Проект

**Ф Е Д Е Р А Л Ь Н Ы Й ЗА К О Н**

**"О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части формирования и ведения сведений о трудовой деятельности работника в электронном виде)"**

Статья 1

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2017, № 27, ст. 3936) следующие изменения:

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

"трудовую книжку (при наличии) и (или) сведения о трудовой деятельности работника, предусмотренные настоящим Кодексом, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;";

2) дополнить новой статьей 66.1:

"Статья 66.1. Сведения о трудовой деятельности работника

Сведения о трудовой деятельности работника (далее - сведения о трудовой деятельности) - это информация о периодах его работы, которая представляется работодателями в информационную систему Пенсионного фонда Российской Федерации (далее - информационная система) в соответствии с законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования.

Пенсионный фонд Российской Федерации утверждает:

форму представления работодателями сведений о трудовой деятельности в информационную систему;

форму сведений о трудовой деятельности, представляемую работодателем работнику и гражданам из информационной системы.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности, полученные у работодателя по последнему месту работы на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, или полученные в Пенсионном фонде Российской Федерации либо посредством Единого портала государственных и муниципальных услуг (функций) на бумажном носителе или в электронном виде.

Работодатель обязан выдать работнику сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом:

в период работы по заявлению работника в письменном виде или направленному в порядке, установленном работодателем, на адрес электронной почты работодателя - не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления,

при увольнении - в день прекращения трудового договора.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности, предусмотренные настоящей статьей, невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику заказным письмом с уведомлением по почте сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.Со дня направления указанного письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи сведений о трудовой деятельности. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи сведений о трудовой деятельности при несовпадении последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений в случаях, предусмотренных частью шестой статьи 84.1 настоящего Кодекса. По заявлению работника (в письменном виде или направленному в порядке, установленном работодателем, на адрес электронной почты работодателя), не получившего сведения о трудовой деятельности после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.";

3) в абзаце 9 части первой статьи 165 после слов "трудовой книжки" дополнить словами "(при наличии) или сведений о трудовой деятельности, предусмотренных настоящим Кодексом;";

4) часть первую статьи 234 дополнить абзацем пятым следующего содержания:

"задержки работодателем выдачи работнику сведений о трудовой деятельности, предусмотренных настоящим Кодексом, неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.";

5) часть первую статьи 392 после слов "трудовой книжки**"** дополнить словами "(при наличии) или сведений о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы на бумажном носителе, заверенных надлежащим образом.";

6) в части восьмой статьи 394 после слов "трудовой книжке" дополнить словами "или сведениях о трудовой деятельности".

Статья 2. Переходные положения

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

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

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

обеспечение технической готовности к передаче сведений о трудовой деятельности работников в электронном виде в информационную систему, начиная с 1 января 2020 года;

уведомление работника в письменной форме об изменениях трудового законодательства, связанных с ведением сведений о трудовой деятельности работника в электронном виде, в том числе о праве ведения трудовой книжки на бумажном носителе по заявлению работника до 1 января 2027 года.

2. С 1 января 2020 года работник вправе написать заявление о ведении трудовой книжки на бумажном носителе. В случае, если работник не написал данное заявление, с 1 января 2021 года работодатель выдает трудовую книжку на хранение работнику и освобождается от ответственности за ее хранение.

Работники, которые написали заявление о ведении трудовой книжки на бумажном носителе, в последующем могут отказаться от ее ведения.

3. В период с 1 января 2021 года до 1 января 2027 года заявление о ведении трудовой книжки на бумажном носителе вправе написать работник:

заключающий трудовой договор впервые;

изменивший место работы;

временно отсутствовавший до 1 января 2021 года, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы.

Уведомление указанных работников о праве написать заявление, предусмотренное частью второй настоящей статьи, осуществляется в день выхода на работу.

4. С 1 января 2027 года ведение трудовых книжек на бумажном носителе не осуществляется.

Статья 3. Вступление в силу настоящего Федерального закона

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

Президент

Российской Федерации