

**Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 сентября  
2020 г. N 14-2/ООГ-14696**

**Вопрос:** Организация в июне завершила процедуру уведомления сотрудников о возможности перехода на электронные трудовые книжки.

Прошу пояснить, надо ли новых сотрудников, принимаемых на работу после завершения процедуры уведомления, также информировать о такой возможности и в какой срок после приема на работу?

В течение какого периода времени это необходимо делать - до конца 2020 года или до 31 октября 2020 года (даты, предусмотренной постановлением Правительства РФ от 19 июня 2020 г. N 887). Существует ли ответственность за неуведомление о возможности перехода на ЭТК новых сотрудников, принятых на работу после завершения процедуры уведомления действующих сотрудников организации?

**Ответ:** Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение по вопросу применения некоторых норм трудового законодательства и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом, а содержит мнение специалистов.

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 Федерального закона от 16 декабря 2019 г. N 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде" 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.

В связи с длительной продолжительностью работы многих предприятий в удаленном режиме был продлен срок уведомления работников о выборе способа ведения трудовой книжки.

Так, в соответствии с пунктом 2 постановления N 887 уведомление о выборе способа ведения трудовой книжки осуществляется по 31 октября 2020 г. включительно.

В целях соблюдения трудовых прав работников, в том числе и вновь принятых работников, необходимо уведомлять об изменениях в трудовом законодательстве по 31 октября 2020 г. Сроки выдачи соответствующего уведомления законодательством не установлены.

При невыдаче указанного уведомления в установленные законодательством сроки (по 31 октября включительно) работник вправе обратиться в государственную инспекцию труда по месту нахождения работодателя для проведения соответствующих надзорно-контрольных мероприятий.

В случае выявления указанных нарушений государственные инспекторы труда выдают предписания о его устранении.

Частью первой статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях предусмотрено, что в случае нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, влечет предупреждение или наложение административного штрафа: на должностных лиц - в размере от 1 000 до 5 000 руб.; на юридических лиц - в размере от 30 000 до 50 000 руб.

Директор  
Департамента оплаты труда,  
трудовых отношений и  
социального партнерства

С. Маслова