

14.09.2021

Помощник кадровика



Самое важное и интересное для специалистов кадровых служб

Минтруд предложил изменить форму СТД-Р

Министерством труда и социальной защиты РФ на общественное обсуждение представлен проект, предусматривающий внесение изменений в формы СТД-Р и СТД-ПФР.

Напомним, форма СТД-Р — это сведения о трудовой деятельности, которые предоставляются работнику работодателем, а форму СТД-ПФР гражданин может получить из информационных ресурсов Пенсионного фонда РФ.

Что может измениться?

Проектом предложено дополнить формы СТД-Р и СТД-ПФР реквизитом «Работа в районах Крайнего Севера / Работа в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера».

Также Минтруд планирует внести изменения в порядок заполнения форм СТД-Р и СТД-ПФР.

Так, в графе «Код выполняемой функции» необходимо будет указывать кодовое обозначение занятия, соответствующее занимаемой должности (профессии), виду трудовой деятельности, осуществляемой на рабочем месте при исполнении трудовых функций (работ, обязанностей).

С чем связаны изменения?

Цель изменений — привести к единообразию сведения о трудовой деятельности, представляемые работодателями в ПФР (форма СЗВ-ТД), и сведения, которые предоставляются гражданину (формы [СТД-Р](#) и [СТД-ПФР](#)).

Напомним, с 1 июля 2021 года работодателям необходимо представлять отчет по [форме СЗВ-ТД](#) нового образца.

Подробнее о том, что изменилось в [форме СЗВ-ТД](#), читайте в прошлых [выпусках](#).

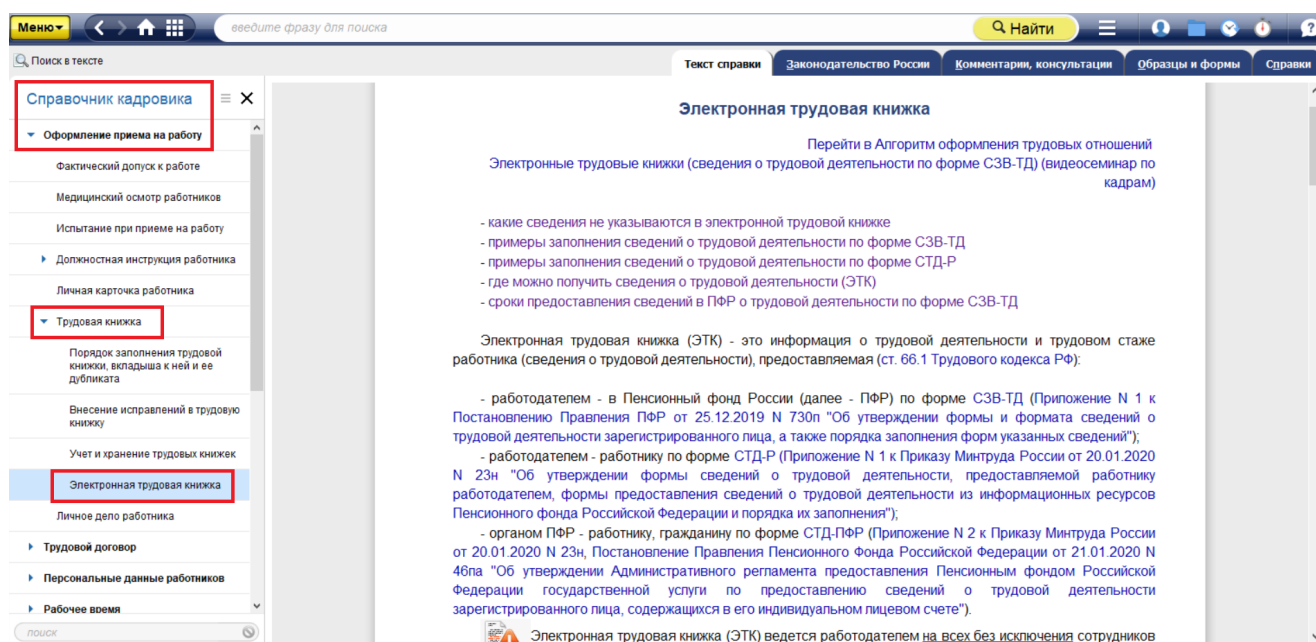
Чем поможет система?

В системе «Помощник кадровика: Эксперт» содержатся справки, которые помогут вам учесть все нюансы работы с электронными трудовыми книжками:

[«Примеры заполнения сведений о трудовой деятельности, предоставляемых работнику работодателем \(СТД-Р\)»](#)

[«Примеры заполнения электронной трудовой книжки \(сведений о трудовой деятельности по форме СЗВ-ТД\)»](#)

[«Электронная трудовая книжка»](#)



Еще не работаете с системой «Помощник кадровика: Эксперт»?

Попробуйте [бесплатный доступ!](#)

А знаете ли вы?

Открыта регистрация на бесплатный вебинар об удаленной работе

29 сентября 2021 года в 09.30 (МСК) состоится вебинар на тему **«Дистанционная (удаленная) работа»**.

Развитие информационных технологий, неблагоприятная обстановка, вызванная коронавирусом, иные обстоятельства делают дистанционную работу всё более привлекательной, актуальной и востребованной.

Основная цель вебинара — разъяснить работодателю и специалисту по кадрам, как оформить дистанционный труд и что необходимо учесть при организации удаленной работы.

Вебинар поможет работодателю:

- избежать ошибок при оформлении дистанционной работы;
- подготовиться к проверке;
- сэкономить время на поиске информации, получив оперативное разъяснение эксперта по вашим вопросам во время вебинара;
- избежать нареканий и штрафов со стороны контролирующих органов.

На вебинаре будут рассмотрены следующие темы:

- дистанционная (удаленная) работа (определение, виды);
- кадровое оформление дистанционной работы;
- взаимодействие работника и работодателя;
- гарантии при дистанционной работе (рабочее время, отпуск и т. д.);
- увольнение дистанционного работника;
- иные вопросы, касающиеся дистанционной работы.

Задайте заранее вопрос по теме в форме на странице [регистрации](#).

Ответ на ваш вопрос будет озвучен в ходе вебинара.

Вопросы принимаются до 24.09.2021.

В день вебинара вопросы эксперту можно будет задать непосредственно в чате.



Лектор: Майорова Кристина Алексеевна, ведущий эксперт в сфере трудового законодательства системы «Помощник кадровика: Эксперт».

РЕГИСТРАЦИЯ →

Госорган дает разъяснение

Минтруд о продлении срочного трудового договора

Минтруд в Письме от 27.04.2021 № 14-2/ООГ-3772 напомнил, что продлить срочный трудовой договор можно только в исключительных случаях:

- если срочный трудовой договор истекает в период беременности женщины, он продлевается по ее заявлению до окончания беременности или отпуска по беременности и родам (ст. 261 Трудового кодекса РФ);
- при повторном избрании по конкурсу педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, срочный трудовой договор продлевается по соглашению сторон (ст. 332 Трудового кодекса РФ).

В каких-либо иных случаях действующее трудовое законодательство не предусматривает возможности и порядка переоформления и продления срочного трудового договора.

Истечение срока трудового договора (п. 2 части первой ст. 77 Трудового кодекса РФ) является самостоятельным основанием для прекращения трудового договора.

Это означает, что при увольнении работника по данному основанию работодатель не обязан обеспечивать специальные дополнительные гарантии, установленные Трудовым кодексом РФ для отдельных случаев увольнения по инициативе работодателя.

В частности, работник может быть уволен по данному основанию, если срок трудового договора истекает во время его пребывания в отпуске или в период временной нетрудоспособности (ст. 84.1 Трудового кодекса РФ).

При необходимости с работником можно заключить новый срочный трудовой договор — если для его заключения будут иметься соответствующие основания согласно ст. 59 Трудового кодекса РФ.

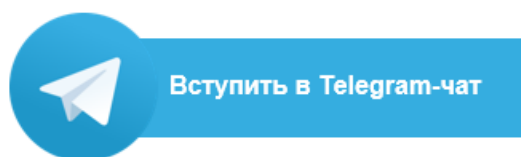
Подробную информацию по данному вопросу вы можете найти в системе «Помощник кадровика: Эксперт», в справках:

«Срочный трудовой договор на срок до 2 месяцев и более»

«Увольнение работника в связи с истечением срока действия трудового договора»

«Алгоритм увольнения в связи с истечением срока трудового договора»

*Комментарий подготовлен экспертом системы
«Помощник кадровика: Эксперт»
Кочетовой Татьяной Сергеевной*



© АО «Кодекс», 2021

Исключительные авторские и смежные права принадлежат АО «Кодекс».

Положение по обработке и защите персональных данных