

УДК 331.108.26:004

DOI:10.21295/2223-5639-2018-6-229-238

Иголкина В.В.

Белгородский университет кооперации, экономики и права, канд. экон. наук, доцент кафедры бухгалтерского учета, анализа и статистики

Залевская Н.А.

Белгородский университет кооперации, экономики и права, канд. экон. наук, доцент кафедры бухгалтерского учета, анализа и статистики

Щепочкина Н.А.

Белгородский университет кооперации, экономики и права, канд. экон. наук, доцент кафедры бухгалтерского учета, анализа и статистики

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО УЧЕТА ПОСРЕДСТВОМ ПЕРЕВОДА ТРУДОВЫХ КНИЖЕК В ОБЛАСТЬ ЭЛЕКТРОННОГО КАДРОВОГО ДОКУМЕНТООБОРОТА

Аннотация. Важность исследования вопросов, связанных с электронными трудовыми книжками и переводом кадрового документооборота в цифровую форму, обусловлена тем, что любая организация стремится к сокращению расходов, связанных с ведением кадрового учета. Целью данной статьи является исследование порядка перехода на электронный кадровый документооборот. В рамках проведенного исследования были использованы такие методы, как: наблюдение, группировка и сравнение, детализация и обобщение, логический, комплексный и системный подходы, балансовый метод, классификация и др. Информационной основой послужили законодательные и нормативные материалы, регламентирующие организацию кадрового и персонифицированного учета, данные исследований отечественных ученых. В ходе исследования было установлено, что полный переход на цифровые трудовые книжки определен на федеральном уровне. В связи с этим экспертное сообщество активно обсуждает детали планируемого перехода к электронным трудовым книжкам. При проведении исследования в статье уделено внимание спорным вопросам по одномоментности перехода на электронный кадровый документооборот, преимуществам ведения электронных трудовых книжек, необходимости внесения в трудовое законодательство и подзаконные акты соответствующих поправок, касающихся положений о трудовых отношениях, предоставляемых в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности граждан. В результате исследования был сделан вывод о целесообразности отказа от бумажных трудовых книжек и перехода на электронный кадровый документооборот, а также предложены мероприятия, которые позволяют уменьшить затраты работодателей на кадровое производство, повысить эффективность перевода кадрового документооборота в цифровую форму.

Ключевые слова: трудовая книжка, электронный кадровый документооборот.

Введение. Актуальность исследования вопросов совершенствования учета расчетов с персоналом по оплате труда в последнее время во многом связывается со сложностью учета кадровой или бухгалтерской службой сведений о трудовой деятельности граждан, отраженных в бумажном варианте трудовой книжки. В некоторых случаях, как показывает практика ведения кадрового учета, трудовая книжка сотрудника в бумажном варианте часто бывает утрачена, встречаются и случаи ее подделки, а в некоторых ситуациях теряется информация о работодателе, тогда возникает необходимость в восстановлении трудового стажа по довольно сложной процедуре.

Одним из выходов из сложившейся ситуации является создание надлежащей системы перевода трудовых книжек в область электронного кадрового документооборота, позволяющей обеспечить сохранность всех данных о трудовой деятельности граждан.

В связи с обозначенной актуальностью и значимостью проблемы целью настоящего исследования явилось изучение порядка перехода на электронный кадровый документооборот.

Рабочей гипотезой исследования является положение о том, что эффективный электронный документооборот по кадровым вопросам, обеспечивающий сохранность персональных данных работников в Пенсионном фонде России, немислим без внедрения работодателями электронных трудовых книжек, интегрированных с единым порталом госуслуг.

Методы исследования. Для обоснования теоретических положений и разработки практических рекомендаций использовался научный инструментарий, в частности, такие методы исследования, как: наблюдение, группировка и сравнение, детализация и обобщение, логический, комплексный и системный подходы,

балансовый метод, классификация и др. Информационной основой послужили законодательные и нормативные материалы, регламентирующие организацию кадрового и персонифицированного учета, данные исследований отечественных ученых.

Результаты исследования. Внедрение идеи практического применения современных электронных трудовых книжек и перевод кадрового документооборота в цифровую форму было озвучено 28 июня 2018 года на заседании Правительства Российской Федерации Д.А. Медведевым, который распорядился подготовить документ о переходе на электронные трудовые книжки до 29 октября этого года. Соответствующие поручения даны Минтруду, Минэкономразвития, Минфину, а также Министерству цифрового развития, связи и массовых коммуникаций. Так, до конца октября 2018 года должны быть подготовлены проекты федеральных законов, которые будут регламентировать полный переход на цифровые трудовые книжки, ведомствам необходимо внести изменения в государственную программу «Содействие занятости населения» [3], а к 01 октября 2018 года необходимо будет определить этапы и сроки по переводу на электронное делопроизводство по кадровым вопросам. Предполагается, что при введении будет использоваться преимущественно электронная компонентная база отечественного производства.

Начиная с 2020 года соответствующий учет сведений о трудовой деятельности граждан предполагается вести в электронном виде – законопроект об электронных трудовых книжках в соответствии с планом мероприятий по направлению «Нормативное регулирование» в рамках программы «Цифровая экономика Российской Федерации» утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 года № 1632-р [5].

Такая активизация Правительства

в части кадрового документооборота действующих хозяйствующих субъектов приводит к усиленному обсуждению деталей планируемого перехода к электронным трудовым книжкам экспертным сообществом. Так, возникают вопросы по одновременности перехода на электронный документооборот [1]. Практики приходят к выводу, что необходим переходный период, в течение которого работодатели в лице кадровой или бухгалтерской службы будут обязаны продолжать вести традиционные трудовые книжки в бумажном формате.

Минтрудом России разработаны соответствующие поправки в Трудовой кодекс, в соответствии с которыми предлагается внедрить в практическую деятельность современного предприятия понятие «электронная трудовая книжка» (ст. 66.1) [6]. Под указанным термином предлагается понимать сведения о трудовой деятельности работника, содержащиеся в информационной системе Пенсионного фонда России и формируемые на основе представляемой работодателями информации.

Минтруд предлагает расширить перечень сведений, предоставляемых в современных условиях работодателями в Пенсионный фонд, данными об образовании и квалификации работников. Эта мысль требует внесения в индивидуальные лицевые счета, открытые Пенсионным фондом для каждого застрахованного лица, нового раздела «Сведения о трудовой деятельности (электронная трудовая книжка)» [2].

Примечательно, что, помимо наименования страхователя (работодателя), общепринятых сведений о приеме на работу, занимаемой должности, полученной специальности или профессии, предлагается указывать и квалификацию, переводы на другую работу, даты увольнения и основания прекращения трудового договора, а также данные приказа или иного документа страхователя, ставшего основанием для оформления перечисленных трудовых

отношений. Кроме того, в электронной трудовой книжке предлагается отражать сведения о поощрениях и награждениях за успехи в работе.

Работодатели будут передавать такие сведения в Пенсионный фонд в режиме онлайн. Это быстрее и удобнее как для самих работодателей, так и для работников, особенно при трудоустройстве на новое место. Дополнительное преимущество электронные книжки дадут тем, кто работает удаленно. Кроме того, при обращении за государственными услугами не надо будет предоставлять сведения о трудовой деятельности, о стаже – все это будет уже зафиксировано в базе данных. Уменьшатся и затраты работодателей на кадровое производство. Конечно, электронную книжку гораздо труднее подделать, и она сохраняется в базе данных.

Причем поправками в закон о персонифицированном учете предлагается установить, что работодатель обязан представлять новые сведения о трудовой деятельности, кроме информации об образовании, в день издания соответствующего приказа (о награждении, переводе, увольнении и др.). Так что, скорее всего, речь идет именно о новой форме представления данных, а не корректировке тех, которые используются сейчас [4].

При этом предполагается, что до 01 января 2027 года не предусмотрен единовременный полный отказ от бумажных трудовых книжек – работодатели продолжат их вести. При наличии письменного заявления работника об отказе от ведения трудовых книжек на бумажном носителе книжки должны быть переданы на хранение самим работникам.

Исходя из того, что практика представления отчетности в Пенсионный фонд в электронном виде имеет место с 2002 года, да и в настоящее время кадровые документы составляются и ведутся в корпоративных информационных систе-

мах, позволяющих формировать в автоматизированном режиме необходимые для передачи в систему персонифицированного учета Пенсионного фонда данные, для работодателей переход на электронные трудовые книжки никаких дополнительных расходов не повлечет.

Вместе с тем, при устройстве на новую работу работнику, согласно законопроекту, все же придется предъявлять заверенные надлежащим образом бумажные документы, содержащие соответствующие сведения, – полученные либо у последнего работодателя (предлагается установить, что он обязан выдавать их сотруднику при увольнении), либо в Пенсионном фонде, либо в МФЦ.

Единственный способ получить сведения о трудовой деятельности в электронном виде для этой цели – воспользоваться единым порталом госуслуг, для чего, разумеется, сам портал должен иметь доступ к данным сведениям. Но процесс его синхронизации с информационной системой, содержащей сведения о трудовой деятельности граждан, не должен затянуться, поскольку предполагается, что с его помощью с 2021 года эти данные в отношении поступающего на работу лица принимающий работодатель сможет получать самостоятельно.

Принятие указанного законопроекта потребует внесения изменений в более ста нормативных актов (как законов, так и подзаконных актов), содержащих положения о трудовых отношениях и трудовом стаже, а также упоминание о сведениях, касающихся трудовой деятельности.

Существуют и другие положительные мнения о внедрении таких нововведений. Так, эксперты АНО «Цифровая экономика» также считают использование системы персонифицированного учета Пенсионного фонда наиболее оптимальным вариантом перехода на электронный учет сведений о трудовой деятельности

работников. Это связано с тем, что почти все работодатели имеют налаженные каналы связи с Пенсионным фондом, а при начислении пенсий используется информация не из трудовых книжек, а из системы фонда.

В то же время авторы альтернативного законопроекта считают установление длительного переходного периода, предлагаемого Минтрудом России, не только не обоснованным, но и обременительным для работодателей, так как, помимо одновременного ведения сведений о трудовой деятельности в электронном виде и бумажных трудовых книжек, им предстоит предусмотреть систему учета заявлений сотрудников об отказе от традиционных трудовых. В связи с этим проект предусматривает полный единовременный на территории всей страны отказ от бумажных трудовых книжек с 01 января 2020 года. Предполагается, что с этой даты они станут документами личного хранения.

Среди других существенных отличий второго законопроекта по внедрению электронного кадрового документооборота стоит выделить иную предполагаемую периодичность представления в Пенсионный фонд сведений о различных кадровых событиях. Предполагается, что данные должны будут направляться в фонд не сразу после подписания приказа или иного документа, а ежемесячно, что исключит необходимость донастройки используемого им программного обеспечения для обработки сведений фактически в онлайн-режиме. Кроме того, во всех случаях, требующих представления сведений о трудовой деятельности работников, они должны направляться в электронном виде. Представление сведений в бумажном формате должно стать исключением и допускаться только в том случае, когда соответствующая информация отсутствует в системе Пенсионного фонда. В то же время при желании работник сможет получить бумаж-

ный документ, содержащий данные сведения, при увольнении.

Заместитель председателя правления Пенсионного фонда также понимает всю степень ответственности, которая на него ляжет, однако, под руководством Минтруда России видит перспективы в достижении поставленной задачи.

С 01 января 2020 года работодатели за всех своих работников будут сдавать и отчетность, и все данные о перемещении человека по кадровой лестнице и образовании. Онлайн-передача данных даст работнику возможность в любое время посмотреть, какую должность он занимает, платит ли работодатель за него страховые взносы и в каком размере. Гражданин может и должен этим интересоваться – это его личные интересы, его пенсия. Более того, человек в любой момент сможет получить со смартфона или ноутбука, с любого устройства выписку о трудовой деятельности и отправить в любое место, причем отправит он документ, подписанный усиленной квалифицированной электронной подписью Пенсионного фонда, т.е. юридически значимый документ.

По нашему мнению, переходный период просто необходим. Но эксперты расходятся во мнении по поводу длительности переходного периода. За это время нужно решить ряд важных задач.

Во-первых, проверить работу системы персонифицированного учета Пенсионного фонда России в условиях, когда фонд не просто хранит переданные работодателями данные, но и предоставляет их по запросам, ведь нагрузка на систему в связи с этим существенно вырастет, а также определить условия и порядок получения сведений из нее, например, потенциальными работодателями.

Во-вторых, подтвердить так называемую ретроспективную информацию, что важно и для данных, накопленных Пенсионным фондом с момента начала

ведения персонифицированного учета граждан, поскольку расширенный перечень сведений нужно будет представлять за периоды работы после 01 января 2020 года, а направление соответствующих данных за предыдущие периоды не предусмотрено и, тем более, для архивных данных, сформированных еще до начала ведения указанной системы. Наиболее эффективный способ обработки ретроспективной информации заключается в том, что нужно узнать, какое количество данных хранится у Пенсионного фонда в оцифрованном виде, и перевести все данные, имеющиеся у фонда, в реестры. Наличие соответствующих реестровых записей будет гарантировать полное соблюдение прав и работников, и работодателей.

В-третьих, переходный период нужен и для того, чтобы организовать выдачу трудовых книжек на личное хранение, так как для крупных организаций это предполагает немаленький объем работы. Также необходимо определить формулировку завершающей записи в трудовой книжке, которая будет свидетельствовать о том, что, начиная с момента ее внесения, все сведения о трудовой деятельности сотрудника ведутся исключительно в электронном виде.

В-четвертых, переходный период необходим для обеспечения работодателями возможности получения данных о трудовой деятельности в электронном виде тем гражданам, которые пока не пользуются цифровыми устройствами в принципе.

Методика перехода к кадровому документообороту в электронном виде, формирование соответствующих подходов планируются в рамках разработки Концепции комплексного правового регулирования отношений, возникающих в связи с развитием цифровой экономики. В этом году Минтрудом России при участии Федерации независимых профсоюзов России реализуется эксперимент с крупнейши-

ми организациями-работодателями, уже внедрившими и использующими системы корпоративного электронного документооборота. По результатам эксперимента планируется не только оценить выявленные риски, необходимые расходы и эффективность ведения кадровых документов в электронном виде, но и подготовить предложения по оптимизации перечня обязательных для ведения кадровых документов. Среди уже обозначенных требующих разрешения вопросов можно выделить, в частности, необходимость определения вида электронной цифровой подписи, используемой в кадровом документообороте, порядка хранения и передачи подписанных ею документов, указания лица, за счет которого приобретается электронная подпись (т.е. обязан ли работодатель приобретать электронные подписи для всех сотрудников или они должны делать это самостоятельно), недопущения сбоев в работе программного обеспечения при обработке и передаче данных [7].

По мнению Минтруда России, при разработке проектов, касающихся электронного кадрового документооборота, необходимо учитывать следующие принципы:

- бесплатность для работников – они не должны нести расходы по приобретению электронной подписи или электронных устройств, необходимых для взаимодействия с работодателями в электронном виде;

- недопущение дискриминации работников, не имеющих электронных устройств;

- добровольность для участников правоотношений – ведение кадровых документов в электронном виде должно стать правом, а не обязанностью работодателей;

- наличие развитой инфраструктуры.

Разработчики законопроекта, основываясь примерно на тех же принципах,

отмечают, что полный переход на электронный кадровый документ возможен в ближайшее время, поскольку практически все хозяйствующие субъекты ведут документооборот в корпоративных информационных системах, а законодательно установленная необходимость архивировать и хранить документы в бумажной форме влечет для них существенные издержки.

Самый сложный и спорный момент связан с предоставлением возможности заключения трудовых договоров в электронном виде. Однако авторы проекта уверены, что уже сейчас в Трудовой кодекс можно включить норму, разрешающую заключать электронный трудовой договор в случае, когда работодатель готов обеспечить все необходимое, в том числе приобретение электронной подписи – причем использовать предлагается усиленную квалифицированную электронную подпись, поскольку она исключает вероятность исправления документа задним числом, а работник не возражает против такой формы.

Однако полностью отработать процедуру не получится до тех пор, пока отсутствует возможность заключения электронных трудовых договоров. Предлагается разрешить ряду работодателей заключать трудовые договоры в электронном виде на основании Приказа министерства или Постановления Правительства РФ. Проведение такого эксперимента позволит предметно обсуждать нормы, касающиеся контроля и надзора, при подготовке и обсуждении законопроекта об электронном кадровом документообороте.

Крупные организации, по словам их представителей, готовы модернизировать свои корпоративные информационные системы и нести обоснованные расходы, необходимые для ведения электронного документооборота, но использование во внутреннем документообороте усиленной квалифицированной электронной подписи, минимальная стоимость которой не менее

1 тыс. руб., делает этот процесс невыгодным. Оптимальным вариантом могло бы стать использование простой цифровой подписи, создаваемой сотруднику на период работы у конкретного работодателя, при условии повышения ее надежности.

Вопрос, какая электронная подпись должна будет использоваться при работе с кадровыми документами в электронном виде, действительно требует отдельного обсуждения и соответствующих экономических расчетов на стадии разработки законопроекта об электронном кадровом документообороте – до его внесения в правительство. По мнению заместителя Министра экономического развития РФ, положения о подготовке и реализации этого проекта должны быть включены в план мероприятий по направлению «Нормативное регулирование» программы «Цифровая экономика Российской Федерации» [5]. Кроме того, он отметил, что многие из возникших при обсуждении процесса цифровизации трудовых отношений вопросов с большой долей вероятности будут сняты положениями других законопроектов, разрабатываемых в рамках программы по цифровой экономике, – о совершенствовании работы удостоверяющих центров и статуса ЭЦП, о создании национальной системы управления данными, об электронных доказательствах и др.

Выводы и заключение. Таким образом, очевидна целесообразность отказа от бумажных трудовых книжек и перехода на электронный кадровый документооборот, поскольку это предполагает повышение скорости получения информации и гарантирует сохранность данных, в том числе от неправомерной корректировки. При этом выбранный способ реализации предлагаемых изменений не должен повлечь необоснованных расходов работодателей, поскольку снижение издержек выступает в качестве одного из преимуществ автоматизации процессов.

Список литературы

1. Жуковина, О. А. Система электронного документооборота, ее назначение и проблемы внедрения [Текст] / О. А. Жуковина, Н. Г. Зубова // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2012. – № 2(42). – С. 241–246.
2. Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования [Электронный ресурс] : федеральный закон от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ. – Режим доступа : <http://base.garant.ru/10106192/#ixzz5TKkj3guP>.
3. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» [Электронный ресурс] : постановление Правительства РФ от 15.04.2014 г. № 298. – Режим доступа : https://rosmintrud.ru/uploads/imperavi/ruRU/Sodejstvie_zanyatosti_naseleniya_itog.pdf.
4. Об утверждении формы «Сведения о страховом стаже застрахованных лиц (СЗВ-СТАЖ)», формы «Сведения по страхователю, передаваемые в ПФР для ведения индивидуального (персонифицированного) учета (ОДВ-1)», формы «Данные о корректировке сведений, учтенных на индивидуальном лицевом счете застрахованного лица (СЗВ-КОРР)», формы «Сведения о заработке (вознаграждении), доходе, сумме выплат и иных вознаграждений, начисленных и уплаченных страховых взносах, о периодах трудовой и иной деятельности, засчитываемых в страховой стаж застрахованного лица (СЗВ-ИСХ)», порядка их заполнения и формата сведений [Электронный ресурс] : постановление Правления Пенсионного фонда России от 11.01.2017 г. № 3п. – Режим доступа : <http://base.garant.ru/71616148/#ixzz5TKtnMPNt>.

5. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» [Электронный ресурс] : распоряжение Правительства РФ от 28 июля 2017 г. № 1632-р. – Режим доступа : <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf>.

6. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : от 30 декабря 2001 г.

№ 197-ФЗ. – Режим доступа : <http://base.garant.ru/12125268/#ixzz5TKjRVrSd>.

7. Шульга, Н. Н. Особенности применения электронной подписи при оказании услуг по ведению бухгалтерского учета [Текст] / Н. Н. Шульга, А. Б. Тресницкий // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2015. – № 1(53). – С. 179–182.

Igolkina V.V.

Belgorod University of Cooperation, Economics and Law, Candidate in Economics, Associate Professor, Chair of Accounting, Analysis and Statistics

Zalevskaya N.A.

Belgorod University of Cooperation, Economics and Law, Candidate in Economics, Associate Professor, Chair of Accounting, Analysis and Statistics

Schepochkina N.A.

Belgorod University of Cooperation, Economics and Law, Candidate in Economics, Associate Professor, Chair of Accounting, Analysis and Statistics

PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF PERSONNEL ACCOUNTING THROUGH THE TRANSFER OF LABOR BOOKS INTO THE AREA OF ELECTRONIC PERSONNEL DOCUMENT TURNOVER

Abstract. The importance of researching issues related to electronic workbooks and digitizing personnel document turnover is due to the fact that any organization is committed to reducing the costs associated with maintaining personnel records. The purpose of this article is to study the order of transition to electronic personnel document turnover. As part of the study, such methods as observation, grouping and comparison, detailing and generalization, logical, integrated and systemic approaches, balance method, classification, etc. were used. The informational basis was provided by the legislative and regulatory materials governing the organization of personnel and personalized records, data research of domestic scientists. The study found that the full transition to digital workbooks was determined at the federal level. In this regard, the expert community is actively discussing the details of the planned transition to electronic workbooks. During the study, the article paid attention to controversial issues on the single-step transition to electronic personnel document turnover, the benefits of maintaining electronic workbooks, the need for making labor legislation and subordinate acts of relevant amendments relating to labor relations information provided to the Russian Pension Fund. As a result of the study, it was concluded that it would be expedient to abandon paper workbooks and switch to electronic personnel document turnover, and also proposed measures that allow employers to reduce personnel costs and increase the efficiency of digitizing personnel document turnover.

Keywords: employment record, electronic personnel document turnover.

References

1. Zhukovina, O.A. & Zubova, N.G. (2012). Sistema elektronnoho dokumentooborota, yeye naznacheniyе i problemy vnedreniya [Electronic document management system, its purpose and implementation problems]. Vestnik Belgorodskogo universiteta kooperatsii,

ekonomiki i prava [Herald of the Belgorod University of Cooperation, Economics and Law]. 2(42), 241–246.

2. Ob individual'nom (personifitsirovannom) uchete v sisteme obyazatel'nogo pensionnogo strakhovaniya: Federal'nyy zakon ot 01.04.1996 g. № 27-FZ. [On individual (personalized) accounting in the system of compulsory

pension insurance: Federal Law of 01.04.1996, No. 27-FZ]. Retrieved from: <http://base.garant.ru/10106192/#ixzz5TKkj3guP>.

3. Ob utverzhdenii gosudarstvennoy programmy Rossiyskoy Federatsii «Sodeystviye zanyatosti naseleniya»: Postanovleniye Pravitel'stva RF ot 15.04.2014 g. № 298 [On approval of the state program of the Russian Federation "Promotion of employment of the population" [Electronic resource]: Resolution of the Government of the Russian Federation of 15.04.2014, № 298]. Retrieved from: https://rosmintrud.ru/uploads/imperavi/ruRU/Sodejstvie_zanyatosti_naseleniya_itog.pdf.

4. Ob utverzhdenii formy «Svedeniya o strakhovom stazhe zastrakhovannykh lits (SZV-STAZH)», formy «Svedeniya po strakhovatelyu, peredavayemye v PFR dlya vedeniya individual'nogo (personifitsirovannogo) ucheta (ODV-1)», formy «Dannyye o korrektyrovke svedeniy, uchennykh na individual'nom litsevom schete zastrakhovannogo litsa (SZV-KORR)», formy «Svedeniya o zarabotke (voznagrazhdenii), dokhode, summe vyplat i inykh voznagrazhdeniy, nachislennykh i uplachennykh strakhovykh vnosakh, o periodakh trudovoy i inoy deyatel'nosti, zaschityvayemykh v strakhovoy stazh zastrakhovannogo litsa (SZV-ISKH)», poryadka ikh zapolneniya i formata svedeniy: Postanovleniye Pravitel'stva Pensionnogo fonda Rossii ot 11.01.2017 g. № 3p [On approval of the form "Information on the insurance experience of the insured persons (SZV-STAZH)", the form "Information on the policyholder, transferred to the FIU to conduct individual (personalized) accounting

(EFA-1)", the form "Data on the adjustment of information recorded on the individual the personal account of the insured person (SZV-KORR)", the form "Information on earnings (remuneration), income, amount of payments and other remuneration, accrued and paid insurance contributions, periods of labor and other activities included in the insurance experience of the insured person (C B-ORG)", the order of their filing and the format of data: Resolution of the Board of the Pension Fund of Russia from 01.11.2017, the number 3p]. Retrieved from: <http://base.garant.ru/71616148/#ixzz5TKtnMPNt>.

5. Programma «Tsifrovaya ekonomika Rossiyskoy Federatsii»: Rasporyazheniye Pravitel'stva RF ot 28 iyulya 2017 g. № 1632-r. [Program "Digital Economy of the Russian Federation": Order of the Government of the Russian Federation of July 28, 2017 No. 1632-p]. Retrieved from: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf>.

6. Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii: ot 30 dekabrya 2001 g. № 197-FZ. [Labor Code of the Russian Federation: December 30, 2001 No. 197-FZ]. Retrieved from: <http://base.garant.ru/12125268/#ixzz5TKjRVrSd>.

7. Shulga, N.N. & Tresnitsky, A.B. (2015). Osobennosti primeneniya elektronnoy podpisi pri okazanii uslug po vedeniyu bukhgalterskogo ucheta [Features of the use of electronic signatures in the provision of accounting services]. Vestnik Belgorodskogo universiteta kooperatsii, ekonomiki i prava [Herald of the Belgorod University of Cooperation, Economics and Law]. 1(53), 179–182.

e-mail: kaf-buas@2bukep.ru