МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 12 августа 2020 г. N 14-2/ООГ-12933

КОГДА НУЖНО ВЫДАТЬ БУМАЖНУЮ ТРУДОВУЮ КНИЖКУ

<...> Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

В соответствии с [пунктом 2 статьи 2](consultantplus://offline/ref=7BAE002A4F40EB7350EC4FB77BFEF1EAAF3E3B89D5E875123D1C2FD5350B38FFFE13F9AAC17A940DCC0B6F4A6259518514F57B38FA49B6CAL2J1P) Федерального закона N 439-ФЗ каждый работник по 31 декабря 2020 г. включительно подает работодателю письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со [статьей 66](consultantplus://offline/ref=7BAE002A4F40EB7350EC4FB77BFEF1EAAF3F3C8AD2ED75123D1C2FD5350B38FFFE13F9AAC17A9000CC0B6F4A6259518514F57B38FA49B6CAL2J1P) ТК РФ или о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со [статьей 66.1](consultantplus://offline/ref=7BAE002A4F40EB7350EC4FB77BFEF1EAAF3F3C8AD2ED75123D1C2FD5350B38FFFE13F9A9C27C94039E517F4E2B0D549A1DEA643BE449LBJ6P) ТК РФ. Информация о поданном работником заявлении включается в сведения о трудовой деятельности, представляемые работодателем для хранения в информационных ресурсах ПФР. В случае, если работник не подал работодателю ни одного из указанных заявлений, работодатель продолжает вести его трудовую книжку в соответствии со [статьей 66](consultantplus://offline/ref=7BAE002A4F40EB7350EC4FB77BFEF1EAAF3F3C8AD2ED75123D1C2FD5350B38FFFE13F9AAC17A9000CC0B6F4A6259518514F57B38FA49B6CAL2J1P) ТК РФ.

Однако до подачи заявления работником о продолжении ведения трудовой книжки или же предоставления ему сведений о трудовой деятельности работодатель в соответствии с [пунктом 4 части первой статьи 2](consultantplus://offline/ref=7BAE002A4F40EB7350EC4FB77BFEF1EAAF3E3B89D5E875123D1C2FD5350B38FFFE13F9AAC17A940DCF0B6F4A6259518514F57B38FA49B6CAL2J1P) Федерального закона обязан уведомить по 30 июня 2020 г. включительно каждого работника в письменной форме об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника путем подачи работодателю соответствующего письменного заявления сделать выбор между продолжением ведения работодателем трудовой книжки или предоставлением ему работодателем сведений о трудовой деятельности.

Следует учесть, что за работником, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем трудовой книжки, это право сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям ([пункт 4 статьи 2](consultantplus://offline/ref=7BAE002A4F40EB7350EC4FB77BFEF1EAAF3E3B89D5E875123D1C2FD5350B38FFFE13F9AAC17A940DC20B6F4A6259518514F57B38FA49B6CAL2J1P) Федерального закона).

Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки, имеет право в последующем подать работодателю письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности ([пункт 5 статьи 2](consultantplus://offline/ref=7BAE002A4F40EB7350EC4FB77BFEF1EAAF3E3B89D5E875123D1C2FD5350B38FFFE13F9AAC17A940DC30B6F4A6259518514F57B38FA49B6CAL2J1P) Федерального закона).

Лица, не имевшие возможности по 31 декабря 2020 года включительно подать работодателю 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 таким лицам, в частности, относятся:

1) работники, которые по состоянию на 31 декабря 2020 г. не исполняли свои трудовые обязанности и ранее не подали одно из письменных заявлений, но за ними в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы, в том числе на период:

а) временной нетрудоспособности;

б) отпуска;

в) отстранения от работы в случаях, предусмотренных [ТК](consultantplus://offline/ref=7BAE002A4F40EB7350EC4FB77BFEF1EAAF3F3C8AD2ED75123D1C2FD5350B38FFEC13A1A6C0728A09CB1E391B24L0JCP) РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2) лица, имеющие стаж работы по трудовому договору (служебному контракту), но по состоянию на 31 декабря 2020 г. не состоявшие в трудовых (служебных) отношениях и до указанной даты не подавшие одно из указанных письменных заявлений.

Также в соответствии с [частью первой статьи 2](consultantplus://offline/ref=7BAE002A4F40EB7350EC4FB77BFEF1EAAF3E3B89D5E875123D1C2FD5350B38FFFE13F9AAC17A940DCB0B6F4A6259518514F57B38FA49B6CAL2J1P) Федерального закона N 439-ФЗ работодатели в течение 2020 года должны осуществить мероприятия по принятию или изменению локальных нормативных актов (при необходимости) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его наличии; подготовить и обсуждение с уполномоченными в установленном порядке представителями работников изменений (при необходимости) в соглашения и коллективные договоры в порядке, установленном [ТК](consultantplus://offline/ref=7BAE002A4F40EB7350EC4FB77BFEF1EAAF3F3C8AD2ED75123D1C2FD5350B38FFEC13A1A6C0728A09CB1E391B24L0JCP) РФ, обеспечить техническую готовность к представлению сведений о трудовой деятельности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах ПФР.

С учетом этого, целесообразно выдавать уведомления работникам после проведенных работодателями в установленном порядке вышеуказанных мероприятий по мере готовности до 30 июня 2020 г.

Одновременно следует отметить, независимо от того, внесет ли работодатель изменения в локальные нормативные акты, коллективные договоры, соглашения, он обязан исполнять нормы Федерального [закона](consultantplus://offline/ref=7BAE002A4F40EB7350EC4FB77BFEF1EAAF3E3B89D5E875123D1C2FD5350B38FFEC13A1A6C0728A09CB1E391B24L0JCP) N 439-ФЗ.

Заявление о выбранном способе подается работником после выдачи работодателем уведомления, что позволит избежать трудовых споров, в том числе в судах.

В случае выбора работником предоставления ему сведений о трудовой деятельности работодатель выдает трудовую книжку в день подачи заявления работником ([часть 3 статьи 2](consultantplus://offline/ref=7BAE002A4F40EB7350EC4FB77BFEF1EAAF3E3B89D5E875123D1C2FD5350B38FFFE13F9AAC17A940DCD0B6F4A6259518514F57B38FA49B6CAL2J1P) Федерального закона). При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со [статьей 66.1](consultantplus://offline/ref=7BAE002A4F40EB7350EC4FB77BFEF1EAAF3F3C8AD2ED75123D1C2FD5350B38FFFE13F9A9C27C94039E517F4E2B0D549A1DEA643BE449LBJ6P) Кодекса.