

**Стенограмма заседания "круглого стола" на тему
"Конституционные аспекты защиты прав участников трудовых отношений в условиях
глобальной информатизации"**

23 января 2020 года

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Уважаемые коллеги, добрый день! Мы немножечко тут ждем техническое обеспечение нашего "круглого стола", поскольку у нас предполагается интерактивное участие наших коллег из других субъектов Российской Федерации.

Напомню, что темой сегодняшнего мероприятия выступает тема "Конституционные аспекты защиты прав участников трудовых отношений в условиях глобальной информатизации".

И я хочу представить участников сегодняшнего мероприятия. Сегодняшний "круглый стол" мы проводим совместно с Комитетом Совета Федерации по социальной политике. Наши коллеги еще пока в процессе... Позвонили и сказали, что задерживаются.

С нами сейчас член комитета Совета Федерации по международным делам Владимир Юрьевич Лакунин.

Заместитель Министра труда и социальной защиты Российской Федерации Всеволод Львович Вуколов также на подходе, ждем его. Обязательное участие он сегодня заявил. Но учитывая, что в министерстве сегодня представляют нового руководителя, поэтому, естественно, мы это всё понимаем и в любом случае ждем хотя бы к концу нашего мероприятия для ответов на вопросы.

Зато с нами сегодня начальник Департамента организации персонифицированного учета пенсионных прав застрахованных лиц Пенсионного фонда Российской Федерации Наталья Алексеевна Белянцева.

Временно исполняющий обязанности руководителя Департамента организации обеспечения страховых выплат Фонда социального страхования Российской Федерации Вячеслав Сергеевич Толкачёв.

Заместитель директора Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации Татьяна Владимировна Маленко.

Председатель правления Ассоциации юристов России Владимир Сергеевич Груздев.

Генеральный секретарь Союза профсоюзов России Евгений Александрович Куликов.

Директор института частного права Московского государственного юридического университета имени Кутафина Надежда Вячеславовна Черных.

Руководитель Департамента административно-правового регулирования Южного федерального университета Владимир Васильевич Страхов.

Член Ростовского регионального отделения Ассоциации юристов России Елена Николаевна Добрынина.

Член Совета Московского регионального отделения "Делова Россия" Владимир Александрович Кузнецов.

Генеральный инспектор труда Союза профсоюзов России Сергей Владимирович Храмов.

Кроме того, уважаемые коллеги, в зале присутствуют представители десяти субъектов Российской Федерации. Я назову эти субъекты. Представители Республики Крым, Республики Саха (Якутия), Красноярского края, Приморского края, Московской области, Ростовской области, Свердловской области, Тульской области, Ханты-Мансийского автономного округа и города Москвы.

Четыре субъекта с нами участвуют в режиме видеоконференцсвязи – Республика Крым, Ростовская область, Свердловская область, Тульская область.

Если не возражаете, как только мы увидим наших коллег в режиме видеоконференцсвязи, естественно, мы их сразу представим и поприветствуем.

Напоминаю, что трансляция в сети Интернет ведется в прямом эфире, как и все мероприятия, которые проходят в Совете Федерации, поэтому напоминаю о регламенте нашей сегодняшней встречи. Аудитория рассчитана до 16 часов активного времени. Я думаю, что мы постараемся уложиться в этот отведенный период. До 10 минут – выступления, до 7 минут – выступления в дискуссии.

Итак, уважаемые коллеги, свобода труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на защиту от безработицы, право на отдых является основополагающими правами, гарантированными Конституцией Российской Федерацией.

В развитие этих конституционных положений Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает комплекс ключевых принципов правового регулирования трудовых отношений, среди которых такие принципы, как: обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда; равенство прав и возможностей работников; обеспечение права на обязательное и

социальное страхование работников; сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений.

Как отметил Президент Российской Федерации Владимир Владимирович Путин в своем Послании Федеральному Собранию – цифровая трансформация экономики нашей страны является одним из ключевых приоритетов власти, поскольку позволит выйти на качественно новый уровень развития государства, обеспечит накопление потенциала для нового промышленного рывка.

Напомню, что за прошедшее десятилетие трудовое законодательство претерпело ряд изменений, направленных на внедрение информационных технологий. Так, в 2013 году в Трудовом кодексе были закреплены новые положения о дистанционной занятости. С 1 июля 2017 года появилась возможность оформления листков временной нетрудоспособности в электронном виде.

Буквально в конце прошлого года был принят федеральный закон, регламентирующий порядок формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде – так называемые электронные трудовые книжки.

В условиях развития цифровой экономики постоянно расширяется сфера использования цифровых технологий в деятельности судебных органов. С 1 января 2017 года граждане получили возможность подавать в суды общей юрисдикции иски, в том числе о нарушении трудовых прав – также в электронном виде.

На Едином портале государственных и муниципальных услуг представлены прототипы суперсервисов, которые демонстрируют будущие возможности оказания цифровых услуг гражданам, в том числе в сфере трудовых отношений. Так, например, сервис "Правосудие онлайн" должен стать инструментом для разрешения споров.

В ноябре 2019 года расширены функциональные возможности единого портала, через который можно будет подавать и можно совершать сделки в электронной форме – заключать договоры, заверять их электронной подписью и направлять третьим лицам. Создаваемый на едином портале сервис "Трудовые отношения" поможет оформить электронные документы, связанные с трудоустройством, получать данные из трудовой книжки онлайн и быть в курсе вакансий и зарплат на рынке труда в России. Также будет обеспечено функционирование платформы поиска работы и подбора персонала на базе информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий "Работа в России".

Напомню, что в 2019 году Советом Федерации инициировано создание Единого портала правового информирования и правового просвещения населения, который может стать также эффективным инструментом для получения квалифицированной юридической помощи и актуальной правовой информации, в том числе в сфере трудовых отношений. В настоящее время разработкой и формированием этого портала занимается Министерство юстиции Российской Федерации.

Наряду с указанными нововведениями продолжается дальнейшее совершенствование отраслевого законодательства. Планируется ввести административную ответственность для работодателя, который представит в информационную систему Пенсионного фонда Российской Федерации неполные или недостоверные сведения о трудовой деятельности работника, или нарушает сроки подачи данных. Данный вопрос будет рассмотрен в рамках работы межведомственной группы по подготовке нового Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

На рассмотрении в Государственной Думе в настоящее время находится законопроект о проведении эксперимента по ведению отдельными работодателями электронных документов, касающихся трудовых отношений с работниками, и законопроект о юридически значимых сообщениях сторон трудового договора. В условиях таких масштабных изменений необходимо приложить все усилия, для того чтобы сохранить прежде всего стабильность, прозрачность рынка труда, права и законные интересы участников трудовых отношений, как работники, так и работодатели должны быть максимально защищены.

Вместе с тем необходимо отметить, что в последнее время из регионов к нам поступают вопросы, касающиеся последних изменений трудового законодательства и перехода на цифровую основу. При подготовке к сегодняшнему мероприятию мы постарались обобщить эти вопросы, возможно не в полном виде, потому что сегодня будет возможность у вас задать их лично представителям профильных органов. Тем не менее предварительно мы эти вопросы сгруппировали и передали в министерство, в рабочем порядке по итогам нашего мероприятия планируем их направить официально с учетом уже замечаний всех присутствующих. Будем ждать подробных разъяснений и очень просим представителей профильных органов исполнительной власти проинформировать и нас, и субъекты Российской Федерации.

Наиболее, наверное, частым вопросом, часто задаваемым вопросом в связи с запланированным переходом на электронные трудовые книжки, проведением эксперимента по

ведению электронного документооборота является вопрос об обоснованных опасениях, касающихся сохранности и защищенности персональных данных работников и их корректной передачи в Пенсионный фонд. Кроме того, в настоящее время у работодателей и работников отсутствует четкое понимание, как на практике будет работать система электронных трудовых книжек. Возникают вопросы о порядке заполнения установленных форм отчетности, о возможности соблюдения сроков передачи информации, о функционировании электронной системы в удаленных территориях страны, где отсутствует стабильное интернет-соединение.

Отдельные эксперты высказываются о необходимости совершенствования норм, регулирующих дистанционные трудовые отношения, в том числе транснациональные, в части упрощения оформления таких отношений и обеспечения защиты коллективных трудовых прав дистанционных работников; а также о необходимости законодательно обеспечить защиту работников от дискриминации при использовании так называемых больших данных.

Все эти вопросы требуют детальной проработки и разъяснения. Я считаю, что соответствующие методические материалы должны быть подготовлены профильным министерством и направлены в регионы в самые короткие сроки.

Кроме того, с учетом грядущих изменений таких, как проведение эксперимента по внедрению электронного документооборота, введение в Трудовой кодекс категории юридически значимых сообщений и правил их доставки, в регионах необходимо развернуть масштабную просветительскую кампанию, направленную на разъяснение законодательных новелл и обеспечение единой правоприменительной практики. Считаю, что такая работа должна проводиться на постоянной основе со всеми группами трудоспособного населения, а также с работодателями. И к участию в таких мероприятиях необходимо привлекать не только представителей уполномоченных органов, но и представителей юридического сообщества, профсоюзных объединений. В частности, такие организации, как Ассоциация юристов России, Российский союз промышленников и предпринимателей, уже доказали свою эффективность в рамках региональных просветительских проектов и, естественно, могли бы взять на себя в том числе и эту миссию.

В связи с этим, коллеги, мы сознательно сегодня в раздаточных материалах не готовили каких-то конкретных рекомендаций. Они будут подготовлены по итогам нашего обсуждения и дискуссии, поэтому прошу вас в своих выступлениях акцентировать внимание на предложениях в том числе, если потребуется, и законодательных. Но я думаю, что большая часть времени будет

посвящена, конечно, обсуждению правоприменительной практики, которая только начинает складываться.

Я хочу предоставить слово для начала уже более предметного обсуждения Татьяне Владимировне Маленко. Пожалуйста.

Т.В. МАЛЕНКО

Добрый день, уважаемые коллеги! Минтрудом России в рамках выполнения национальной программы Российской Федерации "Цифровая экономика", федерального проекта "Нормативное регулирование цифровой среды" подготовлен и был принят 16 декабря 2019 года федеральный закон № 439-ФЗ, которым внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности работников в электронном виде, а также были внесены изменения федеральным законом № 436-ФЗ в Федеральный закон "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования".

Федеральным законом "О внесении изменений в Трудовой кодекс" предусматривается введение в Трудовой кодекс новой статьи 66¹ – сведения о трудовой деятельности работников. Сведения о трудовой деятельности работников являются основной информацией о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, которая формируется работодателями и представляется в установленном законодательстве о персонифицированном учете в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационном ресурсе Пенсионного фонда Российской Федерации.

В статье определено, что включается в сведения о трудовой деятельности и также в федеральный закон о персонифицированном учете включена отдельная статья, регламентирующая состав сведений о трудовой деятельности.

В нее включаются сведения о приеме на работу, трудовые функции работника, о переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора.

Хотелось бы отметить, что при проработке положений данного федерального закона, они обсуждались неоднократно с представителями и работодателей, и профсоюзных организаций. Мы пытались не уклоняться от действующей трудовой книжки. В сведениях о трудовой деятельности не содержатся сведения об образовании в связи с тем, что в настоящее время существует федеральный реестр документов об образовании уже несколько лет, и каждый год он

совершенствуется. То есть этот вопрос нами прорабатывался. И также решено было не включать сведения о награждениях и поощрениях в связи с тем, что было принято решение консолидированное – данные сведения не относятся к трудовой функции работника, и у работника есть всегда право их представить вместе с трудовой книжкой работодателя.

Дальше. Трудовым кодексом у нас предусматривается, что работник сможет получать сведения о трудовой деятельности, а также лицо, которое имеет стаж работы по трудовому договору, на бумажном носителе или в электронной форме несколькими способами у работодателя по последнему месту работы.

В данном случае работодатель будет выдавать сведения о трудовой деятельности только за период работы у данного работодателя с момента вступления в силу федерального закона, то есть за периоды работы с 1 января 2020 года.

Далее. Также работник может получить сведения о трудовой деятельности в МФЦ, в Пенсионном фонде Российской Федерации или с использованием Единого портала государственных и муниципальных услуг и функций в случае наличия у него личного кабинета на данном портале.

Федеральным законом предусматривается, что в случае выявления работником неправильной, неточной или неполной информации в указанных сведениях, представленных работодателем для хранения в Пенсионный фонд Российской Федерации, работодатель обязан по письменному заявлению работника представить уточненные или дополненные сведения в Пенсионный фонд Российской Федерации.

Также статье 66¹ предусматривается, что форма предоставления работнику работодателем сведений о трудовой деятельности, форма предоставления лицу, имеющему стаж работы по трудовому договору... и работодатель, и из Пенсионного фонда, а также порядок заполнения этих форм утверждает министерство труда по согласованию с Пенсионным фондом.

В настоящее время 20 января 2020 года приказ о предоставлении данных сведений утвержден Минтрудом России по согласованию с Пенсионным фондом Российской Федерации, и скоро будет возможность его увидеть вам в свободном доступе.

Кроме того, во исполнение положений статьи 66¹ Трудового кодекса правлением Пенсионного фонда утвержден порядок предоставления сведений работодателями о трудовой деятельности зарегистрированного лица в Пенсионный фонд.

Далее. В целях реализации федерального закона статьей 2 предусматривается, что работодатели в течение 2020 года могут осуществлять следующие мероприятия: принятие или изменение локальных нормативных актов при необходимости с учетом мнения профсоюзного органа, подготовка и обсуждение с уполномоченными в установленном порядке представителями работников изменений при необходимости в соглашения и коллективные договоры, обеспечение технической готовности к представлению сведений о трудовой деятельности для хранения в Пенсионном фонде Российской Федерации, а также уведомление до 30 июня 2020 года включительно каждого работника в письменной форме об указанных изменениях трудового законодательства, а также о праве работника путем подачи работодателю письменного заявления сделать выбор между продолжением ведения работодателем трудовой книжки или представлением ему работодателем сведений о трудовой деятельности.

Так как в настоящее время вопросы от граждан и организаций в Минтруд России поступают в значительном количестве, опережая ваши вопросы, хотелось бы сразу отметить, что федеральным законом предусматривается подача работником заявления только после выдачи работодателем уведомления. Бывают ситуации, допустим, работник без уведомления уже имеет право представить работодателю заявление, значит, надо в день принятия заявления выдать работнику уведомление.

Статьей 2 федерального закона № 439 также предусматривается, что каждый работник, лица, которые замещают государственные и муниципальные должности, должности государственной гражданской и муниципальной службы, другие виды профессиональной деятельности, на которых ведутся трудовые книжки, до 31 декабря 2020 года подают работодателю письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса или о представлении работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66¹ Трудового кодекса. Данная информация о поданном работником заявлении включается в сведения о трудовой деятельности, представляемые работодателем в ПФР.

В случае если работник не подал ни одного из указанных заявлений, работодатель продолжает вести его трудовую книжку. А работнику, который выбирает способ ведения "сведения о трудовой деятельности в электронном виде", работодатель выдает трудовую книжку и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение.

При этом в трудовую книжку вносится запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности.

Кроме того, также федеральным законом предусматривается, что за работником, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем трудовой книжки на бумажном носителе, это право сохраняется при последующих трудоустройствах к другим работодателям, но это не ограничивает право работника в любой момент вновь подать заявление о ведении сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

Лица, не имевшие возможности до конца 2020 года, до 31 декабря, подать работодателям одно из указанных письменных заявлений, вправе сделать это в любое время, подав работодателю по основному месту работы, в том числе при трудоустройстве, соответствующее письменное заявление. К ним относятся работники, которые по состоянию на 31 декабря 2020 года не исполняли свои трудовые обязанности и ранее не подали одно из письменных заявлений, но за ними сохранялось место работы на период временной нетрудоспособности, отпуска, в том числе за свой счет, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отстранения от работы, а также лица, имеющие стаж работы по трудовому договору либо служебному контракту, но по состоянию на указанную дату не состоявшие в трудовых (служебных) отношениях и до указанной даты не подавшие одно из письменных заявлений.

Следует отметить, что с 1 января 2021 года для тех лиц, которые устраиваются на работу впервые, трудовые книжки на бумажном носителе не оформляются.

Также для сведения хотелось бы вам сказать, что федеральным законом предусматривается внесение изменений в отраслевые федеральные законы, 23 федеральных закона. Минтрудом России в настоящее время соответствующий законопроект уже внесен в Правительство Российской Федерации. Правительством Российской Федерации утвержден план-график проработки нормативно-правовых актов в развитие федерального закона № 439 и запланировано их принятие в третьем квартале 2020 года. То есть подготовлен указ президента по внесению изменений в 14 указов, проект постановления правительства по внесению изменений в 60 постановлений правительства, и нужно будет пересмотреть федеральным органам исполнительной власти более 800 приказов.

20 декабря 2019 года Минтрудом России было проведено видеоселекторное совещание с органами власти субъектов Российской Федерации по разъяснению данных вопросов совместно с Пенсионным фондом Российской Федерации, по итогам которого было направлено письмо

руководителям высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации (исходящий номер, если интересно, – 14-2/10/П-300 от 20 января 2020 года), в котором по итогам селекторного совещания рекомендовано высшим органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации предусмотреть проведение следующих мероприятий.

Организация во взаимодействии с Пенсионным фондом Российской Федерации, Рострудом, Федерацией независимых профсоюзов России, Российским союзом промышленников и предпринимателей информационной кампании по подготовке высших органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по вопросам формирования и ведения сведений о трудовой деятельности работников в электронном виде.

Также рекомендовано проведение уполномоченными должностными лицами совещаний и рабочих встреч с работодателями регионального и муниципального уровня по вопросам обеспечения в 2020 году реализации указанных норм, рассмотрение на совещаниях с участием сторон социального партнерства вопроса о ходе осуществления работодателями подготовительных мероприятий по выдаче уведомлений работникам.

И также начиная с 1 февраля 2020 года проведение ежемесячного мониторинга реализации работодателями указанных мероприятий. Мониторинг Минтруд России будет осуществлять совместно с Федеральной службой по труду и занятости и с Пенсионным фондом Российской Федерации.

Рекомендовано организацию и координацию данной работы возложить на межведомственные комиссии по снижению неформальной занятости и обеспечению занятости граждан предпенсионного возраста, а также поручить главам администраций муниципальных районов городских округов обеспечить с участием территориальных органов Пенсионного фонда Российской Федерации готовность и реализацию федерального закона в многофункциональных центрах предоставление государственных и муниципальных услуг в части выдачи сведений гражданам о трудовой деятельности.

Что касается федерального закона № 436-ФЗ, в который внесены изменения о персонализированном учете, об этом расскажет Наталья Алексеевна.

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Спасибо большое, коллеги. Давайте тогда сначала мы слушаем все выступления, а потом перейдем к вопросам.

Пожалуйста, Наталья Алексеевна. Пенсионный фонд.

Н.А. БЕЛЯНЦЕВА

Здравствуйте. Спасибо большое за приглашение. Я, может быть, не так подробно буду останавливаться, а коротко на основных положениях, связанных с новым законом.

Итак, у нас внесено в закон ведение персонифицированного учета. Все работодатели, у которых есть работники, работающие по трудовому договору (обращаю внимание – по трудовому договору), должны представить в пенсионный фонд информацию о кадровых изменениях. Законодательно предусмотрено представление информации один раз в месяц до 15-го числа за истекший месяц. Это на 2020 год. То есть предусмотрено не резкое, скажем, вхождение в электронные трудовые книжки, а постепенное. Итак, у нас ежемесячное представление отчетности о кадровых изменениях в предыдущем месяце. Соответственно, это не на всех работников должны будут представлять, а только по тем, по кому произошли изменения, в чем у нас с вами есть отличия. Если на предприятии не было никаких кадровых изменений, то предприятие отчетности не представляет. Такой обязанности пустую, нулевую представлять отчетности у нас с вами нет.

Что еще есть у нас с вами в законе? При представлении на какого-либо сотрудника информации, если было кадровое изменение, представляется еще дополнительная информация, мы так называем, первичное наполнение. Это выполняемая работа на 1 января 2020 года. То есть по всем сотрудникам. Если по кому-то был прием, перевод, увольнение, то вместе с этой записью должны представить информацию, какую работу выполняли на 1 января 2020 года.

Следующее, что у нас с вами внесено, какая норма, – это начиная с 2021 года сроки представления отчетности у нас с вами несколько изменяются. То есть 2020 год мы в ежемесячном режиме живем, а с 2021 года у нас с вами сведения о приеме, увольнении представляются не позднее дня, следующего за изданием соответствующего нормативного документа. Таким образом, отчетность о кадровых мероприятиях у нас делится на два потока: прием (увольнение) – на следующий день, а все остальные кадровые мероприятия, например перевод, переименование, присвоение второй специальности и все остальные, которые вносятся сегодня в трудовую книжку, должны будут представляться в 2021 году также ежемесячно, один раз в месяц, до 15 числа следующего месяца, в котором эти изменения или кадровые мероприятия были.

На что еще хочется обратить внимание? У нас сегодня все работодатели представляют в Пенсионный фонд отчетность ежемесячно и один раз в год. Уже все на протяжении 25 лет, уже мы всю эту информацию о всех работающих принимаем, обрабатываем и каждому работнику учитываем на его индивидуальном личном счете.

Так вот те работодатели, у которых численность работающих свыше 25 человек, обязаны представлять нам эту отчетность в электронном виде.

Сейчас многие работодатели спрашивают: "А если одного человека мы перевели, можно ли представить на бумаге?" – Нет, нельзя. Если численность работающих больше 25 человек, то только в электронном виде.

Соответственно, не только кадровые мероприятия у нас, как уже Татьяна Владимировна сказала, будут отражаться на лицевом счете, но и вид заявления, которое было подано работником своему работодателю. То есть либо продолжить вести трудовую книжку на бумажном носителе, либо выдавать работнику сведения в электронном виде. Эта информация также передается работодателем в составе отчетности вместе с кадровыми мероприятиями в Пенсионный фонд.

Еще один вопрос, который часто сейчас задают: "А если все работники на предприятии выбрали ведение на бумаге, нам надо представлять отчетность?" Ответ: надо, исключений наше законодательство не содержит. Право выбора для работника существует, право выбора для работодателя – нет. Работодатель обязан, независимо от того, какое заявление написал работник, представлять сведения в систему персонифицированного учета в Пенсионный фонд. Соответственно, независимо от этого, у работников все равно будет формироваться электронная трудовая книжка, поэтому и в законе было предусмотрено, что, если вдруг потом человек передумал и решил перейти на электронную трудовую книжку, все предыдущее у него не будет потеряно, у него будет возможность пользоваться этой информацией.

Как можно получить – Татьяна Владимировна уже сказала, это МФЦ, это Пенсионный фонд, это все кабинеты. И стоит вопрос для тех работодателей, кто маленький, у кого меньше 25 человек. Им как быть? Соответственно, Пенсионным фондом сейчас разработан сервис – "Кабинет страхователя", куда любой страхователь, будь то маленький, будь то крупный или микропредприятие, может зайти (соответственно, надо подключиться, зарегистрироваться, чтобы мы понимали, от кого эта отчетность идет, чтобы потом не было вопросов) и через этот сервис представлять.

Два варианта представления. Один – подгрузить готовый файл, второй – зайти туда и там набить эту информацию. Это если вдруг кто-то не имеет бухгалтерских программ, или есть какие-то другие особенности ведения. Соответственно, для работодателей созданы всевозможные условия, каждый работодатель должен выбрать удобный для него способ представления данной отчетности.

Такие программы созданы, они сейчас прошли пилотные испытания с крупными работодателями и проверены разработчиками бухгалтерских программ "1С", "ПАРУС", "БухСофт", и все, кого можно было подключить, подключены, и все свои программные продукты уже сейчас доработали под новую отчетность, которую надо будет представлять с 1 февраля 2020 года.

На этом я бы хотела остановиться. Самые основные вопросы я осветила. Наверное, буду готова отвечать, когда будут вопросы.

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Спасибо, Наталья Алексеевна.

Толкачев Вячеслав Сергеевич, пожалуйста.

В.С. ТОЛКАЧЁВ

Добрый день, коллеги! Спасибо, что пригласили.

Можно презентацию поставить?

Я начну тогда. Напомню, что Фонд социального страхования занимается выплатой пособий двух видов страхования – пособия в связи с несчастным случаем на производстве (где у нас дифференцированный тариф) и пособия по случаю временной нетрудоспособности в связи с материнством (где у нас "плоский" тариф – 2,9 на всех налогоплательщиков).

Как напомнила Ирина Валерьевна (спасибо), мы разработали очень интересный проект электронного листа нетрудоспособности. Всего листов нетрудоспособности в год у нас где-то около 40 миллионов, и уже треть из них в 2019 году была в электронном виде, то есть мы тоже идем электронным путем, скажем так.

Кроме того, напоминаю, фонд уже в 69 субъектах Российской Федерации платит непосредственно человеку пособие с помощью сведений, которые нам присылают работодатели в электронном реестре. До конца этого года все субъекты Российской Федерации уже входят в этот проект, и с 1 января 2021 года фонд платит всем работникам (напомню, их где-то 50 миллионов человек) по временной нетрудоспособности в связи с материнством и несчастным случаем на производстве.

К чему я начал об этом говорить? У нас в Конституции, конечно, закреплено право гражданина на труд. И, естественно, наши пособия, которые компенсируют потерю заработной платы, тоже являются конституционными. Это следует и из буквы закона, и из Конституции.

Для осуществления выплат пособий фонд получает данные от работодателя в течение пяти дней. То есть сейчас у нас по постановлению правительства № 294 в течение пяти дней работодатель должен прислать нам все данные для выплаты пособия человеку, его работнику непосредственно. Дальнейшее развитие электронной трудовой книжки должно позволить фонду получать тот же набор данных для расчета пособий, что и сейчас, и в сроки не более пяти дней.

Мы очень хотим видеть в этой трудовой книжке, кроме сведений, которые вы перечислили, еще заявления на отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком. Эти сведения нам тоже необходимы для выплаты пособий, потому что, если мы будем смотреть немного вперед, мы помним, что у нас разрабатываются суперсервисы, при которых выплата этих пособий, можно сказать, будет вестись уже про активное информирование на то, что человек имеет право на это пособие. И в дальнейшем возможна минимизация участия страхователя в передаче этих сведений для выплаты пособий в Фонд социального страхования. Мы бы хотели эти данные брать уже в ПФР, других ведомствах и платить человеку практически с минимальным участием работодателя.

И считаем, что цифровизация и вообще цифровое развитие экономики и документооборота, конечно, не должны ухудшить положение застрахованных лиц с получением выплат, которые гарантирует нам Конституция Российской Федерации.

Сейчас мы смотрим, если сведения, необходимые для карточки учета, у нас содержатся в электронной трудовой книжке, мы их видим, но опять же желательно, чтобы они дополнились другими сведениями. А вот сведения, которые необходимы нам для расчета пособий, мы видим, что здесь у нас в электронной трудовой книжке мы будем видеть только страховой стаж. И очень хотелось бы поговорить насчет других сведений, которые тоже могли бы появиться в электронной трудовой книжке в дальнейшем. Спасибо у меня все.

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Спасибо большое.

Евгений Александрович Куликов.

Е.А. КУЛИКОВ

Добрый день! Большое спасибо за возможность принять участие в работе "круглого стола" и, соответственно, высказать ряд опасений в связи с введением и применением электронных трудовых книжек.

Конечно же, переход к формированию сведений о трудовой деятельности в электронном виде – это, возможно, вполне разумный и своевременный шаг с учетом переходного периода, как мы слышали, до 2021 года.

Но в этом случае хотелось бы отметить. Это все разумно и хорошо, если система будет действовать так, как предусматривалось законодателем, и так, как нам сейчас осветили коллеги, что все вроде как хорошо, прекрасно разложено, и все структурировано. Но наше традиционное для нашей страны "если" обязывает осуществлять системный мониторинг процесса перехода на такую цифровую электронную трудовую книжку.

Есть в этом случае очевидные причины для опасений. Во-первых, это тот учет периодов до момента начала введения Пенсионным фондом электронного учета, то есть до 2002 года, насколько я помню, это тот период. Как мы сегодня слышали, 25 лет Пенсионный фонд уже благополучно все это учитывает и фиксирует.

Дальше. Очень серьезный момент – это возможность сбоя в системе электронного документооборота, что в этом случае вынуждает людей и, по всей видимости, многие будут писать заявления с просьбой вести традиционно учет трудовой деятельности на обычном бумажном носителе.

И в качестве примера (он, конечно, не имеет отношения к электронным трудовым книжкам) хотел бы привести такую информацию: в Росреестре совсем недавно потеряна часть базы данных владельцев столичной недвижимости. Теоретически такого в федеральной службе быть не может. Базы дублируются, в том числе и в бумажном виде. Однако культура работы с этими данными оказалась не на высоте, и в дубликатах есть информация устаревшая, которую сотрудники не могут заполнить и полностью вычистить. С учетом того, что бумажные свидетельства, как мы знаем, о собственности на недвижимость не выдаются уже несколько лет, основным доказательством владения служит запись в базе данных Росреестра, что, собственно, может произойти и с электронными трудовыми книжками. И многие москвичи в данном случае могут оказаться... их ожидают серьезные проблемы. В конечном итоге, государство забудет о том, что у них есть квартиры. Подтвердить их существование, даже по суду, окажется сложнейшей ситуацией и невыполнимой задачей. И сколько будет еще таких случаев? Пока представить невозможно.

Собственно, я к чему это говорю? Такая же ситуация может возникнуть и с электронными трудовыми книжками. А как у нас работают и МФЦ, и Пенсионный фонд мы знаем не

понаслышке, сталкиваясь постоянно с проблемами как сдачи отчетности, как получения документов в том числе и из МФЦ, в течение каких сроков МФЦ предоставляет документы, хотя мы сегодня слышали, что ряд документов они должны, вернее, по Трудовому кодексу работник имеет право получить сведения в течение двух рабочих дней, насколько я помню. Справится ли МФЦ с такой задачей, предоставив массе работников копии трудовых книжек, вытаскивая их из электронной базы данных? Здесь на самом деле вопросы.

Не очень понятна степень в этом случае ответственности оператора за корректное и точное ведение такого учета и порядок восстановления нарушенных прав работника. То есть куда деваться бедному работнику, плохо владеющему компьютерной грамотностью? Может быть, и не у каждого еще есть компьютер, чтобы все это отследить на всякий случай, проверить и как потом ему себя вести. Опять-таки придется обращаться в суд, чтобы заставить наши структуры работать. Это вызывает еще одно опасение.

И следующий аспект – неравномерность охвата цифровыми технологиями всех видов трудовой деятельности, как мы поняли, в том числе территориального положения. Эта специфика территориального масштаба России и ее неравномерного развития должна учитываться при внедрении некоторых обязательных технологических новшеств.

Издержки на обязательный документооборот выросли как у бизнеса, на самом деле так и есть, это и программы, это дополнительный штат сотрудников, которые должны это все вести, сдавать, кстати, отчеты, и не всегда проходит сдача отчетности на предприятиях с численностью работающих до 25 человек на бумажном носителе. Пенсионный фонд очень часто в этом случае отказывается принимать у предприятия, организации, где численность таковая не является больше 25 человек, отчеты, начинает штрафовать организации, высылает всевозможные извещения и постановления о наложении штрафа за несдачу отчетности. Что будет дальше? То же самое – неизвестно.

Как я и сказал, нагрузка выросла и на работодателей, и на граждан увеличится. Иногда эта нагрузка может переходить все разумные пределы. Поэтому, собственно, у нашей организации есть некое мнение, что, конечно же, цифровые технологии – это прекрасно, мы не стоим на месте, мы движемся вперед, но при этом та скорость, с которой в очередной раз у нас реализуется ряд проектов, которые по большому счету, как нам кажется... не обеспечит улучшение благосостояния граждан и не будет способствовать нормальной их трудовой деятельности.

Спасибо.

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Можно добавить: если не будут вовремя обеспечены соответствующими разъяснениями. Правильно, да? Потому что ставить точку на этом все-таки, наверное, неправильно.

Е.А. КУЛИКОВ

Можно с Вами согласиться. Да, можно.

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Коллеги, предложения. Давайте так? В конце вашего выступления мы хотим услышать предложения. Мы вернемся еще к дискуссии, да?

Уважаемые участники, я хочу представить присоединившегося к нам члена Комитета Совета Федерации по социальной политике Ахмадова Мохмада Исаевича.

Передаю слово для дальнейшей дискуссии Страхову Владимиру Васильевич.

В.В. СТРАХОВ

Добрый день, уважаемые коллеги! Огромная благодарность организаторам этого заседания "круглого стола" за возможность высказаться. Постараюсь в рамках регламента это сделать. Но поскольку я являюсь работником образовательного учреждения, я немножко с другой стороны хочу рассмотреть этот вопрос и тему сегодняшнего заседания "круглого стола". Просто подчеркиваю, что у нас она звучит, как "Конституционные аспекты защиты прав участников трудовых отношений в условиях глобальной информатизации". Мне кажется, что глобальная информатизация – вообще, процесс, безусловно, являющийся велением времени. Но при этом он очень сложный и очень высокотехнологичный. И поэтому сформировать какой-то правовой периметр из новых законов, в общем-то, недостаточно, мне кажется. Мне кажется, что важно еще и изменять весь процесс их реализации, включая в него и всех участников этих возникающих правоотношений.

Безусловно, основные проблемы, которые, мне кажется, на этом поприще, можно выделить, это крайняя, острая необходимость разработки методологических разъяснений, которые бы включали в себя и в том числе разъяснения общей стратегической задачи реализации того или иного федерального закона или существующего законопроекта во взаимосвязи с другими проектами в смежных отраслях права. Об этом должны быть информированы все участники правоотношений, в данном случае трудовых правоотношений, потому что здесь тоже зачастую наблюдается вот такая отраслевая какая-то взаимосвязь между нормативными актами. Эти разъяснения должны быть идентичными по своему содержанию и они не должны содержать

каких-то оценок или субъективного мнения, что, допустим, встречается как мнение экспертов при проведении каких-то семинаров по новым, актуальным вопросам законодательства.

Безусловно, это должна быть комплексная работа, и она должна быть направлена и на работников, поскольку они, безусловно, остро нуждаются в разъяснениях о планируемых изменениях в порядке взаимодействия с работодателем при оформлении и дальнейшем сопровождении трудовых отношений, о правах и дополнительных гарантиях, предоставляемых изменяющимися нормативно-правовыми актами. В них нуждаются и работодатели, потому что разъяснения, которые они должны получать от соответствующих уполномоченных органов, должны содержать в себе четкий алгоритм действий по реализации изменений в трудовом законодательстве, в том числе по порядку взаимодействия с работниками и контролирующими органами.

Мне также представляется, что это крайне необходимо и для органов, уполномоченных на осуществление контрольной функции за реализацией нормативно-правовых актов в области трудового законодательства, поскольку необходимо четкое понимание о том, как именно ими будет осуществляться контроль и проверка правильности реализации работодателями положений нормативно-правовых актов.

Подчеркну еще раз, что эти методологические разъяснения должны включать в себя мнение соответствующих государственных органов. Они должны быть идентичны по своему содержанию и должны быть донесены централизованно.

Еще одной проблемой видится разработка в целях формирования у специалистов по видам деятельности необходимого набора актуальных компетенций для реализации принимаемых норм права, программ повышения квалификации, которые при этом будут соответствовать требованиям, указанным в квалификационных справочниках, либо соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Безусловно, на наш взгляд, здесь могло бы помочь формирование сети каких-то территориальных консультационных центров, которые бы четко отслеживали и вопросы соответствия программ ДПО требованиям профстандартов. Это важно, потому что в дальнейшем это влечет за собой профессионально-общественную и профессиональную аккредитацию этих программ и, соответственно, признание их профессиональным сообществом. Это важно для того, чтобы результаты этих программ, как компетенция отдельного работника, можно было бы оценить в рамках независимой оценки квалификации, которая сейчас тоже развивается, и которая тоже

важна с точки зрения профессионального сообщества и которая (не исключено), что будет главным или основным подтверждением профессионального статуса, уровня качества работника, безусловно.

И кроме того в результате этой глобальной информатизации, в результате реализации этих законов и законопроектов, безусловно, станет проще в реализации каких-то вещей (в кадровом учете может быть, во взаимодействии с государственными органами, когда работодатель отладит эту систему). Но на этапе ее настройки, на этапе ее внедрения это совершенно колоссальные трудозатраты, это совершенно колоссальные усилия, это совершенно тетанический труд. Поэтому, может быть, есть смысл на уровне отраслевом каком-то или в рамках каких-либо программ рассмотреть вопросы и разработать, может быть, систему мотивации и распределения нагрузки на работников, исполнителей с целью повышения производительности и эффективности их труда. Потому что сейчас мы имеем общую рамку какую-то, а в общем и целом, в зависимости от конкретного работодателя, нагрузка такая может расти совершенно в геометрической прогрессии неконтролируемо абсолютно.

У меня все. Благодарю за внимание.

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Спасибо большое, Владимир Васильевич.

Тут открываются новые грани. Я сейчас, слушая Вас, подумала, что нам надо, наверное, было бы пригласить сюда к участию в дискуссии и представителей министерства науки и образования, учитывая, что есть еще и такой аспект подготовки кадров с учетом новых требований. Но я думаю, мы это всё в рекомендациях отработаем.

Уважаемые коллеги, наконец-то исчезли проблемы с интернетом. Видите, даже здесь сейчас все равно мы, к сожалению, видим, что такие проблемы возможны.

И нас слышат наши коллеги в регионах. Я хочу передать слово в Республику Крым.

Заместитель министра труда и социальной защиты Республики Крым Михалевский Леонид Вильгельмович.

Вы нас слышите? Леонид Вильгельмович, мы Вас видим.

Л.В. МИХАЛЕВСКИЙ

Добрый день... *(Микрофон отключен. Не слышно.)*

...*(Помехи в видеоконференцсвязи. Возможно искажение смысла.)*... федеральным министерством. И те средства, на которые проводились федеральным министерством (Всеволод

Львович Вуколов проводил)... *(неразборчиво)* в эту работу. И самое главное, что вот в этот период, несмотря на то, что были праздники, мы включились в эту работу. *(Неразборчиво)*... что основные – только совместная работа по выполнению мероприятий плана, которые определены приказом министерства труда и социальной защиты № 651...

Вот только слаженная работа, совместная (это имеется в виду и служба занятости, и отделения Пенсионного фонда, и профсоюзы, работодатели и, соответственно, органы исполнительной власти) может привести к тому результату, который мы ожидаем, с тем чтобы никаких сроков по введению электронных трудовых книжек не срывать.

Хотя должен сказать, что, уже участвуя в таких мероприятиях и на радио, и на телевидении, возникает очень много вопросов. Вопросы возникают чисто... Первое – сохранность этих данных, безопасность и так далее. Люди привыкли, конечно же, иметь у себя бумажные носители и так далее, но бумажный носитель – это тоже не панацея. Мы все знаем, что и бумажные носители люди теряют. Недобросовестные работодатели тоже, так скажем, на определенное время получают эти трудовые книжки на хранение, иногда тоже теряют или вообще нет возможности эти данные... Поэтому глубоко убежден, что только ответственная работа всех нас вместе может привести к результату.

Вот лично являлся участникам, допустим, где я работал, на многих предприятиях и организациях переход на ту же систему электронного документооборота. Конечно же, и работодатель, и работники не с большим желанием переходили на электронную систему. Примерно такую же ситуацию предстоит нам пройти сегодня. Поэтому не уверен, что это создаст какие-то большие проблемы.

Коллеги, для того чтобы все это реализовывать... Мы знаем, что цифровая экономика... Мы все с вами пользовались смартфонами, компьютерами. Наверное, в XXI веке использовать бумажный носитель для этого было бы неправильно. С другой стороны, конечно, вопросы безопасности и защиты этих данных стоят на высоком уровне, и я думаю, что прекрасно помните переход на государственные условия, когда с недоверием относились к этому граждане. Сейчас работа многофункциональных центров, госуслуг и всех других приложений, в которых мы можем в онлайн режиме увидеть все данные, конечно, это результат сокращения времени. Работники, увеличение... Уверен, что нет необходимости увеличения штата, для того чтобы работать в электронном виде с этими данными, конечно, нагрузка возрастет. Но для этого нужно учиться и идти вперед, с тем чтобы не отставать по времени. Так что ту работу, которую мы сейчас

проводим, мы уже сделали и графики, внесли изменения в нормативные документы по работе наших межведомственных комиссий, республиканской и межведомственной комиссии, которая у нас по территориям наших городов и районов. Поэтому до июня совместно с... еще раз скажу, что мы вплотную работаем с отделением Пенсионного фонда. У них, так скажем, чисто технические вопросы, которые у нас возникают на наших встречах, семинарах, а мы чисто информационно и разъяснительно, в том числе и ресурсы службы занятости, потому что они непосредственно работают с такой категорией безработных людей, кто приходит в службу занятости, ну и, соответственно, с работодателями.

Поэтому убежден, что, выполняя те указания, которые есть, если это последовательно по тем мероприятиям, мы эту задачу выполним. Спасибо большое.

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Спасибо большое, Леонид Вильгельмович. У Вас будет возможность еще принять участие в дискуссии. Может быть, вопросы возникнут в том числе к Вам, поэтому оставайтесь с нами на связи. Спасибо.

Уважаемые коллеги, Свердловская область. Владимир Григорьевич Радаев, заместитель председателя Комитета Законодательного Собрания Свердловской области по социальной политике.

Владимир Григорьевич, Вы нас слышите? Мы не слышим Вас Владимир Григорьевич.

Давайте пока, чтобы не задерживать время, тогда вернемся к Владимиру Григорьевичу чуть позже.

Добрынина Елена Николаевна, тогда Вам слово.

Е.Н. ДОБРЫНИНА

Сейчас мы услышали, как в идеале у нас должна заработать система перехода на электронный формат предоставления сведений о трудовой деятельности работников в соответствии с уже принятыми федеральными законами – № 439-ФЗ о внесении изменений в Трудовой кодекс и № 436-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования". Однако и на настоящий момент у профессионального сообщества в процессе реализации подготовительного этапа по переходу на электронные трудовые книжки и изучения принятых, как мы уже сегодня услышали, правил и рекомендаций по заполнению форм отчетности в Пенсионный фонд был выявлен ряд вопросов, которые на настоящий момент остаются без ответа.

Само по себе явление электронной трудовой книжки стало для нас уже объективной реальностью, и, для того чтобы эта реальность была максимально комфортной для всех участников процесса ее реализации – как для работодателя и ответственных за воплощение в жизнь самого процесса работников, так и работников, в отношении которых будет реализован этот процесс, – нам необходимо было начать подготовительную работу заранее, еще задолго до того, как были подписаны федеральные законы (о них мы сегодня уже услышали).

Однако вопросы у нас остаются, и это может стать причиной некорректного исполнения работодателями норм законодательства и невольного нарушения прав работников, которые повлекут не только возможные в дальнейшем потери для работников, но и административную ответственность работодателя, пределы которой в настоящий момент пока еще до конца не определены, поскольку в Государственную Думу у нас внесен законопроект о внесении изменений в Кодекс об административных правонарушениях, который предполагает, что пределы ответственности для работодателя будут ограничены предупреждением должностных лиц.

Однако мы не забываем и не исключаем, что в отношении работодателя и его должностных лиц может быть применена ответственность по статье 5.27 Кодекса об административных правонарушениях за нарушение трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, которые содержат нормы трудового права и являются общими по отношению к различным случаям нарушения трудового законодательства. И там уже реальные штрафы, начиная от 10 и заканчивая 70 тыс. рублей. То есть очень дорого будут обходиться нам эти правонарушения.

Так вот все вопросы, которые мы сейчас собрали от профессионального сообщества, обобщили, можно условно разделить на два блока – это вопросы по порядку применения федерального закона № 439-ФЗ, то есть который вносит изменения в Трудовой кодекс, и вопросы по порядку заполнения форм отчетности. И желательно, для того чтобы мы безболезненно сдали первый отчет и не получили в дальнейшем административных штрафов, получить соответствующие рекомендации еще до первой отчетной даты, то есть 17 февраля 2020 года.

Во-первых, необходимо рассмотреть возможность предоставления права работодателю при трудоустройстве работников, которые отказались от продолжения ведения трудовых книжек на бумажных носителях, отразить в локальных нормативных актах возможность получения для ознакомления и дальнейшего корректного заполнения кадровой документации работников оригинала трудовой книжки наряду со сведениями о трудовой деятельности, которые будут

получены работником одним из уже сегодня озвученных способов, в том числе и у работодателя по последнему месту. Данная возможность нам позволит избежать: нарушения сроков уведомления государственного органа о трудоустройстве работников, которые ранее замещали должности государственных служащих; неверного расчета льготного стажа для назначения досрочной пенсии либо для определения квалификации работника, в случае если это предусмотрено профессиональными стандартами или едиными квалификационными справочниками; оформления трудовых отношений с дисквалифицированными работниками, если эти данные еще не отражены в сведениях о трудовой деятельности в электронном виде; и неверного расчета стажа для оформления выплат по листкам нетрудоспособности.

Во-вторых, нам необходимо рассмотреть возможность предоставления права работодателю на оставление копий трудовой книжки для дальнейшего хранения после ее выдачи на руки работнику для восстановления стажа работников в периоды, предшествующие внесению данных в информационную систему Пенсионного фонда Российской Федерации по состоянию на 1 января 2020 года, в том случае если работник после получения трудовой книжки ее утратил или она была повреждена, для того чтобы сохранить права работника на получение им социальных гарантий, связанных с предыдущей трудовой деятельностью.

Урегулировать вопрос идентичности отражения данных в информационной системе Пенсионного фонда и в бумажной трудовой книжке в части работы по совместительству.

Исходя из требований закона, мы должны автоматически вносить в информационную систему Пенсионного фонда сведения о работе по совместительству. А в трудовой книжке на бумажном носителе она у нас будет появляться только в том случае, если работник лично изъявит желание, в виде подачи заявления с подтверждающими документами работодателю по основному месту работы. При этом мы знаем, что работник может обратиться с соответствующим заявлением с 1 января 2020 года о внесении корректировок в информационную систему Пенсионного фонда в том случае, если данные будут расходиться между бумажной трудовой книжкой и электронной трудовой книжкой. И в дальнейшем это также может стать причиной для привлечения к административной ответственности работодателя.

Утвердить единую формулировку – это очень важный вопрос, утвердить единую формулировку записи, которую должен внести работодатель перед выдачей трудовой книжки работнику, который изъявил желание продолжать ведение сведений о трудовой деятельности своей в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса; и определить порядок ее внесения, то

есть закрепить, какой именно документ будет являться основанием для внесения записей: это будет приказ либо распоряжение работодателя, либо это будет заявление работника. А также, почему об этом говорю? Потому что у нас сейчас действует Постановление Правительства Российской Федерации № 225 о трудовых книжках вместе с Правилами ведения и хранения, которое устанавливает, что все записи в трудовую книжку работника вносятся в строгом соответствии с формулировками Трудового кодекса и на основании приказа работодателя.

И у нас еще есть постановление Минтруда № 69, которое содержит исчерпывающий перечень оснований для выдачи трудовой книжки работнику на руки, то есть основания такого, как подача заявления об отказе от продолжения ведения бумажной трудовой книжки там не содержится. Для того чтобы у нас не было нарушений, нам нужно несколько подкорректировать существующие нормативные акты.

В связи с обязанностью работодателя разработать и утвердить локальными нормативными актами ряд новых, ранее неразрабатываемых и неиспользуемых форм документов, таких как уведомление работника, которое мы должны вручить до 30 июня, заявления, их у нас будет целых четыре вида, и журналы их регистрации, необходимо рассмотреть возможность внесения изменений в перечень документов, которые подлежат включению, в личное дело работников с определением сроков их хранения, порядка их регистрации, и в том числе с возможностью ведения и хранения их в электронном виде. В связи с чем возможно целесообразно будет внести изменения в законы "Об архивном деле в Российской Федерации", в перечень типовых документов, которые образуются в процессе деятельности государственных органов, "Об информации, информационных технологиях и о защите информации", о защите персональных данных работников. Это те основные вопросы, которые у нас возникают при порядке применения закона № 439.

Есть ряд вопросов по порядку заполнения форм отчетности. И первый вопрос – это рассмотреть возможность формирования отчетности списком в отношении работников, по которым в отчетном месте производились кадровые изменения, что значительно сократит трудозатраты, особенно у крупных организаций, численность которых превышает более 500 человек, либо организаций, специфика деятельности которых связана с активным движением персонала: например, сезонные работы, например, срочные трудовые договоры. Это уменьшит в том числе возможность допущения ошибок, особенно на первоначальном этапе.

Необходимо сформировать ряд разъяснений по некоторым формулировкам, которые содержатся в правилах заполнения и в рекомендациях по заполнению отчетных форм. Например, не ясно, что имеется в виду под сведениями об установлении второй и последующей профессии или иной квалификации, которые мы в том числе должны вносить в информационную систему. Здесь необходимо пояснить: внесение данных будет учитываться о прохождении работником профессиональной переподготовки в том числе, при этом нужно учитывать, что в бумажную трудовую книжку мы эти данные не вносим. В том числе необходимо определить и круг лиц, в отношении которых мы будем предоставлять эти данные. Например, это будут педагоги, медицинские работники, рабочие специальности, либо же это будут все работники без исключений, и соответственно определить, как это будет коррелироваться с бумажной трудовой книжкой.

В том числе нам необходимо определить порядок заполнения графы "Код выполняемой функции". На самом деле вот по этой графе, наверное, больше всего вопросов, потому что если мы следуем разъяснениям и рекомендациям по порядку заполнения этого раздела, мы видим, что он идет в непосредственной привязке по сведениям, которые содержатся в профессиональных стандартах.

Однако нужно учитывать, что профессиональные стандарты для ряда организаций носят рекомендательный характер. И, если в отношении некоторых профессий еще не приняты профессиональные стандарты, должны ли мы при этом руководствоваться Общероссийским классификатором занятий, который у нас утвержден приказом Росстандарта еще в 2014 году, для того чтобы корректно и верно заполнить данный раздел? Это основные вопросы. Благодарю вас за внимание.

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Спасибо большое, Елена Николаевна. Предельно понятные вопросы, я надеюсь, что мы вернемся уже в ходе дискуссии и услышим ответы на них.

Давайте еще раз попробуем попасть в Свердловскую область.

Владимир Григорьевич, слышите нас?

В.Г. РАДАЕВ

Теперь слышу. Добрый день!

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Прекрасно. Теперь мы слушаем Вас.

В.Г. РАДАЕВ

К сожалению, пропустили очень много, может, я в чем-то повторяюсь. Я недолго. Слышал Елену Николаевну, прекрасные вопросы.

Я бы хотел осветить ряд проблем. Во-первых, начну по порядку. Не увидел электронной подписи, по-моему, в законе № 436-ФЗ от 16 декабря 2019 года персональных данных, нет образования, нет поощрения, которое там приходит. А вы знаете, когда госнаграда и прочее, требуют порядок представления госнаграды. Я хотел бы услышать ответ, как в этом случае будет.

Второе. Ошибки при внесении данных персонифицированного учета. Если сегодня при бумажном варианте приходишь, требуют подтверждения стажа. 20–30 лет пройдет, когда работник придет, с кого спросить, кто сделал ошибку? К сожалению, сегодня много, например, наша связь с вами.

И следующий вопрос. У нас есть банкротство предприятий, ликвидация предприятий. Когда работодатель бросает предприятие, кто будет вносить данные, и как в этом случае мы будем?

Я, наверное, соглашусь с Еленой Николаевной по поводу копий трудовых, но почему мы предусмотрели, что при переходе на цифру трудовая книжка будет выдаваться, а данные будут вноситься или нет?

И второе. А почему нельзя оставить на хранение трудовую книжку на предприятии, где есть все условия? Я недавно смотрел передачу про Тулун, где сказали: "Вот была бы цифровая трудовая книжка, все бы сохранилось". Человек взял трудовую книжку домой, но случился пожар, кража – чем подтвердить? В законодательстве этого нет. Я бы просил этот вопрос проработать, посмотреть.

И при устройстве на работу сегодня приходят, подтверждая квалификацию, приносят трудовую книжку, в этом варианте по цифровой трудовой книжке работодатель не сможет подтвердить или увидеть квалификацию, разряд и профессию, потому что нет трудовой и нет данных.

Есть сельские территории (я не знаю, как вы оцениваете), в которых сегодня очень плохая система связи, тем более электронной, но примеры я вам не буду приводить. Я езжу по деревням и вижу, что компьютеры там 2000-х годов, которые не тянут, хотя точку роста подвели, но компьютерами не обеспечили. Это тоже проблема, которую надо решать.

По-моему, это основные вопросы, на которых бы я хотел заострить внимание. И, самое основное, я все же раз повторяюсь, – это внесение данных о трудовой деятельности в электронную трудовую книжку. Спасибо.

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Владимир Григорьевич, спасибо большое за выступление. Оставайтесь с нами, будет возможность поучаствовать в дискуссии.

Уважаемые коллеги, Владимир Юрьевич Лакунин.

В.Ю. ЛАКУНИН

Спасибо большое.

Уважаемая Ирина Валерьевна, уважаемые участники сегодняшнего совещания! Я тоже хотел сказать несколько слов по теме сегодняшнего совещания и о тех проблемах, с которыми уже сегодня сталкиваются участники трудовых отношений как со стороны работодателей, так и со стороны работников.

И здесь вызывают опасения некоторые моменты. Первый – это достоверность внесения данных в электронный документооборот.

Никто не застрахован от такого фактора, как человеческая ошибка, для тех, кто непосредственно работает с данным программным обеспечением, и тех, кто вносит. Вопрос в другом, что действительно, когда работник через какое-то время обращается к какой-то базе данных и находит там ошибки, то механизм исправления этой ошибки на сегодняшний день очень сложный.

Тоже приведу пример. Вот мы перешли все на сегодняшний день на электронный вид по листам нетрудоспособности. Вот конкретный случай. Медсестра внесла неправильные данные, вплоть до запятой, и тут же этот документ ушел в органы соцобеспечения. Все, исправить, вернуть назад уже нельзя. Человек, который был участником этого листа нетрудоспособности, он говорит: "Мне-то что делать? Это же не моя ошибка. Я в этом процессе не участвовал". В этом процессе участвует тот, кто вносил. Уровень квалификации и подготовки работников низшего звена, которые действительно занимаются, непосредственно нажимают на эту кнопку в этом компьютере, работают с этой программой. На сегодняшний день он очень слабый, и действительно в рекомендациях хотелось бы, чтобы были какие-то общие курсы, консультации по работе с программным обеспечением. Это первое.

Второй момент – само программное обеспечение, ее адаптация с компьютерной техникой, которая существует на сегодняшний день как на рынке, так и у работодателей. Очень часто невозможно сделать сопряжение, сопряченность между тем программным продуктом, с которым работает в электронном виде по обязательной передаче данных, в частности электронный листок нетрудоспособности, и его учета в основной программе 1С, допустим, у работодателей, с которым он работает. Часто там не пересекаются, и вот эта сопряженность должна быть тоже учтена и эта сопряженность должна быть.

Следующий момент, о котором я хотел сказать, – это сам программный продукт, то есть чей программный продукт, насколько он надежен, сколько он будет стоить, это немаловажный вопрос. И как часто и какие средства будет работодатель затрачивать на его актуализацию, то есть через какое-то время, год, два, три, где-то так, версия 1, версия 2, версия 3, и каждая последующая версия стоит денег для давления и так далее.

Следующий момент – это электронная цифровая подпись со стороны работника. То есть где ее взять и как он должен ей будет пользоваться. То есть цифровая подпись усиленная стоит денег, ее нужно брать. Сейчас ведется речь о том, чтобы сделать упрощенный вид электронной цифровой подписи, но опять-таки механизм, что это такое. Все равно должен быть какой-то носитель, где эта подпись должна быть удостоверена и передана человеку. Он ее потеряет, он не знает, как пользоваться, и так далее. Тоже вопрос, который необходимо заострить и проработать более детально и хорошо.

Второй момент – данные, которые работник, допустим, хочет взять для предоставления куда-то у работодателя в электронном виде. Как ему передавать? Через какой носитель? Он должен быть защищенный, его носитель и так далее. То есть механизм и формат передачи электронных данных из базы работодателя тоже нигде не обговаривается, хотя с этим будут сталкиваться как работодатели, так и сами работники довольно-таки часто.

И вот предложение по административной ответственности работодателя. Я бы тоже хотел высказать здесь точку зрения. Может, сейчас не делать на этом акцент. Почему? Потому что вся система перевода на электронный документооборот и на разные его виды только начинается. Мы даже не можем сказать, а что на сегодняшний день у нас в этом хорошего и плохого с точки зрения и соблюдения законодательства, и соблюдения механизма его исполнения. Но уже говорим, что вот она, гильотина, смотрите. Не вовремя сдал этот отчет – вот тебе будет столько. Может быть, с этим делом пока не торопиться, наработать практику и анализ, что мы получили, как работает

система, как работает механизм, для того чтобы не точки зрения "ага, вот ты не это самое, а может быть, он-то не виноват, не работает в достаточной мере хорошо система или не отлажен механизм". Вот, мне кажется, тоже не делать в этом плане акцент именно на административную ответственность в начальном периоде внедрения этой системы у нас в стране.

И основной документ, который определяет трудовые отношения между работодателем и работником, это, естественно, трудовой договор. Тоже подразумевается его переводить в электронный вид. И здесь возникают вопросы. Когда будут приходиться инспектирующие организации – это в основном трудинспекция, прокуратура, Пенсионный фонд, работники соцобеспечения, они всегда требуют показать на бумажном носителе. Даже в настоящее время приходят органы соцобеспечения, проверяют листки нетрудоспособности, опять требуют показать на бумажном носителе, где мы эти данные фиксируем и регистрируем. Даже когда передаем данные в электронном виде в Пенсионный фонд, то же самое, вместе с электронными данными требуют и на бумажном носителе. По крайней мере на местах это так.

Поэтому здесь тоже нужно определиться по совместной работе и с контролирующими органами, какие требования в каком виде они будут предъявлять при работе в электронном виде всего документооборота, на который будет приходиться вся эта тема.

Вот такие предложения. Спасибо большое.

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Спасибо большое, Владимир Юрьевич.

Сергей Владимирович Храмов.

С.В. ХРАМОВ

Спасибо.

Уважаемые коллеги! Сперва два слова, собственно, об электронной трудовой книжке. Мне представляется, что решением проблем, о которых говорили практически все выступавшие, было бы примерно следующее. Законодательное закрепление обязанностей работодателя по предоставлению каждому работнику его трудовой книжки на электронном носителе. Это может быть либо флэшка, либо карточка. Кстати, карточка впоследствии могла бы стать аналогом социальной карты, то есть нести в себе выплаты по социальному страхованию, какие-то льготы и прочее. Это, мне кажется, было бы наиболее оптимальным решением. У каждого работника есть при себе трудовая книжка. Он пришел, и регулярно она обновляется по его желанию, или в каком-то ином порядке книжка обновляется.

Не менее важен вопрос следующий: а зачем, вообще, в книжках нужно указывать причину увольнения? Я по своей практике знаю, что указание причины увольнения является базой для давления недобросовестных работодателей на работников. То есть им говорят: "Я тебе испорчу книжку, если ты не уволишься по собственному желанию", например, или еще как-то. Спрашивается: а какой смысл в том, что мы пишем в книжке, какая статья является основанием для увольнения? Достаточно просто приказа. Для целей Пенсионного фонда достаточно. Тем более, в целях Пенсионного фонда важно было бы знать другую сторону: по своему желанию ушел работник или по желанию работодателя, потому что при втором варианте возможно восстановление. Но тем не менее, если серьезно, то я полагаю, что эта графа совершенно не нужна, не говорю уже о том, что она с очевидностью послужит основанием для создания "черных списков".

Теперь возвращаюсь к основной теме, общей теме нашего заседания "круглого стола". Мне представляется важным указать следующее. Введение информатизации сделало практически недействующей статью 64 Трудового кодекса. Это статья, которая позволяет гражданину – потенциальному работнику обжаловать отказ в приеме на работу. Почему? А сейчас потенциальный работник практически не общается с потенциальным работодателем. Он общается с неким агентством, пишет резюме в некое агентство, это агентство делало собеседование, не делало собеседование, но формального отказа, который можно обжаловать, работник не получает. Вот я нашел апелляционное определение Мосгорсуда. Доводы апелляционной жалобы о том, что истец получил официальное уведомление, из которого четко выстраиваются причины отказа в приеме на работу, являются несостоятельными, так как переговоры с уполномоченным представителем работодателя им не велись, а личная переписка таким отказом не является.

Таким образом, в чем наше предложение? Ввести систему, фиксирующую электронную переписку с этими агентствами, по образцу, может, как агентство занятости в целях заемного труда, можно по этому образцу, то есть какую-то систему, закрепляющую факт переписки и ответственности аттестованного, естественно, сертифицированного агентства занятости, которое забирает резюме и, соответственно, потом дает какой-то отказ, чтобы это было приравнено к отказу в приеме на работу.

И, развивая эту мысль, предложу следующее.

Сейчас на очень многих предприятиях внутренний документооборот ведется тоже при помощи электронной переписки, электронной почты. Прийти в суд с телефоном и сказать "вот, смотрите, я получил электронное сообщение" – очень сложно. Необходимо, мне кажется, ввести в

Трудовой кодекс и, соответственно, в другие нормативные акты то обстоятельство, что электронная переписка, предусмотренная по ВТР, также является подтверждением локальных нормативных актов, подтверждением переписки.

Более того, у нас в целом ряде норм Трудового кодекса записано, что "выдается работнику под роспись" или "работник должен уведомить" и так далее. Более того, а статья 193 говорит, что если работник отказался расписаться об ознакомлении с чем-то, то составляется акт, что он такой нехороший отказался.

Так если мы введем вот эту норму о том, что электронного сообщения достаточно, работник расписывается при приеме на работу, что он согласен, как всегда это делается, на получение sms, то отпадет вообще необходимость в этой статье 193 части первой. То есть он не сможет отказаться, потому что он получил ее и собственно не надо никакого акта. Конечно, оно бы многое бы упростило как раз в той нашей теме, что глобальная информатизация... Как раз были бы очень серьезные моменты.

Еще маленькая деталь. Я недавно встречался с группой военных контрактников. Они просили меня поставить такой вопрос об учете повышающих коэффициентов службы по контракту в горячих точках. Потому что в книжке трудовой написано, что он с такого-то по такое-то служил по контракту, а то, что у него шел год за полтора года не написано. Как это пенсионный фонд будет учитывать, они не знают. Не учитывают, во всяком случае.

И в заключение еще одна тема, коль скоро написаны слова "конституционные аспекты".

Уважаемые коллеги, мы с вами, вот специалисты по трудовому праву, много дискутировали на тему какая оплата лучше – почасовая или помесечная. Разные точки зрения. Недавно президент в своем послании, и вот в законопроекте, закрыл нашу с вами дискуссию. Потому что, как известно, не может быть почасового прожиточного минимума. Мне кажется, что эта тема все-таки требует некоторой доработки. Введение в Конституцию месячного МРОТ означает закрытие возможности для введения МРОТ почасового и почасовой системы оплаты труда. Мне кажется, что эта тема, которая не до конца доработана при всем ее кажущимся благим начинанием, но тем не менее тема недоработана. Тем более, что введение в Конституцию МРОТ, как равного прожиточного минимума, автоматически означает исключение из МРОТ НДФЛ, что можно только приветствовать.

Понятно (да?), что если МРОТ в Конституции будет равен прожиточному минимуму, а прожиточный минимум сейчас всегда больше МРОТ на 13 процентов, то мы решаем еще и другую проблему. Вот таким образом я на этом завершаю.

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Спасибо, Сергей Владимирович.

Кузнецов Владимир Александрович.

В.А. КУЗНЕЦОВ

Добрый день, коллеги.

Я хотел бы заострить внимание на некоторых вопросах безопасности.

Первое. Как на сегодняшний день происходит хранение данных в системе пенсионного фонда? То есть некая база данных, хранящаяся в зашифрованном виде, которая дублируется, резервируется и так далее. Но внутри этой базы данных... То есть если кто-то санкционированно зашел в базу данных, то внутри этой базы данных все открыто, что позволяет постоянно различным лицам делать выгрузки из этой базы данных, и делать их доступными неопределенному кругу лиц. То есть если у кого-то из присутствующих есть в этом сомнение, то готов в срок два-три дня, с вашего разрешения, предоставить вам сведения, где вы работали и сколько вы получали за прошедшие годы.

Считаю, что если сейчас ввести цифровизацию трудовых книжек в таком виде, как сейчас есть, то мы сделаем большую помощь разведкам некоторых наших иностранных партнеров, что нанесет ущерб безопасности государства, потому что будет доступна информация не только о том, где работает и сколько получает, которая сейчас доступна, но и то, какую должность занимает, когда переходил с какой должности на какую должность, что является в целом недопустимым.

Считаю, что пенсионному фонду имеет смысл рассмотреть вариант изменения системы хранения данных и сделать так, чтобы каждая запись по каждому лицу шифровалась отдельно.

И если лицо хочет дать доступ потенциальному будущему работодателю, любому другому третьему лицу, идет либо самостоятельно в МФЦ, либо, если дает разрешение путем отправления по ЭЦП, разрешает конкретному лицу с конкретным ИНН доступ, допустим, к разовой конкретной информации. Если это будет так, то каждый будет уверен, что сразу раскрыть все записи невозможно, потому что у каждой будет персональное шифрование. Хочу, чтобы коллеги, которые могут на это повлиять, на это как-то повлияли.

Второе, что немаловажно. На сегодняшний день то, как все запланировано, это хорошо, и я поддерживаю национальный проект "Цифровая экономика", но создается поле для большого злоупотребления как со стороны недобросовестных работников, так и со стороны недобросовестных работодателей путем корректировки данных в электронные трудовые книжки. Считаю, что введение электронных трудовых книжек чуть-чуть преждевременно, потому что считаю, что данную схему нужно выстраивать исключительно на системе блокчейна.

Если не понятно, объясню. Это система, в которой ничего нельзя вернуть обратно, ничего нельзя отменить, ничего нельзя удалить. Если кто-то внес какие-то сведения недостоверные, то к блоку информации, что какие-то сведения были недостоверные, будет прикреплен блок с информацией, которая должна быть откорректирована с указанием причин, но будет видно, что до этого было и почему была допущена та или иная ошибка. Это единственный вариант, при котором никто не будет что-то корректировать, придумывать, изменять. Это будет максимально прозрачная система.

Наверное, все. Кратко, но надеюсь, что меня услышали.

Спасибо.

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Спасибо большое, Владимир Александрович, за интересные предложения.

Коллеги, у нас основные выступления завершены. Есть предложение перейти к дискуссии, и, наверное, сразу предоставим слово Татьяне Владимировне. Она очень внимательно фиксировала все ваши выступления. Так и пойдём, а потом подготовиться Пенсионному фонду.

Т.В. МАЛЕНКО

Уважаемые участники совещания, спасибо большое за поставленные вопросы. И в процессе ваших предложений, докладов вы обратили внимание на то, что в настоящее время в программе "Цифровая экономика" принимают участие ряд федеральных органов исполнительной власти. Федеральные проекты пока находятся в стадии исполнения. Поэтому что касается вопросов, связанных с защитой данных в федеральных законах "О персональных данных", об архивном деле, эти законы в настоящее время перерабатываются, и законы, подготовленные Минтрудом России, уже приняты. Я думаю, что основные положения будут учтены при подготовке соответствующих изменений в названные персональные законы о защите информации, "О персональных данных", об архивном деле.

Что касается вопросов... Сначала я отвечу на вопросы по проектам федеральных законов о сведениях о трудовой деятельности в электронном виде.

Что касается разъяснительной работы, действительно, Минтрудом России утвержден 1 октября 2019 года приказ № 651 о плане мероприятий по проведению между Минтрудом России, Пенсионным фондом Российской Федерации совместно с Российским союзом промышленников и предпринимателей, также с федерацией независимых профсоюзов России, с территориальными органами Роструда, терорганами Пенсионного фонда большой разъяснительной работы в 2019 – 2021 годах, которая в настоящее время уже началась.

Приказом № 651 Минтруда предусматривается в течение данных двух лет проведение селекторных совещаний, проведение собраний и встреч с гражданами для разъяснения норм законодательства, проведение видеоконференций с органами по труду субъектов Российской Федерации. Затем включение вопросов введения сведений о трудовой деятельности в электронном виде в программу повышения квалификации государственных служащих в феврале 2020 года. В настоящее время этот вопрос уже прорабатывается. Проведение выездных консультаций по вопросам формирования сведений в электронном виде, проведение мероприятий с ФНПР по разъяснению федерального закона в целях защиты прав работников, с Российским союзом промышленников и предпринимателей, с организацией "ОПОРА России" в части соблюдения трудовых прав работников.

Кроме того, предусматривается проведение консультаций по положениям федеральных законов через операторов колл-центра Пенсионного фонда Российской Федерации, а также систему электронных сервисов "Онлайнинспекция.рф". То есть сегодня любой гражданин, работник, организация может на этом ресурсе задать вопрос, и Рострудом он будет рассмотрен в короткое время, так как эта система "Онлайнинспекция.рф" уже достаточно отработана.

Предусматривается в третьем квартале 2020 года проведение социологических опросов и оценки восприятия федеральных законов.

Кроме того, предусматривается выпуск и распространение видео- и радиоматериалов, работа со средствами массовой информации. То есть будут проведены ряд информационных кампаний с участием всех видов средств массовой информации – телевидения, радио, – с привлечением Минтруда России, Пенсионного фонда, Роструда, а также профсоюзов и работодателей.

Кроме того, предусматривается выпуск и распространение печатных материалов через территориальные органы названных служб – Роструда, Пенсионного фонда, – субъекты Российской Федерации и также работа в сети Интернет. То есть необходимая информация уже в настоящее время размещена на сайте Пенсионного фонда Российской Федерации. И по мере накопления поступающих вопросов Минтрудом России также будут размещаться необходимые материалы.

Кроме того, в нашем обычном режиме у нас сейчас поступают обращения граждан и организаций, и мы формируем позиции с учетом нового федерального закона по возникающим вопросам.

По вопросу, будут ли внесены изменения в Постановление Правительства Российской Федерации № 225 "О трудовых книжках" и приказ № 69, которым утверждена инструкция по порядку ведения трудовых книжек. В настоящее время Минтрудом России данные изменения подготовлены. Они уже были внесены в Правительство Российской Федерации в ноябре 2019 года, и с учетом норм вступивших в силу федеральных законов редакция дорабатывается, то есть проект у нас готов. Поэтому все ваши вопросы мы услышали, мы про них знаем. В настоящее время постараемся учесть.

Далее – по вопросу административной ответственности. 22 января был принят в первом чтении федеральный закон, предусматривающий административную ответственность за непредставление либо представление в неполном объеме, искаженном виде сведений о трудовой деятельности в Пенсионный фонд Российской Федерации. В настоящее время редакция закона прорабатывается. А в целях избежания со стороны контрольно-надзорных органов штрафных санкций уже проведены и будут проводиться Рострудом селекторные совещания с субъектами Российской Федерации на местах. То есть в принципе мы об этом тоже знаем.

Что касается ваших возникающих вопросов по указанию при передаче сведений в электронном виде в Пенсионный фонд Российской Федерации кода выполняемой функции. Обращаем ваше внимание, что данная строка рекомендуется к заполнению только с 1 января 2021 года. То есть за 2020 год мы постараемся совместно с Пенсионным фондом подготовить соответствующее разъяснение. Но в целом для понимания: речь идет о коде выполняемой функции, то есть о той работе, которая сегодня вносится в трудовую книжку. А запись в трудовую книжку у нас сегодня вносится в соответствии со штатным расписанием и наименованием той должности, которая в нем имеется и которую фактически занимает работник. Поэтому при

использовании профессиональных стандартов надо придерживаться в том числе таких позиций. Но повторяюсь: эта строка будет только с 2021 года заполняться плюс в случае применения работодателями профессиональных стандартов. Она необязательна для заполнения. Если не применяются профессиональные стандарты, ее можно оставлять пустой. Пенсионный фонд еще объяснит.

Что касается вопросов по классификаторам занятий, можно ими пользоваться, но данные классификаторы утверждены в Российской Федерации для целей статистики.

И по вопросам, которые касаются федерального закона о так называемой электронной трудовой книжке. По вопросу выдачи сведений о трудовой деятельности работнику на флеш-носителе. Данный вопрос при разработке законопроекта прорабатывался, но мы вместе со сторонами социального партнерства полагали, что это приведет к значительным затратам работодателей. Поэтому на этом этапе в данном федеральном законе у нас предусматривается выдача сведений работодателям только за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенных в надлежащем порядке либо заверенных усиленной квалифицированной подписью работодателя.

Далее. По вопросам, которые были в отношении государственной тайны. Федеральным законом № 436, которым внесены изменения в закон о персонифицированном учете, не предусматривается передача сведений в Пенсионный фонд Российской Федерации, которые составляют государственную тайну. У нас в этом законе норма закреплена.

Вопросы, касающиеся усиленной квалифицированной подписи, трудового договора в электронном виде, и вопросы, которые вообще в целом касаются электронного кадрового документооборота, я в своем докладе не освещала. Но, как я уже сказала, 22 января у нас был принят в первом чтении проект федерального закона о проведении эксперимента по ведению отдельными работодателями электронных документов, касающихся трудовых отношений с работниками, который также у нас подготовлен в рамках национальной программы "Цифровая экономика Российской Федерации" со сроком до 2020 года.

Целью данного законопроекта как раз и являются создание и отработка механизмов ведения и применения электронных документов, которые касаются трудовых отношений, а также подготовка предложений по внесению изменений в законодательство. Мы знаем, что многие компании в настоящее время ведут кадровый документооборот в электронном виде с использованием своих информационных систем. Но с учетом того, что в Трудовом кодексе, как

Вы правильно отметили, сегодня есть достаточно большое количество документов, предполагающих ознакомление работников под роспись, Минтрудом России совместно с профсоюзами и работодателями в прошлом году был проведен эксперимент, в котором участвовали добровольно работодатели. Но он предполагал одновременное ведение всех кадровых документооборотов, выбранных по желанию работодателей, и в бумажном виде, и в электронном с использованием усиленных квалифицированных подписей работников и работодателей.

По итогам прошлогодней работы был сделан доклад в правительство, и теперь данный эксперимент предполагает проведение эксперимента в отношении тех работодателей, которые желают, повторяюсь, добровольно участвовать в эксперименте за счет собственных средств и собственного финансирования без использования бумажного носителя.

Но в законе у нас есть ограничения. То есть если работодатели выбирают провести эксперимент по использованию трудовых, ученических договоров и договоров о материальной ответственности, значит, эти документы должны, с одной стороны, быть обеспечены усиленной квалифицированной электронной подписью работодателя, и, с другой стороны, подписью работника. Почему? Потому что, вы прекрасно знаете, что вопросы по применению электронных подписей также сейчас в Российской Федерации находятся в стадии проработки. Поэтому только по итогам эксперимента и в течение эксперимента с учетом поступающей от работодателей информации, как у них проходит эксперимент, будут уже вноситься изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации.

Данным законопроектом также предполагается, что, если работодатели хотят, они могут вести эксперимент либо с использованием своих программно-технических средств, своих информационных ресурсов, либо предоставляется право использовать портал "Работа в России". На портале "Работа в России" можно использовать иные виды подписи со стороны работника. Но на сегодняшний день в целях защиты прав работника, во избежание рисков, в целях того, что действительно в настоящее время еще не внесены соответствующие изменения, касающиеся вопросов цифровой экономики, в отраслевые федеральные законы, предлагается именно использование таких вариантов электронных подписей.

И по вопросам, которые еще были заданы в процессе совещания, в заключение хотелось бы отметить, что федеральные законы у нас были приняты только 16 декабря, и в настоящее время уже проделана большая работа по подготовке и приказов Минтруда России и Пенсионного фонда,

и план-график у нас утвержден только правительством по подготовке огромного количества подзаконных актов 17 января 2020 года. Естественно, при их подготовке и в дальнейшем при применении норм законов будут учитываться все предложения, которые поступают от работодателей, от работников, так как в процессе нашей работы мы такой анализ стараемся проводить совместно с институтом ВНИИ труда. Поэтому естественно любое законодательство, оно на месте не стоит, и возможно при каких-то нормах, когда они уже будут видны, отработаны, будут вноситься изменения. Поэтому если ответить коротко на ваши вопросы, то спасибо за внимание.

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Спасибо, Татьяна Владимировна.

Вот если можно, еще пояснить вопрос. Скажите, пожалуйста, прогнозируете ли Вы какое-то количество желающих уже сейчас перейти на электронные трудовые книжки уже в 2020 году, есть какое-то примерное понимание по количеству работников?

Т.В. МАЛЕНКО

Спасибо за вопрос.

В прошлом году Минтрудом России был проведен социологический опрос с привлечением соответствующих образовательных и научных организаций. И мнения разделяются. В настоящее время пока никаких предварительных данных нет. И вот я еще не ответила на важный вопрос: почему все-таки в законе в нашем написано, что работодателям рекомендуется внести изменения в локальные нормативные акты, коллективные договоры и соглашения? Потому что в любом случае понятно, что это дело новое и работникам надо будет все это... Мы рекомендуем, мы уже в своих ответах на обращения граждан и организаций пишем: сначала рекомендуем переработать локальные нормативные акты, провести собрания с работниками в установленном законодательством порядке, при необходимости внести изменения в коллективные договоры, в соглашения, а только затем выдавать уведомления работникам. Поэтому до 1 июля и в законе эта норма оставлена. А уже работники, они имеют право еще полгода подумать: переходить им на такой формат ведения трудовой книжки либо не переходить. То есть вот просим обратить на это внимание, во избежание как раз рисков не защиты трудовых прав работников и вот возникающих всяких вопросов.

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Тогда получается, то количество огромное подзаконных нормативных актов, в том числе инструкций, рекомендаций должно быть принято в очень короткие сроки, правильно, да? А в какие сроки, Вы можете нам еще раз озвучить, вы планируете окончательно подвести всю эту базу...

Т.В. МАЛЕНКО

Обращаю ваше внимание, что план-график подготовки подзаконных нормативных актов утвержден Правительством Российской Федерации. Сроки, которые в нем указаны по приказам Минтруда и Пенсионного фонда – это январь 2020 года, мы уже их приняли. А по иным актам, то есть которые я называла по проекту указа президента, постановления правительства, и по приказам федеральных органов исполнительной власти, срок подготовки – второй квартал 2020 года, срок принятия – третий квартал 2020 года. То есть правительство... Этот график у нас был создан по согласованию со всеми федеральными службами и федеральными органами исполнительной власти.

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Немного не соотносятся сроки, получается, сроки не соотносятся у нас, действий, которые Вы рекомендуете сейчас с работодателем, и окончательной подготовки и завершения массива...

Т.В. МАЛЕНКО

Нет, немножко не так. Для понимания. Мы меняем точно, вносить будем изменения, все ФОИВы будут вносить в каждый федеральный орган, он будет вносить изменения в свой приказ. То есть Минтруд России, он консолидировано подготовит внесение изменений в указ президента и в постановление правительства, и в свои приказы. А изменения, они точечного характера. То есть там, где в законах есть слова "трудовая книжка", допустим, при приеме на работу предоставляется трудовая книжка.

Точечно будут вноситься изменения.

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Технического характера...

Т.В. МАЛЕНКО

Да, но для понимания. На сегодняшний день в статье 66.1 Трудового кодекса отмечено, что при трудоустройстве (и в статью 65 мы внесли такие изменения) работник имеет право представить работодателю трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, то есть

вхождение бумажной трудовой книжки данным федеральным законом не отменяется, она может применяться для подсчета стажа при рассмотрении вопросов в судах, в иных органах, в том числе при приеме на работу работодатель имеет право попросить у работника и трудовую книжку на бумажном носителе. Поэтому все это...

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Хорошо, что Вы подняли этот вопрос. Один вопрос, который повис в воздухе, у нас поднимали наши коллеги из Ростова-на-Дону. Копия трудовой книжки возможна ли при выдаче и переходе на электронную форму учета трудовой деятельности, возможно ли работодателю продолжать либо хранить трудовую книжку по согласованию с работником, либо оставлять у себя копию во избежание рисков, которые рождает наличие трудовой книжки в руках у работника, потеря, утрата, пожар и так далее.

Т.В. МАЛЕНКО

Я уже отметила, что в настоящее время постановление правительства № 225 мы перерабатываем, а также инструкция по порядку ведения трудовых книжек будет утверждена приказом Минтруда.

И.В. РУКАВИШНИКОВА

То есть этот вопрос пока Вы не готовы нам сказать?

Т.В. МАЛЕНКО

Я еще раз обращаю внимание: мы подготовили необходимые изменения, и они были внесены в Правительство Российской Федерации.

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Нет, Вы же можете нам о содержании еще сказать, вашу позицию, как вы видите.

Т.В. МАЛЕНКО

В настоящее время мы дорабатываем эти акты, поэтому возможность проработки вопроса... Мы постараемся ее проработать, в том числе вопроса, какую запись сделать в трудовой книжке бумажной при подаче работникам того или иного вида заявления.

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Очень ведь важен этот переходный этап. Все прекрасно понимают. Я просто хочу коллегам напомнить, что в прошлом году вся страна переходила на цифровое телевидение с аналогового. Тоже казалось при первых шагах, что это будет очень сложно, будет много проблем, но массивная такая подготовка и на федеральном уровне, и на субъектовом, и в средствах

массовой информации позволили снять очень много вопросов. Мы бы хотели, чтобы по такому же пути мы, безусловно, двигались в правильном направлении.

У Мохмада Исаевича вопрос.

М.И. АХМАДОВ

Скажите, пожалуйста, вот у Роструда есть программа "Катарсис", где в принципе загружается вся информация о человеке, только безработном, который стоит на учете в центре занятости. Это, можно сказать, электронная книжка. Но при загрузке специалистом на места допускается огромное количество ошибок, где-то человеческий фактор, где-то низкий уровень квалификации этого специалиста. Но в результате перепроверки это можно на местах исправлять, но после того, как мы базу выгрузили, мы совместно с Рострудом это исправляли, после загрузки нам гораздо труднее было это исправлять, потому что приходилось опять вытаскивать, оригинал документа предоставлять.

Предусмотрены ли изменения после загрузки? И как можно будет, если чисто по человеческому фактору, если кто-то допустил какую-то ошибку, исправить на местах, они будут исправлять? Или же централизованно какой-то отдел будет этим заниматься. Если на местах, то коллеги говорят о коррупционных факторах и что-то еще, это действительно будет иметь под собой почву. Как вы планируете делать?

Т.В. МАЛЕНКО

Спасибо большое за вопрос.

Данный вопрос больше касается работы Роструда и портала работы в России. Поэтому в рамках работы по эксперименту этот портал дорабатывается технически, и база будет подготовлена. То есть постараемся учесть все ваши предложения.

М.И. АХМАДОВ

(Микрофон отключен.) ...пока Вы не можете сказать, да?

Т.В. МАЛЕНКО

Я подчеркиваю, что что касается работы Роструда и портала работы в России, в настоящее время его доработка проводится в связи с тем, что мы в первом чтении приняли законопроект и хотим в этом году провести эксперимент с работодателями по ведению электронного кадрового документооборота. То есть на сегодняшний день пока планируются такие изменения в этот портал. Если какие-то есть у вас иные вопросы, касающиеся других сторон работы Роструда и портала

работы России, то, наверное, можно направить им соответствующий вопрос, и мы подготовим разъяснение, попросим, они подготовят.

М.И. АХМАДОВ

(Микрофон отключен.)

Т.В. МАЛЕНКО

А про электронные книжки...

М.И. АХМАДОВ

Многие люди в результате этого пострадают.

У нас в республике были боевые действия, в результате чего были потеряны все документы, и люди старались восстанавливать свои трудовые книжки. Я знаю, через что они проходили, знаю, как многие люди потеряли свой стаж, они проработали... они получили просто базовые документы, базовую пенсию, потому что у них не было никаких документов правоустанавливающих. Поэтому они не могли получить законную пенсию, которая у них должна была быть. И то же самое, если здесь будут такие же проблемы, эти простые люди будут страдать. Я хочу это сказать. Нужно сделать более оперативно, менее болезненно для людей исправления, если будут такие факты, такие факты будут и очень много будет.

Т.В. МАЛЕНКО

Данный вопрос касается информационного ресурса Пенсионного фонда Российской Федерации. Для понимания: на сайте Роструда никаких электронных книжек нет, не было и не планируется заводить.

Это вопрос к Наталье Алексеевне.

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Наталья Алексеевна, прокомментируйте.

Н.А. БЕЛЯНЦЕВА

Даже не знаю... Начать комментировать все вопросы или...

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Да, потому что вопросы у нас еще будут поступать из аудитории.

Н.А. БЕЛЯНЦЕВА

Уже в процессе дискуссии был вопрос о том, как корректировать. У нас в бумажной трудовой книжке сделали запись, она неверна. Мы что делаем? Запись номер такая-то считать

недействительной. Вроде как исправили и все это видно или уволен, потом отменяем и все это видно.

Соответственно, для ведения электронной трудовой книжки предусмотрен точно такой же механизм. Если работодатель представил отчетность, а потом подумал, не знаю, нашел документы или по какой-то другой причине считает, что этой записи не должно быть, то он представляет в Пенсионный фонд отменяющую форму. И на лицевом счете, обращаю внимание, Владимир Александрович, будет отражаться вся история, как Вы и хотели, как Вы в своем вопросе говорили, что с этой электронной трудовой книжкой происходило. Была запись, ее отменили, точно также аналог бумажной трудовой книжки.

Теперь по порядку. Соответственно, отвечаю, что возможность исправить, дополнить есть. Если вдруг человек запросил выписку и увидел, что у него нет сведений, работодатель не подал, а запросить выписку из электронной трудовой книжки есть сейчас возможность у каждого гражданина в любой момент времени 24 часа в сутки через портал, через "личный кабинет", в любую секунду и она формируется в режиме онлайн, в любой момент времени он может отконтролировать и своевременно обратиться к работодателю, сказать, почему не внес сведения, почему не представил. Если работодатель не реагирует на обращение работника, есть трудовые инспекции, куда может человек обратиться, и уже инспектор по труду может сделать предписание, которое работодатель обязан исправить и представить.

И крайний случай, прямо совсем крайний, если никто и никак не может с этим работодателем справиться, у нас есть судебная система точно так же, как и сейчас все трудовые вопросы, которые не решаются в добровольном порядке, решаются в судебном. Этого никто не отменял.

Кратко иду. Кратко ответы на вопросы, которые задавали.

Итак, учет периодов до 2002 года. Да, действительно, у нас в системе персонифицированного учета вся работа до 2002 года отражена на лицевом счете, но эти сведения в электронную трудовую книжку переноситься не будут. Это принципиальное решение было на стадии подготовки закона, и закон вышел о том, что электронная трудовая книжка введена с 1 января 2020 года. Соответственно, до 1 января 2020 года сведения о работе в нее попадать не будут.

Возможно, для дальнейшего развития законодательства, возможно, в последующем можно будет предусмотреть возможность по желанию гражданина, если будет такое желание,

перевести всю его трудовую книжку, которая у него есть на бумаге, в электронный вид. Но это надо закреплять законодательно и, опять же повторяюсь, это на развитие нашего с вами законодательства, на будущее. На сегодня только с 1 января 2020 года.

Дальше. Сбой в системе ЭДО. Вот как мы с вами сегодня видели. Сбой может быть. И сейчас у нас с вами всем страхователям, которые представляют нам отчетность (может быть такая ситуация, что свет отключили, сбой, нет связи или еще что-то), на представление отчетности дается 15 дней. За это время мы должны посмотреть, насколько справляются все системы, в том числе и системы работодателя, соответственно, у нас с вами восстановилось в течение 15 минут, это не 15 дней. И на сегодня у нас все работодатели, кто обязан представлять в электронном виде, все представляют в электронном виде. Соответственно, проблемы могут быть со связью, но они решаемы, и все равно представляется в электронном виде.

Следующее. Я просто стараюсь быстро. Идентичность заполнения бумажной трудовой книжки и электронной. Да, действительно, мы свой порядок заполнения нашей электронной формы отчетности, которая будет предоставляться в Пенсионный фонд, практически брали те слова, которые у нас содержатся в порядке ведения трудовых книжек. Действительно, должна быть идентичность.

И, возвращаясь к вопросу о том, что понимается под переквалификацией, присвоением второй профессии и всего остального. Соответственно, всем даем разъяснения и в том числе нашим территориальным органам для того, чтобы они разъясняли работодателям, когда будут составлять отчетность, что в электронную трудовую книжку вносятся те сведения, которые работодатели вносят в бумажную трудовую книжку.

Если человек самостоятельно где-то пошел, обучился и повысил квалификацию, и работодатель об этом не знает, понятное дело, что работодатель никогда эти сведения не внесет ни в бумажную, ни в электронную трудовую книжку. Но если вдруг работник прошел обучение, и работодатель повышает ему квалификацию (то есть прямо делается запись "присвоена квалификация машинист 2 разряда", как правило, пишут "переведен на должность машиниста 2 разряда" или еще что-то), то эта запись делается как в бумажную трудовую книжку, так и в электронную. И, конечно, надо стараться, чтобы бумажный вариант не расходился с электронным. То есть мы руководствуемся порядком заполнения бумажных трудовых книжек, поэтому и даем такие разъяснения.

Идентичность по совместительству. Да, мы бы тоже хотели, чтобы не было расхождений, уж если совместительство создается в электронной трудовой книжке, можно было бы и в бумажной. Единственное, что трудно сделать: у нас с вами одна бумажная трудовая книжка, а по совместительству человек может работать на двух, трех, четырех предприятиях, и работодатели могут не знать, где у него основное место работы и, соответственно, не смогут внести.

При этом всю отчетность, которую нам представляет сейчас работодатель, он представляет на всех сотрудников, включая работу по совместительству. И, разговаривая уже с работодателями, они сказали: "Нам лучше на всех представить, чтобы потом не выбирать, чисто физически делать отметку, узнавать совместитель или не совместитель. Поэтому мы как представляем в Пенсионный фонд на всех принятых сотрудников, так мы на всех и будем представлять". То есть для них это проще в понимании, на кого представлять.

Дальше. Код выполняемой работы. Еще раз повторюсь, код выполняемой работы – это необязательное поле, оно заполняется при наличии.

Следующее. Ошибки страхователя как исправлять? Уже ответила, ошибка, отменяющая форма, это все будет видно.

Задавали вопрос, если банкротство? Когда предприятие вступает в стадию банкротства, назначают управляющих (в разной стадии – разные управляющие), и ответственность и обязанность по представлению отчетности ложится на этих управляющих, когда они идут в определенной стадии банкротства.

Поэтому сейчас нам предприятия-банкроты, если у них есть... когда управляющие закрывают, подводят итоги, они нам точно так же представляют эту отчетность, соответственно, и на всех уволенных в связи с ликвидацией предприятий. Они точно так же должны будут нам представить эту отчетность.

Хранение. Возвращаюсь, это последнее было, да? Действительно, у нас хранится. Обеспечение хранения. Да, конечно, Пенсионный фонд использует самые передовые системы и методы защиты информации. Соответственно, доступа предприятий или работодателей к системе персонализированного учета нет и не будет. Соответственно, просто так у любого работодателя что-то исправить где-то там не получится. Все записи, как уже сказала, представленные работодателем и отмененные, будут отражаться на лицевом счете, и всегда можно понять, что было до того. Это пожелание учитывается. Соответственно, все, что можно про защиту... просто так никому не дается эта информация.

Если человеку вдруг потребуется кому-то отдать свою информацию, да, но это уже его личное решение. Он может получить ее в электронном виде на портале госуслуг в личном кабинете на сайте. У нас на сайте уже реализована возможность направления информации, полученной из Пенсионного фонда в электронном виде с электронной цифровой подписью, которая будет подтверждать легитимность данного документа.

Все вопросы, то, что я успела записать и понять... Если есть, могу еще ответить.

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Есть, конечно, еще. Спасибо, Наталья Алексеевна. Есть еще вопросы.

Пожалуйста, у нас коллега Юргелас Мария Владимировна. Тогда только к вопросам, хорошо?

М.В. ЮРГЕЛАС

Да. Ирина Валерьевна, спасибо большое.

Я управляющий директор Российского союза промышленников и предпринимателей. Соответственно, я хочу поблагодарить и министерство труда, и Пенсионный фонд за очень активную работу. И Татьяна Владимировна как раз озвучила все те вопросы, которые были у представителей бизнеса к форме подачи сведений о трудовой деятельности. И я так понимаю, что все эти вопросы сняты. То есть первое – это относительно обязанности заполнения графы "Код выполняемой функции". Этой графы нет в бумажной трудовой книжке. Соответственно, в электронном виде она должна заполняться только для тех компаний, для которых применение профессиональных стандартов в части требований к квалификации является обязательной, а для остальных носит рекомендательный характер. Я так понимаю, что формулировка будет изменена, для того чтобы не было разночтений.

Плюс также мы поднимали вопрос как раз о постановление № 69. Это как раз непосредственно связано с присвоениями и указаниями разрядов. Есть еще ряд других вопросов. То есть здесь, я так понимаю, эти вопросы сняты.

Единственный вопрос к Татьяне Владимировне: когда сама форма будет принята? То есть я так понимаю, что сама... Сегодня уже 23 января. С 1 февраля мы должны начинать подавать данные в электронном виде, а форма еще сама не утверждена. Но я думаю, что это уже, наверное, такие технические вопросы.

И второй вопрос, который поднимался сегодня, но не так активно и который волнует бизнес. Это как раз вопрос ответственности. В той формулировке, которая сейчас принята в

первом чтении, говорится о вынесении предупреждения за несвоевременное предоставление информации или ошибки. И, как нам известно, на данный момент в планируемых доработках хотят изменить формулировки с предупреждения на штрафы, причем штрафы не так, как, например, в статье по социальному страхованию, где они, в принципе, присутствуют, но достаточно незначительно, так как связаны именно с несвоевременностью предоставления информации, а именно штрафы по нарушению трудового законодательства, которые на порядок превышают уровень вышеназванных штрафов. Естественно, это будет дополнительной нагрузкой на бизнес. Поэтому вопрос ответственности.

Спасибо Владимиру Юрьевичу за то, что поддержал этот вопрос. То есть для бизнеса он тоже является критическим.

И, может быть, мои коллеги – представители компаний тоже добавят несколько слов. Спасибо.

О.С. БЕРНАЦКАЯ

Да, если можно. Бернацкая Ольга, ответственный секретарь рабочей группы РСПП по электронному документообороту.

Я хотела бы немножко, наверное, больше как комментарий. Просто сегодня прозвучали предложения и от ФСС увеличить количество сведений содержания в электронной трудовой книжке (там профстандарты, независимая оценка квалификации и так далее).

Просто хотелось бы призвать все стороны достаточно внимательно к таким предложениям относиться, потому что на текущий момент хоть и было много комментариев, что электронная трудовая книжка сделает облегчение работодателю, но на самом деле это привело к затратам, и будет приводить к затратам, потому что нужны будут дополнительные ресурсы, как трудовые, так и финансовые, для того чтобы перейти на электронную трудовую книжку. Если мы будем увеличивать сведения, то это будут еще большие затраты. И все-таки основная нагрузка ложится на работодателя. И мы бы хотели, чтобы со стороны работодателя (наше предложение), чтобы все-таки позицию работодателей более внимательно выслушивали и учитывали мнение. Потому что мы выступали, например, в рабочих группах РТК... против того, чтобы форма сведений содержала код профстандартов, сведения о дисквалификации работника, потому что мы считаем, что это достаточно избыточные требования для электронной трудовой книжки.

И уже есть системы... Например, налоговая инспекция ведет свой реестр дисквалифицированных лиц. Зачем мы будем это дублировать еще и в электронную трудовую книжку?

Также хочется, чтобы обратили внимание на те предложения, которые сегодня звучали, чтобы не было у нас избыточных норм, не было дублирования. И оценивать именно финансовую сторону и трудозатраты, которые лягут на работодателя. Потому что увеличение сведений, которые необходимо предоставлять. Это помимо денег и трудовых ресурсов будет тратить работодатель, это будет следом нести еще и административную ответственность. И для нас это, конечно, достаточно критический момент для того, чтобы принимать решение. Спасибо.

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Спасибо.

У кого есть из присутствующих желание выступить, задать вопросы?

(Микрофон отключен.)... У меня вопросы, наверное, одновременно к Татьяне Владимировне и Наталье Алексеевне.

Исходя из той информации, которую сейчас озвучила Наталья Алексеевна, что сведения до 1 января 2020 года вносятся, переносятся в электронную трудовую книжку не будут. И до этого немного Татьяна Владимировна говорила о первоначальном наполнении данными информационной системы пенсионного фонда.

В последней редакции порядок и разъяснения по заполнению содержат ранее отсутствующую формулировку – сведения о последних кадровых перемещениях на 1 января 2020 года, то есть это не обязательно дата приема. Это может быть дата перевода.

Соответственно, если работник работает у меня в организации (или в другой организации) 1975 года и за этого время у него был ряд повышений квалификации, присвоения категорий, переводов, иных мероприятий кадровых, которые с ним производились, они не появятся в базе. Правильно я понимаю?

Н.А. БЕЛЯНЦЕВА

Совершенно верно Вы поняли, что это только последние кадровые мероприятия. Если человек действительно с(?) 1975 года работает, то у вас будет последнее кадровое мероприятие – например, "переведен на должность такую-то", то именно это и будет. Будет стоять (к примеру) –

2017 год – переведен на такую-то должность. Это будет, вот это последнее кадровое мероприятие, так и должны быть нам представлены.

_____ (та же)

И это же правило распространяется (я просто исхожу из формулировок последней редакции), и на те данные, которые мы будем подавать 15 февраля 20121 года в отношении всех работников...?

Н.А. БЕЛЯНЦЕВА

Да, совершенно верно.

_____ (та же)

То есть только последнее кадровое мероприятие?

Н.А. БЕЛЯНЦЕВА

Да.

_____ (та же)

В связи с этим, вот сейчас Татьяна Владимировна говорила, что у нас в статье 65 предусмотрено право (новой редакцией закона предусмотрено право) работника предоставить при приеме на работу как трудовую книжку, так и (или) сведения о трудовой деятельности, но это право работника, а никак не право работодателя потребовать, либо попросить у работника предоставить эти данные,

Соответственно, если ко мне приходят на работу работники и приносят мне выписку от последнего работодателя, где у него стоит две записи о том, что он (допустим) в январе 2020 года уволился, а до этого был переведен на эту должность в декабре 2019 года, иных сведений у меня нет. Требовать от него предоставление этой трудовой книжки я не могу. Соответственно, я невольно, как работодатель, нарушу все остальные сведения – о порядке расчетов больничного листа, предоставление ему льгот, компенсаций и дополнительных гарантий. Я получу административную ответственность как работодатель, хотя не имею механизмов, чтобы не нарушить эти прав и защитить себя от возможных административных рисков.

И еще один вопрос – по проекту документа о введении электронного документооборота по желанию работодателя. Вот если этот эксперимент, скажем так, будет проводиться в течение 2020 года и он исключает дублирование ряда документов на бумажных носителях... 2020 год закончился, эксперимент сам собой прекратился. Документы на бумажном носителе не возникли. Норм в законодательстве, как хранить эти документы, архивного хранения, в электронном виде, у

нас тоже не возникло. Как в этой области будут защищены права работника и какие обязанности у работодателя возникнут после завершения этого эксперимента?

Т.В. МАЛЕНКО

Спасибо за вопросы.

По первому вопросу, о том, что у нас предъявляет работник при трудоустройстве. Когда я говорила, я оговорила: если мы прочитаем статью Трудового кодекса, то это прямое требование. То есть при приеме на работу работник предъявляет. И в части федерального закона № 439-ФЗ, которым и внесены изменения в статью 65, наш абзац части 1 изложен в следующей редакции: трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые. То есть работодатель будет иметь право попросить и сведения о трудовой деятельности, в случае их введения, и трудовую книжку. Запрета нет. То есть норма прямого действия. У нас поступают сейчас такие вопросы, и мы отвечаем в соответствии с положениями статьи 65 Трудового кодекса.

Что касается вопроса по проведению эксперимента, то законопроектом предусматривается, что, во-первых, добровольность участия в эксперименте работодателей, как я уже говорила, с использованием, если они имеются, своих удостоверяющих центров. То есть работодатели имеют право выдавать подписи работникам, если они захотят. И, с другой стороны, также законопроектом предполагается при участии в эксперименте добровольность участия работников. То есть в эксперименте могут принять участие только те работники (это указано в законопроекте), которые заключат с работодателем дополнительное соглашение к трудовому договору.

Плюс законопроектом предусматривается, что работодатели, те, которые пожелают участвовать в эксперименте за счет своих финансовых средств, должны будут внести изменения в коллективные договоры, в локальные нормативные акты и своим приказом именно закрепить, что, да, в соответствии с таким-то федеральным законом, когда он будет принят, работодатель участвует в эксперименте. Соответственно, в целях защиты трудовых прав работников при проведении контрольно-надзорных мероприятий и в дальнейшем эти документы должны будут учитываться как контрольно-надзорными органами, так и судами.

Но обращаю ваше внимание на то, что на сегодняшний день законопроект принят в первом чтении. Это консолидированная позиция сторон социального партнерства – работодателей и профсоюзов в том варианте, как он в настоящее время находится в Госдуме. Соответственно, редакция законопроекта еще может быть доработана с учетом правок депутатов. То есть это пока

еще не окончательная редакция, но на РТК она была отработана именно таким образом, и, если это будет необходимо, какие-то необходимые доработки будут внесены, будет проходить согласование со сторонами РТК.

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Спасибо большое.

Уважаемые коллеги! Есть ли еще у кого-то желание высказаться или задать вопросы?

Ирина Валерьевна, можно?

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Да, только очень кратко, потому что мы уже перебрали время.

_____ (тот же)

Да-да, ровно минута.

Я помощник сенатора Архарова. Я бы хотел просто практический момент (меньше минуты), с которым я столкнулся. Это тотальное беззаконие. Я сам профессиональный военный, я проходил службу (взвод, рота, управление полка) на Дальнем Востоке. Приехал в Москву, получил второе высшее образование – юрист (МГУ имени Ломоносова). Проходил службу в спецподразделениях, в ФСКН, следователь (Петровка), книгу успел написать, центральный аппарат МВД. Ну, не сложились отношения с прямым начальником. С кадровиками условились, что я подпишу рапорт, чтобы мне дали возможность перевода.

Вопрос ко всем участникам: Рапорт – без указания даты подачи, даты срока увольнения и без регистрации.

Через полгода (то есть никто не отрицает) решили воспользоваться этим рапортом. Я находился на больничном. Поставили закорючку, то есть даже без расшифровки подписи начальника. И получается сейчас какая ситуация? Почему тотальное беззаконие? Недействительный рапорт (это уже, по большому счету, служебный подлог) понесли к начальнику, он мое волеизъявление подменил своим волеизъявлением, и оттуда тысяча нарушений – имущество не сдал, удостоверение при мне, не имели права уволить ранее срока, позже – тоже нарушение (у нас есть определение Конституционного Суда).

Отсюда возникает вопрос: если у меня сейчас такая ситуация, а я получил (в это время находились документы...) госнаграду от президента, в это время, пока меня увольняли. И вот со мной что будет тогда? Я проходил службу в Екатеринбурге, оканчивал Суворовское училище.

Коллеги слышат. Кто может ответить на вопрос? Апелляция сейчас идет, МВД... И я понимаю эту службу: один вышестоящий сказал, нижестоящие подчиняются.

Что делать? Вот вы – профессионалы, руководители, Минтруд и так далее, и так далее. Что делать мне? Пятеро детей. Не могу официально устроиться, на общественных началах, потому что, вы понимаете, возникают какие отношения. Что делать? Ничтожный рапорт, волеизъявление подменили и так далее, и так далее. Спасибо большое.

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Ну, немножко другая проблема, безусловно. Но вот если бы была возможность в электронном виде как раз таки сохранять эту информацию, наверное, этой проблемы не возникло бы. Поэтому лучшая иллюстрация на самом деле в завершение нашего "круглого стола".

Как бы это цинично ни звучало, мы желаем Вам успехов в судах.

_____ (Микрофон отключен.) Ирина Валерьевна, а можно?..

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Да, пожалуйста. (Микрофон отключен.)

_____ (тот же)

(Микрофон отключен.) ...Шахтер работает не только за деньги, но и, извините, за награды. А нет ничего... Вот я еще раз говорю: сведения о награждении требуют общий стаж, стаж в отрасли и стаж на данном предприятии. Где брать? Я не услышал. Спасибо.

Т.В. МАЛЕНКО(?)

Спасибо за вопрос. Мы этот вопрос освещали, возможно, когда у вас были технические неполадки. Действительно, вопрос прорабатывался. В настоящее время в трудовую книжку на бумажном носителе сведения о награждениях и поощрениях вносятся. Но, исходя из консолидированной позиции сторон – РТК, профсоюзов, работодателей, федеральных органов исполнительной власти, – решено было в сведения о трудовой деятельности в электронном виде данные не вносить, так как это могло бы привести к избыточным издержкам со стороны работодателя, к издержкам, скажем так, рабочего порядка, трудовым издержкам. Но у работника есть право при трудоустройстве представить сведения о награждениях, поощрениях работодателю. То есть мы понимаем, что каждый работник кроме трудовой книжки и кроме документов, предусмотренных Трудовым кодексом, заполняет анкету, в которой фиксируются все данные его, в том числе о награждениях и поощрениях. Поэтому, так как награждения и поощрения к

трудоустройству не относятся, решено было (это была согласованная позиция) эти данные не вносить.

А что касается учета стажа, а также учета стажа при работе (у нас часто спрашивают) в районах Крайнего Севера, приравненных местностях, во вредных условиях, Наталья Алексеевна Белянцева вам пояснит.

Н.А. БЕЛЯНЦЕВА

Уважаемые коллеги, у нас с вами в учете стажа равным счетом ничего не меняется. Как сейчас считается стаж при поступлении на работу при представлении трудовой книжки либо сведений, точно так же и надо продолжить считать. Поэтому единственная, ну, скажем, здесь поправка – что представляли одну трудовую книжку, а теперь возможно при наличии трудовой книжки еще попросить представить и электронную. А учет стажа так и остается.

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Но по поводу все-таки поощрений, которые влияют на начисление в будущем пенсии, на исчисление этой пенсии, – есть право у работника, правильно? Или нет такого права? Право есть попросить?.. Нет, мы не о стаже сейчас... Все-таки о поощрениях коллега задает вопрос.

Н.А. БЕЛЯНЦЕВА

Поощрения у нас на пенсию никак не влияют, но если для награждения необходимо подтвердить определенный стаж, то есть у работника право запросить это в Пенсионном фонде и представить работодателю, либо работодатель попросит подлинники предыдущих награждений, если это необходимо для следующего награждения, у работника, который может их представить.

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Еще раз все-таки...

_____ (тот же)

Мы друг друга не понимаем, извините. Сегодня работодатель награждает работника, а в этом случае он не может запросить трудовую. Вы понимаете, о чем речь? Сегодня бумажный вариант он открывает и пишет, потому что требует... Я вам зачитаю федеральный... Тут по порядку какие награды... При чем тут работник? Не работник же приходит к руководителю и говорит: "Вы меня наградите". Работника выбирают за хороший труд.

Мы вас не понимаем. Шмаков, похоже, сдал там вам всё. Мы вас не понимаем.

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Еще раз давайте выясним, имеет ли право работник по своему усмотрению, пожеланию обратиться к работодателю и эти сведения о награждении отразить в электронной трудовой книжке. Или нет и не предполагает?

Н.А. БЕЛЯНЦЕВА

Сведения о награждении в электронную трудовую книжку не вносятся.

Чтобы посчитать... Если работодатель хочет наградить своего сотрудника чем-то, то при приеме на работу работник представляет трудовую книжку и при необходимости может представить и сведения о трудовой деятельности в электронном виде. То есть при приеме, как это сейчас делается. Соответственно, проработав какое-то количество времени у данного работодателя... у работодателя имеется полная информация о трудовом стаже данного работника.

Поэтому и говорю о том, что у нас ничего не меняется с порядком подсчета этого стажа. Ведь при приеме мы требуем трудовую книжку? Требуем. И это требование так и остается. Соответственно, не в день же приема на работу сразу будет награждение. Нет, конечно: сначала работник поработает, работодатель посмотрит, посчитает стаж на основании документов, полученных работодателем при приеме на работу данного работника.

Поэтому никаких других нет...

И.В. РУКАВИШНИКОВА

А если работник не приходит на работу, а продолжает трудиться, но забирает свою трудовую книжку и переходит полностью в электронный формат взаимоотношений, тогда как?

Н.А. БЕЛЯНЦЕВА

Соответственно, при приеме на работу уже имеется информация та, которая была предоставлена работником, будь это трудовая книжка на бумаге, будь это выписка с лицевого счета. И у этого же работодателя он продолжает работать, то есть вся информация о работе...

И.В. РУКАВИШНИКОВА

В других источниках, но не в трудовой книжке.

Н.А. БЕЛЯНЦЕВА

Да.

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Всё, понятно нам это, да, ясно.

Уважаемые коллеги!

Еще вопрос, да? Ну, давайте крайний, и завершаем.

Я считаю, что слишком много непроработанных вопросов. Просто, мне кажется, это все наскоро было принято, и сейчас будут просто эксперименты на людях. Думаю, что количество проблем в единицу времени в течение 2020 года будет каким-то большим. То есть считаю, что, вообще, надо, конечно, взять паузы и некоторые вопросы проработать не узким кругом, а на самом деле максимально широким с использованием всех заинтересованных сторон. Спасибо.

И.В. РУКАВИШНИКОВА

Спасибо.

Уважаемые коллеги, в любом случае этот шаг неизбежный, правильно? Так или иначе, начиная какое-то движение, какой-то путь, всегда страшно на этом этапе и всегда кажется, что можно еще повременить. Но, наверное, неправильно будет останавливаться, тем более поворачивать назад. Важно сейчас очень быстро встроиться в ту систему, которая нам задана, эти векторы. Это, конечно, в первую очередь мы адресуем органам исполнительной власти, понимая сейчас и объективные обстоятельства, которые сложились (тоже все это надо учитывать).

Поэтому очень надеюсь, что и наше мероприятие сегодня каким-то образом повлияет на правильную оценку этой ситуации. Мы обязуемся в кратчайшие сроки все вопросы, которые были сегодня озвучены... вы уже их зафиксировали, но мы вам перешлем в любом случае, естественно, официально.

И очень надеюсь, что по итогам и нашего мероприятия, и ваших запланированных мероприятий мы все-таки увидим большее количество разъяснительных мер, в том числе и с учетом наших предложений, с привлечением средств массовой информации, с использованием площадки Совета Федерации, с использованием площадок общественных организаций, о которых, к сожалению, в вашей "дорожной карте" не упоминалось. Но есть возможность, и это очень хороший ресурс на самом деле информационный, человеческий и профессиональный.

Я все-таки на ассоциацию юристов здесь хотела бы особое внимание обратить, потому что достаточно профессионально мы отработали и по пенсионной реформе, когда была аналогичная ситуация и нужно было разъяснять, и опять же по переходу на цифровые форматы телевидения, и сейчас в разрезе, допустим, обманутых дольщиков очень активно эта информация доводится до населения в режиме реальных консультаций. То есть в регионах такая возможность есть, прошу их тоже учитывать.

А коллегам, которые приняли участие, большое спасибо. У нас очень короткие сроки, как вы понимаете, для сбора всех предложений. Большинство предложений у нас уже имеется, но то, что было озвучено сегодня прямо с голоса, прошу, конечно, передать. Буквально до конца следующей, наверное, недели давайте мы это всё соберем и отправим. Хорошо?

Уважаемые коллеги, спасибо большое за участие.

Коллеги в регионах, огромное спасибо. Ростову большой привет!
