

## Новые работники

После 31 октября приняли работника с бумажной трудовой книжкой	<b>Нужно ли уведомлять нового работника о выборе способа ведения трудовой книжки?</b>
	<p>По закону уведомить работников о праве выбрать бумажную или электронную трудовую книжку нужно было не позднее 31 октября 2020 года (п. 4 ч. 1 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ, п. 5 ч. 1 ст. 17 Федерального закона от 01.04.2020 № 98-ФЗ, п. 2 постановления Правительства от 19.06.2020 № 887).</p> <p>После 31 октября работодатель не обязан уведомлять вновь принятых сотрудников, но безопаснее это сделать. Уведомлять новых сотрудников после 31 октября рекомендуют Роструд и Минтруд (письмо от 10.09.2020 № 14-2/ООГ-14696)</p>

Работник принес бумажную трудовую книжку при приеме на работу в ноябре	<b>Нужно ли требовать с работника заявление о выборе способа ведения трудовой книжки?</b>
	<p>Если работник при приеме на работу принес трудовую книжку без записи о переходе на электронную трудовую книжку, это может означать одно из двух:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) он не выбрал способ ведения трудовой книжки — не подавал заявление предыдущему работодателю;</li> <li>2) выбрал бумажную трудовую книжку.</li> </ol> <p>ТК не обязывает вас выяснять, какой выбор сделал работник, требовать от него заявление о выборе способа ведения трудовой книжки.</p> <p>Ведите трудовую книжку работника как обычно</p>

Работник устраивается на работу впервые в ноябре. Согласен на электронную трудовую книжку	<b>Нужно ли заводить работнику бумажную трудовую книжку, чтобы сделать в ней запись о выдаче на руки?</b>
	<p>Да, нужно. Если в первый день работы сотрудник выбрал ведение электронной трудовой книжки, тем не менее нужно завести ему бумажную.</p> <p>Бумажные книжки не положены только работникам, которые впервые трудоустраиваются в 2021 году (п. 8 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ).</p> <p>Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней.</p> <p>Подача заявления об отказе от оформления трудовой книжки законом не предусмотрена</p>

## Уведомление

До 31 октября компания не уведомила работников о выборе способа ведения трудовой книжки	<b>Что грозит работодателю за пропуск срока уведомления работников?</b>
	<p>В законе нет штрафа за пропуск срока уведомления работников о праве сделать выбор способа ведения трудовой книжки. Но это нарушение трудового законодательства.</p> <p>Компании грозит штраф на сумму до 50 тыс. руб., ее директору — до 5 тыс. руб. (ч. 1 ст. 5.27 КоАП)</p>

Работники получили электронное уведомление с квалифицированной подписью	<b>Можно ли работникам распечатать электронное уведомление и подписать его шариковой ручкой?</b>
	<p>В Роструде считают, что недопустимо.</p> <p>Работодатель обязан оформлять на бумаге документы, где в обязательном порядке требуется личная подпись работника</p>

# Заявление о выборе способа ведения трудовой книжки

<b>Работник написал заявление о способе ведения трудовой книжки</b>	<b>Должен ли руководитель ставить визу на заявлении работника?</b> Виза руководителя на заявлении работника не нужна. Такого требования в законе нет
<b>Все работники компании подали заявления о способе ведения трудовой книжки</b>	<b>Должен ли работодатель хранить заявления работников, и если обязан, то сколько?</b> Работодатель должен хранить заявления работников о выборе способа ведения трудовой книжки, но срок их хранения в настоящее время не установлен. В приказе Росархива от 20.12.2019 № 236 нет срока хранения заявления о выборе способа ведения трудовой книжки. Роструд считает, что хранить заявления работников нужно не менее пяти лет
<b>Работник хочет отозвать заявление о выборе электронной трудовой книжки</b>	<b>Нужно ли возвращать ему первое заявление и принять второе о выборе способа ведения трудовой книжки?</b> Нет, не нужно. Отзыв заявления о выборе способа ведения трудовой книжки законом не предусмотрен
<b>Работник отказывается подавать заявление о способе ведения трудовой книжки</b>	<b>Вправе ли работодатель прекратить после 31 декабря 2020 года вести бумажную трудовую книжку работника?</b> Нет, не вправе. Если до 31 декабря 2020 года работник не подаст заявление, это не освобождает работодателя от обязанности вести его бумажную трудовую книжку. Работодатель вправе прекратить вести бумажную трудовую книжку только после того, как получит заявление работника о переходе на электронную трудовую книжку
<b>Новый работник не помнит, подавал ли заявление предыдущему работодателю о выборе способа ведения трудовой книжки</b>	<b>Как проверить, подавал ли работник заявление, ведь если подать СЗВ-ТД, ПФР его не примет?</b> Если работник на прежнем месте работы уже подавал заявление о выборе способа ведения трудовой книжки, компания получит отказ в приеме СЗВ-ТД. Чтобы лишний раз не подавать СЗВ-ТД, попросите работника принести один из документов: 1) копию СЗВ-ТД с прошлого места работы; 2) СЗВ-ПФР, его выдает ПФР на основании сведений, хранящихся в информационных ресурсах фонда

# Бумажная трудовая книжка

<b>Работник выбрал электронную трудовую книжку и хочет забрать бумажную</b>	<b>В какой срок выдать работнику на руки бумажную трудовую книжку?</b>  В настоящее время закон не устанавливает срок выдачи работнику бумажной трудовой книжки.  Минтруд считает, что нужно соблюдать срок из части 1 статьи 62 ТК и выдать бумажную трудовую книжку не позднее трех рабочих дней со дня подачи работником заявления (письмо от 13.03.2020 № 14-2/В-260).  Но если компания выдаст работнику на руки бумажную трудовую книжку, например, через две недели, штраф ей не грозит
<b>Новый работник принес СТД-Р, но хочет вернуться к бумажной трудовой книжке</b>	<b>Может ли работник вернуться к бумажной трудовой книжке на новом месте работы?</b>  Нет, на новом месте работы работник не может вернуться к ведению бумажной трудовой книжки. Законом не предусмотрено, и это подтвердил Минтруд в письме от 03.07.2020 № 14-2/ООГ-10180.  Если на прежнем месте работы сотрудник выбрал электронную трудовую книжку, получил ее на руки, а затем уволился, новому работодателю он не вправе подать заявление о продолжении ведения бумажной книжки, которую принесет
<b>Работник выбрал бумажную трудовую книжку, при увольнении просит СТД-Р</b>	<b>Обязан ли работодатель выдавать работнику с бумажной трудовой книжкой форму СТД-Р?</b>  Нет, выдавать не обязан. Сотруднику, который не отказался от бумажной трудовой книжки, работодатель вправе отказать в выдаче СТД-Р при увольнении (письмо Минтруда от 16.06.2020 № 14-2/ООГ-8465).  СТД-Р работодатель обязан выдать при увольнении только работникам, которые отказались от ведения бумажной трудовой книжки (ч. 5 ст. 66.1 ТК)
<b>Работник выбрал электронную трудовую книжку и просит оформить ему дубликат бумажной</b>	<b>Должен ли работодатель оформить работнику с электронной трудовой книжкой дубликат бумажной трудовой книжки?</b>  Да, должен оформить дубликат трудовой книжки.  По закону за дубликатом трудовой книжки работник обращается к работодателю по последнему месту работы (п. 31 Правил, утв. постановлением Правительства от 16.04.2003 № 225)