

# ЕФС-1 и поправки в закон о персучёте

Минтруд подготовил законопроект, который внесет изменения в порядок заполнения формы ЕФС-1. Согласно предлагаемым поправкам, в подразделе 1.1 работодатели должны будут указывать не дату заключения и прекращения договора гражданско-правового характера, как это делается сейчас, а **даты начала и завершения работ или оказания услуг**. Законопроект опубликован на федеральном портале проектов НПА и предусматривает изменения в Федеральный закон от 01.04.96 № 27-ФЗ об индивидуальном (персонифицированном) учёте.

## Что изменится для работодателей?

На сегодняшний день работодатели заполняют подраздел 1.1 формы ЕФС-1 при наступлении кадрового события, например, при подписании или прекращении договора ГПХ, по которому начисляются страховые взносы. В отчёте указываются даты подписания и расторжения договора.

По новым правилам, страхователи должны будут отражать не просто формальные даты заключения договора, а конкретные периоды выполнения работ или оказания услуг по договору. Это позволит более точно учитывать периоды занятости граждан, работающих по договорам ГПХ, и снизит риски ошибок в учёте страхового стажа.

Кроме того, работодателям необходимо будет указывать сведения о наличии в договоре условия об уплате страховых взносов «на травматизм». Это изменение направлено на повышение прозрачности начисления страховых выплат и упрощение контроля за их уплатой.

## Дополнительные уточнения по срокам сдачи сведений

Минтруд также предлагает внести изменения в сроки сдачи отчётности по ряду кадровых событий. В том числе, сведения о переводе на дистанционную работу, на неполный рабочий день, а также о переводе на работу на дому должны подаваться в отчётность не **позже 25-го числа месяца**, следующего за месяцем издания соответствующего приказа, распоряжения или иного документа.

## Зачем нужны эти изменения?

Поправки в законодательство направлены на повышение точности учёта трудовой деятельности работников, в том числе занятых по договорам ГПХ. Указание фактических сроков выполнения работ позволит избежать неточностей и ошибок, возникающих при определении страхового стажа.

Также нововведения позволят более эффективно отслеживать соблюдение работодателями требований по уплате страховых взносов, что положительно скажется на социальной защите работников.

Работодателям стоит заранее подготовиться к возможным изменениям, чтобы своевременно адаптировать внутренние кадровые процессы к новым требованиям законодательства.

**Читайте также** Штрафы за уклонение от налогов увеличат в несколько раз