

## НЕОБХОДИМОСТЬ ПЕРЕХОДА К ЭЛЕКТРОННЫМ ТРУДОВЫМ КНИЖКАМ

*Здыренкова М.С., Соломатова В.А.*

*Автономная некоммерческая профессиональная образовательная организация  
«Омская академия экономики и предпринимательства»  
priem@omacademy.ru*

Первые трудовые книжки были введены в 1918 году декретом «О трудовых книжках для нетрудящихся». Они выдавались представителям «паразитических слоев» вместо царских паспортов, отмененных советской властью. Это был первый документ, фиксирующий отношения между государством и гражданином.

С 1919 года ее должен получить каждый достигший 16 лет. На первой странице был лозунг «Не трудящийся да не ест».

В 1926 году Совнарком ввел «Трудовой список» для учета советских служащих, на основе которого работникам выдавались справки о стаже. В списке фиксировались национальность, социальное положение, воинский учет и обязательно - партийность.

В 1939 году Сталин ввел трудовые книжки единого образца. У человека должно быть только одно официальное место работы, одна трудовая книжка. В трудовых стали указывать причину увольнения в обязательном порядке.

С 1940 года был утвержден вкладыш в трудовую книжку.

В 1958 году была утверждена «Инструкция о порядке ведения трудовых книжек...», которая подробно регламентировала заполнение, хранение и учет документа [1].

Пожалуй, первые персональные документы от предыдущего работодателя, необходимые для трудоустройства, появились во Франции в 1749 году. Ввели их с тем, чтобы бороться с бродяжничеством. Чтобы новая практика стала упорядоченной, в 1781 году ввели новый документ, носивший название «трудовая книжка». Однако обязательное использование трудовых книжек прекратилось во Франции уже в 1890 году. В других европейских странах, где трудовые книжки существовали, их заменили различными трудовыми информационными системами, базами данных пенсионных фондов и т.п. [3].

С 1 января 2020 года в России введена электронная трудовая книжка – новый формат хорошо знакомого всем работающим россиянам документа. Электронная книжка обеспечивает постоянный и удобный доступ работников к информации о своей трудовой деятельности, а работодателям открывает новые возможности кадрового учета. Переход к новому формату трудовой книжки добровольный и позволяет сохранять бумажную книжку столько, сколько это необходимо.

За двойной формат документооборота до 2027 года выступал Минтруд. Для выяснения отношения россиян к электронным трудовым книжкам ведомством был проведен опрос. 57% граждан, принявших участие в нем, отрицательно отнеслись к отказу от трудовых книжек. Основная часть

респондентов, давших такой ответ, относится к представителям старшего поколения. Документ с точным перечислением предприятий, где они работали, важен для них не меньше, чем основной документ россиянина — паспорт.

А представители бизнес-сообщества в лице Российского союза промышленников и предпринимателей (РСП) и автономной некоммерческой организации «Цифровая экономика», наоборот, отстаивали необходимость сократить срок дублирования документов. Их аргументы серьезны — годовая экономия в размере 62 млрд. руб. Такие данные представило руководство Сбербанка, являющегося участником пилотного проекта по введению изменений в кадровый документооборот.

Пенсионный фонд России подтвердил возможность полной обработки и хранения всей информации, получаемой от работодателей. Техническая готовность к нововведениям уже в 2020 году была подтверждена Алексеем Ивановым, заместителем председателя правления ПФР.

Единственным исключением станут те, кто впервые устроится на работу с 2021 года. У таких людей все сведения о периодах работы изначально ведутся только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки.

Электронная трудовая книжка сохраняет практически весь перечень сведений, которые учитываются в бумажной трудовой книжке:

- информация о работнике;
- даты приема, увольнения, перевода на другую работу, приостановления, возобновления трудового договора;
- место работы, в том числе наименование (сведения об изменении наименования) работодателя;
- вид мероприятия (прием, перевод, увольнение, приостановление, возобновление);
- должность, профессия, специальность, квалификация, структурное подразделение;
- вид поручаемой работы;
- код выполняемой функции;
- основание кадрового мероприятия (дата, номер и вид документа);
- причины прекращения трудового договора.

Электронная трудовая книжка имеет свои плюсы и минусы.

#### **Преимущества электронной трудовой книжки**

- Удобный и быстрый доступ работников к информации о трудовой деятельности.
- Минимизация ошибочных, неточных и недостоверных сведений о трудовой деятельности.
- Дополнительные возможности дистанционного трудоустройства.
- Снижение издержек работодателей на приобретение, ведение и хранение бумажных трудовых книжек.
- Дистанционное оформление пенсий по данным лицевого счета без дополнительного документального подтверждения.
- Использование данных электронной трудовой книжки для получения государственных услуг.

- Новые возможности аналитической обработки данных о трудовой деятельности для работодателей и госорганов.

- Высокий уровень безопасности и сохранности данных.

Сведения из электронной трудовой книжки можно получить через личный кабинет на сайте Социального фонда России и на сайте Портала государственных услуг.

Информацию из электронной трудовой книжки можно будет получить также в бумажном виде, подав заявку:

- работодателю (по последнему месту работы);
- в территориальном органе Социального фонда России;
- в многофункциональном центре (МФЦ).

Многолетний опыт показывает высокий уровень защищенности информационных систем Социального (Пенсионного) фонда России. Сбой или взлом с последующим изменением или уничтожением данных практически невозможны. Информация лицевого счета фиксируется в распределенных системах хранения, что исключает риск потери данных.

### **Недостатки электронной трудовой книжки**

Минусы перехода на электронную трудовую книжку мы так же выявили, опираясь, на мнение таких авторов как Ю.И. Клепаловой, О.Ю. Брюховой [2]. Выделяются следующие минусы замены трудовых книжек на электронные: «По нашему мнению, владельцы бумажных и электронных трудовых книжек оказываются в неравном положении, поскольку из электронной книжки исключаются сведения о награждениях за успехи в работе, поскольку согласно ч. 4 ст. 66 Трудового Кодекса РФ [4] «в трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе». В данной части с авторами трудно не согласиться. Однако из этого не должно следовать, что владельцы электронных трудовых книжек будут ущемлены в правах, а работодатель потеряет мотивацию поощрять работника с электронной трудовой книжкой, поскольку в электронную трудовую книжку нельзя внести сведения о награждениях.

Полагаем, что система использования электронных трудовых книжек должна быть усовершенствована до того уровня, когда разница между бумажной и электронной трудовой книжкой будет заключаться только в их форме.

Так же невозможно не обратить внимание и на такой минус как потенциальные сложности с исправлением неправильных или неточных сведений, поданных предыдущими работодателями. Поправить недостоверные сведения могут лишь работодатели, которые сделали ошибочную запись. А если с момента ошибки прошли годы и предприятие давно обанкротилось? В случае ликвидации компаний механизм корректировки сведений пока не отработан.

Еще один недостаток, как ни странно, заключается в оперативности системы. Сделать запись в бумажную трудовую книжку работодатель должен

был в течение 5 рабочих дней после приема сотрудника на работу, а внести сведения в электронный документ необходимо в течение одного рабочего дня. Представьте ситуацию: вы вышли на новую работу и в первые же пару дней поняли, что ошиблись и не хотите здесь работать: начальник самодур, условия не те, что обещали и т.д. В новых обстоятельствах, даже если вы уволитесь на следующий день после трудоустройства, запись в вашей трудовой книжке уже будет сделана. Увы, подобная ситуация может негативно отразиться на последующем трудоустройстве.

Таким образом, можно сделать вывод, что использование цифровых документов — это будущее любого государства. Электронные трудовые книжки – новый для России опыт, но тем не менее на сегодняшний день этот проект активно реализуется и набирает популярность. Безусловно в электронной трудовой книжке есть свои недостатки, но достоинств намного больше, и они значительно перевешивают недостатки.

### **Список использованных источников**

1. История трудовой книжки URL: <https://sfr.gov.ru/branches/habarovsk/news/~2011/08/29/18275> (дата обращения 20.02.2023).
2. Клепалова Ю.И. Переход на электронные кадровые документы: реалии и перспективы / Ю.И. Клепалова, О.Ю. Брюхова // Пермский юридический альманах. 2020. - № 6. - С. 526-535. (дата обращения 15.02.2023).
3. Мировой опыт введение трудовых книжек URL: <https://histrf.ru/read/articles/kratkii-kurs-istorii-trudovyye-knizhki?ysclid=le6pqawczh547850061> (дата обращения 15.02.2023)
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 09.03.2021) // Собрание законодательства РФ. - 2002. (дата обращения 15.02.2023)