



ЕЖЕНЕДЕЛЬНЫЙ ОБЗОР ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА 03.08.2026



vladcons.ru

Обзор подготовлен специалистами ООО НПП «Синтез» - официального представителя Общероссийской Сети КонсультантПлюс.

СПЕЦИАЛИСТУ ПО КАДРАМ

ВАЖНО!

✓ Особенности стажировки в сфере труда: новшества вступят в силу 1 марта 2027 года

✓ Банк России принял решение снизить ключевую ставку на 25 б.п., до 14,00% годовых

✓ О каких изменениях законодательства нужно знать гражданам в III квартале 2026 года

АКТУАЛЬНЫЕ ТЕМЫ

➤ Работодателям на заметку: полезные ответы онлайн-инспекции за июнь 2026 года

➤ Работодателям на заметку: полезные ответы онлайн-инспекции за май 2026 года

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Федеральный закон от 26.07.2026 N 255-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" и статью 25.6 Федерального закона "О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию"

МВД России передан ряд полномочий Минтруда России в сфере миграции

Федеральный закон от 26.07.2026 N 265-ФЗ "О внесении изменений в статью 12 Федерального закона "О персональных данных" и отдельные законодательные акты Российской Федерации"

Скорректированы особенности трансграничной передачи персональных данных

Федеральный закон от 26.07.2026 N 246-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"

Установлены особенности регулирования труда работников, проходящих стажировку в сфере труда

Федеральный закон от 26.07.2026 N 260-ФЗ

"О внесении изменений в статьи 35 и 39 Федерального закона "О службе в таможенных органах Российской Федерации"

Сотрудникам таможенных органов РФ - ветеранам боевых действий предоставлено право на дополнительный ежегодный отпуск продолжительностью 15 календарных дней

Федеральный закон от 26.07.2026 N 258-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О воинской обязанности и военной службе"

Предусмотрены особенности, связанные с определением пригодности к военной службе на отдельных воинских должностях в Вооруженных Силах РФ

Федеральный закон от 26.07.2026 N 259-ФЗ "О внесении изменений в статью 11 Федерального закона "О статусе военнослужащих" и статью 86 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"

Гражданам, пребывающим в добровольческих формированиях, предоставлено право на дополнительный отдых

Федеральный закон от 26.07.2026 N 264-ФЗ "О внесении изменений в статью 13.2 Федерального закона "Об актах гражданского состояния" и признании утратившим силу пункта 1 части 13 статьи 3 Федерального закона "О внесении изменений в Федеральный закон "Об актах гражданского состояния"

Минобороны России и Росгвардии предоставлено право на запрос и получение сведений о государственной регистрации актов гражданского состояния не только на бумажном носителе, но и в электронном виде

Указ Президента РФ от 20.07.2026 N 496 "О Дне хоккея"

22 декабря в России будет отмечаться День хоккея

Указ Президента РФ от 20.07.2026 N 499 "О внесении изменения в Указ Президента Российской Федерации от 1 декабря 2025 г. N 872 "О временном порядке въезда в Российскую Федерацию и выезда из Российской Федерации граждан Китайской Народной Республики"

До 31 декабря 2027 года включительно продлен безвизовый порядок въезда в РФ отдельных категорий граждан КНР, предусмотренный Указом Президента РФ от 01.12.2025 N 872

Постановление Правительства РФ от 24.07.2026 N 933 "Об утверждении Правил определения расчетной процентной ставки размещения средств резерва Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по обязательному пенсионному страхованию"

Утверждены Правила определения расчетной процентной ставки размещения средств резерва СФР по обязательному пенсионному страхованию

Приказ Минтруда России от 28.05.2026 N 226

"О внесении изменений в перечень рекомендуемых документов, необходимых для отнесения граждан к категориям участников мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан в рамках федерального проекта "Активные меры содействия занятости" национального проекта "Кадры", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 марта 2025 г. N 104"

Расширен перечень рекомендуемых документов, необходимых для отнесения граждан к категориям участников мероприятий по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан в рамках федерального проекта "Активные меры содействия занятости"

Письмо Минтруда России от 30.06.2026 N 16-3/10/В-10827 <Об информировании участников СВО по вопросам их трудоустройства и возможного обучения>

Минтруд сообщает о разработке памяток (маршрутных листов) для участников СВО по их информированию по вопросам трудоустройства и возможного обучения

Методические рекомендации по вопросам формирования анкеты для поступления на государственную службу Российской Федерации и муниципальную службу в Российской Федерации и сообщения об изменении сведений, содержащихся в ней, в электронном виде (утв. Минтрудом России)

Утверждены Методические рекомендации по вопросам формирования анкеты для поступления на государственную и муниципальную службу в РФ и сообщения об изменении сведений, содержащихся в ней, в электронном виде

ОТВЕТЫ «ОНЛАЙНИНСПЕКЦИИ»

Вопрос: Сотрудник в августе прошлого года ушел в отпуск и больше на работу не вышел. Выяснили, что он подписал контракт и ушел на СВО. Приостановку трудового договора не делали, так как документов нет. Сейчас получили извещение от военного комиссариата о том, что 16.10.2025 сотрудник пропал без вести. Что делать кадровику?

Вопрос: Как беспроблемно уволиться и забрать зарплату?

Вопрос: Как начисляется зарплата за месяц, в котором использован отгул: уменьшается норма

рабочего времени за месяц на количество отгулов, но не уменьшается зарплата в том месяце, когда работник использует день, отдыха или зарплата начисляется меньше с учетом доли неполного рабочего времени?

Вопрос: Являюсь инвалидом 2-й группы. График работы - 2/2. Первый день - 9 ч, второй - 10 ч. В этом году после переосвидетельствования и продления 2-й группы инвалидности выдали график, по которому я работаю 2/2, но по 10 ч. Какой график должен быть у меня?

Вопрос: Работаю по трудовому договору на предприятии. В 2025 г. мне оформили 3-ю форму допуска, через месяц отдел переименовали и перевели сотрудников в новый отдел. Форму допуска со всех сняли. Сейчас составляю опять оформить 3-ю форму, ссылаясь на номенклатуру должностей. Имею ли я право отказаться?

Вопрос: Моему руководству стало известно, что я сейчас прохожу подготовку к ЭКО. На меня стали осуществлять психическое давление, требовать невыполнимые планы и сверхурочную работу. Как я могу отстоять свои права?

Вопрос: При наличии медзаключения работодатель может без сохранения зарплаты отстранить работника от работы. На период отстранения зарплата работнику не начисляется. Может ли это положение применяться к беременным?

Вопрос: При увольнении 5 февраля 2026 г. не выплатили зарплату за выход на работу в новогодние праздники. После увольнения обращалась к начальнику. Он говорил, что меня рассчитают позже. Как мне поступить в данной ситуации?

Вопрос: Может ли быть работнику установлена оплата труда по совмещаемой должности в сумме, превышающей оклад по совмещаемой должности? То есть оклад 100 тыс. руб., а работнику платят 200 тыс. руб., при этом работник работает на 0,5 ставки по основной должности и совмещает дополнительную работу в свое основное рабочее время.

Вопрос: В апреле был уволен по собственному желанию. Получил все выплаты, в том числе компенсацию за неиспользованный отпуск. В июле того же года устроился на прежнее место работы, отработал до декабря, но отпуск за эти полгода мне не зачислили, т.к. мне за этот период выплачена компенсация при увольнении. Правомерно ли это?

Вопрос: В трудовом договоре с работником, в реквизитах "Работник", когда работник указывает свои паспортные данные, необходимо ли указывать код подразделения?

Вопрос: Работодатель после увольнения рассчитал компенсацию за неотгулянные отпуска, выплатил как официальную часть на карту банка, но в ведомости эту сумму вычел из премии. По сути компенсация не выплачена. Как от работодателя потребовать выплатить удержанную компенсацию?

Вопрос: С 12 января игнорируют мои запросы с просьбой предоставить рабочие задачи, ставят прогулы и 20-го не перевели зарплату. Приостановила работу в связи с неполной выплатой. Адрес фактического нахождения работодателя из ПВТР не совпадает с адресом офиса, по которому вменяют прогулы. Правомерны ли действия работодателя?

Вопрос: Работник после медосмотра получил медзаключение, в котором указаны противопоказания к выполняемым видам работ. Отстранен. Направлен в центр профпатологии для определения срока действия противопоказаний. Должен ли работодатель оплачивать это время как простой?

Вопрос: Что понимать под "премиями, начисленными за фактически отработанное время" применительно к годовым премиям и каков порядок их учета в ситуации, когда расчетный период отработан не полностью?

Вопрос: Первый отпуск с 4 по 8 мая, второй - с 12 по 15 мая, с 9 по 11 мая - выходные. Работник выехал в отпуск по турпутевке за границу 2 мая (в выходной), вернулся 12 мая. Имеют ли право отказать в оплате проезда? Приказы о предоставлении отпуска разные. Имеют ли право запрашивать договор с турфирмой, или это лишнее?

Вопрос: Представитель какой профсоюзной организации должен быть включен в состав комиссии? Может ли быть в комиссии представителей от работодателя больше на 1 голос, чем других представителей? Может ли быть включен в комиссию, например, юристконсульт работодателя, начальник цехового комитета работодателя?

Вопрос: Сотрудников, призванных на специальные сборы, освобождают от работы с сохранением за ними рабочего места и среднего заработка. Затраты работодатель имеет право компенсировать за счет средств федерального бюджета. Подлежат оплате по среднему заработку все дни, включая выходные/нерабочие праздничные дни?

Вопрос: Работодатель приказом ввел в действие положение о дополнительных выплатах молодым работникам. Выплата назначается на конкурсной основе. При этом положение ограничивает круг участников конкурсного отбора на получение дополнительной выплаты. Является ли ограничение круга участников дискриминацией?

Вопрос: Уволен по сокращению 31.05.2026. В этот день находился на работе. Трудовую получил 15.06.2026. С какого числа буду считаться уволенным? С какого числа начинается отсчет 30 дней для обжалования увольнения в суде?

Вопрос: Разъясните по компенсации в размере среднего заработка за день отдыха при сдаче крови. Вопрос касается сменных работников с режимом 12/4/8 (12-дневная смена с 08:00 до 20:00, 4-ночная смена с 20:00 до 24:00, 8-ночная смена с 00:00 до 08:00). Какое время учитывать для расчета?

Вопрос: Работал в компании 2 г. 3 мес. Вынужден переехать в другой город. Ребенку (10 лет) нужно мое личное присутствие для

адаптации в новой школе. В допсоглашении о выплате подъемных установлен их возврат при увольнении без уважительных причин до истечения 3 лет работы. Могу ли уволиться без отработки и возврата подъемных?

Вопрос: Являюсь донором крови. "Донорские" справки больше не выдают, т.к. их можно распечатать на "Госуслугах" (с заверенной электронной подписью врача). А на работе отказывают в принятии таких справок, требуя печать организации. Имеет ли право работодатель отказывать мне в приеме "донорской" справки, скачанной с "Госуслуг"?

Вопрос: Установлен двухсменный рабочий график. Работодатель хочет установить трехсменную рабочую неделю с выходными суббота и воскресенье. 1-я смена: с 07.00 до 15.30; 2-я смена: с 14.30 до 23.00; 3-я смена: с 23.00 до 06.30. Каковы порядок и срок уведомления работников при переходе на 3-сменный график работы?

Вопрос: Нашу организацию собираются ликвидировать. Форма организации - ООО. Нарушают процедуру увольнения. Должен ли сообщать работодатель о предстоящих ликвидации и увольнении сотрудников в какие-то государственные органы, когда и в какие?

Вопрос: Имеет ли право работодатель при увольнении по собственному желанию удержать из оклада и компенсации за неиспользованный отпуск внутренние штрафы, которые предусмотрены в самой компании? Или подобные удержания возможны только из премиальной части?

Вопрос: В организации отсутствуют правила внутреннего трудового распорядка, при трудоустройстве под подпись с ними никто сотрудников не ознакомил. Сейчас возникли споры касательно режима рабочего времени, который не регламентирован трудовым договором. Как быть?

Вопрос: Работаю вахтовым методом. Условия стали невыносимые. Если, находясь на вахте, я напишу на увольнение по собственному желанию, обязан ли работодатель отправить домой за свой счет? Или же билеты нужно покупать самому? Билеты обходятся в более 50 тыс. рублей.

Вопрос: На предприятии - рабочие места с нормальной продолжительностью рабочего дня (пятидневная рабочая неделя) и сменным режимом работы. Установлено 2 вида графиков: график сменности и график работы. Можно ли создать один график для замены этих двух и назвать его графиком рабочего времени?

Вопрос: Как оплачивается простой в командировке: 1) по вине работодателя; 2) по вине работника; 3) по независящим от воли сторон обстоятельствам?

Вопрос: У работодателя проблемы с бизнесом, как он объясняет на словах, все деньги уходят на налоги. Работодатель предлагает перейти на ИП/самозанятость и, если я откажусь, предлагает мне найти работу через знакомых в другом месте. Говорит, что сокращать штат денег у него нет. Как этому противостоять?

Вопрос: На одной должности работают 2 человека (в смену), но с разными разрядами (у меня 1-й, у коллеги 2-й). Работа распределяется на двоих. На время отпуска коллеги объем моей работы увеличивается. Имею ли я право на какую-нибудь доплату? Должны ли платить по более высокой квалификации (по 2-му разряду вместо 1-го)?

Вопрос: Заставляют написать заявление на отпуск без сохранения зарплаты вместо ранее написанного заявления о предоставлении трех дней оплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам, ссылаясь на невозможность предоставить отпуск в долг и на то, что первая часть отпуска должна быть не менее 14 дней. Что делать?

ОБСУЖДАЕМЫЕ ПРОЕКТЫ

Проект Федерального закона N 1295338-8 "О внесении изменения в статью 145 Трудового кодекса Российской Федерации в части установления предельной кратности оплаты труда руководителей и работников организаций с государственным участием" (ред., внесенная в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 21.07.2026)

Законопроектом предлагается дополнить статью 145 Трудового кодекса Российской Федерации новой частью пятой. Данная норма закрепляет, что предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров к среднемесячной заработной плате работников не может превышать

кратность пять. Указанное ограничение распространяется на государственные корпорации, публично-правовые компании, а также хозяйственные общества, в которых совокупная доля участия Российской Федерации, субъекта Российской Федерации или муниципального образования превышает пятьдесят процентов. Указанная кратность определена как экономически обоснованная величина, позволяющая, с одной стороны, сохранять мотивационные стимулы для эффективного менеджмента, а с другой - гарантировать соблюдение принципов социальной справедливости и консолидации трудовых коллективов.

ИНТЕРЕСНОЕ В СУДЕБНЫХ СПОРАХ

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 15.06.2026 N 56-КГ26-12-К9 (УИД 25RS0001-01-2024-007009-56)

Специалиста приняли на руководящую должность с испытательным сроком. Подчиненные пожаловались на грубость с его стороны, угрозы и другие неправомерные действия. Это отметил и его непосредственный начальник. Из-за нарушения кодекса этики и служебного поведения специалиста уволили как не прошедшего испытание. Действия организации тот оспорил.

Три инстанции сочли, что сотрудника следует восстановить. По их мнению, наличие конфликтных отношений не подтверждает несоответствие поручаемой работе.

ВС РФ с ними не согласился и отказал в удовлетворении иска. Работодатель проверяет не только профессионально-квалификационные, но и личностные качества специалиста. Они также относятся к деловым и включают в том числе вежливость, корректность, внимательность и терпимость в общении с коллегами, способность воздержаться от грубости. Поэтому, несмотря на то, что у сотрудника есть навыки и опыт для работы по должности, его можно признать не выдержавшим испытание.

Кроме того, для работы руководителем нужны особые личностные и моральные качества. Организация как раз и закрепила их в кодексе этики и служебного поведения, из-за нарушения которого работника уволили по результатам испытания.

Постановление Десятого арбитражного апелляционного суда от 17.06.2026 N 10АП-7379/2026 по делу N А41-97116/2025

Организация не указала код инвалидности в реестрах сведений для оплаты больничного. СФР потребовал возврата переплаты.

Суд поддержал страхователя:

страховщик вправе запрашивать у оператора ФГИС "Федеральный реестр инвалидов" сведения об инвалидности;

работодатель может узнать об инвалидности из больничного, справки об установлении инвалидности или индивидуальной программы реабилитации, если работник их предоставил;

страхователь не вправе контролировать правильность оформления больничного и соблюдение порядка его выдачи. Он не может требовать от сотрудника документы, которые не предусмотрели в Законе о страховании на случай нетрудоспособности или ТК РФ;

фонд не доказал, что работодатель знал об инвалидности или должен был узнать о ней на момент подачи реестров.

Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 15.06.2026 N 88-10469/2026 (УИД 78RS0008-01-2024-014989-28)

Сотрудник скачал файлы из базы данных организации и загрузил их на личное облачное хранилище стороннего сервиса. Они содержали конфиденциальную информацию, в частности данные о технологических процессах, спецификациях оборудования и методах производства продукции. За разглашение охраняемой законом тайны работника уволили. Он обратился в суд.

Три инстанции сочли наказание законным. Отправка на внешний личный адрес электронной почты конфиденциальной информации считается ее разглашением, даже если она не стала доступна третьим лицам. Действия работника создали условия для ее дальнейшего неконтролируемого распространения. Он нарушил требования закона, трудового договора и ЛНА.

В данной ситуации неважно, наступили ли реальные негативные последствия для работодателя. Он вправе без их учета уволить сотрудника за такое нарушение.

ВОПРОС-ОТВЕТ

Вопрос: Работникам установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом шесть месяцев. Когда работникам нужно предоставить отгулы за работу в выходные и праздничные дни: по истечении учетного периода или до его истечения? (Консультация эксперта, Гострудинспекция в Челябинской обл., 2026)

Вопрос: Правомерно ли отстранение работника

от работы по причине отсутствия данных о прохождении медосмотра в электронной медицинской книжке, если у него есть действующая бумажная медицинская книжка с результатами прохождения медкомиссии и допуском к работе? (Консультация эксперта, Гострудинспекция в Нижегородской обл., 2026)

Вопрос: В организации есть работник, который является военным пенсионером и имеет право

на досрочную пенсию в 2026 г. Может ли организация перейти с УСН на АУСН, если такой работник оформит пенсию досрочно? (Консультация эксперта, 2026)

Вопрос: Курьеры организации осуществляют работу на средствах индивидуальной мобильности. Должен ли работодатель направлять их на обязательные предрейсовые медосмотры и вправе ли требовать от них справку от нарколога? (Консультация эксперта, Роструд, 2026)

Вопрос: Работнику дополнительно к его обязанностям планируется поручить трудовую функцию за доплату к окладу. Как оформить поручение этой функции: заключить дополнительное соглашение к трудовому договору о совмещении должностей или заключить новый трудовой договор? (Консультация эксперта, Минтруд России, 2026)

Вопрос: Работник 11.02.2026 принят по бессрочному трудовому договору на режим 5/2 с испытательным сроком три месяца. 12.05.2026 он написал заявление об увольнении по собственному желанию с отработкой три дня (т.е. с 15.05.2026). Сколько дней работник должен отработать, если работодатель настаивает на отработке две недели? (Консультация эксперта, 2026)

Вопрос: Работодатель не вернул работнику его

личную медицинскую книжку при увольнении, утверждая, что работник не передавал ее на хранение, что является ложью. Обязан ли был работодатель выдать медкнижку? Вправе ли работник требовать медкнижку через суд? (Консультация эксперта, Гострудинспекция в Кировской обл., 2026)

Вопрос: Обязан ли директор организации, эксплуатирующей опасный производственный объект (ОПО) III или IV класса опасности, быть аттестованным в области промышленной безопасности? (Консультация эксперта, 2026)

ГОТОВОЕ РЕШЕНИЕ для КАДРОВИКА

✚ Есть ли особенности оформления декретного отпуска - отпуска по уходу за ребенком отцу

✚ Как оформить перенос ежегодного отпуска по любому основанию

БИБЛИОТЕКА КАДРОВИКА

Статья: Перечень важных документов на стадии принятия ("Главная книга", 2026, N 14)

Статья: На какую работу нельзя брать школьника (Ошнокова Д.) ("Трудовое право", 2026, N 6)

Статья: Трудоустройство несовершеннолетних: правила, гарантии и кадровые нюансы (Южалин А.) ("Трудовое право", 2026, N 6)

Статья: Важно соблюдать баланс: сочетать регулярные премии для стабильности с разовыми поощрениями инициатив (Керн Е.) ("Трудовое право", 2026, N 6)

Статья: Сроки разрешения трудовых споров (Аржанникова Н.) ("Трудовое право", 2026, N 6)

Статья: Травматизм на производстве. Анализ споров (Зеленая У.) ("Делопроизводство", 2026, N 2)

ВОПРОС НЕДЕЛИ

Ответ актуален на 28.07.2026 г.

Организация хочет заключить договор ГПХ с бывшим работником, который после увольнения приобрел статус самозанятого. Это законно?

Закон не запрещает заключать договор ГПХ с бывшим сотрудником, который стал самозанятым. Однако есть жесткое временное ограничение и риск переквалификации, если отношения по сути будут трудовыми.

Согласно п. 8 ч. 2 ст. 6 Федерального закона от 27.11.2018 № 422-ФЗ (о налоге на профессиональный доход, НПД), доходы самозанятого от работы на бывшего работодателя не признаются объектом обложения НПД, если с момента увольнения

прошло менее двух лет.

То есть если вы заключите договор ГПХ с человеком, который уволился меньше двух лет назад и при этом применяет НПД, налоговая не примет этот доход под спецрежим.

Организации в такой ситуации придётся самой выступать налоговым агентом: удерживать НДФЛ, начислять страховые взносы. Поэтому, если цель — работать как с самозанятым (чтобы не брать на себя эти обязанности), нужно подождать два года после увольнения.

Если два года прошло, тогда формально ограничение снято, и заключить договор ГПХ можно. Но это ещё не гарантия безопасности. Контролирующие органы (ФНС, ГИТ) будут смотреть на суть отношений, а не только на дату увольнения. Если в договоре и реальной практике проявятся признаки трудовых отношений, договор могут переквалифицировать.

Подборка:

- **вопрос:** Возможны ли негативные последствия для организации, если она расторгнет трудовые договоры с некоторыми работниками и заключит гражданско-правовые договоры с ними как с самозанятыми гражданами, применяющими НПД? (Консультация эксперта, 2026) {КонсультантПлюс};

- **информация ФНС России** "Как исключить риски переквалификации договоров ГПХ с самозанятыми в трудовые" {КонсультантПлюс};

- **вопрос:** Как оформить договор с самозанятым лицом и указывать ли этот статус в договоре? Как подтвердить обоснованность удержания у него НДФЛ и неначисления страховых взносов? (Консультация эксперта, 2026) {КонсультантПлюс};

- **готовое решение:** Особенности составления договора подряда с самозанятым подрядчиком (КонсультантПлюс, 2026) {КонсультантПлюс}.

ОБУЧЕНИЕ

Расписание семинаров

АВГУСТ	
6 августа «Обзор событий за 2 квартал 2026 года по кадровым вопросам: новые документы, разъяснения, судебная практика» Львицина Марина Игоревна Зарегистрироваться	13 августа Вебинар: «КонсультантПлюс: Как работать быстрее, точнее и эффективнее» (универсал, базовый уровень) Львицина Марина Игоревна Зарегистрироваться
20 августа «Иностранные работники: новшества 2026 года» Львицина Марина Игоревна Зарегистрироваться	

Подробнее о мероприятиях – на сайте vladcons.ru.
Регистрация на семинары в личном кабинете на сайте vladcons.ru.

СИНТЕЗ

Обзор подготовлен с использованием СПС «КонсультантПлюс».
ООО НПП «Синтез» - официальный представитель
Общероссийской Сети КонсультантПлюс.

г. Владимир, ул. Студеная гора, д. 34
+7 (4922) 778 - 448 | root@ric072.ru | vladcons.ru