

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

www.TOP-PERSONAL.RU



ТРУДОВОЕ ПРАВО

№ 4 (297)

АПРЕЛЬ 2025

Подписные индексы: «Почта России» – 99724 Урал-Пресс: 47489

Татьяна Кочанова

**Изменения в трудовом законодательстве
март 2025 года**

Алла Митрахович

Последствия увольнения руководителя компании

Екатерина Лохман

KPI: законность, споры, судебная практика

Александра Мишкина

Процедура увольнения: коллизии, споры

Ульяна Зеленая

**Врачи и медперсонал — анализ споров
по трудовой деятельности**

Дмитрий Мартасов

**Анализ трудовых споров в силовых организациях —
прокуратура, полиция и т. д.**

Сергей Луценко

**МРОТ — категория трудового законодательства
и недопустимость произвольного вмешательства
в хозяйственную деятельность**

Александра Анпель

**Микрообучение, фидбек, смысл: как развивается
корпоративное обучение в 2025 году**

Комментарии экспертов

ЭДО очень важен сейчас для всех.

Закажите в подарок электронную версию журнала “Делопроизводство” № 1/2025, в котором много материалов на тему ЭДО (ошибки, нюансы и т.д.)

89263501881 вацап

7447273@bk.ru

Удачи!

Александр Гончаров

В соответствии со ст. 27 Закона РФ «О средствах массовой информации» каждый выпуск периодического печатного издания должен содержать знак информационной продукции в случаях, предусмотренных Федеральным законом от 29 декабря 2010 года № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

Но, согласно п. 3 «При производстве и распространении периодических печатных изданий», наши издания являются изданиями производственно-практического характера и поэтому допускаются без размещения знака информационной продукции.

Новації Трудового Права



Татьяна Кочанова

Изменения и судебная практика март 2025 года
.....5

КРІ



Екатерина Лохман

КРІ: законность, споры, судебная практика17

Увольнение



Алла Митрахович

**Последствия увольнения руководителя
компании**25



Александра Шишкина

Процедура увольнения: коллизии, споры33

Медперсонал



Ульяна Зеленая

**Врачи и медперсонал — анализ споров по
трудовой деятельности**43

Анализ трудовых споров



Дмитрий Мартасов

**Анализ трудовых споров в силовых организациях
— прокуратура, полиция и т. д.**53

МРОТ



Сергей Луценко

**МРОТ — категория трудового законодательства и
недопустимость произвольного вмешательства в
хозяйственную деятельность**61

Обучение персонала



Александра Аппель

Микрообучение, фидбек, смысл: как развивается корпоративное обучение в 2025 году75

Трудовая дискриминация



Татьяна Новикова

Меня не взяли!81

Комментарии экспертов



Юрий Голубицкий

Потапенко: Кто заказал арест миллиардера Мошковича?91

НДФЛ



Татьяна Кочанова

ВС запретил сокращать НДФЛ на налог самозанятых при переквалификации договора95

Патентные права



Алла Митрахович

Патентные права на служебные изобретения ..101

Неэффективность руководителя



Александра Шишкина

Чем грозит халатность и неэффективность руководителя?109

Выпускающий редактор: А. Верещагина

Главный редактор: А. Гончаров

Редакционная коллегия:

Н. Пронина, М. Кузина, Т. Кочанова, А. Устюшенко,
А. Алексеевская

Ведущие эксперты:

Алексеевская Анастасия

Гайдин Дмитрий

Дружинина Ирина

Евтеев Дмитрий

Зеленая Ульяна

Кирина Анастасия

Клюева Елена

Кузина Марина

Мартасов Дмитрий

Митрахович Алла

Никулина Светлана

Новикова Татьяна

Папроцкая Ольга

Сергеева Дарья

Павлов Владимир

Тихонова Наталья

Хлебников Павел

Царькова Дарья

Шакирова Элина.

Эксперты журнала

от юридических компаний:

Н. Ряпина, ООО «Доверенный СоветникЪ»,

К. Иванчин, ЗАО Юридическая компания

«ИНМАР», **О. Дученко**, «Качкин и Партнеры»,

О. Баженов, «Корельский, Ищук, Астафьев и
партнеры», **С. Максимова**, «Клифф»,

И. Меньшикова, «ООО «1-й Консалт Центр»,

С. Одинцов, «Диалог права»,

Юлия Лялюцкая, Адвокатское бюро г. Москвы

«Щеглов и Партнеры»

Дизайн-бюро: О. Корнилова

Верстка: О. Дегнер

Корректор: О. Сагун

Главный бухгалтер: Н. Фомичева

Интернет-проект: П. Москвичев

Доставка: Е. Чечикова

Подписка: А. Чепайкин (5421613@mail.ru)

Подписные индексы:

Почта России: П4421.

Урал-Пресс: 47489, 47490.

Регистрационное свидетельство:

№ 014834 от 22 мая 1996 г., выдано Комитетом
Российской Федерации по печати.

Предыдущие номера журнала «Трудовое право»,
а также «Управление персоналом» и др. вы можете
посмотреть на сайте www.top-personal.ru.

© «Трудовое право», 2025.

Издательство не несет ответственности
за ущерб, который может быть
нанесен в результате использования,
неиспользования или ненадлежащего
использования информации,
содержащейся в настоящем издании.
Издательство не несет ответственности
за содержание рекламных объявлений.

Адрес редакции:

117036, Москва, а/я 10.

E-mail: 7447273@bk.ru.

www.top-personal.ru.

Подписано в печать 20.03.2025.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

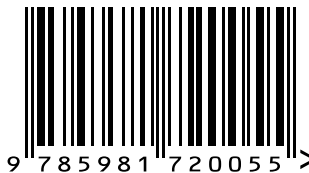
Электронная версия 6 000.

Заказ № 896-03.

Отпечатано в полном соответствии
с качеством предоставленного
электронного оригинал-макета
в ООО «Белый ветер»

Москва, ул. Щипок, д. 28

ISBN 5-98172-005-5





Татьяна Кочанова

юрист

Изменения в трудовом законодательстве март 2025 года

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ФЕВРАЛЬ 2025 ГОДА

НОВЫЕ МЕРЫ БОРЬБЫ С ЗАДОЛЖЕННОСТЬЮ ПО ЗАРПЛАТЕ

С 1 марта в ТК РФ появилась ст. 158.1, определяющая направления по предотвращению просроченной задолженности по заработной плате (Федеральный закон от 08.08.2024 № 268-ФЗ).

Основные меры включают:

- профилактику и устранение причин задержек выплат;
- привлечение работодателей к ответственности за нарушение сроков выплат;
- реализацию мер по погашению задолженности;
- разъяснительную работу по защите трудовых прав.

Предотвращать формирование просроченной задолженности будут федеральные или региональные органы исполнительной власти и органы местного самоуправления при участии государственных внебюджетных фондов, профсоюзов, работодателей и их объединений. Координация их работы возложена на межведомственные комиссии субъектов РФ по противодействию формирования просроченной задолженности по зарплате.

НАСТАВНИЧЕСТВО

Федеральным законом от 09.11.2024 № 381-ФЗ в Трудовой кодекс РФ включена новая статья 351.8, регулирующая особенности

труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда.

Наставничество — это выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

Содержание, форма, сроки выполнения работы по наставничеству, а также размер оплаты определяются трудовым договором или дополнительным соглашением к нему.

ОПРЕДЕЛЕН ПОРЯДОК ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДНЕЙ ОТДЫХА ЗА РАБОТУ В ВЫХОДНЫЕ ИЛИ НЕРАБОЧИЕ ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

Федеральным законом от 30.09.2024 № 339-ФЗ внесены дополнения в ст. 153 Трудового кодекса РФ.

День отдыха, предоставляемый работнику за работу в выходной или нерабочий праздничный день, он сможет использовать в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединить к отпуску, предоставляемому в указанный период.

НОВЫЕ ПРАВИЛА ПО СРОЧНЫМ ТРУДОВЫМ ДОГОВОРАМ

С 1 марта 2025 года работодателям запретили заключать срочные трудовые договоры с:

- начальниками отделов, которые не входят в руководящий состав;

- руководителями филиалов/представительств и других обособленных подразделений;
- другими руководителями подразделений, если иное не установлено законом.

Такие нововведения обусловлены изменениями статьи 59 ТК РФ. В нее внесли правки на основании Постановления Конституционного Суда РФ от 19.12.2023 № 59-П.

Есть исключения из новых правил. Заключать срочные трудовые договоры с руководителями, перечисленными выше, можно в таких случаях:

- временно отсутствует сотрудник, за которым сохраняется рабочее место;
- нужно выполнить работу в подразделении, которое временно создали;
- руководитель достиг пенсионного возраста.

РАСШИРЕНА ГАРАНТИЯ РАБОТНИКАМ, ЗАКЛЮЧИВШИМ КОНТРАКТ НА ПРОХОЖДЕНИЕ ВОЕННОЙ СЛУЖБЫ

Федеральным законом от 26.12.2024 № 498-ФЗ установлено, что действие трудового договора должно приостанавливаться на весь период прохождения работником военной службы по контракту независимо от срока, на который такой контракт был заключен.

До этого трудовой договор приостанавливался не более чем на один год, в то время как контракт о прохождении военной службы может заключаться на срок до одного года, на один, два или три года.

Также продлевается предоставление гарантий супругам лиц, проходящих военную службу по контракту более одного года, при сокра-

щении численности или штата работников, при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

ОБНОВЛЕНИЕ ПЕРЕЧНЯ ПРОТИВОПОКАЗАНИЙ К ОПРЕДЕЛЕННЫМ ВИДАМ РАБОТ

Минздрав внес изменения в перечень медицинских противопоказаний, утвержденных Приказами от 06.05.2024 № 226н и от 02.10.2024 № 509н.

Основные корректировки:

- сахарный диабет включен в перечень противопоказаний независимо от степени нарушения функций;
- обновлены критерии допуска к вредным и опасным работам для лиц с нарушениями слуха.

НОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ХРАНЕНИЮ И ИСПОЛЬЗОВАНИЮ АПТЕЧЕК

Приказ Минтруда РФ от 09.08.2024 № 398н вводит обязательные требования к размещению, хранению и использованию аптечек на рабочих местах.

Основные положения:

- аптечки должны соответствовать требованиям Минздрава РФ;

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



ВОПРОС-ОТВЕТ

Уважаемые подписчики журнала



500+ экспертов юридических компаний
готовы отвечать вам на ваши вопросы любой
сложности по трудовой деятельности и
проблемам компании.

*Пишите вопросы Алене Верещагиной по адресу
электронной почты: top-personal2020@mail.ru*

Вацап 89263501881

И в срок 1-5 дней получите ответ экспертов

**Наиболее важные вопросы и ответы позже
будут размещаться в журнале**



WWW.TOP-PERSONAL.RU



Екатерина Лохман

юрист

КРІ: законность, споры, судебная практика

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**

KPI (Key Performance Indicators, ключевые показатели эффективности) — инструмент, широко применяемый в российских компаниях для оценки работы сотрудников. KPI могут быть связаны с производительностью, продажами, клиентским сервисом и другими аспектами деятельности. Однако их использование порождает множество правовых вопросов, связанных с законностью применения KPI, возможностью их изменения или отмены работодателем, правомерностью лишения премии или даже привлечения к дисциплинарной ответственности при невыполнении KPI.

В статье разберём законодательное регулирование KPI, проанализируем споры, возникающие в судебной практике, и дадим рекомендации по корректному внедрению и применению KPI в компании.

Российское трудовое законодательство не содержит прямого регулирования KPI. Однако их применение затрагивает несколько ключевых норм Трудового кодекса РФ (ТК РФ):

— ст. 129, 135 ТК РФ — устанавливают принципы оплаты труда, включая заработную плату и стимулирующие выплаты (премии).

— ст. 191 ТК РФ — говорит о поощрении работников за трудовые достижения.

— ст. 72 ТК РФ — указывает, что изменения условий труда возможны только с согласия работника.

Оценка работы сотрудников, как правило, обуславливает материальную мотивацию в виде выплаты премии: от достижения установленных показателей зависит размер премиальной выплаты. Премия — это стимулирующая выплата, и работодатель вправе устанавливать условия её начисления. Однако важно помнить, что согласно ст. 129 ТК РФ премия является частью заработной платы, а ст. 135 ТК РФ закреплено, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

**ЕСЛИ В КОМПАНИИ РАНЕЕ НЕ
ПРИМЕНЯЛАСЬ СИСТЕМА ОПЛАТЫ,
ЗАВЯЗАННАЯ НА ДОСТИГНУТЫЕ
РАБОТНИКАМИ ПОКАЗАТЕЛИ, ВВЕСТИ ЕЁ
МОЖНО ТОЛЬКО С СОГЛАСИЯ РАБОТНИКА**

Таким образом, если KPI влияет на размер премии, работодатель должен закрепить его:

- в трудовом договоре;
- в локальных нормативных актах (ЛНА), например, в положении о премировании.

Если в компании ранее не применялась система оплаты, завязанная на достигнутые работниками показатели, ввести её можно только с согласия работника, так как придется оформить дополнительное соглашение к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ), в котором должны быть установлены правила начисления премии, поскольку условие трудового договора об оплате труда является существенным.

При этом суды также полагают, что для законности перехода на оплату по КРІ работников следует уведомить заранее о грядущих изменениях.

Так, работник обратился в суд с иском к работодателю о признании незаконным соглашения об изменении условий трудового договора и взыскании компенсации морального вреда. Он утверждал, что был вынужден подписать соглашение о снижении тарифной ставки без достаточного времени на обдумывание, а работодатель не уведомил его об изменениях за два месяца, как требует ст. 74 ТК РФ.

ДЛЯ ЗАКОННОСТИ ПЕРЕХОДА НА ОПЛАТУ ПО КРІ РАБОТНИКОВ СЛЕДУЕТ УВЕДОМИТЬ ЗАРАНЕЕ О ГРЯДУЩИХ ИЗМЕНЕНИЯХ

Суд установил, что изменение оплаты труда работника было произведено без соблюдения процедуры уведомления, что нарушает трудовые гарантии. В связи с этим суд признал соглашение об изменении условий трудового договора незаконным (Решение Лебедянского районного суда от 13 мая 2020 г. по делу № 2-161/2020).

После того как КРІ введен, можно применять его при расчете премии в соответствии с установленными в компании правилами. Если работник не достигнет поставленных показателей – премию можно уменьшить либо вовсе не выплачивать. Суды в этом поддерживают работодателей, если премирование является поощрительной, а не гарантированной выплатой, и работник не соответствует условиям для ее получения.

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Алла Митрахович

Юрист

Последствия увольнения руководителя компании

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**

В компаниях среди штатных сотрудников часто бытует мнение, что руководитель компании обладает безграничными полномочиями. Вместе с тем, практически во всех случаях директор несет большую ответственность за свои решения, и его власть существенно ограничена как законом, так и интересами собственников бизнеса, которые являются его работодателем.

В ТК РФ устанавливаются специальные положения относительно регулирования труда руководителя, который осуществляет полномочия единоличного исполнительного органа, что характеризует трудовые отношения. При этом данные отношения еще регулируются корпоративным законодательством¹, что необходимо учитывать в случае споров при выборе подсудности.

Полномочия Генерального директора могут быть прекращены в любой момент до истечения изначально установленного срока по решению собрания акционеров и участников по любой причине с выплатой компенсации. Вместе с тем, такое решение может быть оспорено из-за формальных нарушений при проведении собрания, что повлечет восстановление директора на рабочем месте. Как, например, в деле, рассмотренном в Арбитражном суде города Москвы², по иску участника общества с ограниченной ответственностью (Далее — ООО) о признании недействительным решения общего собрания, оформленного протоколом внеочередного

1 ГК РФ, ФЗ «Об акционерных обществах», ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» и т.д.

2 Постановление Арбитражного суда Московского округа от 05.07.2024 N Ф05-11282/2024 по делу N А40-131590/2023

общего собрания и признании недействительным решения регистрирующего органа МИФНС России.

В указанном обществе было два участника, обладавших по 50% голосов каждый. На собрании участников в повестку дня был поставлен вопрос о досрочном прекращении полномочий директора, который также являлся и участником. Вместе с тем, на собрание прибыла его бывшая супруга с доверенностью и проголосовала за прекращение полномочий.

Как потом выяснилось в ходе судебного разбирательства, доверенность, по которой голосовала супруга, не наделяла ее полномочиями на представление интересов на собрании участников, а выдана была совсем

**ПОЛНОМОЧИЯ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА
МОГУТ БЫТЬ ПРЕКРАЩЕНЫ В ЛЮБОЙ
МОМЕНТ ДО ИСТЕЧЕНИЯ ИЗНАЧАЛЬНО
УСТАНОВЛЕННОГО СРОКА ПО РЕШЕНИЮ
СОБРАНИЯ АКЦИОНЕРОВ И УЧАСТНИКОВ
ПО ЛЮБОЙ ПРИЧИНЕ С ВЫПЛАТОЙ
КОМПЕНСАЦИИ**

для других дел, не связанных с предпринимательской деятельностью. По каким-то странным причинам, второй участник допустил к голосованию человека, не обладающего полномочиями на это.

Так, суд признал решение собрания недействительным и вернул директору полномочия. В данном кейсе, увольнение практически не связано с вопросами трудового права, а признано незаконным исключительно по корпоративным процедурам.

Однако часто бывает так, что вопросы увольнения и окончательного расчета с руководителем рассматриваются параллельно в суде общей

юрисдикции и арбитражном суде, и результат рассмотрения одного спора напрямую влияет на другой. В частности, до Шестого кассационного суда общей юрисдикции дошло дело по иску о признании незаконным увольнения, взыскании задолженности по выплате заработной платы, компенсации, неустойки за задержку выплат³.

Истец занимал должность Генерального директора на протяжении трех лет. Однако состоялось внеочередное собрание участников общества, на котором приняты следующие решения: о прекращении полномочий генерального директора на основании п. 10 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с грубым нарушением истцом своих трудовых обязанностей. Истец указывал, что никаких доказательств совершения им дисциплинарного проступка не имеется, а если таковой имеется, то работодателем грубо нарушена процедура увольнения.

Параллельно с иском к заявителю по первому делу обратилось само Общество с требованием о взыскании излишне уплаченных денежных средств, поскольку в арбитражном суде оспаривалось решение собрания о повышении заработной платы генеральному директору и дополнительное соглашение к трудовому договору.

Указанные споры объединены. Первый иск был удовлетворен, во втором — отказано.

На этапе апелляции дело было приостановлено до рассмотрения параллельных дел об оспаривании решения собрания и соглашения к трудовому договору в арбитражном суде, поскольку обстоятельства, подлежащие установлению в рамках арбитражного дела, имеют юридическое значение для правильного разрешения гражданского дела по трудовому спору. В арбитражном споре участвуют те же лица, что участвуют в рамках граждан-

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Александра Шишкина

юрист

Процедура увольнения: коллизии, споры

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**

Порядок и условия, при соблюдении которых работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Кроме того, как разъяснил Верховный суд РФ, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания мер, вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Далее рассмотрим индивидуальный случай судебной практики.

Неиздание работодателем приказа о предоставлении работнику по его заявлению отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам, ранее согласованного работнику работодателем, и последующее увольнение работника за прогул по подпункту «а» пункта 6 части первой ст. 81 ТК РФ за нахождение в названном отпуске могут свидетельствовать о злоупотреблении со стороны работодателя правом на привлечение работника к дисциплинарной ответственности и, как следствие, о незаконности увольнения по данному основанию.

**ОБЯЗАННОСТЬ ДОКАЗАТЬ НАЛИЧИЕ
ЗАКОННОГО ОСНОВАНИЯ УВОЛЬНЕНИЯ
И СОБЛЮДЕНИЕ УСТАНОВЛЕННОГО
ПОРЯДКА УВОЛЬНЕНИЯ ВОЗЛАГАЕТСЯ
НА РАБОТОДАТЕЛЯ**

К. обратилась в суд с иском к предприятию об отмене приказа об увольнении, о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и другими исковыми требованиями. В обоснование заявленных требований К. ссылалась на то, что она работала на предприятии в должности заместителя генерального директора по финансам и экономике. Приказом работодателя трудовой договор с К. расторгнут, и она уволена с работы по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей — прогул — отсутствие на рабочем месте два дня без уважительных причин.

К. полагала, что ее увольнение является незаконным, поскольку прогул она не совершала, а отсутствовала на рабочем месте по уважительным причинам, так как заранее ею было подано работодателю заявление с

просьбой предоставить на эти два дня отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам.

При личном обращении к генеральному директору К. получила его устное согласие на предоставление ей отпуска без сохранения заработной платы на указанные дни. Письменное заявление К. о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы было передано ею на регистрацию документоведу работодателя. По мнению К., действия работодателя (устное согласие на предоставление ей отпуска без сохранения заработной платы на спорный период; отсутствие письменного отказа в предоставлении такого отпуска; незаконное увольнение за прогул) являются злоупотреблением правом со стороны работодателя.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, в удовлетворении исковых требований К. отказано. Разрешая спор, суд первой инстанции исходил из того, что между К. и работодателем не было достигнуто соглашение о предоставлении ей отпуска без сохранения заработной платы. Доказательств, свидетельствующих об уважительности причин отсутствия К. на работе в спорный период, а также о том, что она уведомляла руководителя о намерении воспользоваться правом на отпуск без сохранения заработной платы не представлено, поэтому у К. не имелось законных оснований и уважительных причин не присутствовать в течение всего рабочего дня на рабочем месте, а также не исполнять свои должностные обязанности, в связи с чем ответчик правомерно уволил К. за прогул.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, дополнительно отметив, что регистрация документоведом работодателя заявления К. о предоставлении ей отпуска без сохранения заработной платы не свидетельствует о согласо-

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

события | обзоры | анализ | советы | аналитика

**ЖИЛИЩНОЕ
ПРАВО**

АПРЕЛЬ 2025

РЕКЛАМНЫЕ КОНСТРУКЦИИ

Татьяна Новикова

...Эксперт установил расположение, показатели билборда и отнес щит к сооружениям пониженного уровня ответственности (класс КС-1) с ограниченными сроками службы...

...Проанализировал техническую документацию и пришел к выводу, что спорная рекламная конструкция не является объектом капитального строительства...

...Рекомендуем сначала работать над правовой конструкцией, а уже потом — над рекламной...

...Если нарушения уже допущены, анализировать ситуацию, устанавливать «слабые» места, разрабатывать стратегию их устранения и принимать меры...



Ульяна Зеленая

юрист

Врачи и медперсонал — анализ споров по трудовой деятельности

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**

Трудовые споры между работником и работодателем возникают по разным основаниям, например, незаконное увольнение, неисполнение трудовых обязанностей сотрудником, несвоевременная выплата заработной платы и т. д. Медицинские работники не стали исключением, и в их сфере также случаются трудовые споры, рассмотрим некоторые из них.

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ В СФЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ

Трудовые споры в сфере оплаты труда медицинских работников — одна из самых «болезненных» тем в сфере медицины. Несмотря на различные нормативные документы, регламентирующие оплату труда медицинских работников, споры в этой сфере ежегодно пополняют базы судебных решений. Учитывая, что споры по оплате труда медицинских работников имеют широкий спектр, для примера рассмотрим дело, связанное с невыплатой медицинскому работнику специальной социальной выплаты. Решением Гусь-Хрустального городского суда Владимирской области от 20.06.2023 по делу № 2-815/2023 были удовлетворены исковые требования медицинского работника, связанные с отсутствием специальной социальной выплаты. Медицинская организация отказала истице во включении в реестр работников для получения специальной социальной выплаты и установлении выплаты, мотивируя тем, что при исполнении своих должностных обязанностей она не имеет прямого контакта с пациентами и не оказывает им медицинскую помощь, должностной инструкцией такие обязанности ей также не вменены, не работает с врачами, оказывающими первичную медико-санитарную помощь по поводу заболеваний (состояний) или с профилактической целью, ее должность согласно штатному расписанию не отнесена

ни к отделению стационара, ни к отделениям оказывающим амбулаторную помощь. Суд не согласился с указанной позицией ответчика, поскольку истец работает в должности старшей медицинской сестры медицинской организации, входящей в государственную и муниципальную системы здравоохранения и участвующей в базовой программе обязательного медицинского страхования. Истица является специалистом со средним медицинским образованием, наличие которого подтверждается дипломом

**БЫЛИ УДОВЛЕТВОРЕНЫ ИСКОВЫЕ
ТРЕБОВАНИЯ МЕДИЦИНСКОГО РАБОТНИКА,
СВЯЗАННЫЕ С ОТСУТСТВИЕМ СПЕЦИАЛЬНОЙ
СОЦИАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ**

медицинского училища. В соответствии с п. 3 Разъяснений по применению постановления Правительства Российской Федерации от 31.12.2022 № 2568, утвержденных приказом Минздрава России от 10.03.2023 № 99н, должности медицинских работников, а также должности руководителей медицинских организаций и их заместителей определены в номенклатуре должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.12.2012 № 1183н. Как следует из раздела 1.4 Номенклатуры должностей, должность старшей медицинской сестры, которую занимает истец, относится к должностям специалистов со средним профессиональным (медицинским) образованием (средний медицинский персонал).

При рассмотрении трудовых споров, связанных с деятельностью медицинских работников, необходимо учитывать все аспекты их деятельности, а также нормативные акты, регламентирующие оплату труда медицинских работников и различного рода выплаты и компенсации.

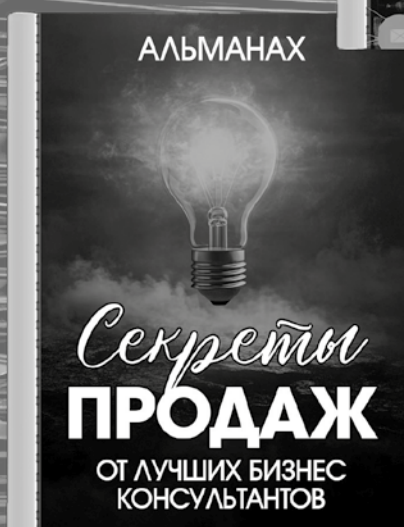
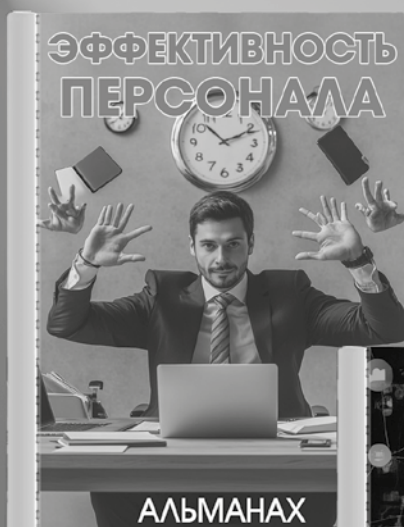
Важно также отметить, что истцами в финансовых спорах с медицинскими работниками также могут выступать и медицинские организации или министерство здравоохранения. В частности, одной из причин таких судебных дел является оплата компенсационных выплат по различным основаниям и неисполнение работником взятых на себя обязательств. Так,

**ОДНОЙ ИЗ ПРИЧИН ТАКИХ СУДЕБНЫХ ДЕЛ
ЯВЛЯЕТСЯ ОПЛАТА КОМПЕНСАЦИОННЫХ
ВЫПЛАТ ПО РАЗЛИЧНЫМ ОСНОВАНИЯМ И
НЕИСПОЛНЕНИЕ РАБОТНИКОМ ВЗЯТЫХ НА
СЕБЯ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ**

например, в решении Магарамкентского районного суда Республики Дагестан от 27.03.2023 по делу № 2-220/2023 истцом выступило Министерство здравоохранения региона, обратившись в суд за взысканием с медицинского работника части компенсационной выплаты для медицинских работников прибывшим (переехавшим) на работу в сельские населенные пункты, либо рабочие поселки, либо поселки городского типа, либо города с населением до 50 тысяч человек. По договору о предоставлении единовременной компенсационной выплаты работник был обязан исполнять трудовые обязанности в течение 5 лет со дня заключения договора на должности в соответствии с трудовым договором. При этом, договором было предусмотрено, что работник обязуется возратить на лицевой счет Министерства часть компенсационной выплаты, рассчитанной пропорци-

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

АЛЬМАНАХИ (с июля)



**ПРИШЛИТЕ ЗАЯВКУ НА 89263501881
ВАЦАП ИЛИ ПОЧТУ 7447273@VK.RU**



Дмитрий Мартасов

юрист

Анализ трудовых споров в силовых организациях — прокуратура, полиция и т. д.

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**

В силу пункта 4 статьи 10 Федерального закона от 27 мая 2003 года № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» правовое положение (статус) федерального государственного служащего, в том числе ограничения, обязательства, правила служебного поведения, ответственность, а также порядок разрешения конфликта интересов и служебных споров устанавливается соответствующим федеральным законом о виде государственной службы.

К видам федеральной государственной службы относятся, в частности: служба в органах внутренних дел¹, в Следственном комитете Российской Федерации², органах и организациях прокуратуры³, органов внешней разведки⁴. Кроме того, органы федеральной службы безопасности комплектуются (в том числе на конкурсной основе) федеральными государственными гражданскими служащими⁵.

В силу части седьмой статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации на федеральных государственных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации⁶.

1 Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (ред. от 28.12.2024) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ, 05.12.2011, № 49 (ч. 1), ст. 7020.

2 Федеральный закон от 28.12.2010 № 403-ФЗ (ред. от 14.10.2024) «О Следственном комитете Российской Федерации» // Российская газета, № 296, 30.12.2010.

3 Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 30.09.2024) «О прокуратуре Российской Федерации» // Российская газета, № 229, 25.11.1995.

4 Федеральный закон от 10.01.1996 № 5-ФЗ (ред. от 04.08.2023) «О внешней разведке» // Российская газета, № 9, 17.01.1996.

5 Федеральный закон от 03.04.1995 № 40-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О федеральной службе безопасности» // Российская газета, № 72, 12.04.1995.

6 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2024) // Российская газета,

Статьей 73 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» установлено, что федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации»⁷.

Указанными выше федеральными законами предусмотрено субсидиарное применение норм трудового законодательства к отношениям, связанным с федеральной государственной службой.

**ДЛЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ
ОПРЕДЕЛЁННЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ, ЗАПРЕТЫ
И ОБЯЗАННОСТИ, НАЛИЧИЕ КОТОРЫХ
КОМПЕНСИРУЕТСЯ ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫМИ
ИМ ГАРАНТИЯМИ И ПРЕИМУЩЕСТВАМИ**

Кроме того, служба в правоохранительных органах является особым видом государственной службы, которая направлена на реализацию публичных интересов, что связано с их специальным правовым статусом и особыми требованиями к личным и деловым качествам, учитывая специфический характер их деятельности и вводящего для государственных служащих определённые ограничения, запреты и обязанности, наличие которых компенсируется предоставляемыми им гарантиями и преимуществами.

Поэтому правовой анализ трудовых споров имеет актуальное значение для юристов-практиков, а также самих работников и их работодателей с

№ 256, 31.12.2001.

7 Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 08.08.2024) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Российская газета, № 162, 31.07.2004.

целью формирования правоприменительной практики по данной категории дел с целью исключения правовых ошибок.

Далее рассмотрим конкретные примеры из материалов судебной практики.

По одному из дел истец полагает, что его увольнение и привлечение к дисциплинарной ответственности произведены незаконно и необоснованно, без надлежащего установления факта совершения истцом проступка, порочащего честь сотрудника полиции⁸. Суд первой инстанции удовлетворил требования истца, при этом суд апелляционной и кассационной инстанции отменили решение⁹, так как при установлении в действиях сотрудника проступка, порочащего честь сотрудника органов внутренних дел, истец подлежит безусловному увольнению со службы, а контракт с ним расторжению, и при таких обстоятельствах закон не предоставляет работодателю выбора возможной меры ответственности сотрудника, поэтому тяжесть и соразмерность наказания не оцениваются и не учитываются при увольнении сотрудника за проступок, порочащий честь сотрудника.

Законодатель, определяя правовой статус сотрудников, проходящих службу в органах внутренних дел, вправе устанавливать для этой категории граждан особые требования, в том числе к их личным и деловым качествам, и особые обязанности¹⁰.

Возможность увольнения со службы сотрудника органов внутренних дел, более не отвечающего указанным требованиям, предопределена необходимостью комплектования правоохранительных органов лицами, имеющими высокие морально-нравственные качества и способными надлежащим образом выполнять принятые ими на себя обязательства по

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Сергей Луценко

Директор Центра экономического анализа
права и проблем правоприменения Института
экономических стратегий Российской академии
наук, член Экспертного совета Государственной
Думы Федерального Собрания РФ

МРОТ — категория трудо законодательства и недопустимость произвольного вмешательства в хозяйственную деятельность

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**

Автор рассматривает критерии дифференциации договора возмездного оказания услуг и трудового договора. Применение категории МРОТ к договору гражданско-правового характера со стороны межведомственных зарплатных комиссий является некорректным. Поскольку, стороны заключают договор возмездного оказания услуг, в соответствии с нормами Гражданского кодекса Российской Федерации. Гарантированный минимальный размер оплаты труда, сроки и порядок выплаты заработной платы, а также права и гарантии распространяются лишь на работников, то есть тех лиц, которые осуществляют свою трудовую деятельность на основе трудового договора. В представленной статье, речь идет о недопустимости вмешательства межведомственных комиссии по противодействию нелегальной занятости в хозяйственную деятельность хозяйствующего субъекта, путем ориентирования его деятельности и действий, наиболее выгодных для бюджета (указания установления вознаграждения в гражданско-правовых отношениях, контроля за стороной сделки), пренебрегая принципом добросовестности участника.

Согласно определению Конституционного Суда Российской Федерации от 19.05.2009 № 597-О-О, свобода труда проявляется, в частности, в имеющейся у гражданина возможности свободно распорядиться своими способностями к труду. В случае избрания договорно-правовой формы гражданин вправе по соглашению с лицом, предоставляющим работу,

остановиться на той модели их взаимодействия, которая будет отвечать интересам их обоих, и определить, какой именно договор будет заключен — трудовой либо гражданско-правовой.

Договорно-правовыми формами, опосредующими выполнение работ (оказание услуг), подлежащих оплате (оплачиваемая деятельность), по возмездному договору, могут быть как трудовой договор, так и гражданско-правовые договоры (подряда, поручения, возмездного оказания услуг и др.), которые заключаются на основе свободного и добровольного волеизъявления заинтересованных субъектов — сторон будущего договора.

Заключив трудовой договор с работодателем, физическое лицо приобретает правовой статус работника, содержание которого определяется положениями статьи 37 Конституции Российской Федерации и охватывает в числе прочего ряд закрепленных данной статьей трудовых и социальных прав и гарантий, сопутствующих трудовым правоотношениям либо вытекающих из них.

Лицо, заключившее гражданско-правовой договор о выполнении работ или оказании услуг, не пользуется перечисленными конституционными правами и гарантиями, предоставленными работнику в соответствии с законодательством о труде и об обязательном социальном страховании (Решение Верховного Суда РФ от 20.02.2013 г. № АКПИ12-1768).

Заказчик заключает договоры возмездного оказания услуг, в соответствии с нормами главы 39 Гражданского кодекса Российской Федерации, исходя из следующего.

Как указал в определении Верховный Суд Российской Федерации от 05.02.2018 № 34-КГ17-10 по смыслу данных норм Гражданского кодекса РФ, договор возмездного оказания услуг заключается для выполнения исполнителем определенного задания заказчика, согласованного сторонами при заключении договора. Целью договора возмездного оказания является не выполнение работы как таковой, а осуществление исполнителем действий или деятельности на основании индивидуально-конкрет-

ного задания к оговоренному сроку за обусловленную в договоре плату. Также по договору возмездного оказания услуг исполнитель сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, и исполнитель по договору возмездного оказания услуг работает на свой риск.

ЛИЦО, ЗАКЛЮЧИВШЕЕ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ ДОГОВОР О ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ ИЛИ ОКАЗАНИИ УСЛУГ, НЕ ПОЛЬЗУЕТСЯ ПЕРЕЧИСЛЕННЫМИ КОНСТИТУЦИОННЫМИ ПРАВАМИ И ГАРАНТИЯМИ, ПРЕДОСТАВЛЕННЫМИ РАБОТНИКУ В СООТВЕТСТВИИ С ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ О ТРУДЕ И ОБ ОБЯЗАТЕЛЬНОМ СОЦИАЛЬНОМ СТРАХОВАНИИ

В частности, в соответствии со статьей 779 Гражданского кодекса РФ предметом договора возмездного оказания услуг является не систематическое выполнение определенной трудовой функции, а совершение заранее определенных действий или деятельности, как правило, направленных на достижение конкретного результата и его последующую передачу заказчику. При этом в рамках договора возмездного оказания услуг заказчик не вправе вмешиваться в деятельность исполнителя. Исполнитель вправе действовать самостоятельно, не подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка заказчика. Исполнитель вправе привлекать для оказания услуг третьих лиц. За выполненные работы (оказанные услуги) исполнителю выплачивается вознаграждение, на которое не распространяется режим выплаты заработной платы и соответственно механизм регулирования МРОТ (Постановление Семнадцатого арбитражного апелляционного

суда от 06.04.2021 по делу № А60-51084/2018; Вопрос-ответ // Онлайн-инспекция.РФ: электронный ресурс. 2020. URL: онлайнинспекция.рф (дата обращения: 28.07.2020).

Исполнители сами организуют свою работу в соответствии с условиями договоров и несут полную ответственность за качество оказываемых услуг. За неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств по договорам исполнители несут ответственность в соответствии с гражданским законодательством.

Важным элементом договора гражданско-правового характера в отличие от трудового договора является свобода в его конституционно-правовом смысле, как неоднократно отмечалось в решениях Конституционного Суда Российской Федерации, в частности в Постановлениях от 06.06.2000 № 9-П и от 01.04.2003 № 4-П, предполагает соблюдение принципов равенства и согласования воли сторон. Следовательно, регулируемые гражданским законодательством договорные обязательства должны быть основаны на равенстве сторон, автономии их воли и имущественной самостоятельности, недопустимости произвольного вмешательства кого-либо в частные дела. Субъекты гражданского права свободны в установлении своих прав и обязанностей на основе договора и в определении любых не противоречащих законодательству условий договора (пункты 1 и 2 статьи 1 Гражданского кодекса Российской Федерации).

В силу статьи 421 Гражданского кодекса РФ граждане и юридические лица свободны в заключении договора, при этом стороны могут заключить договор, как предусмотренный, так и не предусмотренный законом или иными правовыми актами. Условия договора определяются по усмотрению сторон, кроме случаев, когда содержание соответствующего условия предписано законом или иными правовыми актами.

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



АПРЕЛЬ 2025

ЗАКОН НАВОДИТ ПОРЯДОК В СВЕДЕНИЯХ ЕГРН

Татьяна Кочанова

...НОВОВВЕДЕНИЕ ПОВЛИЯЕТ НА ТЕ ОБЪЕКТЫ, ДЛЯ СТРОИТЕЛЬСТВА КОТОРЫХ НЕ ТРЕБУЕТСЯ ПОЛУЧЕНИЕ РАЗРЕШЕНИЯ НА СТРОИТЕЛЬСТВО, А ТАКЖЕ НА ОБЪЕКТЫ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ЖИЛИЩНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА, ПОСКОЛЬКУ ТЕПЕРЬ ИХ ЭКСПЛУАТАЦИЯ ДО СОБЛЮДЕНИЯ ФОРМАЛЬНЫХ ПРОЦЕДУР БУДЕТ ЯВЛЯТЬСЯ НЕЗАКОННОЙ...

...Новым законом не устанавливаются специальные переходные положения, поэтому рекомендуется провести ревизию вспомогательных объектов недвижимости, которые строились без получения разрешений на строительство и не поставлены на кадастровый учет, и внести информацию о таких объектах в ЕГРН до 1 марта 2025 года ...

...в 2025 году могут подорожать услуги предоставления выписок из ЕГРН. Такой проект приказа подготовлен Росреестром, но ещё не принят...



Александра Аппель

медицинский юрист, основатель консалтингового
агентства Appel.med и консалтинга Промедицину

Микрообучение, фидбек, смысл: как развивается корпоративное обучение в 2025 году

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**

Когда обучение «для всех» не учитывает конкретных задач, оно воспринимается как формальность. А формальности не мотивируют. Микрообучение: коротко, точно, вовремя. На смену «большому обучению» приходит микрообучение. Это формат, который не перегружает и не требует специальных условий. Его сила — в краткости, точности и моментальности. Это не просто короткие уроки — это ответ на конкретный запрос в конкретной ситуации. Главное — сотрудник может получить нужное знание в тот момент, когда оно реально нужно: перед встречей, во время подготовки презентации, сразу после сложной коммуникации. Это не «обучение ради галочки», а поддержка в моменте. Микрообучение легко интегрируется в рутину, снижает порог входа и делает развитие частью ежедневной практики. А главное — помогает быстро переходить от знания к действию.

Я являюсь бизнес тренером и автором курсов для руководителей и врачей в медицинской сфере, у меня три образования, юридическое, менеджмент в здравоохранении и МВА. Так как я больше года в сфере обучения, я хочу рассказать про тенденции рынка.

Корпоративное обучение давно перестало быть «особым случаем». Когда-то его воспринимали как событие: выездной тренинг, оффлайн-курс, внутренняя академия. Сегодня обучение — это часть повседневности, встроенная в работу, культуру и даже мышление. У сотрудников пропал интерес к длительным программам «на вырост». Возник спрос на

точечные, практически применимые знания, которые можно освоить здесь и сейчас. Современный сотрудник не хочет «ходить на обучение» — он хочет решать задачи быстрее, увереннее, осознаннее. Это требует от бизнеса переосмысления роли обучения: не как разовой активности, а как среды, в которой сотрудник развивается непрерывно, в формате «учусь — применяю — получаю фидбек — расту».

ПОЧЕМУ ТРАДИЦИОННЫЕ ФОРМАТЫ ТЕРЯЮТ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Классическая модель корпоративного обучения основана на логике линейных, структурированных программ: диагностика → тренинг → закрепление → контроль. На бумаге это выглядит логично. Но в жизни — часто не работает. Многочасовые тренинги перегружают информацией. Через сутки сотрудники вспоминают 10% от услышанного, а ещё через неделю — в лучшем случае идею, но не инструменты. Онлайн-курсы редко доводятся до конца. Даже при высоком качестве контента у сотрудников просто нет времени, чтобы «выделить два часа и пройти модуль».

Главная проблема — разрыв между обучением и задачей. Сотрудник узнаёт что-то, но не применяет это в реальности. Либо потому, что нет подходящего контекста, либо потому, что формат не поддерживает практику. Обучение становится не средством, а отвлечением от работы. Кроме того, в эпоху быстрых решений универсальные программы вызывают сопротивление. Когда обучение «для всех» не учитывает конкретных задач, оно воспринимается как формальность. А формальности не мотивируют.

МИКРООБУЧЕНИЕ: КОРОТКО, ТОЧНО, ВОВРЕМЯ

На смену «большому обучению» приходит микрообучение. Это формат, который не перегружает и не требует специальных условий. Его сила — в краткости, точности и моментальности. Это не просто короткие уроки — это ответ на конкретный запрос в конкретной ситуации. Главное — сотрудник может получить нужное знание в тот момент, когда оно реально нужно:

перед встречей, во время подготовки презентации, сразу после сложной коммуникации. Это не «обучение ради галочки», а поддержка в моменте. Микрообучение легко интегрируется в рутину, снижает порог входа и делает развитие частью ежедневной практики. А главное — помогает быстро переходить от знания к действию.

Один из самых мощных и недооценённых инструментов развития — это фидбек. фидбек — это живая форма обучения, построенная на внимании, диалоге и поддержке. Хорошая обратная связь — это не только про оценку. Это про рост. Она помогает увидеть слепые зоны, скорректировать действия, утвердиться в сильных сторонах. И главное — она происходит не по расписанию, а тогда, когда нужна. В момент.

В 2025 году компании всё чаще делают ставку на «микрообучение через микрообратную связь». Это может быть:

- короткий комментарий после презентации;
- вопрос «что бы ты сделал по-другому?»;
- формат 1:1 встреч как регулярная точка роста;
- командная ретроспектива с анализом действий.

В таком подходе каждый лидер становится не «контролёром», а коучем. И это требует новой культуры — не оценивать, а направлять. Не критиковать, а задавать вопросы. Не «давать советы», а помогать находить ответы. Всё чаще внутри команд появляется запрос не только на внешних тренеров, но и на внутренних наставников. Людей, которые прошли путь внутри компании и могут поделиться живым опытом. От первого лица, обучение становится мощной и аутентичной альтернативой стандартным форматам.

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Татьяна Новикова

юрист

Меня не взяли!

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**

Разберем примеры судебной практики, когда конфликт с работодателем случается еще на этапе становления отношений. Проанализируем причины возникновения спорной ситуации со стороны потенциального работника и аргументы работодателя, если речь идет об отказе в приеме на работу и заключении трудового договора (далее — ТД).

БЕРЕМЕННЫЙ СОИСКАТЕЛЬ

А. просит признать незаконным отказ в заключении ТД, обязать АО¹ заключить ТД, взыскать компенсацию морального вреда в размере 100 тыс. руб.

Аргументы А.:

- Претендовала на должность повара. Обратилась с заявлением о принятии на работу в столовую АО. После собеседования в ОК² направлена на медосмотр и вакцинацию.
- Медосмотр не выявил противопоказаний к работе и зафиксировал беременность, в связи с чем А. отказалась от вакцинации.
- В приеме на работу отказали устно.
- Направляла АО заявления о намерении трудоустроиться и о прохождении медосмотра, просила приобщить книжку беременной, предоставить должностную инструкцию (далее — ДИ) или письменный отказ в трудоустройстве.
- Получила ответ, что руководитель АО решения о заключении или об отказе от заключения ТД не принимал. Должность вакантна.

1 АО — акционерное общество.

2 ОК — отдел кадров.

- Считает отказ незаконным, дискриминацией по признаку беременности. Несмотря на противопоказание работать в горячем цеху, АО может и обязано предложить другую работу, которую выполнит беременная женщина.

Аргументы АО:

- Требования АО о прохождении медосмотра и вакцинации для соискателя работы по данной должности обязательны. Вакцинацию А. не прошла. Причина значения не имеет.
- Заключение медосмотра надлежащим образом АО не представлено: А. предъявила документ при рассмотрении спора представителю АО, не наделенному полномочиями по трудоустройству, то есть волю на заключение ТД не выразила.

Мнение суда:³

- Суд дал А. время, чтобы предоставить АО необходимые для трудоустройства документы. А. этого не сделала, т. е. не выразила воли на заключение ТД. По этой причине, АО не могло принять решения о приеме на работу или отказать в трудоустройстве.
- Вакансия открыта, кандидатура А. м. б. рассмотрена при предоставлении необходимых документов.
- Нет оснований для удовлетворения исковых требований.
- Суд апелляционной инстанции поддержал решение нижестоящего суда.
- Суд кассационной инстанции направил дело на новое рассмотрение.

³ Решение Ленинского райсуда г. Ярославля 05.07.2023 года по делу № 2-853/2023, апелляционное определение СКГД Ярославского областного суда от 9 ноября 2023 г. — в иске отказано. Определение СКГД Второго КСОЮ от 14 марта 2024 г. (дело направлено на новое рассмотрение в Ярославский облсуд).

Круг второй⁴

При новом рассмотрении суд апелляционной инстанции иск удовлетворил: отказ признал незаконным, обязал заключить ТД с момента незаконного отказа в приеме на работу, взыскал компенсацию морального вреда 30 тыс. руб.

- А. прошла гигиеническую профподготовку, медосмотр, аттестована по специальности. Противопоказаний к работе не выявлено.

- Вывод суда первой инстанции о том, что А. не пройдена вакцинация, необоснован: на стадии принятия на работу требование незаконно. Отказ от трудоустройства не связан с ее деловыми качествами. АО уже 15.03.23 г. было известно о беременности А. и об отсутствии медицинских противопоказаний для трудоустройства.

- Требования о взыскании компенсации морального вреда обоснованы.⁵

- Требование о взыскании денежных средств в период невозможности осуществлять трудовые обязанности не заявлялось.

СКГД Второго КСОЮ⁶ не нашла оснований для удовлетворения кассационных жалоб сторон.

Круг третий⁷

А. обратилась с иском о взыскании с АО неполученного заработка 1,1 млн. руб.

Аргументы АО:

- Иск не признает. А. не явилась для подписания ТД, к работе не приступила.

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

Потапенко: Кто заказал арест миллиардера Мошковича?

Источник: https://youtu.be/bX__pprL6Bs?si=5x0UDgUfW7Djf94x

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**



Юрий Голубицкий

адвокат Адвокатской палаты Новосибирской области

ПОЧЕМУ АРЕСТ?

С точки зрения закона, почему суд выбирает содержание под стражей, а не другие меры пресечения — сказать невозможно. Во-первых, есть статистика — 95% ходатайств следствия об аресте удовлетворяются. Во-вторых, решение судья принимает «по внутреннему убеждению» — а это черный ящик, на выходе которого мы получаем результат.

Пленум указал, что основания для избрания меры пресечения:

- 1) обвиняемый продолжит заниматься преступной деятельностью,
- 2) может скрыться от следствия и суда,
- 3) окажет давление на участников уголовного дела или иным образом воспрепятствует производству, должны быть подтверждены фактическими доказательствами.

Например, в Пленуме Верховного суда сказано, что о том, что лицо

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

Издаем книги БЕСПЛАТНО

 приглашает авторов бизнес-книг
издать свою книгу
и получить ее инфоподдержку



Условия (тираж, макет, редакция, формат, бумага, дизайн и т. д.)

можно обсудить индивидуально – **7447273@bk.ru**

WhatsApp 89263501881



Татьяна Кочанова

юрист

ВС запретил сокращать НДФЛ на налог самозанятых при переквалификации договора

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**

Судебная коллегия по экономическим спорам Верховного суда в начале февраля вынесла важное решение, которое в будущем может оказать влияние на другие споры, связанные с переквалификацией налоговым органом договоров с самозанятыми в трудовые и последующим доначислением НДФЛ и страховых взносов. Внимательно изучим Определение Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного суда РФ от 03.02.2025 № 309-ЭС24-20306 по делу № А76-20897/2023.

ФНС проверила деятельность ИП Садыкова и переквалифицировала гражданские договоры в трудовые в отношении 78 человек, которые в статусе самозанятых сотрудничали с ИП. Предпринимателю доначислили 2,6 млн рублей НДФЛ, 3,6 млн рублей страховых взносов и 65 100 рублей штрафа.

ИП обжаловал заключение ФНС в суде, который частично принял его сторону. Суды трех инстанций решили, что из доначисленного НДФЛ нужно вычесть 794 000 рублей — налог на профессиональный доход, который самозанятые перечислили в бюджет за себя.

ФНС обратилась в Верховный суд с доводом, что налоги самозанятых распределяются в иные бюджеты и не связаны с обязательствами работодателя. Верховный суд принял сторону инспекции и напомнил, что по закону работодатель закрывает недоимки из собственных средств.

Суд указал, что возникшая переплата по НПД не может быть произвольно зачтена в счет обязанности работодателя уплатить НДФЛ, т.к. в условиях действующего регулирования налоговый агент, не исполнивший эту свою обязанность, оплачивает налог за счет собственных средств.

По общему правилу, при определении объема прав и обязанностей соответственно действительному экономическому смыслу осуществляемой деятельности происходит не только консолидация доходов (прибыли) группы лиц, но и консолидация налогов, уплаченных с соответствующих доходов — так, как если бы проверяемый налогоплательщик платил налог в бюджет за подконтрольных ему лиц.

**ФНС ПЕРЕКВАЛИФИЦИРОВАЛА
ГРАЖДАНСКИЕ ДОГОВОРЫ В ТРУДОВЫЕ
В ОТНОШЕНИИ 78 ЧЕЛОВЕК, КОТОРЫЕ В
СТАТУСЕ САМОЗАНЯТЫХ СОТРУДНИЧАЛИ
С ИП. ПРЕДПРИНИМАТЕЛЮ ДОНАЧИСЛИЛИ
2,6 МЛН РУБЛЕЙ НДФЛ, 3,6 МЛН РУБЛЕЙ
СТРАХОВЫХ ВЗНОСОВ И 65 100 РУБЛЕЙ
ШТРАФА**

Но в данной ситуации имела место переквалификация гражданско-правового договора в трудовой договор, что не тождественно объединению бизнеса или объединению имущества работодателя и работника. В этом случае налоговый агент не может распоряжаться по своему усмотрению денежными средствами, выплаченными им работнику в качестве дохода (заработной платы), как это возможно между налогоплательщиками, перечислявшими друг другу денежные средства в схеме «дробления бизнеса».

ВС РФ отметил, что суммы налога, уплаченные физическими лицами, перешедшими на специальный налоговый режим, могут быть скорректированы ими в случае возврата денежных средств, полученных в счет оплаты товаров (работ, услуг, имущественных прав) или некорректного ввода данных.

ВС РФ подчеркнул, что физические лица самостоятельно распоряжаются денежными средствами, перечисленными ими в счет уплаты НПД. Это касается и случаев переплаты. Возникшая в результате корректировки отношений работника с предпринимателем (с гражданско-правовых на трудовые) переплата (положительное сальдо единого налогового счета) находится в распоряжении работника и подлежит возврату только по его заявлению. В отсутствие соответствующего волеизъявления плательщика НПД переплата налога не может быть зачтена в счет уплаты НДФЛ — что, впрочем, не исключает права налогоплательщиков добровольно перечислить эти суммы в счет исполнения соответствующих обязательств налогового агента.

К сожалению, из Определения не ясно, как на практике можно реализовать зачет НПД в счет НДФЛ.

Что же касается штрафа за невыполнение обязанностей налогового агента, наложенного на предпринимателя, то ВС РФ указал, что штраф по статье 123 НК РФ установлен не за неуплату налога, а за неисполнение обязанности налогового агента. Соответственно, размер штрафа, предусмотренного статьей 123 НК РФ, определяется в процентном соотношении от суммы, подлежащей удержанию и (или) перечислению налоговым агентом в бюджет, а не от неуплаченной суммы налога.

При этом Верховный Суд указал и на формальный подход со стороны ФНС. Инспекция не представила в материалы дела доказательства в обоснование законности предъявленного ИП к уплате налога, в частности, не представила сведения об информировании самозанятых об ошибочном исчислении ими НПД.

Это решение Верховного суда — первое в сфере переквалификации

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Алла Митрахович

Юрист

Патентные права на служебные изобретения

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**

Очень часто для получения каких-то специальных прав и привилегий необходимо проходить бюрократические процедуры, пренебрежение которыми влечет за собой отказ в предоставлении специальных полномочий даже в тех случаях, когда речь идет о результатах интеллектуального труда, которые могут быть весьма дорогостоящими активами. Еще сложнее могут обстоять дела, когда вопросы интеллектуального права пересекаются с трудовым. Анализ судебной практики позволяет прийти к выводу, что очень часто ошибки в понимании процесса регистрации результата интеллектуальной деятельности приводят к потере прав использования.

Как, например, в деле по исковому заявлению компании о признании недействительными патентов на изобретение в части указания патентообладателя, которое было рассмотрено Судом по интеллектуальным правам¹. Предметом спора являлись патентные права на изобретения — «Резонансный дифференциальный оптико-акустический детектор» и «Лазерный оптико-акустический газоанализатор и резонансный дифференциальный оптико-акустический детектор».

Истец указывал, что разработки по данному изобретению велись им в 2007–2012 годах в ходе исполнения обязательств по государственным контрактам на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, в соответствии с условиями которых исключительные права на результаты интеллектуальной деятельности принадлежат исполнителю — т.е. истцу.

¹ Постановление Президиума суда по интеллектуальным правам от 12 декабря 2024 г. по делу N СИП-1050/2021 от 12.12.2024, Решение Суда по интеллектуальным правам от 03.07.2024 по делу N СИП-1050/2021

В момент обращения с иском и далее патентные права оформлены на имя физического лица, который являлся научным сотрудником и работником государственного вуза — института, на базе которого проводились исследования (далее — Институт).

Истец полагал, что патент должен также принадлежать и ему, поскольку двое его работников участвовали в исследованиях на основании указанного государственного контракта, а ответчик также работал по совместительству в компании истца в должности инженера по лазерам. При этом сами эти работники письменно отказались от упоминания их в качестве авторов спорного изобретения.

**ИНСТИТУТ САМ В ТЕЧЕНИЕ ДЛИТЕЛЬНОГО
ВРЕМЕНИ НЕ ВОСПОЛЬЗОВАЛСЯ ПРАВОМ НА
ПОДАЧУ ЗАЯВЛЕНИЯ В РОСПАТЕНТ, В СВЯЗИ
С ЧЕМ ЭТО ПРАВО ПЕРЕШЛО САМОМУ
РАБОТНИКУ В СООТВЕТСТВИИ С ЗАКОНОМ**

Институт являлся работодателем ученого и ответчика, на которого оформлен патент, также был привлечен к участию в деле со своим требованием — признать патентные права именно за ним одним. Институт указывал, что оспариваемые технические решения, созданные ответчиком и запатентованные им же, являются служебными изобретениями. При этом их служебный характер возник из трудовых отношений между ответчиком (автором) и работодателем ответчика — институтом именно как результат выполнения ответчиком трудовой функции старшего научного сотрудника Института.

Судебная коллегия согласилась с доводами ответчика и института о том, что все технические решения, защищенные спорными патентами, разра-

ботаны лично ответчиком во время и в силу выполнения служебных обязанностей по месту его основной работы в лаборатории Института. При этом никакие другие лица, в том числе сотрудники истца, в создании технических решений, защищенных оспариваемыми патентами, участия не принимали, своего творческого вклада не осуществили, а доказательств обратного — в материалы дела не представлено.

Вместе с тем, Институт ссылаясь на то, что он не был уведомлен ответчиком в установленном законом порядке о созданных изобретениях (первоначально — изобретении и полезной модели) и о поданных в Роспатент заявках, исходя из чего право на регистрацию патента работнику не перешло.

**РАБОТНИЦА ЗАРЕГИСТРИРОВАЛА ПРАВА
НА ИЗОБРЕТЕНИЕ — НОВЫЙ ШТАММ
БАКТЕРИЙ, КОТОРЫЙ БЫЛ ОТКРЫТ ПРИ
ИСПОЛНЕНИИ ОБЯЗАННОСТИ ЗАВЕДУЮЩЕЙ
ЛАБОРАТОРИИ КОМПАНИИ**

Суды установили, что ученый действительно работал в компании истца по совместительству в должности инженера по лазерам и фактически выполнял работу по тестированию уже изготовленных приборов и составлению инструкции по их эксплуатации, находясь при этом на своем рабочем месте в Институте. Анализ судом должностных инструкций автора и усло-

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**



Александра Шишкина

юрист

Чем грозит халатность и неэффективность руководителя?

Подписчики могут задавать любые вопросы юристам журнала
и получать от них НЕКОММЕРЧЕСКИ развёрнутые ответы
Пишите **7447273@bk.ru** или вацап **89263501881**

Согласно статье 293 Уголовного кодекса РФ, халатность — это неисполнение или ненадлежащее исполнение должностным лицом своих обязанностей вследствие недобросовестного или небрежного отношения к службе либо обязанностей по должности, если это повлекло причинение крупного ущерба или существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законом интересов общества или государства.

Таким образом, объективная сторона преступления состоит в неисполнении или ненадлежащем исполнении должностным лицом своих обязанностей. Неисполнение обязанностей заключается в фактическом бездействии при наличии обязанности действовать тем или иным образом.

Важным моментом для наличия состава преступления является фактор наличия реальной возможности (объективной и субъективной) для исполнения (надлежащего исполнения) своих обязанностей.

Наличие реальной возможности означает, что лицо могло исполнить свои обязанности при конкретных внешних условиях, а также имело к этому субъективную возможность, т. е. имело необходимый уровень профессиональной подготовки, опыт, не находилось в состоянии болезни, препятствующем выполнению служебных функций и т. д. Если реальная возможность для исполнения обязанностей отсутствует, то отсутствует и признак недобросовестного или небрежного отношения к службе, что ис-

ключает рассматриваемый состав преступления. Совершение указанного деяния (действия либо бездействия) для наличия состава преступления должно повлечь наступление последствия в виде причинения крупного ущерба или существенного нарушения прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законом интересов общества или государства.

По своей конструкции состав преступления является материальным. Преступление окончено с момента наступления указанных в законе последствий.

Обязательным признаком объективной стороны преступления является прямая причинно-следственная связь между действием или бездействием и наступившими общественно-опасными последствиями, либо имевшими возможность наступить.

Если реальная возможность для исполнения обязанностей отсутствует, то отсутствует и признак недобросовестного или небрежного отношения к службе, что исключает рассматриваемый состав преступления.

Совершение указанного деяния (действия либо бездействия) для наличия состава преступления должно повлечь наступление последствия в виде причинения крупного ущерба или существенного нарушения прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законом интересов общества или государства (см. ст. 285 УК).

В соответствии с примечанием к статье 293 УК РФ, крупным признается ущерб, сумма которого превышает 1 миллион 500 тысяч рублей, а особо крупным — 7 миллионов 500 тысяч рублей. Данный ущерб может выражаться в причинении убытков в виде реального ущерба или упущенной выгоды.

Однако, стоит заметить, что руководитель частной организации не является субъектом данной статьи, то есть привлечь директора коммерческой организации за халатность не получится. Исключение составляют организации с государственным участием.

Под неэффективностью руководителя обычно подразумевают тот ущерб, который последний нанес компании. Подробнее рассмотрим некоторые кейсы данной тематики.

Судебная коллегия по экономическим спорам Верховного суда РФ рассмотрела дела по иску ООО к М. о взыскании более чем 14 000 000 руб. убытков, причиненных ненадлежащим исполнением полномочий генерального директора.

Решением нижестоящих судов в удовлетворении исковых требований было отказано.

**КРУПНЫМ ПРИЗНАЕТСЯ УЩЕРБ, СУММА
КОТОРОГО ПРЕВЫШАЕТ 1 МИЛЛИОН 500
ТЫСЯЧ РУБЛЕЙ, А ОСОБО КРУПНЫМ
— 7 МИЛЛИОНОВ 500 ТЫСЯЧ РУБЛЕЙ.
ДАННЫЙ УЩЕРБ МОЖЕТ ВЫРАЖАТЬСЯ В
ПРИЧИНЕНИИ УБЫТКОВ В ВИДЕ РЕАЛЬНОГО
УЩЕРБА ИЛИ УПУЩЕННОЙ ВЫГОДЫ**

Обстоятельства дела. В ходе внутренней проверки финансово-хозяйственной деятельности общества истцом было установлено, что ответчик издавал приказы о начислении себе и получал вознаграждение за труд (заработную плату и иные выплаты) в большем размере, чем это предусмотрено трудовыми договорами, заключенными с ним, а также локальными нормативными актами юридического лица.

В обоснование иска общество указывало, что положения Устава не предоставляли генеральному директору право устанавливать премии в отношении себя лично и премировать себя по своему усмотрению без согласия

участников. При этом общее собрание участников общества не принимало решений о премировании ответчика и выплате ему зарплаты в повышенном размере.

Верховный суд, отменяя решения нижестоящих судов, указал следующее. Лицо, которому участниками хозяйственного общества доверено руководство его деятельностью, должно использовать предоставленные ему полномочия для удовлетворения общих интересов общества, отвечающих интересам его участников, не вправе подменять интересы корпорации своим личным интересом, либо интересами третьих лиц (конфликт интересов), и обязано возместить убытки, причиненные обществу, если в условиях конфликта интересов такое лицо действовало недобросовестно.

Из фидуциарной природы отношений между единоличным исполнительным органом общества и нанявшим его участниками общества, не вытекает право генерального директора самостоятельно, в отсутствие на то волеизъявления участников, определять условия выплаты вознаграждения за исполнение собственных обязанностей, включая определение размера вознаграждения, его пересмотр. В соответствии с законом решение вопросов, связанных с установлением и увеличением вознаграждения генерального директора, относится к компетенции общего собрания участников общества, либо в отдельных случаях может относиться к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества.

Следовательно, генеральный директор вправе издавать приказы о применении мер поощрения в отношении подчиненных ему работников общества, но не в отношении самого себя. Иное приводило бы к конфликту интересов.

Таким образом, в случае самостоятельного увеличения генеральным

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.
Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

ЕЖЕНЕДЕЛЬНО

**БИЗНЕС ВСТРЕЧИ
ДЕЛОВОГО КЛУБА**
КАПИТАНЫ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА

ТЕМЫ:

- ЗАРПЛАТЫ ТОПОВ
- КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА
- ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПЕРСОНАЛА
- ИИ & БИЗНЕС
- СЕЙЛЗЫ НУЖНЫ ВСЕМ
- ЛУЧШИЕ ТОП КАНДИДАТЫ
- СОЦСЕТИ: ОШИБКИ ИХ ВЕДЕНИЯ

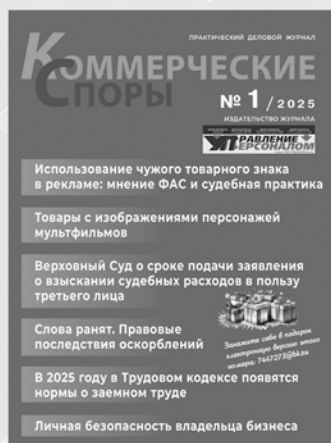
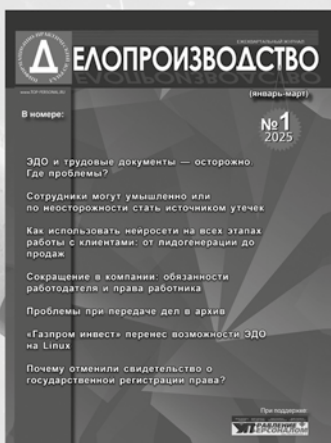
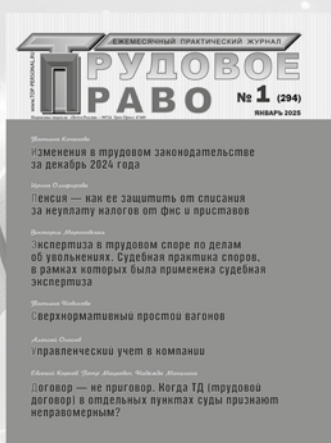
**ПРИШЛИТЕ ЗАЯВКУ НА 89263501881
ВАЦАП ИЛИ ПОЧТУ 7447273@VK.RU**

СПЕЦИАЛЬНОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ ДЛЯ ПОДПИСЧИКОВ ЖУРНАЛА

закажите в ПОДАРОК



ЭЛЕКТРОННЫЕ ВЕРСИИ ВСЕХ НАШИХ ДЕЛОВЫХ ЖУРНАЛОВ
(НИЖЕ УКАЗАНЫ И ЕСТЬ НА САЙТЕ WWW.TOP-PERSONAL.RU)



WWW.TOP-PERSONAL.RU
7447273@ VK.RU



ВОПРОС-ОТВЕТ

Уважаемые подписчики журнала



500+ экспертов юридических компаний
готовы отвечать вам на ваши вопросы любой
сложности по трудовой деятельности и
проблемам компании.

*Пишите вопросы Алене Верецагиной по адресу
электронной почты: top-personal2020@mail.ru*

Вацап 89263501881

И в срок 1-5 дней получите ответ экспертов

Наиболее важные вопросы и ответы позже
будут размещаться в журнале



WWW.TOP-PERSONAL.RU

ПРАКТИЧЕСКИЙ ДЕЛОВОЙ ЖУРНАЛ

КОММЕРЧЕСКИЕ СПОРЫ

№ 1 / 2025

ИЗДАТЕЛЬСТВО ЖУРНАЛА



Использование чужого товарного знака
в рекламе: мнение ФАС и судебная практика

Товары с изображениями персонажей
мультфильмов

Верховный Суд о сроке подачи заявления
о взыскании судебных расходов в пользу
третьего лица



Слова ранят. Правовые
последствия оскорблений

Закажите себе в подарок
электронную версию этого
номера: 7447273@bk.ru

В 2025 году в Трудовом кодексе появятся
нормы о заемном труде

Личная безопасность владельца бизнеса

Образец заполнения платежного поручения

Банк получателя	БИК	044525974
АО «ТБанк»	Сч №	30101810145250000974
Получатель		
Индивидуальный предприниматель Гончарова Надежда Валентиновна	Сч №	40802810400006467172
ИНН 526022935291	КПП	

наименование	ед.изм.	кол-во	цена, руб.	сумма, руб.
Подписка на журнал «Трудовое право» 2-ое полугодие 2025 г.	номер	6	3000,00	18000,00

Всего наименований 1 на сумму (НДС не облагается): Восемнадцать тысяч рублей 00 коп., НДС не облагается

50 номеров журналов и
видео-интервью
с экспертами
и топами фирм



при оплате до 15 мая 2025 г.
подписчик получает в подарок
журналы на сумму 120 тыс.руб.

✓ Электронные версии всех наших деловых журналов



**КЛУБ ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ, МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА,
СОБЕСЕДОВАНИЕ, МИССИЯ ФИРМЫ, ЛУЧШИЕ БРЕНДЫ,
ИИ & БИЗНЕС, СЛОЖНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ, УВОЛЬНЕНИЕ ТОПА,
ТОП КАНДИДАТЫ, СОЦСЕТИ & ОШИБКИ ВЕДЕНИЯ**

✓ карточку Делового клуба «Капитаны Российского Бизнеса»

(Ваша компания сможет задавать юристам (500 в нашей базе), налоговикам (50), экспертам по управлению, мотивации, коучингу, обучению (100+) любые вопросы и получать письменные ответы неограниченно).

✓ Участие и доступ к видео в zoom бизнес-встреч Делового Клуба «Капитаны Российского Бизнеса» (20 встреч в полугодии).

✓ Videobank бизнес-встреч с экспертами (60 встреч в полугодии).

Контакты: **89263501881** вацап; эл. почта **7447273@bk.ru**

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

www.TOP-PERSONAL.ru



Ведущие эксперты: по каталогу "Ресурсы" – 71052, 70055, 72035;

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

№ 08
(772)
2025

Главная тема: **МНОГОНАЦИОНАЛЬНАЯ КОМАНДА**

**Мы пытаемся
разговаривать с людьми
на их языке**

Наталья Беляева
ООО Смарт Лавка