**Изменения законодательства**

[**Федеральный закон от 14.12.2015 N 376-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2015-12-21/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_190442%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

С 1 января 2016 года минимальный размер оплаты труда установлен в размере 6204 рублей в месяц (с 1 января 2015 года МРОТ составлял 5965 рублей в месяц).

[**Федеральный закон от 30.12.2015 N 434-ФЗ "О внесении изменений в статью 142 Трудового кодекса Российской Федерации"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2015-12-31/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_191479%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Во время приостановки работы сотруднику нужно выплачивать средний заработок.

Такая норма [Трудового кодекса РФ](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-01-13/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D191626%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) действует с 10 января, хотя суды уже несколько лет [применяют](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-01-13/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DARB%3Bn%3D153580%3Bdst%3D100554%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) этот подход.

В соответствии со статьей 142 Трудового кодекса РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом в период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Право на отказ от выполнения работы является формой самозащиты трудовых прав работника, предусмотренной законодательством с целью стимулирования работодателя к обеспечению выплаты работнику определенной трудовым договором заработной платы в установленные сроки.

В связи с этим, в статью 142 Трудового кодекса РФ внесено дополнение, которым устанавливается, что на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

**Федеральный** **закон** **от 05.05.2014 N 116-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"**

В России с 01.01.2016 запрещен заемный труд.

Федеральный закон от 05.05.2014 N 116-ФЗ, который вступил в силу 01.01.2016, предусматривает дополнение Трудового кодекса РФ ст. 56.1 "Запрещение заемного труда". Она устанавливает запрет на заемный труд, определяя его следующим образом: это труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.

Под запрет будет подпадать большинство форм аутсорсинга в России. Однако для ряда случаев предусмотрены исключения.

Особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), устанавливаются гл. 53.1 ТК РФ (она дополнила ТК РФ). Лица, которые смогут пользоваться нормами этой главы, указаны в Законе РФ от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации".

[**Информация Роструда "Ответы на типовые вопросы"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-03-09/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_194517%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Рострудом подготовлены ответы на наиболее распространенные вопросы, связанные с работой по трудоустройству

В связи со вступлением в силу с 1 января 2016 года положений Федерального закона от 05.05.2014 N 116-ФЗ, регулирующего деятельность по предоставлению труда работников (персонала), у граждан и юридических лиц возникают вопросы, связанные с его применением. Роструд дает ответы на некоторые из возникающих вопросов.

В частности, разъясняется, что следует понимать под стажем работы в области трудоустройства или содействия занятости в РФ для целей аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала), каков порядок учета стажа работы в области трудоустройства или содействия занятости населения в РФ для целей такой аккредитации.

Кроме того, отмечается, что обязательства по договорам возмездного оказания услуг по предоставлению персонала, заключенным до 1 января 2016 года, должны исполняться в соответствии с условиями обязательства и требованиями закона.

**Не нужно менять условия договоров аутстаффинга, заключенных до 2016 года**

Заемный труд с 2016 года запрещен. При этом было неясно, продолжают ли действовать договоры возмездного оказания услуг по предоставлению персонала, заключенные ранее. Роструд указал, что такие договоры не прекращаются. Они должны исполняться в соответствии с их условиями и требованиями закона.

Вероятно, Роструд пришел к такому выводу на основании следующего. В [ГК РФ](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-03-14/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D193157%3Bdst%3D101998%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) указано, что договор должен соответствовать нормам, которые действуют при его заключении. Если эти положения затем меняются, условия договора сохраняют силу. Исключения могут быть предусмотрены самим новым законом. При введении [запрета](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-03-14/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D162598%3Bdst%3D100060%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody" \t "_blank" \o "Федеральный закон от 05.05.2014 N 116-ФЗ&#10;\"О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации\")заемного труда обратная сила новых правил не устанавливалась.

*Документ:*[*Информация*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-03-14/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D194517%3Bdst%3D100014%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*Роструда*

[**Федеральный закон от 30.12.2015 N 433-ФЗ "О внесении изменения в статью 13 Федерального закона "О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2015-12-31/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_191416%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Срок действия программы материнского (семейного) капитала продлен по 31 декабря 2018 года.

Улучшение демографической ситуации, преодоление негативных тенденций и обеспечение роста численности населения остается в числе основных приоритетов государственной политики.

[**Постановление Правительства РФ от 21.12.2015 N 1396 "О Дне энергетика"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2015-12-28/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_190834%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Свой профессиональный праздник энергетики будут отмечать 22 декабря

Профессиональный праздник День энергетика был установлен Указом Президиума Верховного Совета СССР в 1966 году. В память о дне принятия Государственного плана электрификации России (ГОЭЛРО) датой празднования Дня энергетика было определено 22 декабря (день открытия в 1920 году VIII Всероссийского съезда Советов, принявшего план ГОЭЛРО).

В 1988 году Указом Президиума Верховного Совета СССР дата профессионального праздника энергетиков была перенесена на третье воскресенье декабря.

В целях восстановления исторически обоснованной даты празднования Дня энергетика настоящим Постановлением установлена дата профессионального праздника - 22 декабря.

[**Приказ Минэкономразвития России от 24.11.2015 N 876 "Об установлении профессионального праздника - Дня экономиста"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2015-12-28/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_190691%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Профессиональный праздник - День экономиста - будет отмечаться 11 ноября

При принятии решения об установлении профессионального праздника федеральный орган исполнительной власти либо иной федеральный государственный орган руководствуется одним из следующих критериев:

вид экономической деятельности указан в соответствии с разделом Общероссийского классификатора видов экономической деятельности;

сфера деятельности указана в соответствии с подгруппой или малой группой занятий Общероссийского классификатора занятий либо укрупненной группой специальностей и направлений подготовки или направлениями подготовки Общероссийского классификатора специальностей по образованию;

наличие установленного почетного звания Российской Федерации в соответствующем виде экономической деятельности или сфере деятельности.

Профессиональный праздник может быть установлен по истечении не менее 15 лет со дня включения определенного вида экономической деятельности или сферы деятельности в соответствующий классификатор.

**Информация ПФ РФ Об индексации с 1 февраля 2016 года страховых пенсий неработающих пенсионеров и ежемесячной денежной выплаты федеральным льготникам**

С 1 февраля 2016 года страховые пенсии неработающих пенсионеров увеличились на 4 процента

Индексация страховых пенсий осуществляется через индексацию стоимости пенсионного балла. С 1 февраля 2016 года его стоимость увеличилась с 71,41 руб. до 74,27 руб.

Вместе со страховой пенсией на 4 процента проиндексирована и фиксированная выплата к ней.

Неработающим считается пенсионер, если он не осуществлял трудовую деятельность по состоянию на 30 сентября 2015 года.

Если пенсионер прекратил трудовую деятельность в период с 1 октября 2015 года по 31 марта 2016 года, об этом необходимо уведомить ПФР, подав заявление (до 31 мая 2016 года) и предоставив подтверждающие документы (в большинстве случаев - копия трудовой книжки). После рассмотрения заявления выплата страховой пенсии осуществляется с учетом индексации.

С 1 апреля 2016 года на 4 процента будут проиндексированы также пенсии по государственному пенсионному обеспечению, в том числе социальные. Это повышение будет распространяться на всех получателей пенсии (и работающих, и неработающих).

**Информация ПФ РФ: Выплата страховой пенсии работающим пенсионерам**

ПФР разъяснил некоторые вопросы, касающиеся выплаты в 2016 году пенсий с учетом индексации

Индексация пенсий в феврале 2016 года коснется пенсионеров, которые:

не осуществляли трудовую деятельность по состоянию на 30 сентября 2015 года;

не относились к категории самозанятых лиц (ИП, нотариус, адвокат и др.) по состоянию на 31 декабря 2015 года.

Если пенсионер прекратил трудовую деятельность в период с 1 октября 2015 года по 31 марта 2016 года, он может уведомить об этом ПФР, направив в срок по 31 мая 2016 года соответствующее заявление и подтверждающие документы (например, копию трудовой книжки). В приложении приведена форма заявления и требования к его заполнению.

После рассмотрения заявления пенсионеру со следующего месяца начнется выплата страховой пенсии с учетом индексации.

[**Приказ**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2015-12-24/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D190457%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)**Минтранса России от 28.09.2015 N 287. Вступает в силу 14 июня 2016 года**

Транспортные компании должны будут принимать на работу только квалифицированных водителей

С 14 июня следующего года работники организаций и предпринимателей, занимающихся автоперевозками, должны отвечать профессиональным и квалификационным требованиям. Они будут предъявляться к водителям легковых автомобилей (в том числе такси), грузовиков, автобусов и др.

Например, чтобы управлять большегрузами, необходимо иметь рабочий водительский стаж не менее пяти лет. При этом как минимум один последний год стажа нужно проработать в качестве водителя автомобиля такой категории. Перевозить опасные грузы смогут лица, которых в течение последнего года не лишали прав.

[**Письмо Минобрнауки России от 02.11.2015 N АК-3192/06
"О пилотном введении профессиональных стандартов"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-01-18/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_192328%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

В 2016 году в пилотных регионах будет осуществляться апробация профессиональных стандартов в сфере образования

График разработки и применения профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015 - 2018 годы утвержден Приказом Минобрнауки России от 27.05.2015 N 536.

Минтрудом России были утверждены, в частности, следующие профессиональные стандарты в сфере образования:

- "Педагог дополнительного образования детей и взрослых" (утв. Приказом Минтруда России от 08.09.2015 N 61);

- "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования" (утв. Приказом Минтруда России от 08.09.2015 N 608н).

Профессиональные стандарты применяются:

- работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления;

- образовательными организациями при разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ;

- при разработке в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

Согласно изменениям в Трудовой кодекс РФ, внесенным Федеральным законом от 02.05.2015 N 122-ФЗ и вступающим в силу 1 июля 2016 года, если нормативными правовыми актами РФ установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

[**Информация Минтруда России от 10.02.2016 "О применении профессиональных стандартов в сфере труда"**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-03-14/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_194981%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Минтрудом России разъяснены некоторые вопросы, касающиеся применения профессиональных стандартов

Сообщается, что характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых законодательно не установлена, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

Правительство РФ с 1 июля 2016 года будет иметь право с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений устанавливать особенности применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами РФ, государственными или муниципальными учреждениями и унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, компаниями и хозяйственными обществами, более 50 процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности. Для кадровых служб и работодателей иных организаций, кроме вышеуказанных, в отношении которых могут быть определены особенности применения профессиональных стандартов, при установлении квалификационных и профессиональных требований к соискателям и работникам профессиональные стандарты являются ориентирами и могут применяться в части наименования должностей, профессий и специальностей, определения трудовых функций, требований к образованию и опыту работы с учетом особенностей, обусловленных технологией и организацией производства и труда у данного работодателя.

Отмечается, что наименование в трудовых договорах должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать квалификационным справочникам либо профессиональным стандартам, если законодательством предусмотрено право работников на предоставление им компенсаций, льгот или каких-либо ограничений при работе в таких должностях (по профессиям, специальностям).

В этом случае при составлении штатного расписания, при заполнении трудовой книжки работника, а также при изменении тарифного разряда в части наименования должности работника следует руководствоваться действующими в настоящее время Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональными стандартами.

**Указывать в трудовом договоре размер зарплаты в иностранной валюте нельзя**

К такому выводу [снова](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-01-25/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DQUEST%3Bn%3D53729%3Bdst%3D100015%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) пришел Роструд. Если размер оплаты труда сотрудника указан в иностранной валюте или у.е., работодателю [грозит](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-01-25/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D192042%3Bdst%3D5647%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) предупреждение или административный штраф. Для ИП и должностных лиц компаний он составит от 1 тыс. до 5 тыс. руб., для юрлиц - от 30 тыс. до 50 тыс. руб.

*Документ:*[*Письмо*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-01-25/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DQUEST%3Bn%3D152607%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*Роструда от 20.11.2015 N 2631-6-1*

[**Информация Роструда Об организации труда в холодное время года на открытой территории или в неотапливаемых помещениях>**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-02-08/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_193111%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Роструд информирует о правилах организации труда работников, работающих в холодное время на открытой территории или в неотапливаемых помещениях

К работе на холоде допускаются только лица, прошедшие предварительные медицинские осмотры и не имеющие каких-либо противопоказаний для данной деятельности. Работники должны быть обеспечены комплектом средств индивидуальной защиты, соответствующим текущим климатическим условиям. Привлечение работников к выполнению трудовых обязанностей в холодное время на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях должно сопровождаться специальными перерывами для обогрева и отдыха. Эти перерывы обязательно включаются в рабочее время и подлежат оплате. Температура воздуха в местах обогрева должна поддерживаться на уровне 21 - 25 градусов C, данные помещения также следует оборудовать устройствами для обогрева кистей и стоп, температура которых должна быть в диапазоне 35 - 40 градусов C.

Время пребывания рабочего на холоде должно быть определено в соответствии с допустимой степенью охлаждения человека, регламентируемой методическими рекомендациями "Режимы труда и отдыха работающих в холодное время на открытой территории или в неотапливаемых помещениях".

В отдельных случаях похолодание может повлечь за собой аварии на предприятиях, что в свою очередь может привести к остановке в работе организаций. В таких случаях время простоя работников должно оплачиваться работодателем в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада) соответствующего работника, если только в начале простоя не имеется вины работодателя. Каждый из работников, не работающих по причине простоя, обязан известить об этом работодателя.

[**Приказ Минкультуры России от 30.12.2015 N 3448
"Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в культурно-досуговых учреждениях и других организациях культурно-досугового типа" (Зарегистрировано в Минюсте России 02.02.2016 N 40938).**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2016-02-15/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fdocument%2Fcons_doc_LAW_193487%2F%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Установлены типовые отраслевые нормы труда для работников культурно-досуговых учреждений и организаций культурно-досугового типа

Типовые отраслевые нормы труда предназначены для формирования обоснованных оптимальных показателей трудоемкости выполнения работ, определения штатной численности работников, выдачи нормированных заданий и соотношений между плановыми и договорными работами в государственных (муниципальных) культурно-досуговых учреждениях, в том числе:

домах (дворцах) культуры;

клубах, клубных объединениях, клубных системах;

дворцах молодежи;

домах (центрах) ремесел, центрах (домах) народного творчества;

домах фольклора;

кинотеатрах и других организациях культурно-досугового типа.

Типовые отраслевые нормы труда на работы, выполняемые в культурно-досуговых учреждениях и других организациях культурно-досугового типа, установлены с учетом времени на отдых и личные надобности, а также времени невыходов по очередным и административным отпускам, отсутствиям по болезни, командировкам.

**Бесплатно приватизировать жилье можно до 1 марта 2017 года**

Президент продлил срок бесплатной [приватизации](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-03-01/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D136603%3Bdst%3D100010%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody) гражданами жилых помещений еще на один год.

*Документ: Федеральный*[*закон*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-03-01/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D194527%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*от 29.02.2016 N 33-ФЗ*

*Вступил в силу 29 февраля 2016 года*

**Фирмы смогут хранить часть документов по личному составу на 25 лет меньше**

Сейчас до передачи в архив организация должна 75 лет хранить документы по личному составу, включаемые в Архивный фонд РФ. По новым правилам, если такой документ создан в 2003 году или позже, срок его хранения составляет как минимум 50 лет с момента оформления.

Если же документ создан до 2003 года, он будет храниться в организации не меньше 75 лет. Для документов по личному составу, которые касаются прохождения госслужбы (кроме государственной гражданской) предусмотрены специальные [правила](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-03-09/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D194693%3Bdst%3D100020%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody).

*Документ: Федеральный*[*закон*](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/nw/2016-03-09/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fbase.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DLAW%3Bn%3D194693%23utm_campaign%3Dnw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)*от 02.03.2016 N 43-ФЗ*

*Вступает в силу 13 марта 2016 года*

Информация подготовлена

с использованием СПС КонсультантПлюс