



Татьяна Кочанова

Изменения в трудовом законодательстве январь 2026

Чина Аржанникова

Анализ споров с сотрудниками о правах на служебные изобретения

Надежда Белоусова

«Скрытые» трудовые отношения: анализ судебной практики по спорам о квалификации отношений с самозанятыми

Ульяна Зеленая

Самозанятые под прицелом ФНС

Анна Григорьева

CRM, мессенджеры и видеосвязь не управляют компанией. Управляют процессы

Дмитрий Кликов

ИИ — здорово, но за штурвалом всегда должен находиться пилот

Ангелика Иванова

Где проходит граница между контролем и доверием в работе линейного персонала?

«Вы уволены» – нередко можно увидеть такую фразу в фильмах США.

У нас такое не проходит.

Более того, увольнения лучше подготовить заранее документально и так, чтобы сотрудник не догадывался.

Но об этом в следующем номере и в Альманахе «УВОЛЬНЕНИЕ» (вы получите его в подарок).

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.

Новации Трудового Права

Татьяна Кочанова

Изменения в трудовом законодательстве январь 2026 ...5

Служебные изобретения

Нина Аржанникова

Анализ споров с сотрудниками о правах на служебные изобретения17

Самозанятые

Надежда Белоусова

«Скрытые» трудовые отношения: анализ судебной практики по спорам о квалификации отношений с самозанятыми33

Ульяна Зеленая

Самозанятые под прицелом ФНС39

Елена Усачёва

«Стеклянный потолок» демотивирует ценных исполнителей47

Техника & управление

Анна Григорьева

CRM, мессенджеры и видеосвязь не управляют компанией. Управляют процессы53

Контроль или доверие

Анжелика Иванова

Где проходит граница между контролем и доверием в работе линейного персонала?63

ИИ & бизнес

Дмитрий Клинков

ИИ — здорово, но за штурвалом всегда должен находиться пилот71

Комментарии экспертов

Василий Орленко

«У меня дырка вместо подбородка»: пациентка заплатила 1,3 миллиона за пластическую операцию – ей изуродовали лицо75

Иван Липилин

ВС: про порядок доказывания факта заключения устного договора79

Владимир Шапенко, Никитин Олег, Ирина Олифирова

Из зала суда: займы, выданные руководителю на фоне отсутствия начислений зарплаты, переqualифицируются в доход83

Александр Криони

«Поначалу планировали покалечить»: почему следователи не верят Ирине Шевыревой и копают под бизнес семьи91

Кирилл Текшин

Полковнику дали по полной программе95

Александра Аппель

«Осыпались почти сразу»: женщина заплатила миллионы за зубы и потеряла их99

Федин Дмитрий, Михаил Черепнов

Введение уголовной ответственности за фиктивное оспаривание сделок103

Афера

Veronika Grizik

Еще одна гениальная китайская афера – переехать всем офисом в горы109

Новости

УСН: теперь можно списывать почти все расходы113

Россиянин годами крал секретные документы с завода ASML118

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. Рясина, 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», 2026.

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.

Распространение журналов

1. Печать для подписчиков

2. PDF версии: ТГ каналы, соцсети

Рассылки

3. Электронные версии — e-mail рассылки, версии эл. библиотек, вузов, крупных компаний

4. www.top-personal.ru и другие сайты

Адрес редакции:

117036, Москва, а/я 10.

E-mail: 7447273@bk.ru.

www.top-personal.ru.

Подписано в печать 20.12.2025.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

Электронная версия 6 000.

Заказ № 1376-01.

Отпечатано в полном соответствии

с качеством предоставленного

электронного оригинал-макета

в ООО «Белый ветер»

Москва, ул. Щипок, д. 28

ISBN 5-98172-005-5



9 785981 720055 >



Татьяна Кочанова

юрист

Изменения в трудовом законодательстве январь 2026

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 ЯНВАРЬ 2026

Госслужащих освободили от ежегодной подачи декларации о доходах (ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 28 ДЕКАБРЯ 2025 г. N 505-ФЗ)

Президент РФ подписал закон о внесении изменений в ряд законодательных актов, касающихся, в частности, государственных и муниципальных служащих, судей, сотрудников некоторых правоохранительных органов, атаманов казачьих обществ и др.

Закон предполагает освобождение служащих от ежегодной подачи деклараций о доходах и направлен на совершенствование правового регулирования в сфере противодействия коррупции. Внесение изменений продиктовано тем, что современные цифровые возможности позволяют в непрерывном режиме получать полную информацию о любых изменениях финансового или имущественного положения государственных служащих и депутатов.

Все сведения о доходах и имуществе любого должностного лица, его семьи и окружения сегодня можно отследить с помощью государственной информационной системы «Посейдон», введенной в 2022 году. Благодаря взаимодействию с базами данных ФНС, Росфинмониторинга, Росреестра, Росимущества, Росавиации, Госавтоинспекции и т. д., «Посейдон» может моментально проверить и проанализировать информацию, выявить коррупционные риски и связи. Это дает возможность отказаться от устаревшей системы ежегодного контроля в марте-апреле по событиям предыдущего года в пользу современной автоматизированной системы проверки сведений о доходах и расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера должностных лиц и их родственников.

Обязательное декларирование сохранится при:

- совершении сделок на сумму, превышающую общий трехгодовой доход чиновника, супруги, несовершеннолетних детей;
- поступлении на службу, приеме на работу в отдельные организации;
- назначении на федеральные государственные должности и государственные должности субъектов РФ;
- переводе госслужащего из одного органа власти в другой;
- включении в федеральный кадровый резерв.

При этом теперь госслужащий не сможет находиться на должности в случае представления заведомо неполных сведений.

**ВETERANAM БОЕВЫХ ДЕЙСТВИЙ НА СЛУЖБЕ В ОВД ЗАКРЕПИЛИ
ЕЖЕГОДНЫЙ ОТПУСК 15 ДНЕЙ
(ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН ОТ 29 ДЕКАБРЯ 2025 Г. N 533-ФЗ)**

В закон о службе в органах внутренних дел (Федеральный закон от 30.11.2011 N 342-ФЗ) внесли изменения: статью 63 дополнили новой частью 4. Она предусматривает ежегодный отпуск продолжительностью 15 календарных дней с сохранением денежного довольствия для сотрудников ОВД из числа ветеранов боевых действий (статус по Федеральному закону от 12.01.1995 N 5-ФЗ «О ветеранах»).

Отпуск предоставляется ежегодно в порядке, установленном ч. 4 ст. 56 закона N 342-ФЗ.

Если сотрудник имеет право и на отпуск по новой части 4 ст. 63 закона N 342-ФЗ, и на отпуск, предусмотренный подп. 11 п. 1 ст. 16 закона N 5-ФЗ, предоставляется один из указанных отпусков по выбору сотрудника.

Аналогичный отпуск продолжительностью 15 календарных дней для ветеранов боевых действий закон N 533-ФЗ закрепил и в других ведомственных законах: о прокуратуре (для прокуроров, научных и педагогических работников), о Следственном комитете, о службе в федеральной противопожарной службе, о службе в уголовно-исполнительной системе и о службе в органах принудительного исполнения.

**ПРАВИТЕЛЬСТВО УТВЕРДИЛО ПРАВИЛА ВРЕМЕННОГО ПЕРЕВОДА РАБОТНИКОВ К
ДРУГОМУ РАБОТОДАТЕЛЮ НА 2026 ГОД
(ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РФ ОТ 25 ДЕКАБРЯ 2025 Г. N 2131)**

Правительство утвердило особенности регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений на 2026 год. Среди них есть порядок временного перевода работника к другому работодателю по направлению центра занятости. В части временного перевода механизм в целом построен по той же модели, что и ранее применявшаяся процедура по постановлению Правительства РФ от 30.03.2022 N 511.

Перевод возможен только с письменного согласия работника. В предложении центра занятости должны быть указаны должность (профессия, специальность), условия оплаты труда и условия труда на рабочем месте. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, предложение должно включать и другие условия. На время перевода действие первоначального трудового договора приостанавливается, но срок этого договора продолжает течь.

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



Нина Аржанникова

юрисконсульт

Анализ споров с сотрудниками о правах на служебные изобретения

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

По отношению к своим работникам работодатель получает исключительное право в силу служебного статуса произведения. Однако, на практике нередко возникают сложности в вопросе различения служебных и неслужебных произведений работника, поскольку если работодатель начнет использовать произведение, считая его служебным, но впоследствии исключительное право на произведение будет признано за автором, это может повлечь выплату компенсации за незаконное использование произведения без разрешения правообладателя, что может повлечь существенный ущерб для работодателя.

Какие обстоятельства указывают на служебный характер произведения, и как судами разрешаются спорные вопросы принадлежности исключительного права на служебные произведения?

ЮРИДИЧЕСКИ ЗНАЧИМЫЕ ОБСТОЯТЕЛЬСТВА В ВОПРОСЕ ПРИЗНАНИЯ ПРОИЗВЕДЕНИЯ СЛУЖЕБНЫМ: КАКОЕ ПРОИЗВЕДЕНИЕ СЧИТАЕТСЯ СЛУЖЕБНЫМ?

Правовое регулирование служебных произведений составляют положения части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации (далее — ГК РФ), в соответствии с которыми служебным произведением признается произведение науки, литературы или искусства, в том числе компьютерные программы и базы данных, создание которого входит в трудовые обязанности работника (статья 1295 ГК РФ). Пункт 2 названной статьи закрепляет исключительное

право на служебное произведение за работодателем. У автора произведения сохраняются личные неимущественные права, такие как: право авторства, право на имя, право на неприкосновенность.

Как видим, законодатель установил презумпцию перехода исключительного права на служебное произведение к работодателю при сохранении за автором личных неимущественных прав. При этом совсем не требуется совершения каких-либо дополнительных действий

**НА ПРАКТИКЕ НЕ РЕДКО ВОЗНИКАЮТ
СЛОЖНОСТИ В ВОПРОСЕ РАЗЛИЧЕНИЯ
СЛУЖЕБНЫХ И НЕСЛУЖЕБНЫХ
ПРОИЗВЕДЕНИЙ РАБОТНИКА**

по оформлению перехода права, государственной регистрации или составления письменных документов. Моментом, с которого работодатель вправе осуществлять принадлежащие ему права, является момент, когда служебное произведение было предоставлено в его распоряжение.

Объем исключительного права работодателя на служебное произведение включает в себя все правомочия, предусмотренные статьей 1270 ГК РФ, за исключением случаев, когда договором между работником и работодателем установлены ограничения.

Таким образом, по отношению к своим работникам работодатель получает исключительное право в силу служебного статуса произведения. По отношению к авторам-не работникам такого основания у работодателя нет.

При этом ГК РФ предъявляет достаточно строгие требования к критериям признания произведения служебным. Для этого необхо-

димо, чтобы между автором и работодателем сложились фактически трудовые отношения, а также создание произведений входило в служебные обязанности работника.

Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 23.04.2019 № 10 «О применении части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации» сформулировал основополагающую позицию, которой руководствуются суды нижестоящих инстанций при квалификации произведения в качестве служебного.

Во-первых, необходимо определить правовую природу отношений, которые сложились между работником и автором произведения, — трудовые или гражданско-правовые. Прежде всего суды устанавливают данный аспект. Признание отношений в трудовыми будет служить правовой основой для квалификации произведения в качестве служебного. Вместе с тем, наличие трудовых отношений между автором и работодателем само по себе еще не делает произведение служебным.

Во-вторых, для квалификации произведения в статусе служебного необходимо определить, входило ли задание на создание произведения в пределы трудовых обязанностей работника. Содержание трудовых обязанностей работника и факт создания произведения в пределах этих обязанностей доказываются работодателем.

Согласно пункту 29 вышеупомянутого Постановления, произведение не может быть отнесено к служебным, если оно было создано работником вне рамок исполнения им своих трудовых обязанностей, даже если это происходило в период времени, когда сотрудник находится на рабочем месте.

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



Надежда Белоусова

Адвокат и практикующий юрист с 2008 года
МКА «Сед Лекс»

«Скрытые» трудовые отношения: анализ судебной практики по спорам о квалификации отношений с самозанятыми

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

В настоящее время большое количество компаний стремится оптимизировать затраты, в связи с чем происходит перевод штатных сотрудников в статус самозанятых. ФНС видит в этом угрозу бюджету и нарушение закона, поэтому происходит массовое доначисление страховых взносов и штрафов. Несмотря на формальное оформление в качестве самозанятых, суды обращают внимание именно на характер правоотношений, а не на форму договора.

Настоящий анализ судебной практики показывает, на что обращает внимание ФНС при рассмотрении споров с компаниями, как защитить свои интересы бизнесу и вести законную деятельность.

1. Арбитражный суд Центрального округа в постановлении от 24.01.2025г. по делу № А54-1195/2023 оставил в силе решения нижестоящих судов, подтвердивших законность доначисление ФНС страховых взносов, пеней и штрафа в размере 900 000 рублей.

Суды установили, что общество через цепочку договоров с ИП Радченко А.И. и Шабeko С.И. привлекало 12 самозанятых для клининга жилых объектов, фактически создав схему скрытых трудовых отношений. Ключевые признаки: бывшие сотрудники общества (9 из 12) зарегистрировались как самозанятые сразу после увольнения в декабре 2020 г., условия работы (места, инвентарь, график) остались прежними; ИП регистрировались непосредственно перед договорами с обществом и получали от него 91–100% дохода; договоры с самозанятыми фиксировали трудовую функцию без объема и результата, с ежемесячными выплатами как зарплата; акты формальны (подписывались задним числом); самозанятые не несли расходов и рисков.

ВС РФ и АС ЦО квалифицировали это как уклонение от страховых взносов путем подмены трудовых отношений ГПД с самозанятыми (ст. 15, 56 ТК РФ, п. 17 Постановления Пленума ВС №15), нарушающее ст. 54.1, 420 НК РФ и Закон №422-ФЗ о НПД (самозанятые не могут работать на бывшего работодателя). ИП выступали формальными посредниками без реальной деятельности.

2. Постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 10.07.2024 года по делу № А57-10956/2023 отклонило кассационную жалобу ООО «Фаворит», оставив в силе решения нижестоящих инстанций, которые признали законным доначисление налоговой инспекцией страховых взносов, пеней и штрафов на общую сумму около 3,7 млн рублей. Суть спора: правовая квалификация отношений между компанией и 135 физическими лицами, зарегистрированными как самозанятые.

Суды трёх инстанций пришли к выводу: за формальными договорами возмездного оказания услуг скрывались реальные трудовые отношения.

Основой для перекалфикации выступали совокупность признаков. Самозанятые выполняли работу по должностям, прямо указанным в штатном расписании компании — диспетчеры, логисты, водители, грузчики. При этом компания продолжала активно размещать вакансии на те же позиции, что свидетельствует о сохраняющейся потребности в штатных сотрудниках. Физические лица работали по графику, установленному Обществом, подчинялись его внутренним правилам, использовали предоставленный автотранспорт, топливо и оборудование. Кроме того, для 93,4% из них выплаты от «Фаворита» были единственным источником дохода, что противоречит самой сути статуса самозанятого как независимого предпринимателя.

Доводы компании об экономической целесообразности модели в период пандемии суды отвергли: законность хозяйственной операции не может обосновываться исключительно экономической выго-

дой, особенно если она достигается за счёт нарушения трудового и налогового законодательства. Данное решение показывает: массовое привлечение самозанятых для выполнения постоянных, штатных функций под контролем компании является большим риском.

Иногда суды встают на сторону налогоплательщиков.

Так, Арбитражный суд Уральского округа в постановлении от 13 мая 2025 года по делу № А60-28456/2024 оставил без изменения постановление Семнадцатого арбитражного апелляционного суда, удовлетворив требования ООО «НТК Сателлит» и признав недействительным решение налогового органа о доначислении страховых взносов и штрафов.

Суд апелляционной инстанции отметил, что даже при наличии у компании инфраструктуры и оборудования, предоставление их исполнителю не свидетельствует о трудовых отношениях, поскольку такие элементы возможны и в гражданско-правовых договорах. Свидетельские показания подтвердили, что сотрудничество осуществлялось в статусе самозанятых, без регулярного присутствия и подчинения внутренним правилам. Объем и периоды работы определялись исходя из производственных потребностей, а не по постоянному графику.

Арбитражный суд Уральского округа подтвердил: налоговый орган не доказал, что отношения носили трудовой характер, а значит, доначисление страховых взносов было неправомерным. Выводы судов апелляционной инстанции признаны законными, обоснованными и основанными на всестороннем исследовании всех доказательств. Кассационная жалоба налоговой инспекции отклонена, постановление апелляционного суда оставлено в силе.

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



Ульяна Зеленая

юрист

Самозанятые под прицелом ФНС

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

Разные налоговые режимы ведения предпринимательской деятельности в Российской Федерации позволяют выбрать, как гражданам России, так и гражданам ЕАЭС, самый оптимальный вариант для налогового управления бизнесом. Налог на профессиональный доход или «самозанятость» впервые, в качестве эксперимента был введен в 2019 году в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан), в январе 2020 году список регионов был расширен, а с июля 2020 года применяется в остальных регионах страны и вводится в действие законами субъектов РФ.

Целью Федерального закона от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» стало узаконивание доходов физических лиц от услуг, оказываемых ими в частном порядке. Однако, несмотря на упрощенную процедуру регистрации и невысокий процент налога при ведении предпринимательской деятельности (4% при взаимодействии с физическими лицами и 6% с юридическими лицами), «самозанятость» стала использоваться работодателями, как возможность сэкономить установленные законодательством выплаты, например, в сфере гарантий по трудовому законодательству, и, зачастую, сотрудников стали переводить или принимать на работу, как «самозанятых».

С учетом технических возможностей, налоговые органы способны отследить все банковские транзакции и определить, при необходимости, их системность. Важно помнить, что Налог на профессиональный доход ограничен суммой в 2,4 млн рублей в год, при превышении которого, не-

обходимо сменить ведение предпринимательской деятельности на индивидуальное предпринимательство или оформление юридического лица. Самозанятость в современных реалиях стала использоваться и самими плательщиками налога на профессиональный доход, и работодателями, специально нанимающими или переводящими сотрудником на самозанятость. Самозанятые могут попасть под подозрение налоговых органов, когда денежные средства имеют системность и не проводятся получателем, как доход за оказанную услугу или выполненную работу.

**НЕОБХОДИМО НЕ ПРОСТО ОФОРМИТЬ
ГРАЖДАНСКИЙ ДОГОВОР С САМОЗАНЯТЫМ,
НО И СОБЛЮСТИ ВСЕ УСТАНОВЛЕННЫЕ
ЗАКОНОМ НОРМЫ**

Между тем, неоформленные трудовые отношения совсем не защищают работников от возможных неблагоприятных последствий трудовой деятельности, таких как, несвоевременная оплата труда, неоплата временной нетрудоспособности, отсутствие нормированного рабочего дня, отсутствие отчислений на социальное обеспечение, неоплата отпусков и т.д. Вместе с тем, 1 марта 2025 года вступил в силу Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», которым были закреплены нововведения, связанные с межведомственными комиссиями, на которых возложили функции по отслеживанию нелегальной занятости в России.

Для отслеживания нелегальной занятости, законодатель закрепил в законе норму, позволяющую налоговым органам передавать информацию, составляющую в том числе налоговую тайну. Полный перечень возможной передаваемой информации закреплен в Приказе Минтруда России от 02.02.2024 № 40н «Об утверждении Перечня сведений и информации, в

том числе составляющих налоговую тайну, передаваемых налоговыми органами Российской Федерации в межведомственные комиссии субъектов Российской Федерации по противодействию нелегальной занятости, а также в территориальные органы Федеральной службы по труду и занятости в порядке межведомственного взаимодействия».

Таким образом за нелегальной занятостью следят теперь не только Налоговые органы, но и межведомственные комиссии в регионах страны, которые вправе:

1) запрашивать у органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных внебюджетных фондов информацию, включая персональные данные и сведения, составляющие налоговую тайну;

2) направлять в органы государственного контроля (надзора), муниципального контроля информацию для проведения мероприятий государственного контроля (надзора), муниципального контроля, профилактических мероприятий в целях противодействия нелегальной занятости;

3) создавать рабочие группы в муниципальных образованиях на территории соответствующего субъекта РФ.

Постановлением Правительства РФ от 3 мая 2024 г. № 571 «Об утверждении Положения о создании и деятельности межведомственных комиссий субъектов России по противодействию нелегальной занятости» установлено, что заседания межведомственной комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал, а к правам межведомственной комиссии отнесли возможность:

а) приглашать на заседания межведомственной комиссии и заслушивать должностных лиц и специалистов (экспертов) органов и организаций, не входящих в состав межведомственной комиссии;

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



Елена Усачёва

Qigo, Москва, Генеральный директор

«Стеклянный потолок» демотивирует ценных исполнителей

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

Профессиональный рост самозанятого кардинально отличается от карьеры штатного специалиста. Попытка применить к внешнему подрядчику классическую HR-матрицу (грейды, должности, вертикальный рост) — прямой путь к принудительной переквалификации отношений в трудовые.

Однако «стеклянный потолок» демотивирует ценных исполнителей. Разбираем, как бизнесу получать больше пользы от самозанятых, развивать их лояльность и даже переводить в штат, не провоцируя ФНС на доначисления и штрафы.

ПОЧЕМУ КЛАССИЧЕСКАЯ КАРЬЕРА НЕВОЗМОЖНА — И ЧЕМ ЕЁ ЗАМЕНИТЬ

В трудовых отношениях сотрудник продает свое время и подчинение, взамен получая должность и возможность вертикального роста (от специалиста до начальника отдела).

В отношениях с самозанятым (B2B) вы покупаете не время человека, а конкретную услугу или результат.

Из-за этого самозанятый не может стать «Руководителем направления». Наличие должности, подчиненных и административной власти — это 100% признак трудовых отношений.

Решение: заменять карьерный рост на развитие партнерства. Исполнитель растёт не вверх (по иерархии), а вширь (за счет масштаба задач и цены контракта).

Три безопасных сценария развития

Чтобы рост был безопасным, нужно пересматривать условия сотрудничества. Для этого есть три пути:

- Экспертное масштабирование
- Проектное масштабирование
- Трансфер в штат

**ГЛАВНОЕ — НИ В КОЕМ СЛУЧАЕ
НЕ ВЫДАВАТЬ «ПРЕМИИ» И «БОНУСЫ»
ВНЕ РАМОК ДОГОВОРА. ЭТО — ПРИЗНАК
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Первые два проще и понятнее для налоговой. Третий рискованнее в случае, если ваше сотрудничество оформлено неидеально с юридической точки зрения — но он тоже законен. Главное — сделать всё правильно.

Чем опасен переход самозанятого в штат. Специалисты налоговой могут заподозрить, что сотрудничество с самозанятым было замаскированными трудовыми отношениями — и будут проверять, верны ли подозрения.

Как сделать перевод в штат безопасным. Здесь всё зависит от того, насколько въедливо вы соблюдали правила в ходе сотрудничества. Тогда ваши документы отражают сделанный характер сотрудничества.

Сценарий	Экспертное масштабирование	Проектное масштабирование	Трансфер в штат
Что в нём происходит	Копирайтер раньше писал тексты по ТЗ, теперь готов разрабатывать контент-стратегию.	Дизайнер раньше рисовал баннеры, теперь берет на себя визуальное оформление целого продукта, самостоятельно привлекая субподрядчиков.	Команду давно сопровождает подрядчик, и, когда увольняется тимлид, оказывается, что проще взять на эту должность внештатника, чем искать нового руководителя.
Как это оформить	Расторгните старый договор или подпишите допсоглашение. Измените предмет договора и стоимость. Вместо «написания статей» предметом становится «разработка стратегии».	Заключите новый договор с жесткой привязкой к финальному результату.	Расторгнуть старый договор, и принять бывшего подрядчика на работу.
В чём выгода для бизнеса	Вы получаете эксперта, погруженного в ваш бизнес, без затрат на его обучение.	Снижение микроменеджмента.	Легальное и безопасное сотрудничество в случае, когда внештатник становится слишком важной частью команды.

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



Анна Григорьева

*Structology Consulting. Эксперт по управлению
бизнес-процессами и командами*

CRM, мессенджеры и видеосвязь не управляют компанией. Управляют процессы

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

ПОЧЕМУ ТЕХНОЛОГИИ НЕ ЗАМЕНЯЮТ УПРАВЛЕНИЕ — И КАК ИСПОЛЬЗОВАТЬ ИХ С ПОЛЬЗОЙ

Сегодня в большинстве компаний есть всё: CRM, WhatsApp-чаты, Telegram-каналы, Zoom или МТС Линк, task-менеджеры, отчёты и дашборды. При этом управляемости часто становится не больше, а меньше. Руководители тонут в сообщениях, задачи дублируются, решения теряются в чатах, а отчёты устаревают быстрее, чем их успевают прочитать.

Причина проста: технологии начали подменять собой управление. А это не работает.

ИЛЛЮЗИЯ КОНТРОЛЯ

Типовой сценарий, который я вижу в самых разных компаниях:

- *заявки приходят из WhatsApp и Telegram*
- *часть попадает в CRM, часть — нет*
- *задачи ставятся в чатах*
- *встречи проходят в Zoom*
- *договорённости фиксируются «на словах»*
- *отчёты собираются вручную раз в неделю*
- *аналитика используется только как отчёт, а не руководство к действию*
- *сложные системы остаются невостребованными (слишком сложно, команда саботирует, не пользуется)*

- **есть коробочные решения, но они не настроены, в результате, чтобы понять, что делает команда, нужно собрать несколько разных отчётов/процессов**

КОГДА CRM ДЕЙСТВИТЕЛЬНО НУЖНА, А КОГДА — НЕТ

Одна из ключевых ошибок — внедрение CRM «на вырост». Или внедрение ради внедрения.

**ПРИ ЭТОМ УПРАВЛЯЕМОСТИ ЧАСТО
СТАНОВИТСЯ НЕ БОЛЬШЕ, А МЕНЬШЕ**

CRM оправдана, когда:

- несколько сотрудников работают с одними и теми же лидами или задачами
- важно фиксировать ответственность, статусы и историю решений
- есть повторяющиеся процессы продаж или работы с клиентами
- есть процессы обмена данными. Например: продажи не как отдельный процесс, а одна из частей, где учитываются маркетинг, ROMI, лидогенерация, аналитика. Есть данные по продуктам с сегментацией, деление по менеджерам и планам, KPI

CRM бесполезна, если:

- **процесс невозможно описать словами**
- **решения принимаются ситуативно — нет данных «до» и «после»**

- **данные вносятся «для галочки»**
- **KPI основан не на финансовых показателях, а интуитивно**
- **руководитель не использует систему как инструмент управления**

КЕЙС ИЗ ПРАКТИКИ

В филиальной компании CRM была внедрена давно и считалась «рабочей». При этом заявки распределялись хаотично: лиды из Москвы попадали менеджерам в регионах, логистика не учитывалась, а

ОДНА ИЗ КЛЮЧЕВЫХ ОШИБОК — ВНЕДРЕНИЕ CRM «НА ВЫРОСТ». ИЛИ ВНЕДРЕНИЕ РАДИ ВНЕДРЕНИЯ

финансовая отчётность по филиалам искажалась. CRM честно фиксировала данные, но не отражала реальных бизнес-правил. В результате компания видела цифры, но не могла принимать управленческие решения. Только после пересборки логики процессов, правил распределения заявок и связи CRM с аналитикой система начала работать как инструмент управления, а не как архив.

Когда нужны ERP

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



Анжелика Иванова

директор АНО «Люди труда»

Где проходит граница между контролем и доверием в работе линейного персонала?

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

Видеонаблюдение, системы трекинга, GPS-метки, автоматизированные KPI-панели — ещё 10 лет назад подобные инструменты казались элементами контроля крупных корпораций. Сегодня они стали стандартом даже для небольших предприятий. Работодатели внедряют их, чтобы повысить безопасность, ускорить процессы, сократить потери и сделать работу прозрачнее.

Но вместе с ростом технологий обостряется главный вопрос: где проходит граница между разумным контролем и избыточным наблюдением, которое разрушает доверие и снижает мотивацию работников?

Эксперты АНО «Люди труда» уверены: сама по себе технология не опасна — опасно её применение. И в условиях дефицита кадров именно культура контроля становится одной из ключевых точек конкурентоспособности работодателя.

КОНТРОЛЬ КАК НОРМА: КОГДА ОН ОПРАВДАН, А КОГДА НАЧИНАЕТ ВРЕДИТЬ

На большинстве предприятий видеонаблюдение и системы доступа давно воспринимаются как часть рабочего процесса. Камеры в кассовой зоне, на складе или в местах с повышенными рисками — это уже стандартный, привычный элемент безопасности.

Но, как подчёркивает эксперт, грань между «помогает работать» и «ломает доверие» очень тонкая. Контроль работает корректно тогда, когда

решает понятную рабочую задачу. И перестаёт быть допустимым, когда превращается в наблюдение «на всякий случай».

Если камеры появляются над каждым рабочим столом, а трекинг фиксирует каждое движение — вплоть до похода за водой, сотрудники перестают чувствовать себя частью команды. Возникает ощущение подозрения, которое разрушает рабочие отношения быстрее любого конфликта.

**КОНТРОЛЬ РАБОТАЕТ КОРРЕКТНО ТОГДА,
КОГДА РЕШАЕТ ПОНЯТНУЮ РАБОЧУЮ
ЗАДАЧУ. И ПЕРЕСТАЁТ БЫТЬ ДОПУСТИМЫМ,
КОГДА ПРЕВРАЩАЕТСЯ В НАБЛЮДЕНИЕ
«НА ВСЯКИЙ СЛУЧАЙ»**

По мнению эксперта, баланс возможен только при соблюдении нескольких принципов:

- контроль должен быть прозрачным — сотрудник знает, что фиксируется и зачем;
- он должен быть соразмерен рискам, а не тотален;
- не вторгаться в личное пространство;
- дополнять управление, а не заменять его.

Только в таком формате контроль воспринимается как нормальный рабочий инструмент, а не как способ «держать всех в тонусе».

КАКИЕ ТЕХНОЛОГИИ ИСПОЛЬЗУЮТ ЧАЩЕ ВСЕГО — И ГДЕ КОМПАНИИ ОШИБАЮТСЯ

Сегодня предприятия массово внедряют видеонаблюдение, пропускные системы, GPS для транспорта, мобильные приложения для учёта задач и автоматизированные KPI-панели.

Такие инструменты действительно помогают: позволяют оптимизировать процессы, повышают безопасность, предотвращают хищения и ошибки.

Однако неправильное применение приводит к серьёзным рискам:

1. **Падение доверия.** Если сотрудник ощущает, что за ним следят как за нарушителем, он перестаёт воспринимать контроль как помощь.
2. **Рост тревожности и выгорания.** Постоянное ощущение наблюдения создаёт стресс и снижает работоспособность.
3. **Формализм.** Люди начинают работать «для отчёта», а не ради результата.
4. **Вторжение в личные границы.** Контроль вне смены, камеры в зонах отдыха, постоянный GPS — прямое нарушение этики.
5. **Юридические и репутационные риски.** Отсутствие уведомления о наблюдении может привести к жалобам, а общественные скандалы наносят удар по бренду работодателя.

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



Дмитрий Клинков

Заместитель председателя Московской коллегии адвокатов «Клинков, Пахомов и Партнеры» (KP&Partners).

Сайт коллегии: kppartners.ru

ИИ — здорово, но за штурвалом всегда должен находиться пилот

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

Юваль Ной Харари — израильский историк, писатель и философ, и мое отношение к нему, в первую очередь как к историку и философу.

Вообще, я лично очень скептически отношусь ко всяким родам предсказаниям и прогнозам, не доверяю им.

Юваль Ной Харари предполагает, что искусственный интеллект (ИИ) не просто инструмент, а своего рода «инопланетный интеллект», способный проникать в человеческие системы и захватывать их изнутри.

С этим действительно сложно поспорить, прогресс и цифровизация не стоят на месте, идет очень активное распространение ИИ. Но, в любом случае, в настоящий момент, искусственный интеллект — не может полностью заменить человека, скорее он работает в пользу человека.

В последние годы искусственный интеллект (ИИ) действительно стал основным двигателем технологических изменений, позволяя бизнесу оптимизировать процессы, а людям — автоматизировать рутинные задачи. Тем не менее, несмотря на впечатляющие успехи, замена человека искусственным интеллектom в ключевых сферах остаётся нереальной, во всяком случае — пока. На мой взгляд, существует несколько основных причин, по которым машины не смогут полностью вытеснить людей.

— ИИ превосходит человека в задачах, связанных с расчётами и обработкой данных, но остаётся далёк от человеческой интуиции и креативности.

Например, генеративные ИИ-модели могут создавать новые тексты или изображения, однако, как правило, они опираются на шаблоны и существующие данные.

Согласно исследованию IBM, около 55% задач, связанных с креативностью и проектированием, требуют человеческого участия, так как только человек способен предвосхищать реакции и создавать оригинальные идеи, которые не базируются на предыдущих примерах.

— Незаменимой остаётся способность человека к эмпатии — умению понимать и чувствовать эмоции собеседника. В то время ИИ может анализировать голос и текст, но он не в состоянии передать настоящую эмоциональную поддержку.

Например, в сфере здравоохранения врачи и социальные работники играют ключевую роль благодаря способности установить контакт с пациентами.

— ИИ имеет ограничения в непредсказуемых или сложных ситуациях. Например, когда алгоритм распознаёт объект на изображении, он не может понимать контекст, как это делает человек. Многочисленные исследования показали, что около 60% компаний, внедряющих ИИ, столкнулись с тем, что алгоритмы не справляются с задачами в условиях непредвиденных обстоятельств.

Эти ограничения становятся особенно заметными в таких сферах, как

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

«У меня дырка вместо подбородка»: пациентка заплатила 1,3 миллиона за пластическую операцию – ей изуродовали лицо

Источник: <https://dzen.ru/a/aV8ViRD7VhuwOсTR>

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



Василий Орленко

*основатель и управляющий партнер юридической компании
«Орленко и партнеры»*

Если верить словам пациентки то, согласно Закону РФ «О защите прав потребителей», описанные осложнения (некроз, образование валиков, побеление кожи) являются существенным недостатком медицинской услуги. Они либо неустранимы, либо требуют несоразмерных затрат для исправления.

Пациентка, если СМЭ подтвердит наличие дефектов медицинской помощи, вправе требовать:

а) полного возврата средств по обоим договорам (за первую операцию как за услугу с существенным недостатком и за вторую процедуру, как оплаченную вследствие обмана);

б) компенсации морального вреда за физические и нравственные страдания;

в) возмещения всех понесенных убытков и расходов, включая расходы на независимую медицинскую экспертизу, юридические услуги и иное.

Вместе с тем, в этой истории (по крайней мере в той части насколько она отображена в прессе), **имеются вопросы и к самой пострадавшей.**

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

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Подписные индексы: по каталогу "Расчет" - 71052, 70956, 72035;



Искандар
Бахтияров



Александр
Берников



Константин
Бочарский



Аркадий
Волож



Василь
Газизулин



Радислав
Гандапас



Герман
Греф



Игорь
Еремеев



Вероника
Зонабэнд



Наталья
Касперска



Олег
Кивокурцев



Татьяна
Ким



Дарья
Крячкова



Максим
Логинов



Владимир
Маслов



Дмитрий
Мирошников



Алексей
Мордашов



Денис
Морозов



Борис
Нуралиев



Федор
Овчинников



Елена
Позолотина



Лариса
Прокопьева



Викрам
Пунья



Игорь
Рыбаков



Наталья
Тарасова



Семен
Теняев



Дмитрий
Ткаченко



Дмитрий
Трепольский



Александр
Тыкунов



Ольга
Ускова



Максим
Утев



Глеб
Франк



Габдулла
Хамитов



Михаил
Шаров

«Люди года»
(Бизнес)

Приложение:

ВС: про порядок доказывания факта заключения устного договора

Источник: <https://dzen.ru/a/aRm0OgywITzK94V9>

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



Иван Липилин

юрист МГКА «Новиков и Партнёры»

В определении № 56-КГ21-40-К9 от 15.02.2022 г. ВС РФ подчеркнул: суд не вправе применять нормы права, не заявленные стороной в иске. Так, по делу об устной сделке купли-продажи между физическим лицом и ИП, суды первой и апелляционной инстанций, удовлетворив требования о возврате средств на основании ст. 1102 ГК РФ (неосновательное обогащение), фактически изменили правовую природу спора, выйдя за пределы заявленных истцом требований. Между тем, истец обоснованно настаивал на применимости Закона о защите прав потребителей.

Разъяснение Верховного Суда Российской Федерации по вопросу доказывания устных договоров представляет собой значимый вклад в преодоление одного из наиболее острых пробелов правоприменительной практики — в оценке доказательств. Данное определение (№ 56-КГ21-40-К9) не просто корректирует ошибки нижестоящих судов по конкретному делу, но и устанавливает важные процессуальные и материально-правовые ориентиры, имеющие значение для всей судебной системы.

В частности:

1. Утверждение диспозитивности, как границы судебного усмотрения

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

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

WWW.TOP-PERSONAL.RU

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Ведущие эксперты по каталогу "Решения" - 71052, 71055, 72035;

№ 36
(800)
2025

Главная тема: **МОТИВАЦИЯ**



**Максим
Потехин**



**Марьям
Карпова**



**Эвелина
Ишметова**



**Светлана
Медведева**



**Ирина
Дунаева**



**Ирина
Самохвалова**



**Дарья
Косарева**



**Максим
Москалев**

Из зала суда: займы, выданные руководителю на фоне отсутствия начислений зарплаты, переквалифицируются в доход

Источник: <https://dzen.ru/a/aFPQZBQWzWS2x7OX>

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



ШАПЕНКО И ПАРТНЁРЫ
— ЮРИДИЧЕСКАЯ ФИРМА —

Владимир Шапенко

адвокат, член коллегии медиаторов ТПП РФ, Управляющий партнер Юридической фирмы «Шапенко и Партнеры», <https://shapenko.ru/ru>

В деле № А29-16400/2023 (Арбитражный суд Республики Коми) суды трех инстанций подтвердили правомерность доначисления страховых взносов на суммы, перечисленные руководителю организации как суммы займа, а также подотчетные денежные средства.

Судебные инстанции установили, что спорные перечисления фактически являлись скрытой формой оплаты труда, а не действительными заемными и подотчетными средствами. На основании этого суммы включены в базу по страховым взносам, и доначисление признано правомерным.

При определении плательщика страховых взносов и объекта обложения страховыми взносами суды руководствовались статьями 419, 420 Налогового кодекса РФ и статьями 16, 273 Трудового кодекса РФ (определение трудовых отношений и трудовой функции руководителя организации). Также суды сослались на разъяснения Постановления Пленума ВАС РФ от 12.10.2006 № 53 «Об оценке арбитражными судами обоснованности получения налогоплательщиками налоговой выгоды», согласно которым операции учитываются по их экономическому содержанию. В частности, суды исходили из того, что:

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



N&P

Олег Никитин

Управляющий партнер ЮК Никитин и партнеры,
nikitin-partners.ru

В соответствии со статьей 210 НК РФ при определении налоговой базы учитываются все доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной формах, или право на распоряжение которыми у него возникло, а также доходы в виде материальной выгоды, определяемой в соответствии со статьей 212 настоящего Кодекса.

Для доходов, в отношении которых предусмотрена налоговая ставка, установленная пунктом 1 статьи 224 НК РФ, налоговая база определяется как денежное выражение таких доходов, подлежащих налогообложению, уменьшенных на сумму налоговых вычетов, предусмотренных статьями 218-221 НК РФ, с учетом особенностей, установленных главой 23 НК РФ (пункт 3).

Общие принципы определения доходов приведены в статье 41 НК РФ, согласно которой доходом признается экономическая выгода в денежной или натуральной форме, учитываемая в случае возможности ее оценки и в той мере, в которой такую выгоду можно оценить, и определяемая в соответствии с главами «Налог на доходы физических лиц» (глава 23 НК РФ), «Налог на прибыль организаций» (глава 25 НК РФ).

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



Ирина Олифирова

судебный юрист

Налоговые органы всегда контролировали финансовые операции, проводимые работодателями и работниками. Но в последнее время увеличился интерес контролирующих органов именно к займам, выдаваемых работникам компаний. По мнению ведомства, такие операции могут использоваться для уклонения от уплаты налогов и страховых взносов с целью сокрытия истинного размера выплачиваемой заработной платы.

И если при анализе договоров займа, которые работодатель выдает своим работникам, налоговая служба выявит признаки фиктивности, то переквалифицирует их и доначислит налог на доходы физических лиц (НДФЛ).

Основаниями для такой переквалификации займов в оплату труда могут служить различные факторы, к примеру, регулярность предоставления займов, их длительный срок и одинаковые условия, отсутствие возврата заемных средств, выдача займов работникам, занимающим руководящие должности.

В судах, чаще всего, налоговикам удается доказать свою позицию. В частности, Арбитражный суда Западно-Сибирского округа в постановлениях от 31 августа 2022 г. № Ф04-4290/2022 по делу № А27-21043/2021

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

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

www.TOP-PERSONAL.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Подписные индексы: по каталогу "Росмечел" - 71052, 70105; 72035;

№ 39
(803)

2025

Главная тема: УПРАВЛЕНИЕ

**Год «ОГНЕННОЙ ЛОШАДИ»
принесет в нашу жизнь
неожиданные перемены!**

Сергей Пронин

«Поначалу планировали покалечить»: почему следователи не верят Ирине Шевыревой и копают под бизнес семьи

Источник: <https://dzen.ru/a/aTc-K1JLY2cMdYUO>

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



Александр Криони

частный детектив в детективном бюро Александра
Криони,
www.krioni.com

Ранее она утверждала — числившийся долгое время учредителем «Волга-Автодора» Андрей Черкасин никаких миллиардов и даже миллионов по госконтрактам не видел, поскольку на деле работал охранником в организации и заседал не в офисе — а в вагончике на проходной.

КАК ДОКАЗАТЬ ФИКТИВНОСТЬ ДОЛЖНОСТИ?

Для установления вида профессиональной занятости, любимого увлечения или отношения к компании, суд может проверить мобильный телефон подозреваемого через приложение GetContact. Набрав в строке поиска приложения номер телефона, суд получит свидетельства того, как ассоциируют подозреваемого с его профессиональной деятельностью знакомые или родственники, зарегистрированные в личных контактах.

Работа в охране согласно закону Частной охранной и детективной деятельности подлежит обязательному лицензированию. Следовательно, дополнительным свидетельством тождественности заявления подозреваемого о его работе охранником может служить наличие лицензии на частную охранную деятельность. Данные о лицензиатах находятся в открытом доступе, а в случае необходимости для их проверки суду или адвокату следует обратиться в местное подразделение Росгвардии, которое осуществляет за охранной деятельностью строгий надзор. По ходатайству

адвоката или по запросу суда, контрольный орган сможет предоставить исчерпывающую информацию о номере и дате выданной соискателю лицензии. Для следователя останется сопоставить даты получения лицензия с датой профессиональной занятости, чтобы сделать вывод об истинности заявлений подозреваемого.

Запрос кредитных учреждений на предмет движений по счетам (как то продиктовано прессой), на наш взгляд является способом доказывания недостаточно эффективным для поиска прямых связей с занимаемой должностью. Дело в том, что для установления требуемого факта на наш взгляд, необходимо совпадение фактора «дата совершения платежа». Формула простая. Если дата получения «заработанной платы» на принадлежащую подозреваемому карту отличаются от единственного даты, когда другие сотрудники традиционно получают аванс или зарплату, то названный факт косвенно может свидетельствовать о распоряжении денежными средствами их получателем, и, следовательно, о прямом руководстве компанией.

В качестве дополнительного средства идентификации должности подозреваемого можем рекомендовать мониторинг документов компании в системе госзакупок. Бывает, что в открытом доступе, даже много лет спустя после завершения торгов, остаются документы подписанные лицами уполномоченными принимать организационные решения в силу своей должности. Если в договоре или его проекте, следователь обнаружит подпись подозреваемого, то пределы доказывания можно считать достигнутыми.

Добавлю, что названные мной случаи имеют характерную особенность — они исполнимы, то есть не противоречат законодательству и доступно-

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

Полковнику дали по полной программе

Источник: <https://dzen.ru/a/aUAVLQGQ4n2f2mRB>

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



Кирилл Текшин

генеральный директор юридической компании «ТКВ Групп»

КАК ЗАЩИЩАТЬСЯ БИЗНЕСУ ОТ ТАКИХ МЕТОДОВ ОТЪЁМА СОБСТВЕННОСТИ?

В деле экс-руководителя службы безопасности концерна «Покровский» описано, как преступная группа лиц использовала мнимое уголовное преследование в качестве механизма давления на бизнес. В подобных ситуациях собственники могут утратить активы не из-за слабой правовой позиции, а из-за отсутствия заранее выстроенной системы юридической защиты.

Бизнесу критически важно поддерживать юридически прозрачную структуру владения активами, иметь корректно оформленные корпоративные решения, актуальные и достоверные данные в ЕГРЮЛ, безупречные права на землю и иное имущество – только в этом случае есть гарантия остаться неуязвимым для злоумышленников. Ведь не секрет, что именно формальные нарушения чаще всего используются как повод для проверок и возбуждения уголовных дел.

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

В номере:

№4
2025

От сопротивления к результату: как превратить внедрение СЭД и ЭДО в точку роста

Проблемы внедрения КЭДО: разбор типичных ошибок

Работа с персональными данными с 2025 года: 5 шагов для защиты бизнеса

Любой сотрудник, имеющий доступ к порталу, — это потенциальные «ворота» для угрозы

Где проходит граница между контролем и доверием в работе линейного персонала?

Использование Telegram-бота в качестве Welcome book — это шаг навстречу цифровой трансформации HR-процессов

Эволюция «железа» как драйвер цифровой трансформации

Как защитить бизнес от недобросовестных сотрудников

При поддержке:

«Осыпались почти сразу»: женщина заплатила миллионы за зубы и потеряла их

Источник: <https://dzen.ru/a/aTgbp5mXjixmyD-8>

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



Александра Аппель

Appel.med,
<https://taplink.cc/appel.med>

Описанная ситуация, к сожалению, не является единичной для частной стоматологии и затрагивает сразу несколько ключевых нарушений — как медицинских, так и юридических.

Прежде всего необходимо подчеркнуть: ответственность перед пациентом несёт медицинская организация, а не конкретный врач, даже если клиника впоследствии пытается представить ситуацию иначе. Пациент вступает в договорные отношения именно с клиникой — он приходит в лицензированное медицинское учреждение, оплачивает услуги организации, получает лечение на её территории, с использованием её оборудования и материалов. Внутренние трудовые или гражданско-правовые отношения между клиникой и врачом не могут перекладываться на пациента и не освобождают клинику от ответственности.

Попытки заявить, что врач якобы принимал пациента «тайком», без ведома администрации, юридически несостоятельны. Если лечение проводилось в рабочее время, через регистратуру, с использованием ресурсов клиники, то это говорит либо о фактическом допуске врача к работе, либо о полном отсутствии контроля со стороны руководства. И в том, и в другом случае ответственность лежит на медицинской организации. Более того,

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

Введение уголовной ответственности за фиктивное оспаривание сделок

Источник: <https://dzen.ru/a/aUBV3DDvkwhHUruj>

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



Федин Дмитрий

Руководитель отдела имущественных отношений HEADS

Введение уголовной ответственности за фиктивное оспаривание сделок не снизит количество попыток их оспаривания и не уберезет добросовестных приобретателей от недобросовестных продавцов.

В целях привлечения к уголовной ответственности необходимо будет установить факт того, что Продавец или третьи лица на его стороне осознанно фиктивно оспаривают совершенную сделку, что при наличии определенных критериев Продавца (возраст, наличие заболеваний, обстоятельств продажи) суд будет делать по своему внутреннему убеждению.

Предложенные Генпрокуратурой инициативы по введению “периода охлаждения сделок” (приостановка регистрационных действий) и расширения перечня сделок, подлежащих нотариальному сопровождению, усложнят процедуру, но не обезопасят Стороны.

В случае поддержки данных инициатив Росреестр будет вправе приостанавливать любые регистрационные действия со ссылкой на их сомнительность. При этом сомнительными Росреестру могут показаться не только почтенный возраст Продавца, но и стоимость продажи Объекта, которую Стороны вправе свободно устанавливать.

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



ТЧК | ТИМОФЕЕВ
ЧЕРЕПНОВ
КАЛАШНИКОВ

Михаил Черепнов

Адвокат Нижегородской областной коллегии адвокатов

Фиктивное оспаривание сделок представляет собой умышленное инициирование судебных процессов с целью введения суда в заблуждение относительно действительности сделки.

Такие действия наносят ущерб добросовестным участникам рынка, затрудняют развитие предпринимательства и негативно влияют на инвестиционную привлекательность государства в целом.

Идея целесообразна по следующим причинам:

1. ПОВЫШЕНИЕ ДОВЕРИЯ К СУДЕБНОЙ СИСТЕМЕ:

Уголовная ответственность за фиктивные действия укрепит доверие к судам, поскольку позволит эффективнее бороться с злоупотреблениями.

2. ЗАЩИТА ПРАВ ИНВЕСТОРОВ И КРЕДИТОРОВ:

Законодательно установленная уголовная ответственность обеспечит дополнительную защиту интересов инвесторов и кредиторов, снижая риски потери инвестиций и невозврат кредитов/денежных средств.

3. СТИМУЛИРОВАНИЕ ЧЕСТНОЙ КОНКУРЕНЦИИ:

Введение уголовной ответственности создаст дополнительные стимулы для компаний вести бизнес честно и прозрачно, исключив возможности недобросовестных практик.

4. ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ МОШЕННИЧЕСТВА:

Угроза уголовного наказания снизит количество случаев, когда участники рынка намеренно инициируют фиктивные споры путем подачи ложных заявлений и исков.

5. УКРЕПЛЕНИЕ ПРАВОВОЙ СТАБИЛЬНОСТИ:

Установленные правовые рамки позволят обеспечить стабильность договорных отношений и предотвратить необоснованные судебные процессы, что в том числе разгрузит суды.

Однако, у этой идеи есть и недостатки:

— Необходимость четкого определения признаков фиктивного оспаривания, иначе даже предъявление добросовестного иска в случае проигрыша в суде может считаться фиктивным оспариванием сделки.

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



Veronika Grizik

Азия без фотошопа
dzen.ru/vero_bule

Еще одна гениальная китайская афера — переехать всем офисом в горы

Источник: https://dzen.ru/a/Zc_sRMjpdxLSyMT6

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

И чтобы там всех бродячие собаки покусали! В Китае при увольнении сотрудника компания должна выплатить работнику компенсацию, впрочем, как и у нас. А если он сам уволится, то не должна. И тут начинается цирк с конями, но эта маркетинговая фирма превзошла все ожидания в изобретательности.

И ПУСТЬ ТЕБЯ ТАМ СОБАКИ ОБГЛОДАЮТ

Компания из города Сиань решила переехать в **отдельный горный район всем офисом** — там будет новый главный штаб. А если сотрудники не могут ездить больше на работу? Ну что же, очень жаль, увольняйтесь.

Дорога из города до нового офиса включала в себя пригородный автобус уже от станции железной дороги, **который ходил раз в три часа**. Так что при опоздании поезда сотрудники опаздывали на три часа минимум. А потом еще от автобусной остановки три километра пешком по горным тропам!

ЗАТО КАКИЕ ГОРНЫЕ ВИДЫ!

Сложно подозревать компанию, что места лучше даже в ближайшем пригороде, в самой ободранной многоэтажке не нашлось. И надо именно тащиться в горы.

С особым цинизмом компания отказалась компенсировать затраты на транспорт и такси тем сотрудникам, кто попытался еще посещать рабочее место.

При этом в новом горном офисе не было даже туалета. Нужно было идти **пешком в соседнюю деревню (!)**. А по ее окраинам бегали бездомные собаки, которые, как сообщил один из сотрудников, еще и напали на него во время такого похода.

Для красоты картины собак туда тоже должен был завести подлый директор фирмы.

ЭТО МЫ НЕ СПЕЦИАЛЬНО!

Как только сотрудники опубликовали реальное положение дел с новым офисом, в СМИ разгорелся скандал. Все сразу просекли подлый ход по вынуждению к увольнению.

Компания оправдалась, что это была временная вынужденная мера во время ремонта в других более близких к городу помещениях. Тем более сотрудникам предлагалось пожить в гостевом домике в горах, пока неудобства не закончатся.

Согласно внутренним документам говорилось о сроке «временного горного офиса» не менее года. Чтобы точно все психанули и поувольнялись.

И компания добилась своего! Заявление об увольнении по собственному **желанию подало 14 из 20 сотрудников**. Успех и огромная экономия.

Самая красота в том, что радостная компания вернулась в городское здание через 4 дня после того, как все бумаги по увольнениям были оформлены.

Очень хитрые китайцы, я прямо в восхищении.

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

ПРАКТИЧЕСКИЙ ДЕЛОВОЙ ЖУРНАЛ

МАСТЕР ПРОДАЖ

ОБЗОРЫ • КОММЕНТАРИИ • ПРАКТИКА

№ 1 / 2026

ИЗДАТЕЛЬСТВО ЖУРНАЛА



Хороший маркетолог — это тот, кто ничего не знает заранее, а постоянно тестирует и пробует новое

**Мария Родина,
основатель студии интернет-рекламы «МАРКЕТОЛОГИЯ»**

КОММЕРЧЕСКИЕ СПОРЫ

№ 1 / 2026

Проверка контрагента — это не паранойя,
а здравый смысл!

Работать «в тени» сегодня не выгодно,
опасно, не престижно

Если о компании вообще ничего не написано,
это тоже плохой знак — возможно, она
существует только на бумаге

Сокращение расходов компании — сложная
дилемма

Банкротство: как избежать, увидеть угрозы
заранее, минимизировать потери

Личные счета за рубежом в 2025 году:
возможности, риски и актуальная практика

Свидетель — всё не так просто

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Ведущие эксперты по управлению персоналом - 71052, 70155, 72025;



Искандар
Бахтияров



Александр
Берников



Константин
Бочарский



Аркадий
Волож



Василь
Газизулин



Радислав
Гандапас



Герман
Греф



Игорь
Еремеев



Вероника
Зонабэнд



Наталья
Касперска



Олег
Кивокурцев



Татьяна
Ким



Дарья
Крячкова



Марк
Кукушкин



Владимир
Маслов



Дмитрий
Мирошников



Алексей
Мордашов



Денис
Морозов



Борис
Нуралиев



Федор
Овчинников



Елена
Позолотина



Лариса
Прокопьева



Викрам
Пуния



Игорь
Рыбаков



Наталья
Тарасова



Семен
Теняев



Дмитрий
Ткаченко



Дмитрий
Трепольский



Александр
Тынкован



Ольга
Ускова



Максим
Утев



Глеб
Франк



Габдулла
Хамитов



Михаил
Шаров

«Люди года»
(Бизнес)

Приложение: