АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 02.05.2024

Является ли сокращенная запись в трудовой книжке недействительной, и как ее исправить?

Вопрос

Каким образом исправить запись в трудовой книжке, внесенную с сокращениями ("Трудовой договор расторгнут по инициативе работника, п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации"), если сотрудник уже устроился на следующую работу и уже внесена запись о приеме на работу? Является ли сокращенная запись недействительной?

Ответ

Запись, внесенная в трудовую книжку с сокращениями, является некорректной и подлежит исправлению.

В рассматриваемом случае исправление некорректной записи производится по месту работы, где была внесена соответствующая запись (предыдущим работодателем), либо работодателем по новому месту работы на основании официального документа работодателя, допустившего ошибку. Работодатель обязан в этом случае оказать сотруднику при его обращении необходимую помощь.

При исправлении записи работодателем по новому месту работы (на основании официального документа работодателя, допустившего ошибку), необходимо за следующим порядковым номером признать ее недействительной и внести верную запись. В графе 4 вносится ссылка на подтверждающий документ прежнего работодателя.

Обоснование

Порядок заполнения трудовой книжки и вкладыша в нее установлен Трудовым кодексом РФ, в частности ст. 66, ч. 5 ст. 84.1, Правилами ведения и хранения трудовых книжек (утв. Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 N 225), и Инструкцией по заполнению трудовых книжек (утв. Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 N 69 (ред. от 31.10.2016) "Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек").

Нумерация в каждом из разделов трудовой книжки сквозная и должна иметь свой порядковый номер, в записях не допускается сокращений (п. 11 Правил ведения и хранения трудовых книжек). Пункт 1.1 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 N 69, в свою очередь, устанавливает, что записи в трудовой книжке производятся аккуратно, перьевой или гелевой ручкой, ручкой-роллером (в том числе шариковой), световодостойкими чернилами (пастой, гелем) черного, синего или фиолетового цвета и без каких-либо сокращений. Инструкция уточняет в том же пункте, что не допускается писать "пр." вместо "приказ", "расп." вместо "распоряжение", "пер." вместо "переведен" и т.п.

Если кадровик внес в трудовую книжку запись об увольнении, сократив слова "пункт" - "п." и "статья" - "ст.": "Трудовой договор расторгнут по инициативе работника, п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации", то внесение такой записи в трудовую книжку работника является нарушением действующих правил заполнения трудовой книжки.

Если смысл записи в трудовой книжке в результате применения сокращения не искажен (как в рассматриваемом случае), то, возможно, в этом случае последствий для работника может и не наступить.

Трудовая книжка установленного образца, согласно ст. 66 Трудового кодекса РФ, является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Трудовая книжка или (при наличии в трудовой книжке неправильных или неточных записей) иные документы могут потребоваться для подтверждения периодов работы для получения пенсии, если обязательные платежи за работника в какие-то периоды работы не были уплачены работодателем (Постановление Конституционного Суда РФ от 10.07.2007 N 9-П). Нарушение правил заполнения трудовой книжки при неуплате обязательных платежей работодателем может негативно отразиться при подтверждении страхового стажа для установления трудовой пенсии.

Приведенная в вопросе в качестве примера запись не изменила своего смысла и точно отражает факт и основания прекращения трудового договора и может не стать основанием исключения из стажа работника целого периода трудовой деятельности или периода страхового стажа при назначении пенсии. При этом работник вправе обратиться с заявлением к работодателю (внесшему данную запись или новому) о необходимости внесения записи в трудовую книжку в точном соответствии с действующими правилами, а при отказе работодателя - обжаловать его действия в суде.

Согласно п. 27 Правил в случае выявления неправильной или неточной записи в трудовой книжке исправление ее производится по месту работы, где была внесена соответствующая запись, либо работодателем по новому месту работы на основании официального документа работодателя, допустившего ошибку. Работодатель обязан в этом случае оказать работнику при его обращении необходимую помощь.

При внесении неправильной записи в разделы "Сведения о приеме на работу" или "Сведения о награждении" зачеркивать запись нельзя. В данном случае необходимо признать ее недействительной, а после этого внести верную запись (п. 1.2 Инструкции по заполнению трудовых книжек).

Таким образом**,** запись, внесенная в трудовую книжку с сокращениями, является некорректной и подлежит исправлению.

В рассматриваемом случае исправление некорректной записи производится по месту работы, где была внесена соответствующая запись (предыдущим работодателем), либо работодателем по новому месту работы на основании официального документа работодателя, допустившего ошибку. Работодатель обязан в этом случае оказать работнику при его обращении необходимую помощь.

При исправлении записи работодателем по новому месту работы (на основании официального документа работодателя, допустившего ошибку), необходимо за следующим порядковым номером признать ее недействительной и внести верную запись. В графе 4 вносится ссылка на подтверждающий документ прежнего работодателя.

На вопрос отвечала:
И.В. Тарасова,
ведущий эксперт ИПЦ «Консультант+Аскон»

При подготовке обзора «Аскон Навигатор» используется справочно-правовая система КонсультантПлюс.
Перепечатка материалов разрешается только с письменного согласия ООО ИПЦ «Консультант+Аскон».