Оглавление

Введение..... 3
Глава 1. Теоретические основы пенсионной системы государства..... 6
1.1. История пенсионного обеспечения в России..... 6
1.2. Современное состояние пенсионной системы России..... 9
1.3. Понятие, цели и значение индивидуального (персонифицированного) учета..... 11
Глава 2. Особенности индивидуального персонифицированного учета в ООО «Автоправо»..... 19
2.1. Организационно-экономическая характеристика ООО «Автоправо»… 19
2.2. Учет взносов (налогов) на пенсионное страхование и трудового стажа застрахованных лиц в ООО «Автоправо»……. 20
Глава 3. Совершенствование учета взносов на пенсионное страхование и трудового стажа в ООО «Автоправо»……..... 30
3.1. Практические задачи и риски при переходе на электронные трудовые книжки..... 30
3.2. Рекомендации по совершенствованию персонифицированного учета в ООО «Автоправо»..... 39
Заключение..... 42
Список использованных источников..... 44
Приложения 48

Введение

Пенсионное обеспечение — это фундаментальная и одна из важнейших социальных гарантий стабильного общественного развития, поскольку непосредственно затрагивает значительные слои нетрудоспособного населения (свыше 25–35 %) любой страны, а впрочем и все трудоспособное население. В этой связи проблема пенсионной реформы в нашей стране на сегодня очень актуальна. Вопросы реформирования пенсионной системы освещены в трудах Е. В. Агеевой[1], Л. В. Саниной [2], Д. Ю. Федотова [3].

Программа пенсионной реформы была рассмотрена и одобрена Правительством Российской Федерации, а также Национальным советом, созданным Указом Президента Российской Федерации от 17 февраля 2001 года

В настоящее время существуют пенсионные законы, в том числе Федеральный закон № 167-ФЗ (ред. от 11.12.2018) от 15.12.2001 «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», Федеральный закон № 173-ФЗ от 17.12.2001 (ред. от 04.06.2014, с изм. от 19.11.2015) «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», Федеральный закон 424-ФЗ от 28.12.2013 № «О накопительной пенсии» и прочие.

Одновременно в Федеральный закон Российской Федерации от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» были внесены изменения и дополнения.

Необходимость в развитии конструкции индивидуального персонифицированного учёта на сегодняшний день обусловлено многозначащей

---

[1] Агеева Е. В. Об используемых пенсионных схемах в государственной пенсионной системе / Е. В. Агеева // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) (электронный журнал). — 2013. — № 5. С.12.

[2] Санина Л. В. Влияние пенсионного обеспечения на формирование уровня и качества жизни населения / Л. В. Санина // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) (электронный журнал). — 2013. — № 5. С.27.

[3] Федотов Д. Ю. Актуарное моделирование развития пенсионной системы России /Д. Ю. Федотов // Известия Иркутской государственной экономической академии. —2012. — № 6 (86). С. 17.

частью обязательного пенсионного страхования, так как только на основании учёта страховых взносов высчитываются трудовой стаж, а также будущая пенсия граждан.[4]

Настоящая выпускная квалификационная работа посвящена индивидуальному (персонифицированному) учету, который является одним из важнейших путей реформирования пенсионной системы в Российской Федерации.

Целью настоящей квалификационной работы является исследование актуальных вопросов индивидуального персонифицированного учёта, в том числе при переходе на трудовые книжки в электронном виде, а также разработка рекомендаций по повышению качества персонифицированного учёта для конкретной организации ООО «Автоправо».

Достижение поставленной цели требует решения следующих задач:

1. дать краткий исторический очерк развития системы государственного пенсионного обеспечения (страхования) в России с момента её зарождения и до наших дней;
2. рассмотреть основные понятия, цели и значение индивидуального (персонифицированного) учёта;
3. проанализировать по имеющимся фактическим данным учёт взносов на пенсионное страхование и трудового стажа в ООО «Автоправо»;
4. выявить своеобразие персонифицированного учёта в ООО «Автоправо»;
5. разработать рекомендации по совершенствованию персонифицированного учета в ООО «Автоправо».

Объектом исследования являются правоотношения, возникающие в области обязательного пенсионного страхования.

Предметом исследования является практика учёта взносов на пенсионное страхование и трудового стажа застрахованных лиц, реализованная в ООО «Автоправо».

---

[4] Пенсионная реформа/ Под редакцией М.Ю. Зурабова. - М.: Издательство «Современная экономика и право», 2002. С.5.

При выполнении выпускной квалификационной работы были использованы следующие методы: общенаучные методы – анализ, синтез, наблюдение, описание, сравнение; методы бухгалтерского учета– изучение документов бухгалтерского учета и финансовой отчетности; методы кадрового учёта.

В структуру выпускной квалификационной работы входят введение, три главы, заключение, список использованных источников литературы и приложения.

Труды ученых-специалистов Сапожниковой Н. И. , Даниловой Е. А. , Шарифьяновой З. Ф. , Некрасовой Н.В. составили теоретическую и методологическую базу.

Материалы бухгалтерского и кадрового учета, первичная учетная документация, иные внутренние документы ООО «Автоправо» составили информационную базу работы.

Практическая значимость проведенной работы состоит в том, что ее результаты могут быть использованы для оптимизации и совершенствования учёта взносов на пенсионное страхование и трудового стажа застрахованных лиц в ООО «Автоправо».

Глава 1. Теоретические основы пенсионной системы государства

1.1.История пенсионного обеспечения в России

Нечто похожее на пенсию, существовало еще в Древней Руси. Но, тогда это касалось только воинов, которые уже служить не могли из-за увечий, полученных в боях, а также старости. Естественно, никакой пенсионной системы, законов не существовало, все зависело только от воли правящих особ.[5]

В семнадцатом веке царь Алексей Михайлович Романов, милосердный и просвещённый человек, впервые назначил денежные выплаты для отставных воинов — «лечебные», однако сумма выплат зависела от степени увечья, полученного в бою. Впрочем, уходящим воинам в отставку предоставлялась во владение земля для прокормления себя и своей семьи.

Но фундамент пенсионного законодательства на территории страны был заложен только при младшем сыне Алексея Михайловича Романова — Петре Первом. В 1720 году Петр Первый подписал «Устав Морского Русского Военного Флота», где говорилось и о том, как необходимо поступать с моряками, которые стали негодны к службе по инвалидности либо старости. Им полагался выход с корабля, более спокойная служба, повышение чина, устройство на земле. Если же человек был негоден уже ни к какой службе, он до конца жизни бесплатно житл и питался в госпитале, однако если этого не хотел, то получал годовое жалование и сам устраивал свою судьбу. Вдовам, а также сиротам погибших моряков тоже выплачивалась пенсия —так называемая пенсия «по потере кормильца».

При Екатерине II появилось понятие, до сих пор используемое в трудовом и пенсионном законодательстве — выслуга лет (трудовой стаж). Для получения пенсии надо было отслужить не менее 20 лет.

Сын Екатерины II, Павел I, добавил новые правила: так пенсия назначалась только за службу без взысканий («беспорочная» служба). При поступлении на гражданскую службу военным пенсионерам полагались государственные надбавки, которые были не меньше пенсии.

---

[5] www.pfrf.ru (сайт Пенсионного Фонда РФ).

Только в 20-х годах XIX столетия появилась идея о том, что пенсия это – вознаграждение, заслуженное за достойную службу и является неотъемлемым правом. До этого времени пенсия оставалась властной милостью.

С установлением советской власти после 1917 года был взят курс на то, чтобы пенсии были массовыми, для всех обязательными. Не сразу это получилось, хотя пенсии по потере кормильца, по инвалидности начали выплачиваться с первых лет после революции. В 1917-1918 годах вышел ряд постановлений, в том числе постановления «О выдаче процентных надбавок к пенсиям военно-увечных», «Об утверждении Положения о социальном обеспечении трудящихся».

В годы НЭПа вновь стало зарождаться пенсионное обеспечение по принципу всеобщего страхования. В 1920-е годы стал расширяться круг лиц, которые имели право на пенсию за выслугу лет: так в 1924 году в него вошли ученые и преподавательский состав вузов, в 1925 году —учителя школ. Размер пенсий исходил из уровня платы за труд, трудовых условий и семейного состава.

В Советском Союзе в 1930 году было принято Положение о пенсиях, пособиях по социальному страхованию, заменяющее системой социального страхования систему государственного пенсионного обеспечения.

С 1932 года пенсионный возраст в стране являлся одним из самых низких в мире, так женщины выходили по старости с 55 лет, а мужчины- с 60лет.

1956 год явился важным моментом в создании пенсионного обеспечения в Советском Союзе, тогда был принят закон «О государственных пенсиях». Этот закон давал гарантии по предоставлению пенсии по старости и по инвалидности, а также по потере кормильца, был введён единый возраст, требования к трудовому стажу, порядок исчисления пенсий для всех людей страны. Вредные производственные, осложненные климатические условия труда, социально значимая работа- всё это оказывало влияние на размер и время выхода на пенсию. Возраст при выходе на пенсию остался тем же, минимальный стаж труда для назначения пенсии составил для женщин- 20 лет, для мужчин- 25 лет. Размер пенсии рассчитывался от средней зарплаты за последний год, десять лет и не

зависел от заработной платы за все отработанные годы. Такие нормы просуществовали до распада Советского Союза.

С ростом уровня жизни, произошло увеличение средней продолжительности жизни и, соответственно , пенсионеров стало больше. Кроме того, пенсии неоднократно увеличивались. Денег на выплату пенсий требовалось все больше и больше, вопреки всему, экономика страны не развивалась. Поэтому к началу 90-х годов пенсионная система страны вновь потребовала реформирования.

Экономика страны, благосостояние большинства граждан в 1990 годах находилась в упадке. В этих условиях пенсионерам было нелегко. оказалось. Ряд преобразований потребовался чтобы пенсионная система страны сохранила жизнеспособность.

Так, в 1997 году была создана система персонифицированного учета пенсионных прав граждан. Появились лицевые счета, фиксировавшие в электронном виде все сведения о трудовой деятельности человека. Именно эта система, пройдя усовершенствование, модернизацию, стала фундаментом современной российской пенсионной системы.[6]

Переход к рыночному образцу экономики сказался на пенсионной системе внедрением нового элемента — накопительной части трудовой пенсии. Средства, поступающие на нее, выводились за пределы всей системы и не шли на выплаты пенсионерам, а являлись вкладом в инвестиционные активы.

Документ 2012года - «Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы» стал крайне важнейшим для дальнейшего становления пенсионного обеспечения в России. Основными моментами, введенными этой стратегией, стало нарастание роли трудового стажа в формировании пенсии через систему пенсионных коэффициентов, а также за счет более позднего выхода на пенсию, возможности её нарастания.

---

[6] Захаров М.Л., Тучкова Э.Г, Практический и научный комментарий к закону Российской Федерации: «О государственных пенсиях в Российской Федерации». М.: ИПК РУДН, 1997. 98с.

В соответствии с федеральным законом от 3 октября 2018 года №350-ФЗ в России начинается постепенное увеличение общеустановленного возраста, который даёт право на назначение страховой пенсии по старости, а также пенсии по государственному обеспечению. При этом переходный период продолжится до 2028 года и составит десять лет, а сами изменения будут поэтапными. В конечном итоге пенсионный возраст для женщин составит на уровне 60 лет, для мужчин- 65 лет. В 2018 году пенсионный возраст мужчин составлял 60 лет, для женщин -55 лет.[7]

1.2. Современное состояние пенсионной системы России

С этого года размер выплаты к страховой пенсии по старости в фиксированном виде установлен в размере 5686,25 рублей, в свою очередь стоимость одного пенсионного коэффициента – 93 рубля. В итоге средний размер пенсии по старости повысился на 6,6%. и составляет 15,4 тыс. рублей. Также произведена индексация ежемесячной денежной выплаты федеральным льготникам с 1 февраля 2020года и пенсий по государственному пенсионному обеспечению, в том числе социальных пенсий с 1 апреля 2020года. [8]

В августе 2020года у пенсионеров, которые работали в 2019 году, ПФР произведёт беззаявительную корректировку страховых пенсий.

Как и раньше, в 2020 году в России не должно быть пенсионеров с ежемесячным доходом ниже прожиточного минимума пенсионера в регионе проживания.

Для получения права на страховую пенсию по старости в 2020 году необходимо иметь 11 лет страхового стажа и 18,6 пенсионных коэффициентов. Это коснется мужчин, которые родились в июле- декабре 1959 года и женщин, рожденных в июле- декабре 1959 года. Эти категории лиц смогут оформить

---

[7] Федеральный закон от 03.10. 2018 г. № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» // В сборнике: «Пенсионная реформа в Российской Федерации».

[8] www.pfrf.ru (сайт Пенсионного Фонда РФ).

пенсию в первом полугодии 2020 года в возрасте 60,5 лет и 55,5 лет соответственно.

9,57 – это максимальное количество пенсионных коэффициентов в 2020 году.

При наличии необходимого страхового стажа и установленной величины индивидуального пенсионного коэффициента, при том что происходит поэтапное увеличение пенсионного возраста, накопительную часть пенсии мужчины могут получить при достижении возраста 60 лет, а женщины в возрасте 55 лет.

Как и ранее, в 2020 году пенсионерам, которые продолжают работать после выхода на пенсию, индексация пенсии будет осуществляться после прекращения ими трудовой деятельности. Возвращение индексации пенсии и начало пенсионной выплаты в полном размере будет спустя три месяца после даты увольнения, которые будут в полном объёме компенсированы пенсионеру.

Так без учета проводимых индексаций работающие пенсионеры получают с 2016 года страховую пенсию. Однако, когда пенсионер трудиться прекращает, то ему начисляется пенсия в полном размере, в том числе с учетом всех имевших место в период его работы, индексаций.

С января прошлого года пенсионным законодательством определена вновь созданная льготная категория граждан – лица предпенсионного возраста. Для предпенсионеров предусмотрены ряд преференций и мер социальной поддержки, предоставляющиеся за пять лет до достижения ими нового пенсионного возраста. в том числе с учетом переходных положений. В 2020 году предпенсионерами являются женщины, рожденные в 1965-1968 годах, и мужчины, рожденные в 1960-1963 годах. Функция по подтверждению статуса предпенсионера возложена на органы Пенсионного фонда. Все организации, задействованные в предоставлении соответствующих преференций, запрашивают эти сведения из Пенсионного фонда сами в рамках соглашений об информационном обмене в электронном виде, а также через систему межведомственного электронного взаимодействия.

С 1 января 2020 года в нашей стране вводятся трудовые книжки в электронном виде, они предоставят быстрый, а также удобный доступ работников к сведениям об их трудовой деятельности. Уведомить своих сотрудников об изменениях в трудовом законодательстве лежит в обязанности работодателя в срок до 1 июля 2020 года. В свою очередь работники в течение 2020 года должны определиться с выбором: переходить на ее электронный формат либо оставлять бумажную трудовую книжку, при этом сам работник должен написать заявление на имя работодателя о переходе на ведение в электронном виде трудовой книжки. Образец заявления представлен на рисунке 1.

При первом случае с 2021 года трудовую книжку на бумажном носителе продолжат вести вместе с электронной трудовой. Данные о периодах трудовой деятельности, впервые устроившихся на работу с начала 2021 года граждан, изначально будут вестись только в электронном виде без оформления и ведения трудовой книжки на бумажном носителе.

В 2020 году Пенсионным фондом продолжится расширение услуг в электронной форме. В настоящее время многие услуги можно получить через интернет, таким образом не выходя из дома. Все услуги и сервисы, которые сегодня предоставляет в электронном виде Пенсионный фонд, соединены в портал на сайте Пенсионного фонда – es.pfrf.ru. Для получения услуги ПФР в электронном виде, необходимо быть зарегистрированным на портале государственных услуг – gosuslugi.ru. В свою очередь существует возможность пользования частью услуг Пенсионного фонда через бесплатное приложение ПФР для смартфонов, доступное для платформ Android, iOS. Всего Пенсионный фонд предоставляет 59 услуг, из котрых 7 услуг можно получить без регистрации.

1.3. Понятие, цели и значение индивидуального (персонифицированного) учета

Современная система обязательного пенсионного страхования олицетворяет собой высокоорганизованный финансовый институт, обеспечивающий выполнение долгосрочных государственных пенсионных

обязательств. Наряду с функцией по быстрому наполнению финансовых ресурсов для выплаты государственных пенсий, Пенсионный фонд Российской Федерации выполняет также функцию по регистрации, учету застрахованных лиц-, проверке достоверности, накоплению, надлежащему хранению их пенсионных обязательств от имени государства.

Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» определил правовую основу и порядок организации индивидуального (персонифицированного) учета сведений о гражданах, на которых распространяется действие законодательства Российской Федерации о государственном пенсионном обеспечении (в части трудовых пенсий).[9]

Индивидуальный (персонифицированный) учет страховых взносов населения, занятого трудовой деятельностью, призван содействовать решению ряда принципиальных вопросов.

Во-первых, учёт должен привести механизмы пенсионной системы государства в соответствие с набирающими обороты рыночными отношениями.

Во-вторых, без такого учета страховых взносов не представляется возможным развить пенсионное страхование государства в идею установления зависимости размера начисленной пенсии от страхового стажа, а также уплаченных страховых взносов. Именно такая обусловленность должна положительно отразиться на бюджете государственной пенсионной системы, поскольку она создает причастность в полной и своевременной уплате страховых взносов.

В-третьих, персонифицированный учет создает возможность для наиболее верного прогнозирования изменения количества занятого населения и пенсионеров в нашей стране, как в целом, так и по отдельным специальностям, и,

[9] Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»//Сборник документов по Федеральному закону «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования». - М.: Пенсионный фонд Российской Федерации, 1996.

как следствие, более верной оценке необходимых денежных средств на выплату пенсий, дополнив его также контролем стороной работников, работодателей.[10]

Как показывает мировая практика, персонифицированный учет застрахованных лиц имеет все возможности для базы достоверности данных об уплате взноса и структуре стажа работников, ведь сведения, включаемые в индивидуальные лицевые счета, проходят как минимум пять проверок, прежде чем попадают в информационную базу данных, из них две проводят сами застрахованные лица, а три - Пенсионный фонд.

Застрахованное лицо может проследить относящиеся к нему сведения индивидуального лицевого счета с самого начального момента, так как в обязанность работодателя входит в том числе предоставление работнику копий этих сведений.

Органы Пенсионного фонда РФ предпринимают контроль за достоверностью информации методом анализа суммы индивидуальных сведений с информацией о начисленных взносах целиком по организации, которые указаны работодателем. После выполнения начальной регистрации эта информация, как правило, должна совпадать.

Усложнённым элементом персонифицированного учета считается контролирование достоверности и правильности фиксирования специального стажа, который подразумевает ведение органами, ведущими персонифицированный учет, наблюдательных дел, которые содержат, в частности, перечень профессий и количество мест работы, которые дают право выхода на пенсию при пониженном возрасте , в том числе в соответствии со списками 1 и 2, с правом выхода на пенсию по выслуге лет и на льготных условиях в связи с работой в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и т.п.. Сведения, получаемые от работодателей, проверяются путем сопоставления с этим перечнем.

---

[10] Лепихов М.И. Право и социальная защита населения (социальное право). - М.: Издательство «Приор», 2000. –С.102.

Однако главной фискальной задачей персонифицированного учета является осуществление быстрого реагирования за своевременностью, правильностью начисления и полнотой уплаты взноса. Если отмеченные выше задачи индивидуального учета выполняются для увеличения контроля за заработной платой и стажем, подтверждением размера пенсии в процессе её исчисления, то оперативный контроль за начисленной заработной платой гражданина, перечислением страховых взносов в текущем режиме в Пенсионный фонд России направлен на ликвидацию условий, при которых и работодатель, и сам работник были бы заинтересованы в утаивании от начисления в Пенсионный фонд части поступаемых выплат.

Поэтому для этого в индивидуальном учете застрахованных лиц, впервые для пенсионной системы, реализован принцип саморегулирования: сведения о размере заработка лиц, застрахованных в ОПС не могут быть завышены, так как организация-работодатель должен уплачивать с него взносы, в то же время их занижению будет упрямствовать сам работник, поскольку это негативно сказывается на размере пенсии.[11]

Поскольку данные персонифицированного учета будут иметь важность в жизни населения, формируемая система персонификации предусматривает также выполнение функций по сверке данных. Так, в частности, предусматривается документарная и камеральная проверки всех организаций и предприятий по вопросу верности отражения в сведениях индивидуального учета заработка работников и стажа. Вышеуказанные проверки систематически делаются органами Пенсионного фонда Российской Федерации.

В результате перечисленных фискальных мероприятий достоверность фиксации пенсионных прав лиц, застрахованных в ОПС, осуществляется не в дату обращения за пенсией, а постоянно в ходе их работы. В итоге к моменту приобретения права выхода работника на пенсию не создаётся проблем с подтверждением его специального и трудового стажа, поскольку

---

[11] Захаров М.Ж, Севастьянова В.Б., Тучкова Э.Г. Комментарий к новому пенсионному законодательству. М.: ИПК РУДН,2002. -С.79.

соответствующие данные уже проверены и сохранятся в его индивидуальном лицевом счете.

Рассмотренные выше практические и теоретические проблемы, решаются внедрением индивидуального учета в систему пенсионного государственного страхования. Впоследствии правовая база персонифицированного учета была дополнена Федеральным законом № 77 от 05.05.1997года «О внесении изменений и дополнений в Положение о Пенсионном фонде Российской Федерации, в Порядок уплаты страховых взносов работодателями и гражданами в Пенсионный фонд Российской Федерации и в Закон Российской Федерации «О государственных пенсиях в Российской Федерации», Федеральным законом № 138-ФЗ от 25.10.2001 « О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», а также в статьи 12 , 67 Федерального закона «Об актах гражданского состояния», постановлением Правительства Российской Федерации № 318 от 5.03.1997 «О мерах по организации индивидуального (персонифицированного) учета сведений о застрахованных лицах для целей государственного пенсионного страхования», нормативными документами Пенсионного фонда и Министерства труда России.[12]

В соответствии со статьей 1 Закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете» с учётом изменений и дополнений от 25.10.2001 года под индивидуальным (персонифицированным) учетом подразумевают организацию и ведение учета данных о каждом застрахованном гражданине для государственного пенсионного страхования.[13]

Статьей 3 упомянутого Закона определены цели персонифицированного учета:

---

[12] Захаров М.Л., Тучкова Э.Г. Право социального обеспечения. М.: ИПК РУДН, 2001. С.155.

[13] Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»//Сборник документов по Федеральному закону «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования». - М.: Пенсионный фонд Российской Федерации, 1996.

1. создание, в соответствии с результатами труда каждого застрахованного лица, условий для назначения пенсий;

2. обеспечение достоверности данных о стаже и заработке граждан, предопределяющих размер пенсии при назначении;

3. создание информационной базы для осуществления и совершенствования пенсионного законодательства , а также для назначении пенсионных выплат на основании страхового стажа лица, застрахованного в ОПС, и их страховых взносов;

4. развитие неравнодушия застрахованных лиц в уплате взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;

5. создание условий для контролирования за уплатой взносов застрахованными лицами;

6. информационная поддержка прогнозирования расходной части на выплату пенсий, обозначение тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд, расчета показателей макроэкономики, относящихся к государственному пенсионному обеспечению;

7. упрощение порядка и убыстрение процедуры назначения трудовых пенсий застрахованным лицам от государства, что также связано с расширением информационных технологий и достижения в получении и предоставлении сведений через удалённый доступ в сети Интернет.

Согласно статье 4 Закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете» персонифицированный учёт выстраивается на следующих аспектах:

1. федерального характера и единства пенсионного страхования в Российской Федерации;

2. обязательности, всеобщности и уплаты взносов в Пенсионный фонд России, а также учета данных о застрахованных гражданах;

3. простоты для каждого застрахованного гражданина сведений о нём, которыми обладают органы Пенсионного фонда Российской Федерации, обязанностью которого является ведение индивидуального (персонифицированного) учета;

4. применения сведений о застрахованных гражданах, которыми органы Пенсионного фонда России располагают, только для целей обеспечения пенсиями.

Персонифицированный учет застрахованных лиц позволяет довести государственную систему в соответствие с рыночными отношениями.

Факт внедрения персонифицированного учета в обычай деятельности Пенсионного фонда Российской Федерации доказывает о решительном сдвиге в матрице пенсионной системы, во всяком случае, в её финансовой составляющей. С началом полномасштабного применения сведений персонифицированного учета при комплектовании расходной и доходной составляющих бюджета Пенсионного фонда России каждое трудоспособное лицо будет рассматриваться как индивидуальный источник финансовых ресурсов для своего же обеспечения при приближении старости, а исчисление размера пенсии будет осуществляться не с помощью средних данных в целом по всему работающему населению страны. Также появляется возможность совершенствовать государственное пенсионное страхование на пути установления реальной зависимости объёма пенсии от уплаченных страховых взносов и страхового стажа. Такая зависимость должна положительно сказаться на бюджете государственной пенсионной системы, ведь она создает интерес в своевременной, полной уплате взносов.

Персонифицированный учет финансовых платежей каждого застрахованного лица должен использоваться в основе составной части механизма разрешения проблемы экономического обоснования степени дифференциации размера пенсии, что приведет к увеличению пенсии сотрудникам тех сфер производств, которые имеют более высокие заработки, но не получают правомерные им пенсии, например в топливно-энергетическом комплексе гражданской авиации, др..

Вместе с этим возникают экономические предпосылки для изменения порядка перерасчета величины пенсии с учетом инфляции стоимости жизни

исходя из индивидуальных особенностей уплаты взноса каждым застрахованным лицом.[14]

[14] Захаров М.Л., Тучкова Э.Г. Право социального обеспечения России: Учебник. - М.: Издательство БЕК, 2004. –С.131.

Глава 2. Особенности индивидуального персонифицированного учета в ООО «Автоправо»

2.1. Организационно-экономическая характеристика общества

Официальное наименование учреждения:

Полное – Общество с ограниченной ответственностью «Автоправо».

Сокращенное – ООО «Автоправо».

Место нахождения: 165300, Россия, Архангельская область, г. Котлас, ул. Карла Маркса, д. 7, офис 139/2.

Помещение для реализации своей деятельности ООО «Автоправо» арендует.

Учреждение является коммерческой организацией, преследующей в качестве основной цели своей деятельности - извлечение прибыли.

Организационно-правовая форма – Общества с ограниченной ответственностью.

Учредителем предприятия является физическое лицо с долей в уставном капитале в размере 100%. Управление предприятием согласно Устава, осуществляет исполнительный орган Общества-директор Арасланова Татьяна Шамильевна .

Учреждение является юридическим лицом, имеет Устав, расчетный счет, открытый в филиале «Санкт-Петербургский» АО «Альфа-банк».

Для достижения уставных целей предприятие осуществляет основной вид деятельности – Деятельность в области права

ОКВЭД (вид деятельности)- 69.10

ОКТМО- 11710000

Основной гос. регистрационный номер (ОГРН)- 1152904000150

Учреждение самостоятельно устанавливает структуру управления деятельностью учреждения, штатное расписание, распределяет должностные обязанности.

Комплектование штата работников осуществляется на основе трудовых договоров, заключаемых в соответствии с действующим законодательством.

На работу принимаются специалисты, имеющие профессиональную квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности и подтвержденную документами об образовании.

Заработная плата начисляется автоматизированным способом с помощью программы «1С:Бухгалтерия»:

Средняя заработная плата с 01 января 2020 года составляет 23 200 руб.

Учетная политика реализуется через:

- план счетов учета;
- корреспонденцию счетов учета;
- иные вопросы организации учета.

Данные первичных учетных документов систематизируются и отражаются накопительным способом в регистрах учета:

- журнал операций по счету «Касса»;
- журнал операций по банковскому счету;
- журнал операций расчетов с подотчетными лицами;
- журнал операций расчетов по заработной плате;
- Главная книга.

Налоговый учет на предприятии организуется в соответствии с требованиями НК РФ. Ведение бухгалтерского, налогового, кадрового учета осуществляется бухгалтерской службой учреждения. В бухгалтерии работает бухгалтер, который ведет учёт в полном объеме. Налоговые регистры формируются автоматизированным способом с использованием программы «1С: Бухгалтерия».

Ответственность за ведение налоговых регистров, кадровых документов, сведений персонифицированного учёта возлагается на бухгалтера.

2.2. Учет взносов (налогов) на пенсионное страхование и трудового стажа застрахованных лиц в ООО «Автоправо»

Персонифицированный учет в каждом субъекте Российской Федерации включает три стадии:

1. Регистрацию застрахованных лиц.

2. Сбор сведений о доходе, трудовом стаже, а также начисленных страховых взносов застрахованных граждан за период работы после начала регистрации.

3. Поэтапное внесение в лицевые счета сведений о стаже застрахованных лиц за период, предшествующий начальной регистрации.

В системе государственного пенсионного страхования должно быть зарегистрированы все лица, на которых распространяется государственное пенсионное страхование.

В статье 8 Закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете» изложены общие правила представления данных о застрахованных лицах. В соответствии с этой статьей сведения предоставляются плательщиками страховых взносов.[15]

Предприятия-работодатели предоставляют данные обо всех лицах, работающих у них в том числе по трудовым договорам, а также по договорам гражданско-правового характера, на вознаграждения по которым идёт начисление страховых взносов, за которых работодатели уплачивают страховые взносы. Предоставление сведений производится в территориальные органы Пенсионного фонда, где эти предприятия-работодатели зарегистрированы в качестве плательщиков страховых взносов.

Так, в настоящее время в учреждении работают 7 человек.

ООО «Автоправо», как любое юридическое лицо–работодатель, начисляет заработную плату, прочие выплаты своим работникам, при этом учёт ведётся в программном продукте «1С-Бухгалтерия». Бухгалтером производятся отчисления во внебюджетные фонды, том числе в ПФ РФ в размере 22% от объёма заработной платы на страховую часть.

---

[15] Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»//Сборник документов по Федеральному закону «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования». - М.: Пенсионный фонд Российской Федерации, 1996. С.5.

Согласно выписке из ЕГРЮЛ следует, что Общество состоит на учёте с 18.02.2015года в Государственном учреждении – Управление Пенсионного фонда Российской Федерации в г.Котлас и Котласском районе Архангельской области.

Контроль за достоверностью сведений о стаже и заработке, представляемых обществом, осуществляется органами Пенсионного фонда Российской Федерации.

При приеме на работу по трудовому договору физического лица в общество-Ховайло Е.В. обнаружилось, что он не зарегистрирован в системе государственного пенсионного страхования, поэтому работодателем было представлено на это лицо анкета зарегистрированного лица в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации в течение двух недель с момента приема на работу. Образец анкеты зарегистрированного лица представлен на рисунке 2.

Верность указанных в анкете данных заверяется личной подписью застрахованного гражданина. Работник не смог лично заверить анкету по причине длительного нахождения в командировке, поэтому, работодатель указал эту причину в анкете, и в последствии заверил её сам.

Анкета застрахованного лица была передана в территориальные органы Пенсионного фонда с заверенным сопроводительным документом - описью документов.

На основе представленной анкеты Управление Пенсионного фонда Российской Федерации в г.Котлас и Котласском районе Архангельской области в течение трех недель приняло решение об открытии лицевого счета и оформлении страхового свидетельства СНИЛС.

На основании статьи 6 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ на территории Российской Федерации на каждое лицо, застрахованное в системе ОПС, Пенсионный фонд РФ открывает лицевой индивидуальный счет с неменяющимся страховым номером, содержащим разряды, позволяющие выявить

ошибки, недочёты, допущенные при использовании этого страхового номера в учетном процессе.[16]

В соответствии с законодательством лицевой счет застрахованного гражданина должен содержать следующие данные: страховой номер; фамилию, которая была у застрахованного гражданина при рождении; фамилию, имя и отчество; место рождения; дату рождения; пол; адрес постоянного места жительства; серию и номер паспорта либо удостоверения личности, наименование выдавшего их органа, а также дату выдачи документов; гражданство; номер телефона; периоды трудовой и иной общественно полезной деятельности, включаемой в общий трудовой стаж для назначения государственной трудовой пенсии, а также специальный стаж, связанный с особыми условиями труда, работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; доход и заработную плату за каждый месяц трудового стажа, на которые начислены страховые взносы в ПФР в соответствии с законом Российской Федерации; сумму дохода или заработка за каждый месяц страхового стажа, которая учитывается при начислении трудовой пенсии; сумму начисленных и уплаченных по данному застрахованному гражданину страховых взносов за каждый месяц страхового стажа, включая страховые взносы самого застрахованного лица и страховые взносы за счет работодателя; интервалы выплаты пособий по безработице; периоды военной службы и другой приравненной к ней службы, которые включаются в общий трудовой стаж; сведения о назначении (перерасчете), индексации и начислении пенсии.

Вышеуказанные сведения могут уточняться и дополняться в процессе трудовой деятельности застрахованного гражданина.

Индивидуальный лицевой счет застрахованного гражданина хранится в Пенсионном фонде Российской Федерации на протяжении всей жизни

---

[16] Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»//Сборник документов по Федеральному закону «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования». - М.: Пенсионный фонд Российской Федерации, 1996. С.6.

застрахованного гражданина, а после его смерти - по сроку, предусмотренному порядком хранения пенсионных дел.[17]

Документом, подтверждающим регистрацию лица в системе государственного пенсионного страхования является страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, выдаваемое Пенсионным фондом и его территориальными органами, каждому застрахованному лицу.

Сведения о застрахованных лицах направляются в Пенсионный фонд России в соблюдении с утвержденными им в установленном порядке видами документов и инструкциями.[18]

Во исполнение Федерального закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» Правительством Российской Федерации была создана Инструкция о порядке ведения индивидуального (персонифицированного) учета сведений о застрахованных лицах для целей государственного пенсионного страхования, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации № 318 от 15.03.1997года.

Данная Инструкция определяет норму введения индивидуального (персонифицированного) учета данных о каждом лице, на которое распространяется государственное пенсионное страхование, в том числе:

1) порядок регистрации застрахованных граждан в системе государственного пенсионного страхования;

2) порядок предоставления в Пенсионный фонд Российской Федерации данных о застрахованных лицах, в том числе данных о трудовом стаже, заработке (доходе), исчисленных страховых взносах;

3) порядок использования этих данных для контроля за правильным расчётом страховых взносов на государственное пенсионное страхование.

---

[17] Инструкция о порядке ведения индивидуального (персонифицированного) учета сведений о застрахованных лицах для целей обязательного пенсионного страхования, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.03.97 г. №318г.С.10.

[18] Там же.С.11.

Сведения о застрахованных лицах предоставляются в виде документов как в электронной формате, так и в письменной форме. В первом случае юридическая сила предоставленных документов должна быть зафиксирована электронной цифровой подписью в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В соответствии со статьи 11 Федерального закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете» в зависимости от количества работников индивидуальные сведения о рабочем стаже организацией-работодателем направляются в территориальные органы Пенсионного фонда в различные сроки.[19]

Согласно той же статье, индивидуальные сведения о стаже и страховых взносах застрахованных граждан должны содержать следующие данные:

1) страховой номер индивидуального лицевого счета (рисунок 3);

2) фамилию, имя и отчество;

3) дату приема на работу (для застрахованного лица, принятого на работу данным работодателем в течение отчетного периода) или дату заключения договора гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы;

4) дату увольнения (для застрахованного лица, уволенного данным работодателем в течение отчетного периода) или дату прекращения договора гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы;

5) календарный интервал деятельности, включаемые в специальный стаж, обусловленные особыми условиями труда, работой в районах Крайнего

[19] Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»//Сборник документов по Федеральному закону «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования». - М.: Пенсионный фонд Российской Федерации, 1996. С.6.

Севера и приравненных местностях, работой на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, а также выслугой лет;

6) сумму дохода, на который начислялись взносы государственного пенсионного страхования, с помесячной детализацией отчетного периода;

7) сумму начисленных, уплаченных страховых взносов государственного пенсионного страхования с помесячной детализацией отчетного периода;

8) сумму выплат данному гражданину, учитываемые при назначении пенсии, однако на которые не начисляются страховые взносы государственного пенсионного страхования, с помесячной детализацией отчетного периода;

9) другие сведения, необходимые для верного назначения пенсии.

Вышеперечисленные сведения предоставляются по формам, определяемым Пенсионным фондом Российской Федерации. Копия информации о каждом застрахованном лице передается ему работодателем в этот же срок.

Организация-работодатель передаёт в Пенсионный фонд Российской Федерации два типа отчетности: ежемесячно – сведения о застрахованных лицах по форме СЗВ-М, которая представляется с 1 апреля 2016 года, ежегодно – сведения о страховом стаже застрахованного лица по форме СЗВ-СТАЖ, которая представляется с 1 января 2017 года. Образец формы СЗВ-М представлен на рисунке 4.

Данные об исчисленных суммах страховых платежей общество отражает в расчете по страховым взносам, который представляется не позднее 30-го числа месяца, следующего за расчетным (отчетным) периодом (п. 7 ст. 431 Налогового кодекса Российской Федерации) в налоговый орган Федеральной налоговой службы №1 по Архангельской области и НАО.

Помимо учёта индивидуальных сведений по каждому застрахованному гражданину, система персонифицированного учета выполняет еще одну важную роль: позволяет иметь достоверные данные по работающему населению, в том

числе в настоящее время в связи с переходом на электронные трудовые книжки вводится новая отчетная форма СЗВ-ТД.[20]

Так, с 27 апреля 2020 г. вступило в силу Постановление Правительства Российской Федерации от 26.04.2020 г. № 590 «Об особенностях порядка представления страхователями в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации сведений о трудовой деятельности зарегистрированных лиц», установившее новые сроки представления страхователем сведений о работающих у него зарегистрированных лицах, предусмотренные пунктом 24 статьи 11 Федерального закона 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», в порядке, определенном абзацами первым и вторым пункта 26 статьи 11 указанного Федерального закона. Указанное Постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2020 г. и действует до 31 декабря 2020 г. (включительно).

В случаях приема на работу и увольнения зарегистрированного лица после 27 апреля 2020 г. данные о трудовой деятельности должны быть переданы не позднее рабочего дня, следующего за днём издания приказа (распоряжения), иных решений или документов, подтверждающих оформление трудовых отношений.

В случаях перевода на другую постоянную работу и подачи заявления о продолжении ведения страхователем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации или о предоставлении страхователем ему информации о трудовой деятельности в соответствии со с статьей 61 Трудового кодекса Российской Федерации сроки передачи отчетности не меняются – данные представляются не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором имели место перевод на другую постоянную работу либо подача соответствующего заявления.

Данные персонифицированного учета нужны не только для планирования пенсионного бюджета, но и для разработки стратегических решений о

[20] www.consultant.ru (сайт правовой системы КонсультантПлюс).

дальнейшем совершенствовании пенсионной системы. Информация о начисленных страховых взносах заносится на индивидуальные лицевые счета застрахованных граждан на основании данных, представленных плательщиками страховых взносов в налоговые органы и переданных ФНС России в ПФР.[21]

Данные о застрахованных лицах передаются в территориальные органы ПФР ежемесячно не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным периодом - месяцем.

В 2020 году крайними датами сдачи отчетности по форме СЗВ-М являются: за декабрь месяц 2019 г. - 15 января 2020 г.; январь месяц - 17 февраля 2020 г.; февраль месяц - 16 марта 2020 г.; март месяц - 15 апреля 2020 г.; апрель месяц - 15 мая 2020 г.; май месяц - 15 июня 2020 г.; июнь месяц - 15 июля 2020 г.; июль месяц - 17 августа 2020 г.; август месяц - 15 сентября 2020 г.; сентябрь месяц - 15 октября 2020 г.; октябрь месяц- 16 ноября 2020 г.; ноябрь месяц - 15 декабря 2020 г.; за декабрь месяц 2020 г. - 15 января 2021 г.[22]

Данные о страховом стаже каждого застрахованного гражданина представляется организацией один раз в год, по окончании отчетного периода (года). Не позднее 1 марта года, последующего за отчетным, возникает необходимость о представлении отчета по форме СЗВ-СТАЖ в территориальные органы ПФР.

В 2020 году крайней датой сдачи отчетности по форме СЗВ-СТАЖ являлась дата 02.03.2020 года.

Хотя численность сотрудников в организации не превышает 25 человек, отчетность представляется в электронном виде с усиленной квалифицированной электронной подписью.

Вначале общество пользовалось размещенными на сайте Пенсионного фонда Российской Федерации программой для подготовки и проверки отчетности, а в настоящее время вся отчетность формируется посредством программы «1С-

---

[21] Персонифицированный учёт в России в 2018 году //Юрист-проект.ru.

[22] www.pfrf.ru (сайт Пенсионного Фонда РФ).

Бухгалтерия», а далее зашифрованный файл подгружается в программный продукт «ViPNet Отчёт» для направления в ПФ РФ.

Как следует из описанных выше правил организации персонифицированного индивидуального учета, последний представляет собой трехсторонний процесс, объединяющий работодателя, орган Пенсионного фонда России и застрахованное лицо. Каждая из сторон в соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» обладает конкретными правами и обязанностями.

Обязанность по сбору от работодателей и занятого трудовой функцией населения необходимых данных и сведений в виде документов для выполнения работ по индивидуальному учёту, а также доставке в территориальный пункт персонифицированного учета лежит на уполномоченных Пенсионного фонда России на местах.

Глава 3. Совершенствование учета взносов на пенсионное страхование и трудового стажа в ООО «Автоправо»

3.1. Практические задачи и риски при переходе на электронные трудовые книжки

С начала 2020 года трудовые книжки в России переводятся с бумажного носителя на электронный формат. Сведения о трудовой деятельности работника будут храниться не в бумажном варианте, а в единой базе данных. Основным нормативным актом, регулирующим порядок перехода на электронные трудовые книжки, является Федеральный закон от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде», которым вносятся изменения:

− в Трудовой кодекс Российской Федерации и устанавливается возможность ведения информации о трудовой деятельности в электронном виде [23];

− в Федеральный закон от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» об обязанности работодателей с 1 января 2020 г. представлять в информационную систему Пенсионного фонда Российской Федерации данные о трудовой деятельности работников.[24]

Работодатель сможет предоставить сведения о трудовой деятельности застрахованного лица через специализированного оператора связи, Кабинет страхователя, а также обратившись в Клиентскую службу территориального органа Пенсионного фонда России. Застрахованные же лица смогут просмотреть

---

[23] Федеральный закон от 16.12. 2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде».

[24] Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»//Сборник документов по Федеральному закону «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования». - М.: Пенсионный фонд Российской Федерации, 1996.

информацию электронной трудовой книжки через портал государственных услуг либо через Личный кабинет гражданина, а также через установленные приложения на смартфонах. Новация поможет обеспечить постоянный и удобный доступ граждан к информации о трудовой деятельности, а работодатели получат новые возможности кадрового учета.

Преимущества и недостатки трудовых книжек в электронном виде и «бумажных» представлены в таблице.

Безусловно «Бумажный» вариант трудовой книжки привычен, поэтому к электронному формату лица пока относятся настороженно.

Так согласно проведённого мной опроса в анализируемом предприятии работники Общества не уверены, что трудовые книжки в электронном виде смогут сберечь информацию о стаже работника за весь трудовой путь до выхода на пенсию. Считают, что в базе данных могут произойти сбои, есть риски потерять информацию о сотруднике и, самое главное, о его трудовом стаже.

Основным отличием электронной трудовой книжки от книжки бумажного формата является то, что в физически она существовать не будет. Хранение информации о трудовой деятельности гражданина будет производиться в цифровом виде. Электронная трудовая книжка отражает практически весь список сведений, которые имелись в бумажной трудовой книжке:

1. информация о работнике;
2. даты приема, увольнения, перевода на другую работу;
3. место работы;
4. вид операции (прием, перевод, увольнение);
5. должность, специальность, квалификация, профессия, а также структурное подразделение;
6. разновидность поручаемой работы;
7. основание кадровой операции (дата, номер, вид документа);
8. причины прекращения трудового договора.

Ещё одно отличие — в электронную версию не будут вносить сведения об образовании работника, а также его поощрениях. После 2020 года хранение

трудовой книжки на бумажном носителе будет происходить у сотрудника.

Работодатели в течение первого периода перехода на электронные трудовые книжки в России в 2020 году обязаны осуществить следующие действия:

1) при необходимости принять или изменить локальные нормативные акты;

2) при необходимости подготовить изменения для внесения в соглашения, коллективные договоры;

3) обеспечить техническую подготовку к передаче сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

4) в срок до 30 июня 2020 года включительно письменно известить своих сотрудников об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с комплектованием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве сотрудника сделать выбор — вести ему трудовую книжку в электронном формате либо в бумажном виде.[25]

В Законе № 439-ФЗ сказано о том, что у работодателя существует обязанность об извещении о нововведении без исключения всех работников. Это значит, что направить уведомления нужно и тем, кто находится в отпуске по уходу за ребенком, а также в отпуске по беременности и родам. Так на предприятии есть работница, которая находится в отпуске по уходу за ребёнком до 1,5 лет, поэтому бухгалтерией общества было направлено данное извещение.

Стоит отметить, что если работодатель не уведомит сотрудников об изменениях по ведению трудовой книжки, то для работодателя будет назначен штраф по части 1 статьи 5.27 КоАП РФ. На основании этой нормы размер штрафной санкции для работодателя- индивидуального предпринимателя составит от 1 000 до 5 000 рублей, для организации — от 30 000 до 50 000 рублей, однако штраф за подобное нарушение налагается только один раз, вне зависимости от численности работников, которые не получили данные уведомления.

---

[25] Глотова С.А. Актуальные проблемы ведения кадрового документооборота в электронном виде // Отечественные архивы. 2019.№ 2. С.38.

Сведения работников, которые устроятся на работу впервые с 2021 года, будут вестись сразу в электронном формате, при этом оформлять новые трудовые книжки на бумажном носителе будет нельзя. Перевод на электронные трудовые книжки тех, кто работал раньше 2021 года, будет осуществляться с их согласия. Однако до конца 2020 года они смогут подать заявление в письменном виде работодателю о сохранении трудовой книжки бумажного образца.

В связи с переходом на электронные трудовые книжки с 1 января 2020 года Пенсионный фонд России разработал новую отчетность «Сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица» по форме СЗВ-ТД. Отчет должен содержать сведения об изменениях, произошедших за последний месяц. Предполагалось, что порядок сдачи — до 15-го числа каждого месяца, однако в связи со вспышкой коронавируса весной 2020 года, отчет по форме СЗВ-ТД необходимо сдать в течении суток с даты приёма на работу либо с даты увольнения. Также его нужно составить по тем работникам, которые в отчетном периоде принесли заявление о выборе бумажной или электронной трудовой книжки. Таким образом, с 1 января 2020 года в обязанности организации-работодателя входит уведомлять ПФР обо всех кадровых перемещениях работника.

Этот отчет предоставляют работодатели при условии, что были следующие действия:

- прием на работу нового работника;
- увольнение сотрудника;
- перевод на иную постоянную работу;
- получение сотрудником новой профессии, специальности либо квалификации;
- по приговору суда лишение сотрудника права занимать некоторые должности;
- подача сотрудником заявления о выборе метода ведения его трудовой книжки;
- переименование организации-работодателя.

Так же Пенсионный фонд России разработал отчетность «Сведения о трудовой деятельности, предоставляемые работнику работодателем» по форме «СЗВ-Р», которую организация-работодатель формирует по заявлению работника, в том числе и уволенного. Срок выдачи этой формы зависит от конкретной ситуации:

- если сотрудник увольняется, то организация-работодатель должна выдать ему указанные сведения в день его увольнения;
- если сотрудник запросил сведения не в связи с увольнением, то не позднее трёх рабочих дней со дня подачи запроса работником.

Указанная форма заполняется согласно приказов, других документов работодателя. Выдать сотруднику, в том числе бывшему форму «СТД-Р» можно будет:

- на бумажном носителе;
- в электронном формате, подписав усиленной квалифицированной подписью организации-работодателя;
- путем направления почтой заказным письмом с уведомлением, если сотрудник в день выдачи отсутствовал на рабочем месте.

Документ необходимо выдать и тем, кто трудится в организации по трудовому договору совместителям, а также дистанционным работникам. Фактически «СТД-Р» — это аналог выкопировки из трудовой книжки по работе в организации. [26]

Переход на электронную трудовую книжку необходим. В будущем данный сценарий должен внести только позитивные изменения. Рассмотрим пять важных рисков ускоренного перехода на электронные трудовые книжки:

1) Наполнение базы

Для создания единой системы учета кадров, которая придёт на смену бумажной трудовой книжке, по каждому сотруднику должны быть внесены данные об его специальности, в том числе квалификации, а также обо всех кадровых перемещениях работника, поэтому в этом поможет отчет «СЗВ-ТД»,

[26] www.pfrf.ru (сайт Пенсионного Фонда РФ).

который предоставляется работодателем в ПФР каждый месяц.

По данным Росстата на 1 января 2020 года зарегистрировано 71,4 млн. трудоустроенных россиян. Если принять среднее число записей в трудовой книжке равное двадцати, однако в некоторых отраслях с большой текучестью кадров у сотрудников уже к возрасту тридцати лет появляется в трудовой книжке вкладыш, то по всем сотрудникам получится около 1,5 миллиардов записей, которые необходимо внести в базу данных ПФР. Очевидно, что такое нововведение потребует большого количества трудозатрат, а также времени. Вопросы о том, в какой срок надо внести сведения и какие штрафные санкции для тех, кто откажется вносить данные, пока остаются открытыми.[27]

2) Трудозатраты работников кадров и денежная экономия

В преимуществах отмечалось уменьшение издержек работодателей на хранение и оформление «бумажных» трудовых книжек. Однако их ведение не требует больших временных либо финансовых затрат. Внести запись в трудовую книжку у специалиста по кадрам не займет более 2-3 минут, а шкаф либо сейф, где находятся трудовые книжки, есть практически в каждой организации, да и его стоимость немногим дороже электронно-цифровой подписи, которая необходима для взаимодействия с ПФР.

В итоге, с 2021 года обязанность у работодателя вести трудовую книжку отпадает, однако появляется новая - уведомление ПФР обо всех кадровых перемещениях работника практически в режиме онлайн. Возможно, при создании программы для ведения учета кадров разработчики обратят внимание на этот вопрос, и вся информация без привлечения специалистов отдела кадров либо бухгалтерии будет выгружаться в базу данных ПФР автоматически, но до этого момента трудозатраты специалистов по кадрам только возрастут.

Экономия - спорный вопрос. Бумажные приказы о перемещениях в кадрах никто не отменял, а вновь введённый законопроект только добавляет обязанность в день увольнения выдать сотруднику заверенную информацию обо всех кадровых перемещениях в период работы на бумажном носителе. В том случае

[27] www.pfrf.ru (сайт Пенсионного Фонда РФ).

если половина сотрудников организации написала заявление о сохранении трудовой книжки бумажного образца, то для специалистов отдела кадров получается двойная работа - нужно и постоянно сдавать отчётность в ПФР, и дублировать данные в обеих формах трудовых книжек, а также выполнять все требования по ведению и хранению «бумажных» трудовых книжек.

3) Доступ к информации о стаже кандидата во время отбора кандидатов

С точки зрения работодателя возникает вопрос о том, как на этапе подбора работников до момента заключения трудового договора можно будет удостовериться в трудовом стаже конкретного будущего работника и понять соответствуют ли указанные данные о стаже в резюме действительности. На сегодняшний день, в соответствии с трудовым законодательством, будущий работник среди прочих документов при заключении трудового договора должен предоставить трудовую книжку за исключением ситуации, когда он впервые трудоустраивается. Поэтому, работодатель имеет возможность убедиться в надёжности заявленных данных. В случае отсутствия трудовой книжки проверка возможна только после трудоустройства сотрудника. При этом стоит отметить о том, что если сотрудник предоставил ложные данные, то уволить по этому основанию не получится.

Эту задачу возможно будет решить через согласие сотрудника на ознакомление со сведениями об его трудовой деятельности на сайте ПФР или через предоставление им выписки о своем трудовом стаже. Однако на текущее время на законодательном уровне это не закреплено, поэтому сотрудник может отказать в доступе этой информации.

4) Достоверность информации

Также отрыт вопрос о контроле корректности наполнения базы. Пока неизвестно, кто будет контролировать данный вопрос - ПФР, работодатель или сам сотрудник должен будет сверить введенные данные со своей трудовой книжкой, а также на ком будет лежать ответственность за достоверность представленной информации, и как она будет восстанавливаться, если вдруг спустя время выяснится, что была допущена ошибка при переносе данных. Если

для этого потребуется хранить выписки, выданные работодателем, то какой смысл в цифровизации? И кто сможет убедиться в реальности поступающей информации, если одномоментно вносятся миллионы записей?

5) Безопасность информации

В недостатках отмечался вопрос о безопасности системы учета кадров. По данным компании INFOWATCH в мире за последние 13 лет утекло около 44 миллиардов записей, и эти данные с каждым годом только растут. Даже страшно представить к чему может привести компьютерный взлом либо уничтожение и кодирование данных о трудовом стаже миллионов сотрудников. Именно поэтому стоит сконцентрировать должное внимание проблеме безопасности защиты персональных данных.[28]

Переход на электронные трудовые книжки - одна из ступеней национального проекта «Цифровая экономика». По замыслу законодателей, электронные трудовые книжки дадут сплошные плюсы всем сторонам.

В заключение хотелось бы отметить, что цифровой формат трудовой книжки поможет снять со специалистов отдела кадров часть работы, причем весому7ю, связанную с оформления ее бумажного носителя. Кадровикам больше не нужно будет вносить вручную данные в трудовую книжку, не нужно будет также оборудовать для ее хранения специальное место и нести ответственность за сохранность документа.

Электронная трудовая книжка позволит работодателю принимать на работу сотрудника дистанционно без ознакомления с бумажными документами кандидата на место в компании. Это упростит жизнь тем работодателям, кто имеет в штате удаленных сотрудников.

С введением электронных трудовых книжек их оформлением сможет заниматься не только сотрудник кадровой службы, поскольку специфический процесс ведения «бумажных» трудовых книжек заменяется отправкой стандартной электронной отчётности. И это тоже облегчит жизнь работодателям.

Сотрудникам введение электронной трудовой книжки позволит иметь

[28] www.consultant.ru (сайт правовой системы КонсультантПлюс).

постоянный и удобный доступ к информации о своём трудовом стаже. Фактически его можно будет отслеживать в режиме online.

С введением электронных трудовых книжек работающих человек не будет больше обращаться в отдел кадров, чтобы ему заверили копию трудовой книжки, которая необходима для получения виз, пособий в органах соцзащиты, кредитов в банках и в иных случаях. Выписку из трудовой книжки на электронном носителе можно будет скачать самостоятельно в любой момент.

И одно из самых главных преимуществ - риск потери при электронном варианте трудовой книжки сводится к нулю.

Этот переход имеет колоссальные преимущества в сравнении с «бумажным» носителем и для работодателей, и для работников. Введение новых трудовых книжек призвано избавить бизнес, отделы кадров компаний от излишних трудозатрат, помочь минимизировать риск потери работниками сведений о своем трудовом стаже. Кроме того, ситуации, когда вследствие реорганизации или ликвидации организации работник не может подтвердить свой стаж, уйдут в прошлое. Электронная трудовая книжка откроет новые возможности кадрового учета работодателям и обеспечит постоянный доступ работников к информации о своей трудовой деятельности.

На первоначальном этапе перехода на электронный вариант трудовой книжки будут возникать сбои в системе, что естественно увеличит работу отдела кадров в разы, однако со временем произойдет отладка системы, и она начнет приносить максимальную пользу специалисту отдела кадров, упростит работу, а также увеличит её эффективность.

3.2. Рекомендации по совершенствованию персонифицированного учёта в ООО «Автоправо»

Новая пенсионная реформа закономерно предполагает увеличение объема работы для бухгалтерии по причине того, что прибавляется дополнительно новая отчётность.

Актуальные проблемы в связи с реализацией пенсионной реформы, большинство из которых связаны с организацией деятельности работников, а также способы их преодоления в организации следующие:

1. Распределение полномочий между сотрудниками отдела. В связи с прогнозируемым в результате осуществления реформы увеличением представляемой отчетности работодателем, а также подачи сведений ежемесячно, в том числе при приёме работников либо увольнении возникает необходимость подачи сведений в ПФ РФ на следующий рабочий день, необходимо задействовать других специалистов в случае отсутствия бухгалтера (отпуска, декрета, увольнения, болезни и т. д.). Возникает необходимость в четкой схеме распределения обязанностей между работниками.

Проблемы распределения обязанностей и замещения бухгалтера можно решить двумя способами:

- прием нового специалиста;
- обучение имеющихся сотрудников работе своих коллег, в том числе работе с формами СЗВ-М, СЗВ-СТАЖ.

Нанимать новых сотрудников менее выгодно, чем обучить действующий персонал. Стратегию приобретения готовых специалистов можно приравнять к покупке продуктов в магазине или на рынке. Мы понимаем, что покупать готовое дороже, чем выращивать самому, и качество не всегда соответствует нашим ожиданиям. Нередко «купленный» новый работник может не вписаться в коллектив и не отвечать требованиям руководства.[29]

[29] Санина Л. В. Направления модернизации предоставления услуг ПФР на территории Иркутской области / М. В. Вихорева, Л. В. Санина // Пенсионная реформа: проблемы реализации и пути их преодоления / под ред. Д. Ю. Федотова. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2013. С. 29.

Обучение персонала является важнейшим инструментом, с помощью которого руководство получает возможность повышать потенциал человеческих ресурсов и оказывать влияние на формирование организационной культуры.

Для решения этой проблемы используется метод ротации персонала. Ротация - это горизонтальное перемещение сотрудников на различные должности в пределах одной компании.

Цели ротации:

- ознакомить персонал с максимальным количеством задач в организации;
- проверить гибкость сотрудников, их умение ориентироваться в новой, нестандартной ситуации;
- сформировать кадровый резерв, в особенности в отношении руководящего состава;
- снять психологическое напряжение на ответственных участках работы, в том числе при работе с гражданами и юридическими лицами.

Таким образом, сотрудники организации смогут взаимно замещать/помогать друг другу.

2. Существует проблема с ведением архива кадровых документов организации, таких как личное дело работника, трудовые договора, приказы на отпуск, увольнение, приём на работу, а также сданной отчётности по персонифицированному учету сотрудников.

Архив запущен, совершенно нет никакой систематизации информации, нет журнала движения трудовых книжек, не ведется учет взятых, возвращенных работниками трудовых книжек, отчеты за разные период РСВ, СЗВ-М, СЗВ-СТАЖ перепутаны, многие документы не подшиты в дела, что препятствует дальнейшей работе, когда при необходимости нужно срочно найти то или иное дело, документ.

Для устранения неполадок в работе архива необходимо:

- провести тщательную ревизию, грамотную расстановку по номерам дел, документы по периодам;

- восстановить журнал по движению трудовых книжек в организации.

3. Одним из важнейших минусов являются постоянные изменения форм отчетности на застрахованных лиц. Часто либо меняется вся форма, либо появляются нововведения в отчетности (так, например, отчет за 1997 сдавался годовой, за 2000 - полугодиями, на данный момент месяцами и годом; с апреля 2018 г. формы «СЗВ-М» и «СЗВ-СТАЖ» организации обязаны предоставлять отчетность на учредителей, в том числе ПФР РФ разъяснений о нюансах отчетности не давало. Для юридических лиц это очень неудобно, поэтому возникает много ошибок в представленных отчетных документах. Чтобы избежать таких недочётов в предоставлении форм отчетности, существует инструкция Министерства труда по организации работы с ней, но, к сожалению, ошибки от этого не исчезли.

Решение этой проблемы - сформировать краткий алгоритм по работе с данными формами отчетности, а также представить страхователю-работодателю перечень типичных ошибок.

Таким образом, мы обозначили основные недостатки в работе персонифицированного учета Общества с ограниченной ответственностью «Автоправо» в связи с изменениями в пенсионном законодательстве, предложили способы их устранения, чтобы минимизировать ошибки, которые присущи страхователю в работе персонифицированного учёта, и тем самым ускорить реализацию пенсионной реформы.

Заключение

В настоящее время продолжает существовать проблема дефицита денежных средств, предназначенных для выплаты пенсий.

Несмотря на принятие нового пенсионного и налогового законодательств, нормы которых предусматривают ответственность налогоплательщика (по налоговому законодательству) и страхователя, застрахованных лиц, а также страховщика (по пенсионному законодательству), в стране не все организации=работодатели уплачивают обязательные платежи в федеральный бюджет и во внебюджетные фонды.

Думаю, что существует необходимость внесения изменения в действующее пенсионное и налоговое законодательство, то есть изменений, связанных с возвратом Пенсионному фонду Российской Федерации функции по контролю за уплатой страховых взносов на обязательное пенсионное страхование по причине того, что при передаче данных из налоговых органов происходят сбои в работе, в том числе «задвоение» учётных данных, как это было в 2017-2018 годах. Все это приводит к судебным тяжбам как страхователей, так и застрахованных лиц с ПФ РФ, ИФНС.

Кроме того, считаю необходимым в этих целях - открытие Пенсионным фондом своих расчетных счетов, а также возможность списания денежных средств с расчетных счетов недобросовестных страхователей безакцептным путём по результатам документарных и камеральных проверок.

Также существует проблема с часто меняющимися формами отчётности по персонифицированному учету застрахованных граждан, что приводит к сдаче сведений о работниках неполных, недостоверных, а также к несвоевременности подачи в орган ПФ РФ, начислению страхователям штрафных санкций.

Реализация части указанных мероприятий потребует проведения обеспечительных мер. Возможно, потребуется внесение изменений в должностные инструкции сотрудников, ознакомление с ними всего штата работников, обучение сотрудников. Однако, мне представляется, что с учетом

того экономического эффекта, который дает грамотность в вопросах персонифицированного учёта, затраты на данные мероприятия оправданы.

Таким образом, основная цель выпускной квалификационной работы и поставленные задачи достигнуты.

Список использованной литературы

I: Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 04.08.2014, № 31, ст. 4398.
2. Федеральный закон от 16.12. 2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде».
3. Федеральный закон от 03.10. 2018 г. № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» // В сборнике: «Пенсионная реформа в Российской Федерации».
4. Федеральный закон Российской Федерации от 28.12.2013 №424-ФЗ «О накопительной пенсии» // В сборнике: «Пенсионная реформа в Российской Федерации».
5. Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» // В сборнике: «Пенсионная реформа в Российской Федерации».
6. Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»// В сборнике: «Пенсионная реформа в Российской Федерации». (в ред. От 24.07.2009).
7. Федеральный закон от 15.12.2001 № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации»// В сборнике: «Пенсионная реформа в Российской Федерации».
8. Федеральный закон от 25.10.2001 № 138-ФЗ «О внесение изменений и дополнений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного

страхования» и в статьи 12 и 67 Федерального закона «Об актах гражданского состояния»//Правовая система «Гарант».

9. Федеральный закон от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования»// Правовая система «Гарант».
10. Федеральный закон от 07.05.1998 № 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах»// Правовая система «Гарант».
11. Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»//Сборник документов по Федеральному закону «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования». - М.: Пенсионный фонд Российской Федерации, 1996.
12. Инструкция о порядке ведения индивидуального (персонифицированного) учета сведений о застрахованных лицах для целей обязательного пенсионного страхования, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.03.97 г. №318г.

II: Учебники, монографии, брошюры

13. Захаров М.Ж, Севастьянова В.Б., Тучкова Э.Г. Комментарий к новому пенсионному законодательству. М.: ИПК РУДН,2002. -С.77-82.
14. Захаров М.Л., Тучкова Э.Г. Право социального обеспечения России: Учебник. - М.: Издательство БЕК, 2004. -131с.
15. Захаров М.Л., Тучкова Э.Г. Право социального обеспечения. М.: ИПК РУДН, 2001. -155с.
16. Захаров М.Л., Тучкова Э.Г, Практический и научный комментарий к закону Российской Федерации: «О государственных пенсиях в Российской Федерации». М.: ИПК РУДН, 1997. -98с.
17. Лепихов М.И. Право и социальная защита населения (социальное право). - М.: Издательство «Приор», 2000. -102с.

18. Соловьев А.А. Оформление пенсий: Методические указания. - М.: Издательство «Патриот», 2003. -С.3-26.
19. Пенсионная реформа в Российской Федерации/ Под редакцией М.Ю. Зурабова. - М.: Издание Пенсионного фонда Российской Федерации, 2003.- 45с.
20. Пенсионная реформа/ Под редакцией М.Ю. Зурабова. - М.: Издательство «Современная экономика и право», 2002. -95с.

III: Периодические издания

21. Агеева Е. В. Об используемых пенсионных схемах в государственной пенсионной системе / Е. В. Агеева // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) (электронный журнал). — 2013. — № 5.
22. Данилова, Е. А. Организация работы архива персонифицированного учёта отделения Пенсионного фонда по Тверской области / Е. А. Данилова, Н. В. Некрасова // Делопроизводство. — 2008. — № 4.
23. Глотова С.А. Актуальные проблемы ведения кадрового документооборота в электронном виде // Отечественные архивы. 2019.№ 2. С.35-40.
24. Медведев В.Н. Изменения в пенсионном законодательстве // Вестник Пенсионного Фонда России, -2015. - № 1.
25. Персонифицированный учёт в России в 2018 году //Юрист-проект.ru.
26. Санина Л. В. Влияние пенсионного обеспечения на формирование уровня и качества жизни населения / Л. В. Санина // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права) (электронный журнал). — 2013. — № 5.
27. Санина Л. В. Направления модернизации предоставления услуг ПФР на территории Иркутской области / М. В. Вихорева, Л. В. Санина // Пенсионная реформа: проблемы реализации и пути их преодоления / под ред. Д. Ю. Федотова. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2013. — С. 27–36.

28. Сапожникова, Н. И. Индивидуальный (персонифицированный) учёт и его роль в реализации пенсионной реформы / Н. И. Сапожникова // Вестн. Челяб. гос. ун-та. — 2015 — № 17(372). — Право. Вып. 43. — С. 58–62.
29. Федотов Д. Ю. Актуарное моделирование развития пенсионной системы России /Д. Ю. Федотов // Известия Иркутской государственной экономической академии. —2012. — № 6 (86). — С. 15–20.
30. Некрасова Н. В. Пенсионные накопления: выбор способа управления / Н. В. Некрасова // Финансы и кредит. — 2013. — № 38. — С. 34–51.
31. Шарифьянова, З. Ф. Социальное страхование в России: проблемы и перспективы развития / З. Ф. Шарифьянова // Инновационная наука. — 2015. — № 12. — С. 350–351.

IV: Электронные ресурсы

32. www.pfrf.ru (сайт Пенсионного Фонда РФ).
33. www.garant.ru (сайт правовой системы Гарант).
34. www.consultant.ru (сайт правовой системы КонсультантПлюс).

ООО "АВТОПРАВО"
Директору
Арасланова Татьяне Шамильевне

Уведомление 01.06.2020 № 1

Об изменениях в трудовом
законодательстве

Уважаемая Татьяна Шамильевна!

В соответствии с пунктом 4 части 1 статьи 2 Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ уведомляем Вас об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о Вашем праве путем подачи соответствующего письменного заявления сделать выбор между продолжением ведения Вашей трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) или предоставлением Вам сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ.

1. Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ внесены следующие изменения:
- с 1 января 2020 г. работники могут отказаться от продолжения ведения трудовой книжки в бумажном виде;
- с 1 января 2020 г. работодатели формируют сведения о трудовой деятельности (выполняемая работа, переводы на другую постоянную работу, основаниях прекращения трудового договора и др.) для каждого работника в электронном виде (т.н. электронную трудовую книжку) и передают их на хранение в Пенсионный фонд РФ.

2. До 31 декабря 2020 г. включительно Вы должны подать письменное заявление, в котором необходимо указать Ваш выбор: продолжить ведение трудовой книжки в бумажном виде в соответствии со статьей 66 ТК РФ или предоставлять Вам сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ.

3. Если Вы выберете продолжение ведения трудовой книжки в бумажном виде, за Вами сохранится право в дальнейшем изменить свой выбор и подать заявление о предоставлении сведений о трудовой деятельности.

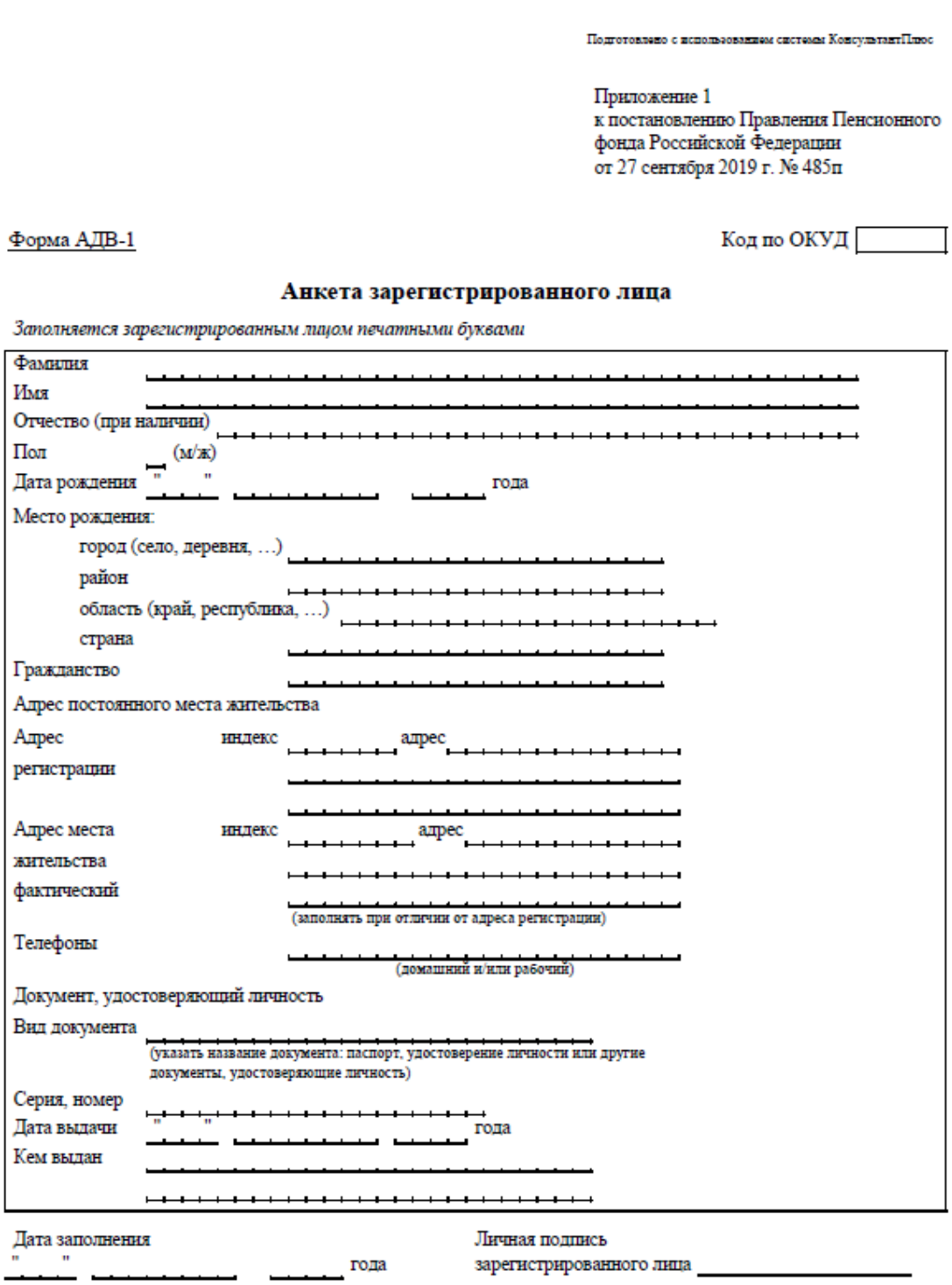
4. Если Вы выберете предоставление сведений о трудовой деятельности, в Вашу трудовую книжку будет внесена соответствующая запись, затем трудовая книжка будет выдана Вам на руки.

Просим Вас сделать выбор и передать заявление в отдел кадров до 31 декабря 2020 г. включительно.

Директор _____ Т. Ш. Арасланова
Подпись

Уведомление получил _____ _____
Подпись *Дата*

Рис.1. Заявление о переходе на электронную трудовую книжку



Подготовлено с использованием системы КонсультантПлюс

Приложение 1
к постановлению Правления Пенсионного
фонда Российской Федерации
от 27 сентября 2019 г. № 485п

Форма АДВ-1 Код по ОКУД

Анкета зарегистрированного лица

Заполняется зарегистрированным лицом печатными буквами

Фамилия
Имя
Отчество (при наличии)
Пол (м/ж)
Дата рождения " " года
Место рождения:
город (село, деревня, …)
район
область (край, республика, …)
страна
Гражданство
Адрес постоянного места жительства
Адрес регистрации индекс адрес
Адрес места жительства фактический индекс адрес
(заполнять при отличии от адреса регистрации)
Телефоны
(домашний и/или рабочий)
Документ, удостоверяющий личность
Вид документа
(указать название документа: паспорт, удостоверение личности или другие документы, удостоверяющие личность)
Серия, номер
Дата выдачи " " года
Кем выдан

Дата заполнения " " года

Личная подпись зарегистрированного лица

Рис.2. Анкета зарегистрированного лица


Российская Федерация
СТРАХОВОЕ СВИДЕТЕЛЬСТВО
ГОСУДАРСТВЕННОГО ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ
№ 044-251-209-15
Ф.И.О. ПЛОТНИКОВ
ИВАН
НИКОЛАЕВИЧ
Дата и место рождения 28 октября 1954 года
ПУСКИНО
КОТЛАССКИЙ
АРХАНГЕЛЬСКАЯ ОБЛАСТЬ
Пол Мужской

Рис.3. Страховое свидетельство Государственного Пенсионного страхования

УТВЕРЖДЕНА
постановлением Правления ПФР
от 1 февраля 2016 г. № 83п

Форма СЗВ-М

Сведения о застрахованных лицах

1. Реквизиты страхователя (заполняются обязательно):

Регистрационный номер в ПФР 039-010-024175

Наименование (краткое) ООО "АВТОПРАВО"

ИНН 2904026951 КПП 290401001

2. Отчетный период 02 календарного года 2020 (заполняется обязательно)

(01 – январь, 02 – февраль, 03 – март, 04 – апрель, 05 – май, 06 – июнь, 07 – июль, 08 – август, 09 – сентябрь, 10 – октябрь, 11 – ноябрь, 12 – декабрь)

3. Тип формы (код) исхд (заполняется обязательно одним из кодов: "исхд", "доп", "отмн")

"исхд" – исходная форма, впервые подаваемая страхователем о застрахованных лицах за данный отчетный период

"доп" – дополняющая форма, подаваемая с целью дополнения ранее принятых ПФР сведений о застрахованных лицах за данный отчетный период

"отмн" – отменяющая форма, подаваемая с целью отмены ранее неверно поданных сведений о застрахованных лицах за указанный отчетный период

4. Сведения о застрахованных лицах:

(указываются данные о застрахованных лицах – работниках, с которыми в отчетном периоде заключены, продолжают действовать или прекращены трудовые договоры, гражданско-правовые договоры, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг, договоры авторского заказа, договоры об отчуждении исключительного права на произведения науки, литературы, искусства, издательские лицензионные договоры, лицензионные договоры о предоставлении права использования произведения науки, литературы, искусства)

№ п/п	Фамилия, имя, отчество (при наличии) застрахованного лица (заполняются в именительном падеже)	Страховой номер индивидуального лицевого счета (заполняется обязательно)	ИНН (заполняется при наличии у страхователя данных об ИНН физического лица)
1	Арасланова Татьяна Шамильевна	044-264-353 39	434545663349

Директор _____ _____ Арасланова Татьяна Шамильевна

Наименование должности руководителя (Подпись) (Ф.И.О.)

Дата 15.03.2020 М.П. (при ее наличии)

Рис.4. Форма СЗВ-М

Таблица - Преимущества и недостатки трудовых книжек

Электронная трудовая книжка	«Бумажная» трудовая книжка
Преимущества	
Сотрудники смогут в режиме онлайн посмотреть свою трудовую книжку.	Информация не может исчезнуть или быть украдена третьими лицами (маленькая вероятность)
Уменьшение затрат для работодателя в части хранения трудовых книжек.	Система ведения «бумажных» книжек отлажена
Уменьшение бюрократии при оформлении пенсии. Сотрудник сможет дистанционно подтвердить свои данные.	Нет риска утраты информации из-за сбоев в информационных системах
Единая система данных, интеграция с государственными службами РФ.	«Бумажная» трудовая книжка более понятна людям старше 50 лет (она более привычна)
Повышение уровня защиты данных от доступа третьих лиц. Защита данных от потерь.	Кадровым работникам быстрее и интуитивно легче заполнить «бумажную» трудовую книжку
Появляется возможность быстро найти необходимую информацию по сотруднику.	

Недостатки	
Риск утечки информации в результате взлома системы или компьютерного сбоя.	Существуют издержки работодателей на приобретение, ведение и хранение «бумажных» трудовых книжек.
Возможно дополнительные затраты на доработку программы кадрового учета, или покупку новой программы, а также ее технической поддержки.	Существует вероятность потери
Возможное отсутствие доступа к интернету, либо неумение им пользоваться.	Книжка может быть неверно заполнена кадровыми работниками, могут быть представлены ошибочные, неточные и недостоверные сведения о трудовой деятельности.
Ошибочный перенос данных от работодателя в ПФ.	