

Где получить сведения о трудовой деятельности (данные электронной трудовой книжки) помимо портала Госуслуг

1. Краткая постановка вопроса

Гражданин имеет доступ к разделу «Сведения о трудовой деятельности» на Едином портале государственных и муниципальных услуг (ЕПГУ, «Госуслуги»), однако отображаемая там информация неполна (видны сведения лишь о двух-трёх работодателях) и частично представлена в нечитаемом виде — «зашифрована английскими буквами и символами». Требуется установить: (а) какие каналы получения сведений о трудовой деятельности, содержащихся в электронной трудовой книжке (ЭТК), предусмотрены законом помимо ЕПГУ; (б) в каком порядке и в какие сроки работодатель и Социальный фонд России (СФР) обязаны такие сведения предоставить; (в) каков порядок исправления неполных или недостоверных сведений; (г) чем объясняется неполнота и «закодированность» данных и что с этим делать юридически.

Ниже разбор ведётся по каждому каналу и каждой версии отдельно, с указанием норм.

2. Правовая природа «электронной трудовой книжки»: что именно в ней отображается

ЭТК — не самостоятельный документ, а совокупность **сведений о трудовой деятельности**, которые работодатель формирует в электронном виде и представляет в СФР в порядке, установленном законодательством об индивидуальном (персонифицированном) учёте (ст. 66.1 ТК РФ, введена Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

Состав сведений определён абз. 2 ст. 66.1 ТК РФ и ст. 11 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте...»: информация о работнике, месте работы, трудовой функции, переводах на другую постоянную работу, об увольнении с указанием основания и причины прекращения трудового договора. Формируются они в составе единой формы сведений ЕФС-1 (ранее — отдельная форма СЗВ-ТД), а формы выдачи

работнику и Фондом утверждены приказом Минтруда России от 10.11.2022 № 713н — это формы **СТД-Р** («Сведения о трудовой деятельности, предоставляемые работнику работодателем», приложение № 1) и **СТД-СФР** («...предоставляемые из информационных ресурсов Фонда пенсионного и социального страхования», приложение № 2), а также Порядок их заполнения (приложение № 3 к тому же приказу). Этим же приказом признаны утратившими силу приказ Минтруда России от 20.01.2020 № 23н и приказ от 17.09.2020 № 618н (п. 2 приказа № 713н); приказ № 713н вступил в силу с 1 января 2023 г.

Сроки представления работодателем сведений в Фонд (ст. 11 Закона № 27-ФЗ): при приёме на работу и увольнении — не позднее рабочего дня, следующего за днём издания соответствующего приказа; при переводе на другую постоянную работу и при подаче работником заявления о продолжении ведения трудовой книжки либо о предоставлении сведений о трудовой деятельности — не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором имели место соответствующее событие (в редакции, действующей с 1 января 2021 г.).

Практический вывод по разделу. Юридически значимым носителем является не «экран Госуслуг», а сведения индивидуального лицевого счёта (ИЛС) в СФР и выданный на их основе документ (СТД-Р либо СТД-СФР). Поэтому если отображение на ЕПГУ вызывает вопросы, правильный путь — получить документ из другого канала и сверить его с ИЛС.

3. Каналы получения сведений помимо ЕПГУ

3.1. Работодатель по последнему месту работы (форма СТД-Р)

Нормативная основа. Абз. 3 ст. 66.1 ТК РФ: работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (УКЭП), при её наличии у работодателя), поданном письменно или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя: - **в период работы** — не позднее трёх рабочих дней со дня подачи заявления; - **при увольнении** — в день прекращения трудового договора.

Абз. 4 ст. 66.1 ТК РФ закрепляет перечень источников получения сведений лицом, имеющим стаж работы по трудовому договору: у работодателя по последнему месту работы; в МФЦ; в СФР; с использованием ЕПГУ.

Важное исключение. Обязанность работодателя выдать СТД-Р по абз. 3 ст. 66.1 ТК РФ не действует, если в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом **на работника ведётся трудовая книжка** (то есть работник в 2020–2021 гг. выбрал сохранение бумажной книжки либо на него она ведётся в силу закона). Это исключение сформулировано именно в норме об обязанности работодателя; на получение сведений из СФР и МФЦ оно буквально не распространено.

Последствия увольнения. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку либо предоставить сведения о трудовой деятельности (ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ). Если это невозможно из-за отсутствия работника или его отказа от получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте, либо направить по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом; **со дня направления** указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку (ч. 5 ст. 84.1 ТК РФ). По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку, работодатель обязан выдать её не позднее трёх рабочих дней со дня обращения; по обращению работника, не получившего сведения о трудовой деятельности, — выдать их в тот же срок способом, указанным в обращении (ч. 5 ст. 84.1 ТК РФ).

Дополнительные документы у работодателя. Независимо от ЭТК работник вправе требовать по письменному заявлению копии документов, связанных с работой (приказов о приёме, переводах, увольнении; выписок из трудовой книжки; справок о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах, о периоде работы у данного работодателя и др.) — не позднее трёх рабочих дней со дня подачи заявления, заверенные надлежащим образом и **безвозмездно** (ст. 62 ТК РФ в редакции Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ, с последующими изменениями).

Практический вывод. Это самый быстрый канал: письменное (в том числе по e-mail в порядке, установленном работодателем) заявление о выдаче СТД-Р либо справки о периодах работы. Если работник сохранил бумажную трудовую книжку, требование о выдаче именно СТД-Р может быть оспорено работодателем со ссылкой на исключение в абз. 3 ст. 66.1 ТК РФ — в этом

случае корректнее требовать копии кадровых документов по ст. 62 ТК РФ и СТД-СФР в СФР.

3.2. Социальный фонд России: личное или письменное обращение (форма СТД-СФР)

Нормативная основа. Абз. 4 ст. 66.1 ТК РФ: лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности в **Фонде пенсионного и социального страхования** на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, либо в форме электронного документа, подписанного УКЭП (а также в МФЦ и через ЕПГУ). Право зарегистрированного лица на получение сведений, содержащихся в его индивидуальном лицевом счёте, закреплено в ст. 14 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ; порядок предоставления государственной услуги детализирован в Административном регламенте предоставления ПФР государственной услуги по предоставлению сведений о трудовой деятельности зарегистрированного лица (в частности, п. 59–60 Регламента: подача запроса через ЕПГУ или «Личный кабинет застрахованного лица» без дополнительной подачи запроса в иной форме; автоматизированные процедуры при электронном запросе выполняются в срок, не превышающий одного рабочего дня).

Порядок действий. Обращение подаётся: - лично в клиентскую службу территориального органа СФР (с документом, удостоверяющим личность, и документом, подтверждающим регистрацию в системе персонифицированного учёта, — СНИЛС; через законного представителя или представителя по нотариальной доверенности); - через МФЦ (см. п. 3.4); - в электронной форме — через «Личный кабинет гражданина» на официальном сайте СФР или ЕПГУ.

Документ выдаётся по форме СТД-СФР (приложение № 2 к приказу Минтруда России от 10.11.2022 № 713н) — на бумажном носителе, заверенный надлежащим образом, либо в форме электронного документа с УКЭП.

Сроки. Специальный срок для услуги установлен Административным регламентом, причём для электронных запросов автоматизированные процедуры выполняются не более одного рабочего дня (п. 60 Регламента). Если гражданин обращается письменным заявлением общего характера, применяется общий срок рассмотрения обращений — 30 дней со дня регистрации (ч. 1 ст. 12 Федерального закона от 02.05.2006 № 135-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации»).

Практический вывод. СФР — ключевой канал, поскольку именно в ИЛС аккумулируются данные всех работодателей. Обращение в СФР даёт

официальный документ с УКЭП либо заверенный бумажный экземпляр, пригодный для предъявления по месту требования (пенсионное дело, суд, иные органы). Именно здесь проверяется, какие кадровые мероприятия фактически поступили в Фонд.

3.3. «Личный кабинет гражданина» на сайте СФР

Нормативная основа. Абз. 4 ст. 66.1 ТК РФ (получение сведений в Фонде, в том числе в форме электронного документа, подписанного УКЭП), п. 60 Административного регламента (подача запроса через «Личный кабинет застрахованного лица» — без дополнительной подачи запроса в иной форме).

Практический вывод. Это самостоятельный электронный канал, **отличный от ЕПГУ**: интерфейс, формат загрузки и перечень отображаемых сведений здесь иные, чем на Госуслугах. В большинстве случаев здесь можно скачать выписку из ИЛС и документ по форме СТД-СФР (PDF с визуализацией печати/подписи либо машиночитаемый файл). Если на ЕПГУ данные выглядят «закодированными», загрузка из личного кабинета СФР обычно позволяет получить читаемый документ (см. раздел 5).

3.4. Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг (МФЦ)

Нормативная основа. Абз. 4 ст. 66.1 ТК РФ прямо называет МФЦ источником получения сведений о трудовой деятельности — **на бумажном носителе, заверенных надлежащим образом** (электронная форма с УКЭП для МФЦ в норме не предусмотрена). Организация предоставления услуг через МФЦ регулируется Федеральным законом от 27.07.2010 № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» (в части принципа «одного окна» и перечня услуг, предоставляемых в МФЦ).

Практический вывод. Оптимальный вариант для получения именно **бумажного заверенного** документа, если нет возможности или желания пользоваться электронными сервисами, а также для граждан, у которых электронные сервисы некорректно отображают данные.

3.5. ЕПГУ (для полноты картины)

Нормативная основа. Абз. 4 ст. 66.1 ТК РФ — получение сведений «с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью».

Практический вывод. ЕПГУ — не единственный и не обязательно наиболее информативный канал: он отображает те же сведения ИЛС, что и СФР, но в собственном интерфейсе, который может некорректно визуализировать данные (см. раздел 5). Юридически значим документ, подписанный УКЭП, — его обычно можно скачать и открыть вне портала.

3.6. Архивные организации и документы ликвидированных работодателей

Нормативная основа. Федеральный закон от 22.10.2004 № 125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации» (хранение и передача на хранение документов по личному составу, в том числе при ликвидации организаций). Подтверждение периодов работы при утрате документов — Правила подсчёта и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий, утверждённые постановлением Правительства РФ от 02.10.2014 № 1015; перечень документов, подтверждающих периоды работы, — приказ Минздравсоцразвития России от 31.03.2011 № 258н.

Практический вывод. Если работодатель ликвидирован, сведения в ИЛС могут отсутствовать либо быть неполными. Тогда период работы подтверждается архивной справкой (архив муниципальный, ведомственный, орган, принявший документы ликвидированной организации), а при утрате документов — в установленных случаях свидетельскими показаниями и (или) в судебном порядке (разъяснения о подтверждении стажа содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 11.12.2012 № 30 «О практике рассмотрения судами дел, связанных с реализацией прав граждан на трудовые пенсии»).

3.7. Вспомогательный канал: личный кабинет налогоплательщика (ФНС России)

Нормативная основа. Ст. 230 НК РФ (обязанности налоговых агентов по представлению сведений о доходах физических лиц); право на доступ к своим персональным данным — ст. 14 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

Практический вывод. Сведения о доходах (справки по форме 2-НДФЛ, данные о налоговых агентах) позволяют восстановить перечень работодателей и периоды выплат. Это **не** официальное подтверждение трудового стажа и не заменяет СТД-Р/СТД-СФР, но полезно как доказательство при восстановлении сведений ИЛС и при подготовке иска.

3.8. Судебный порядок (если сведения восстановить не удалось)

Нормативная основа. Установление факта трудовых отношений — ст. 16, 61, 67 ТК РФ; установление фактов, имеющих юридическое значение, — ст. 264–268 ГПК РФ. Разъяснения по трудовым спорам — постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Практический вывод. К этому способу прибегают, когда ни работодатель, ни СФР не могут подтвердить периоды работы документами. Установленный судом факт работы у конкретного работодателя в конкретный период является основанием для внесения сведений в ИЛС.

4. Почему на Госуслугах видно лишь «пару-тройку» работодателей: юридические причины

4.1. Сведения о трудовой деятельности формируются в электронном виде с 1 января 2020 года. До этой даты система персонального учёта «основных кадровых мероприятий» не велась. Единовременно работодатели передавали в Фонд сведения о трудовой деятельности **по состоянию на 1 января 2020 года** — то есть, по сути, сведения о последнем кадровом мероприятии (последнем работодателе). Прямо это следует из изменений, внесённых в ст. 11 Закона № 27-ФЗ: «сведения о трудовой деятельности по состоянию на 1 января 2020 года у данного страхователя на такое зарегистрированное лицо представляются не позднее 15 февраля 2021 года» (п. 2.5 ст. 11 названного Закона в редакции Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ). Следовательно, **периоды работы до 2020 года в ЭТК как «записи о приёме/переводе/увольнении» в большинстве случаев не отображаются вообще** — они содержатся в ИЛС в виде сведений о стаже (раздел выписки из ИЛС), а не в виде ЭТК.

4.2. Отсутствие или задержка отчётности работодателя. В ЭТК попадает только то, что работодатель фактически представил в Фонд (с 2020 — СЗВ-ТД, с 2023 — ЕФС-1, подраздел 1.1). Если работодатель отчётность не подал, подал с ошибкой или подал с нарушением срока, соответствующие записи в ЭТК отсутствуют либо искажены.

4.3. Ликвидация (банкротство) работодателя. Организация могла не успеть или не иметь возможности подать сведения; документы — только в архиве (см. п. 3.6).

4.4. Вид занятости. В ЭТК не отражаются: работа по гражданско-правовым договорам (подряд, возмездное оказание услуг), деятельность в качестве

индивидуального предпринимателя, самозанятого, адвоката, нотариуса, работа у иностранного работодателя за пределами Российской Федерации.

4.5. Сохранение бумажной трудовой книжки. Если работник выбрал бумажную книжку, данные в ИЛС всё равно формируются Фондом по представленным работодателем сведениям, однако выдача СТД-Р работодателем по абз. 3 ст. 66.1 ТК РФ не производится (см. п. 3.1). Часть граждан именно из-за этого считает, что их «электронной книжки» не существует.

4.6. Исторические периоды (до регистрации в системе персонифицированного учёта, до 2002 года). Сведения об этих периодах в ИЛС неполны в принципе; подтверждение — документами и (в установленных случаях) свидетельскими показаниями (постановление Правительства РФ от 02.10.2014 № 1015).

Практический вывод. Сам факт того, что на ЕПГУ видно только двух-трёх работодателей, **не обязательно означает ошибку**: это закономерно для данных, сформированных с 2020 года плюс одна запись о последнем работодателе по состоянию на 01.01.2020. Проверить полноту стажа нужно не по ЭТК, а по выписке из ИЛС, полученной в СФР (разделы о стаже и о страховых взносах).

5. Почему текст «зашифрован английскими буквами и символами»: технические причины и правовые последствия

Юридической нормы, регуливающей «читаемость» интерфейса, не существует; правовое значение имеет **достоверность сведений ИЛС и факт выдачи документа установленной формы**. Тем не менее ситуация имеет практическое решение. Возможные причины:

5.1. Отображение машиночитаемого формата вместо документа. Сервисы ЕПГУ/СФР могут формировать выгрузку в формате XML/JSON (то есть в виде структурных тегов, содержащих латиницу, служебные символы, коды кадровых мероприятий). Это не «шифр», а технический формат обмена; читаемым он становится при открытии в соответствующем программном обеспечении либо при получении документа по формам СТД-Р/СТД-СФР, утверждённым приказом Минтруда России от 10.11.2022 № 713н.

5.2. Сбой кодировки (некорректная интерпретация символов) в браузере или мобильном приложении. Кириллица может отображаться

«латиницей и символами» из-за ошибки кодировки при рендеринге страницы или при скачивании файла. Лечится открытием документа на другом устройстве/браузере, скачиванием PDF-версии вместо машиночитаемой выгрузки.

5.3. Особенности данных, переданных работодателем. В отчётности наименования организаций, их регистрационные номера, коды структурных подразделений и видов мероприятий могут передаваться в сокращённом/кодированном виде; часть полей формы содержит коды, а не текст. Это дефект качества данных, но не их «шифрование».

Что делать практически (все три ситуации): 1. Скачать документ по форме **СТД-СФР** в личном кабинете СФР (или через МФЦ/клиентскую службу СФР) — в PDF либо в форме электронного документа, подписанного УКЭП; открыть на стационарном компьютере. 2. Запросить у работодателя по последнему месту работы **СТД-Р** на бумажном носителе (либо электронный документ с УКЭП) — абз. 3 ст. 66.1 ТК РФ; при сохранённой бумажной книжке — копии кадровых документов по ст. 62 ТК РФ. 3. Обратиться в клиентскую службу СФР или МФЦ за бумажным заверенным экземпляром — абз. 4 ст. 66.1 ТК РФ. 4. Если искажение носит характер недостоверных сведений в ИЛС (а не только визуального дефекта) — запустить процедуру исправления (раздел 6). 5. Технические сбои отображения на ЕПГУ — предмет обращения в техническую поддержку оператора портала; это не создаёт и не прекращает прав работника, поэтому самостоятельного юридического значения не имеет, но фиксация обращения (скриншоты, номер обращения) полезна при доказывании неполноты данных.

Практический вывод. «Зашифрованность» сама по себе не нарушает прав работника. Нарушением будет отказ выдать документ установленной формы в установленный срок, а также наличие в ИЛС неполных/недостоверных сведений.

6. Порядок исправления неполных или недостоверных сведений ИЛС

6.1. Обращение к работодателю

Нормативная основа. Ст. 66.1 ТК РФ (обязанность предоставлять сведения о трудовой деятельности), ст. 11 Закона № 27-ФЗ (обязанность страхователя представлять сведения, в том числе корректирующие — в составе ЕФС-1,

подраздел 1.1; ранее — СЗВ-ТД), приказ Минтруда России от 10.11.2022 № 713н (формы и порядок заполнения).

Практический вывод. Наиболее быстрый путь, если организация действует: письменное заявление с указанием конкретных расхождений (отсутствует запись о приёме/переводе/увольнении, неверная дата, неверное наименование, неверное основание увольнения). Работодатель обязан подать корректирующие (отменяющие) сведения в Фонд. Отказ фиксируется письменно и becomes доказательством для обращения в СФР, ГИТ и суд.

6.2. Обращение в СФР

Нормативная основа. Ст. 14 Закона № 27-ФЗ (право зарегистрированного лица на получение сведений ИЛС), Административный регламент (п. 60), ч. 1 ст. 12 Федерального закона от 02.05.2006 № 135-ФЗ (30 дней на рассмотрение письменного обращения).

Практический вывод. СФР по обращению зарегистрированного лица проводит проверку сведений ИЛС и при необходимости взаимодействует со страхователем; при подтверждении расхождений данные корректируются. Если орган отказывает, отказ должен быть мотивирован и может быть обжалован в вышестоящий орган СФР (подчинённость — по территориальности), в прокуратуру либо в суд.

6.3. Государственная инспекция труда и прокуратура

Нормативная основа. Ст. 356–357 ТК РФ (полномочия государственных инспекторов труда, право выдавать обязательные для исполнения предписания), ст. 361 ТК РФ (обжалование решений инспекции); ст. 10 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (рассмотрение обращений).

Практический вывод. Эффективно, если нарушитель — действующий работодатель: ГИТ вправе обязать его представить сведения, а также привлечь к административной ответственности. Одновременно создаётся доказательственная база для суда.

6.4. Судебный порядок и конкурирующие позиции

Нормативная основа (процессуальные варианты): - **Вариант А — административное судопроизводство** (гл. 22 КАС РФ, ст. 218–227): оспаривание решений, действий (бездействия) СФР, связанных с отказом внести (скорректировать) сведения ИЛС, если спор сводится к оспариванию действий органа, не связан с реализацией права на конкретную выплату. -

Вариант В — исковое производство (ГПК РФ, районный суд по правилам ст. 24 ГПК РФ): если требование связано с реализацией права на пенсию/выплату либо с возложением обязанности на работодателя, спор носит характер спора о праве.

Позиции практики. В судебной практике встречаются оба подхода; выбор определяется предметом требования: требование «признать незаконным отказ СФР во внесении сведений в ИЛС» чаще рассматривается по правилам КАС РФ, а требование «обязать включить периоды работы в страховой стаж и назначить (пересчитать) пенсию» — по правилам искового производства. Эта неоднородность — реальная процессуальная проблема: при ошибке в выборе порядка суд оставляет заявление без рассмотрения либо предлагает уточнить требования. Разъяснения по существу таких споров (в том числе о подтверждении стажа и об оценке сведений ИЛС) даны в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 11.12.2012 № 30 и в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2.

Сроки обращения (ТК РФ). Ч. 1 ст. 392 ТК РФ — три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении права (по спорам об увольнении — один месяц); ч. 2 ст. 392 ТК РФ — один год по спорам о невыплате или неполной выплате заработной платы и других причитающихся работнику выплат. По требованию о выдаче документов, связанных с работой, в практике применяется трёхмесячный срок ч. 1 ст. 392 ТК РФ; в то же время встречается позиция, что обязанность выдать документ (либо предоставить сведения) носит длящийся характер, и её неисполнение даёт основание для обращения в пределах срока, исчисляемого от каждого факта отказа. По требованиям к СФР о корректировке ИЛС ограничительные сроки ст. 392 ТК РФ не применяются (спор не является индивидуальным трудовым спором), однако затягивание существенно осложняет доказывание.

Конкурирующие позиции по ответственности работодателя за «электронную» книжку. Ст. 234 ТК РФ прямо называет среди случаев незаконного лишения работника возможности трудиться задержку выдачи **трудовой книжки** и внесение неправильной формулировки причины увольнения. По смыслу ч. 5 ст. 84.1 ТК РФ работодатель освобождается от ответственности за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности со дня направления уведомления (письма), а также в случаях несовпадения последнего дня работы с днём оформления прекращения трудовых отношений при увольнении по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 либо п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ и при увольнении женщины, срок трудового договора с которой продлён до окончания беременности (либо отпуска по беременности и родам) в соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ. Из этого следует, что: - **Позиция 1:**

задержка предоставления сведений о трудовой деятельности (при ведении ЭТК) по аналогии со ст. 234 ТК РФ влечёт возмещение не полученного работником заработка — если доказано, что из-за отсутствия документа работник не смог трудоустроиться (причинно-следственная связь обязательна). - **Позиция 2:** ст. 234 ТК РФ подлежит буквальному применению и распространяется только на трудовую книжку; за задержку сведений о трудовой деятельности наступает иная ответственность — материальная по ст. 236 ТК РФ (при денежном требовании), компенсация морального вреда по ст. 237 ТК РФ, административная по ст. 5.27 КоАП РФ.

Какая позиция применима, зависит от того, ведётся ли на работника бумажная трудовая книжка (тогда работает классическая конструкция ст. 234 ТК РФ), и от доказанности того, что именно отсутствие документа лишило работника возможности трудиться.

Административная ответственность. Ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права) — применима к нарушениям порядка выдачи документов и предоставления сведений; ст. 13.11 КоАП РФ — при нарушениях в сфере персональных данных.

Компенсация морального вреда — ст. 237 ТК РФ.

6.5. Архив и свидетельские показания

Нормативная основа. Постановление Правительства РФ от 02.10.2014 № 1015 (Правила подсчёта и подтверждения страхового стажа), приказ Минздравсоцразвития России от 31.03.2011 № 258н (перечень документов, подтверждающих периоды работы), Федеральный закон от 22.10.2004 № 125-ФЗ (архивное дело). Разъяснения — постановление Пленума Верховного Суда РФ от 11.12.2012 № 30.

Практический вывод. При ликвидации работодателя и отсутствии сведений в ИЛС основной путь — архивная справка; при утрате документов по причинам, не связанным с виновными действиями работника, в установленных случаях допускается подтверждение свидетельскими показаниями.

7. Практические выводы по каждой версии

Ситуация	Оптимальный канал	Основание	Что получает работник
Работаю, нужны сведения о своей трудовой деятельности	Работодатель (заявление письменно или по e-mail в установленном порядке)	абз. 3 ст. 66.1 ТК РФ; приказ № 713н	СТД-Р на бумаге (заверенная) либо электронный документ с УКЭП — 3 рабочих дня
Увольняюсь / уволен	Работодатель в день увольнения; если не получено — письменное обращение	ч. 4, 5 ст. 84.1 ТК РФ	Трудовая книжка (если ведётся) либо сведения о трудовой деятельности; при обращении после увольнения — 3 рабочих дня
Сохранил бумажную трудовую книжку	СФР, МФЦ; у работодателя — копии кадровых документов	абз. 3, 4 ст. 66.1, ст. 62 ТК РФ	СТД-СФР, копии приказов, справка о периоде работы
Не хочу зависеть от интерфейса Госуслуг	Личный кабинет на сайте СФР; лично в клиентской службе СФР; МФЦ	абз. 4 ст. 66.1 ТК РФ; п. 60 Административного регламента	Выписка из ИЛС, СТД-СФР (PDF/XML, с УКЭП либо на бумаге)
Данные неполные (нет работодателей до 2020 г.)	Это закономерно: ЭТК формируется с 01.01.2020 + одна запись на 01.01.2020; полный стаж — в ИЛС	ст. 11 Закона № 27-ФЗ; ст. 66.1 ТК РФ	Выписка из ИЛС (сведения о стаже), архивные справки
Данные недостоверные (нет записи, неверная дата/основание)	Работодатель (корректирующая ЕФС-1) → СФР → ГИТ/прокуратура → суд	ст. 66.1 ТК РФ; ст. 11, 14 Закона № 27-ФЗ; ст. 356-357 ТК РФ; гл. 22 КАС РФ / ГПК РФ	Скорректированные сведения ИЛС, новый документ по форме СТД-СФР
Работодатель ликвидирован		ФЗ № 125-ФЗ; ПП РФ № 1015; приказ №	Архивная справка, судебное решение

Ситуация	Оптимальный канал	Основание	Что получает работник
	Архив → СФР → суд (установление факта)	258н; ст. 264–268 ГПК РФ	

Алгоритм действий (последовательность): 1. Определить, ведётся ли на вас бумажная трудовая книжка (от этого зависит объём обязанностей работодателя). 2. Письменно запросить у работодателя по последнему месту работы СТД-Р либо копии кадровых документов (ст. 66.1, 62 ТК РФ), сохранив доказательства направления (опись, уведомление, скриншот e-mail). 3. Параллельно запросить СТД-СФР и выписку из ИЛС в СФР (лично, через МФЦ или личный кабинет на сайте СФР). 4. Сверить полученные документы с фактическими периодами работы; составить перечень расхождений. 5. При расхождениях — заявление работодателю о корректировке; при бездействии — обращение в СФР, затем жалоба в ГИТ/прокуратуру. 6. При неустранении — обращение в суд с правильным выбором процессуального порядка (КАС РФ либо ГПК РФ) и с учётом сроков ст. 392 ТК РФ.

Отдельно — про «кодированный» текст на Госуслугах. Это не юридическая, а техническая проблема; юридически значим документ по форме СТД-Р/СТД-СФР, заверенный надлежащим образом либо подписанный УКЭП. Получив такой документ через СФР, МФЦ или работодателя, вы получаете полноценное подтверждение сведений независимо от того, как они отображаются в веб-интерфейсе.

8. Оговорка о редакциях

Приведённые тексты ст. 62, 66.1, 84.1 ТК РФ соответствуют редакции после Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ (с последующими изменениями, в том числе Федеральным законом от 14.07.2022 № 240-ФЗ — замена «Пенсионного фонда» на «Фонд пенсионного и социального страхования»). В предоставленных материалах встречается текст ст. 62 ТК РФ в более ранней редакции (без учёта ЭТК) — это свидетельствует о наличии нескольких редакций в источнике, поэтому перед практическим применением следует сверять действующую редакцию статьи с официальным опубликованием (pravo.gov.ru). Учтены также изменения 2025 года, отражённые в источниках (Федеральный закон от 24.06.2025 № 175-ФЗ; Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ) — они затрагивают смежные вопросы и не отменяют вышеизложенных правил ст. 66.1 и 84.1 ТК РФ.

9. Список использованных нормативных источников и материалов

Кодексы и федеральные законы 1. Трудовой кодекс Российской Федерации: ст. 16, 61, 62, 66, 66.1, 67, 81 (пп. «а» п. 6 ч. 1), 83 (п. 4 ч. 1), 84.1 (ч. 4-6), 234, 236, 237, 261 (ч. 2), 356, 357, 361, 392. 2. Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования»: ст. 11 (в том числе п. 2.4, 2.5, 2.6), ст. 14. 3. Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» (<https://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102640677>). 4. Федеральный закон от 14.07.2022 № 240-ФЗ (изменения в ТК РФ и Закон № 27-ФЗ, в том числе терминология «Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации»). 5. Федеральный закон от 06.04.2011 № 63-ФЗ «Об электронной подписи» (усиленная квалифицированная электронная подпись). 6. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»: ст. 14, 20, 21. 7. Федеральный закон от 27.07.2010 № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» (предоставление услуг через МФЦ). 8. Федеральный закон от 02.05.2006 № 135-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации»: ч. 1 ст. 12. 9. Федеральный закон от 22.10.2004 № 125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации». 10. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»: ст. 10. 11. Налоговый кодекс Российской Федерации: ст. 230. 12. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: ст. 5.27, 13.11. 13. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: ст. 24, 264-268. 14. Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации: гл. 22 (ст. 218-227).

Подзаконные акты и формы 15. Приказ Минтруда России от 10.11.2022 № 713н «Об утверждении формы сведений о трудовой деятельности, предоставляемой работнику работодателем (СТД-Р), формы предоставления сведений о трудовой деятельности из информационных ресурсов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (СТД-СФР) и порядка их заполнения» (вступил в силу с 01.01.2023; признал утратившими силу приказы Минтруда России от 20.01.2020 № 23н и от 17.09.2020 № 618н). 16. Приказ Минтруда России от 20.01.2020 № 23н (утратил силу с 01.01.2023) — ранняя форма СТД-Р. 17. Форма ЕФС-1 (единая форма сведений, подраздел 1.1 «Сведения о трудовой деятельности»), применяемая с 2023 года взамен формы СЗВ-ТД; ранее — постановление Правления ПФР об утверждении

формы СЗВ-ТД. 18. Постановление Правительства РФ от 02.10.2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчёта и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий». 19. Приказ Минздравсоцразвития России от 31.03.2011 № 258н «Об утверждении Порядка подтверждения периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости». 20. Административный регламент предоставления Пенсионным фондом Российской Федерации государственной услуги по предоставлению сведений о трудовой деятельности зарегистрированного лица (п. 59–60) — <https://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102684539>. 21. Приказ Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек» (для случаев ведения бумажной трудовой книжки).

Акты судебного толкования 22. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». 23. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 11.12.2012 № 30 «О практике рассмотрения судами дел, связанных с реализацией прав граждан на трудовые пенсии».

Примечание: реквизиты форм отчётности и административных регламентов периодически изменяются; перед подачей заявлений и исков рекомендуется сверять действующие редакции по официальному опубликованию (pravo.gov.ru) и актуальные формы на сайте СФР.