



www.TOP-PERSONAL.RU

ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

(апрель-июнь)

№2
2026

В номере:

Подготовка увольнения

Доверенность в бизнесе: маленький документ, из которого вырастает большой конфликт

Защита данных клиента и организации: опыт юридической компании

Кадровые документы в ЭДО

Ошибки в работе с документами: практика, особенности

Как пройти таможенное оформление без штрафов и задержек? 8 рекомендаций, актуальных в 2026 году

Травматизм на производстве. Анализ споров

Чем грозит навязывание клиентам допугслуг и как не попасть на штраф при проверке

При поддержке:





представляет ведущие деловые журналы

Подписные индексы: По объединённому каталогу
ГК РФ

СОДЕРЖАНИЕ

ДОВЕРЕННОСТЬ В БИЗНЕСЕ

Доверенность в бизнесе: маленький документ, из которого
вырастает большой конфликт **4**

Дмитрий Харитонов

Доверенность в бизнесе: кейсы, проблемы и пути их
решения **12**

Тамаз Хабази

ДОКУМЕНТЫ

Ошибки в документах — 100% проигрыш в судах **15**

Екатерина Кузнецова

Ошибки в работе с документами: практика,
особенности **19**

Роман Степанов

Документ как приговор: почему даже мелкая ошибка
в бумагах убивает ваш судебный шанс **25**

Андрей Бежан

Какие документы необходимо оформить при увольнении
сотрудника **31**

Олеся Ковач

Как доказать подлинность документа? **36**

Виктор Молодёжников

Доказать подлинность документа — советы юриста **38**

Александр Алешкин

В эпоху цифровизации угрозы подлинности документов
приобрели качественно новый характер **43**

Алексей Козаков

Спор о подлинности документа: как доказать, что
юридические обязательства существуют **47**

Валерий Белов

Доказать подлинность документа: советы юриста и реальные
кейсы из практики **52**

Екатерина Кузнецова

Доказать подлинность документа — советы юриста **56**

Евгений Шелудков

Главный редактор журнала

Гончаров Александр

Зам. гл. редактора журнала

Орленко Василий

Редакционная коллегия:

Ремизов Алексей, Лохман
Екатерина, Тюминкина Лариса,
Ситдикова Татьяна, Шумейко
Дмитрий, Журавлева Алеся,
Шестаков Глеб, Ордынская Ирина,
Красильников Сергей, Келин
Дмитрий, Кузнецова Анна, Агаева
Екатерина, Никулина Светлана,
Фёдоров Максим, Белоусова
Наталья, Сергеева Ольга,
Митрахович Алла,
Кочанова Татьяна

Дизайн/вёрстка:

Дегнер Оксана

Корректор:

Кочетков Павел

Прямая подписка:

7447273@bk.ru

Реклама: 89258817901 вацап

Гл. редактор

ИД «Управление персоналом»

Гончаров А. Н.

Подписные индексы:

по каталогу агентства «Роспечать»
— 29659 (на полугодие).

Учредитель: ООО «Журнал

«Управление персоналом».

Регистрационное свидетельство
ПИ № 77415415.

Выдано Комитетом Российской
Федерации по печати.

Издательство не несет ответствен-
ности за ущерб, нанесенный в
результате использования, неис-
пользования или ненадлежащего
использования информации, со-
держащейся в настоящем издании.
Перепечатка материалов (полная
или частичная) допускается только
с письменного разрешения
редакции.

Издатель: ООО «Топ-Персонал»
с 2011 г.

Благодарим Pressfeed
за предоставленные материалы

© «Делопроизводство», 2026.

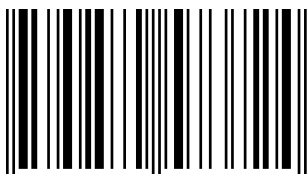
Подписано в печать 10.02.2026.

Формат 60х90 1/8.

Печать офсетная.

Бумага офс. № 1. Печ. л. 13.

Тираж 10 000. Заказ



9 785870 573724

ТРАВМАТИЗМ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Травматизм на производстве. Анализ споров 58

Ульяна Зеленая

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ

Интеллектуальная собственность и споры: маркетплейсы ... 63

Ангелина Биль

КАДРОВЫЙ ЭДО

Работодатель по-прежнему несет обязанность доказать
три базовых факта... 67

Екатерина Кузнецова

ДОП УСЛУГИ

Чем грозит навязывание клиентам доп. услуг и как
не попасть на штраф при проверке 74

Татьяна Кочанова

ТАМОЖНЯ И СОВЕТЫ БЫВАЛОГО

Как пройти таможенное оформление без штрафов и
задержек? 8 рекомендаций, актуальных в 2026 году .. 78

Артём Давоян

БЕЗОПАСНОСТЬ

Защита данных клиента и организации: опыт юридической
компании 83

Роман Степанов

КОММЕНТАРИИ ЭКСПЕРТОВ

Налоговая массово блокирует счета компаний, если их нет
по месту регистрации. Что происходит? 88

Курбан Алиханов

Минфин хочет отменить сроки давности для бизнеса:
теперь будут судить когда угодно? 90

Александр Боднар, Анна Рязанова, Валентина Куделина

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Изменения в трудовом законодательстве и судебная
практика: апрель, март, май 2026 98

Татьяна Кочанова

ИССЛЕДОВАНИЯ

Большинство сотрудников российских компаний
недовольны своими офисами 116

Денис Абрамов

Колонка редактора

ДОВЕРЕННОСТЬ — НЕ ФОРМАЛЬНОСТЬ!

Много проблем может возникнуть, если не знать особенности её оформления.

В этом номере эксперты сделали акцент на доверенности и также на документы в бизнесе.

P.S. Закажите как подарок подписку на новые деловые журналы системы ТОП-ПЕРСОНАЛ:

**КОММЕРЧЕСКИЕ
СПОРЫ**

12 номеров в год

МАСТЕР ПРОДАЖ

12 номеров в год



4 номера в год

**СТАРТАПЫ & ИДЕИ
ДЛЯ БИЗНЕСА**

4 номера в год

Ждём заявки на 7447273@bk.ru

Вацап 89263501881

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

Доверенность в бизнесе: маленький документ, из которого вырастает большой конфликт



Дмитрий Харитонов,
Медиатор на
профессиональной основе
<https://нетконфликта.рф>

В бизнесе есть документы, к которым относятся слишком спокойно. Доверенность — один из них. Ее часто воспринимают как техническую формальность. Нужно забрать товар, подписать акт, съездить в банк, передать документы, представить компанию на переговорах или в госоргане — значит, «оформим доверенность». Быстро, привычно, без лишних разговоров. Но именно в этой привычности и скрыта проблема.

Юридически доверенность — это письменное уполномочие, которое одно лицо выдает другому для представительства перед третьими лицами. Так определяет ее Гражданский кодекс. Но в бизнесе за этой простой формулой почти всегда стоят более чувствительные вещи: власть, контроль, доступ к деньгам и документам, право вести переговоры, принимать решения и представлять компанию вовне.

И пока все спокойно, доверенность кажется удобным инструментом. А когда отношения портятся, она неожиданно превращается в предмет спора: кто кому что разрешал, где проходила

граница полномочий, кто злоупотребил доверием, а кто сам создал риск.

Как медиатор я часто вижу, что конфликт вокруг доверенности редко начинается с самой доверенности.

Он начинается раньше — в недосказанности, поспешном делегировании, устных договоренностях, смешении личного доверия и управленческого контроля.

Доверенность в таких случаях становит-

ся не причиной конфликта, а его проявителем. Она показывает то, о чем в компании когда-то не сумели договориться.

«Я думал, это понятно само собой»

Это одна из самых опасных фраз в деловых конфликтах.

Собственник думал, что руководитель не будет подписывать договор на таких



условиях без согласования. Руководитель думал, что раз ему выдали доверенность, значит, он вправе действовать самостоятельно. Партнер думал, что второй партнер не будет выдавать полномочия сотруднику без обсуждения. Сотрудник думал, что доверенность — это знак полного доверия, а не ограниченного поручения.

В итоге каждый действовал внутри своей картины мира. А потом оказалось, что картины разные.

В юридическом смысле доверенность фиксирует полномочие. В управленческом смысле она фиксирует границу доверия. И если эта граница не проговорена и не описана, каждый начинает проводить ее там, где ему удобно.

Почему доверенность так легко становится триггером

Потому что она находится на пересечении трех тем: власти, доверия и ответственности.

Власть — это возможность действовать от имени компании. Подписывать, согласовывать, представлять, получать, передавать, договариваться.

Доверие — это ожидание, что человек будет действовать не только формально законно, но и в интересах бизнеса, с учетом негласных правил и реальных договоренностей.

Ответственность — это вопрос, который часто возникает уже после проблемы: кто теперь отвечает за последствия?

Здесь и появляется первая важная фактическая опора. Гражданский кодекс отдельно регулирует ситуацию, когда лицо действует без полномочий или с их превышением. В общем виде последствие такое: сделка считается заключенной от

имени и в интересах того, кто ее совершил, если представляемый потом ее не одобрит. Иными словами, превышение полномочий — это не просто «внутреннее недоразумение», а зона реального правового риска.

Но управленческий конфликт обычно сложнее юридической формулы. Пока результат хороший, никто не уточняет границы. Сделка прошла — молодец. Документы подписаны — удобно. Контрагент доволен — отлично. Но стоит появиться убыткам, спорным условиям, претензиям или подозрениям, как те же самые полномочия начинают рассматриваться иначе.

И здесь важно понимать: конфликт вокруг доверенности почти всегда глубже, чем спор о подписи на документе. Это спор о том, кто в системе имеет право решать.

Внутренние ограничения не всегда видны снаружи

Одна из самых болезненных проблем в бизнесе — разрыв между внутренними правилами и тем, что видит внешний мир.

Внутри компании может существовать устная договоренность: «такие сделки только после согласования с собственником». Или правило: «этот руководитель может вести переговоры, но не может менять цену». Или ожидание: «доверенность выдана для формального подписания документов, а не для самостоятельного принятия решений».

Но контрагент видит не ваши внутренние ожидания. Он видит доверенность, должность, подпись, деловую переписку, поведение представителя и привычную практику взаимодействия.

В этом смысле право очень прагматич-

но. Если полномочия представителя или органа юридического лица ограничены внутренними документами по сравнению с тем, как они выглядят в доверенности, законе или обстановке совершения сделки, то оспаривание такой сделки связано с необходимостью доказывать, что другая сторона знала или должна была знать об этих ограничениях. Это важный момент: недостаточно сказать «мы внутри так не договаривались». Нужно еще показать, что внешняя сторона понимала или должна была понимать ограничение.

Для медиатора и конфликтолога здесь важен не только юридический вывод, но и управленческий. Если компания не умеет ясно оформлять границы полномочий, она переносит внутреннюю неясность во внешний мир. А потом пытается вернуть ее обратно через конфликт.

Где чаще всего возникают споры

Самая очевидная ситуация — превышение полномочий. Человек подписал документ, согласовал условия, передал информацию, принял обязательства или сделал заявление от имени компании, а потом выяснилось, что доверитель имел в виду совсем другое.

Но есть и более тонкие конфликты.

Например, собственник выдает широкую доверенность наемному директору, потому что устал быть «бутылочным горлышком» во всех процессах. Директор

начинает действовать активнее, быстрее принимает решения, самостоятельно ведет переговоры. Сначала это воспринимается как разгрузка. Потом собственник замечает, что перестает понимать, где именно принимаются ключевые решения. Возникает тревога. Тревога превращается в контроль. Контроль воспринимается директором как недоверие. Начинается управленческий конфликт, который формально может быть связан с одной подписанной бумагой, но фактически касается распределения власти.

Другая частая история — конфликт между партнерами. Один из них выдает доверенность сотруднику, юристу, бухгалтеру, родственнику или лояльному менеджеру. Второй партнер узнает об этом позже и воспринимает ситуацию не как технический шаг, а как изменение баланса влияния. Особенно остро это происходит в семейном бизнесе, где официальные должности, реальные роли и личные отношения часто перемешаны.

Еще одна болезненная зона — увольнение сотрудников и смена команды. Человек уже не работает в компании, отношения испорчены, но доверенности, доступы, электронные подписи, контакты с контрагентами и представление о его прежнем статусе продолжают жить своей жизнью. Формально доверенность может прекратиться из-за истечения срока, отмены, отказа представителя от полномочий, прекращения юридического лица и других оснований. Но в реальности бизнес часто

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

Доверенность в бизнесе: кейсы, проблемы и пути их решения



Тамаз Хабази,
руководитель практики
сопровождения
корпоративных сделок и
M&A, Московская коллегия
адвокатов «Советник права»

В современной корпоративной практике доверенность давно вышла за рамки технического документа на получение груза. Сегодня это важнейший инструмент структурирования сделок, защиты инвестиций и реализации сложных акционерных соглашений.

1. Безотзывная доверенность как инструмент корпоративного контроля

Главная правовая проблема классической доверенности — доверитель может отменить её в любой момент (п. 2 ст. 188 ГК РФ). Для защиты крупных инвестиций и корпоративных соглашений законодатель ввел специальный инструмент — безотзывную доверенность (ст. 188.1 ГК РФ).

Ключевые правовые условия:

- **Ограничение по субъектам:** может быть выдана только лицами, осуществляющими предпринимательскую деятельность.
- **Связь с обязательством:** она выдается исключительно в целях обеспечения или исполнения обязательства доверителя перед представителем (например, в рамках корпоративного договора).

- **Форма:** требует обязательного нотариального удостоверения, независимо от того, какие полномочия в неё включаются.

- **Условия отмены:** доверитель не может отозвать документ до окончания срока его действия, кроме строго определенных случаев (прекращение основного обязательства, недобросовестность представителя или явное злоупотребление правом).

2. Практические кейсы: Безотзывная доверенность и Опционы

Кейс 1. Реализация опциона на покупку доли (Call-опцион)

- **Ситуация:** Инвестор предоставляет компании финансирование. Взамен он получает право (опцион) выкупить 50% доли в ООО за символическую сумму, если проект достигнет определенных показателей (KPI).

- **Проблема:** когда показатели достигнуты, основатель бизнеса может уклониться от визита к нотариусу для оформления сделки купли-продажи доли. Судебное понуждение займет месяцы, за которые бизнес можно разрушить.

- **Решение:** при подписании опциона основатель выдает инвестору безотзывную доверенность. При наступлении KPI инве-

стор самостоятельно идет к нотариусу и от имени основателя подписывает договор акцепта опциона и договор купли-продажи доли. Основатель не может заблокировать этот процесс, так как доверенность невозможно отозвать.

Кейс 2. Обеспечение корпоративного договора (Deadlock / Тупиковая ситуация)

- **Ситуация:** В компании два акционера с долями 50/50. Возникает дедлок — они не могут принять решение о назначении генерального директора, работа бизнеса парализована.

- **Проблема:** Корпоративный договор предусматривает, что при дедлоке один участник обязан выкупить долю другого по заранее определенной цене или проголосовать согласованным образом. Но нарушитель отказывается исполнять договор.

- **Решение:** В обеспечение корпоративного договора стороны выдают независимому арбитру (или друг другу) безотзывные доверенности на право голосования их долями на общем собрании участников при наступлении факта дедлока. Это позволяет принять критические решения для спасения бизнеса вопреки саботажу одного из партнеров.

3. Критические проблемы и пути их решения (Таблица комплаенса)

Корпоративная	Юридические последствия	Путь решения (Инструмент защиты)
---------------	-------------------------	----------------------------------

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

Ошибки в документах — 100% проигрыш в судах



Екатерина Кузнецова, налоговый ангел, эксперт по налоговым спорам, основатель и генеральный директор компании ООО «Правовые и бухгалтерские услуги»

Когда предприниматель утверждает, что он прав, я прошу доказать правоту документами. В бизнесе правда существует не только в памяти участников сделки, переписке или устных договоренностях.

Для суда правда — это доказательства. И чаще всего ключевыми доказательствами становятся документы: договоры, акты, счета, накладные, платежные поручения, доверенности, первичка, деловая переписка.

Конечно, не каждая опечатка автоматически уничтожает позицию компании. Закон допускает, что отдельные технические ошибки могут быть несущественными, например если они не мешают идентифицировать стороны, товар, стоимость, ставку и сумму НДС в счете-фактуре.

Но для руководителя безопаснее исходить из другого правила: любая ошибка в документе может стать оружием в руках оппонента.

Разберем ряд ошибок в документах:

В суде выигрывает не тот, кто точно помнит, а тот, кто доказал

Арбитражный процесс построен на обязанности доказывания: каждая сто-

рона должна доказать обстоятельства, на которые ссылается. Если компания утверждает, что товар поставлен, услуга оказана, долг возник, работа выполнена

Подпись — один из самых недооцененных элементов документа

НАЛОГОВЫЙ ОРГАН И СУД БУДУТ СМОТРЕТЬ НЕ ТОЛЬКО НА НАЛИЧИЕ ДОГОВОРА И АКТА, НО И НА СОДЕРЖАНИЕ: ЧТО ИМЕННО СДЕЛАНО, КЕМ, КОГДА, ЗАЧЕМ И КАКОЙ РЕЗУЛЬТАТ ПОЛУЧИЛА КОМПАНИЯ

качественно, полномочия представителя были действительными, — это нужно подтвердить документально. Эмоции, деловая репутация и «мы всегда так работали» не заменяют доказательства.

Ошибка в реквизитах — это не мелочь, а риск идентификации

Неверное наименование контрагента, старый адрес, неправильный ИНН, путаница в номере договора, разные даты в акте и счете — все это может выглядеть как техническая небрежность. Но в споре такая небрежность превращается в вопрос: с кем именно была сделка? какие работы выполнялись? к какому договору относится платеж? когда возникла обязанность? Если суду приходится «догадываться», компания уже находится в слабой позиции.

Сделка в письменной форме должна быть выражена в документе и подписана лицом, которое совершает сделку, либо уполномоченным лицом. Поэтому подпись не того сотрудника, отсутствие доверенности, подпись без расшифровки, скан без подтвержденного порядка обмена документами — это не формальность. Это риск признания документа ненадлежащим доказательством.

Первичные документы должны описывать реальную хозяйственную операцию

Каждый факт хозяйственной жизни подлежит оформлению первичным учетным документом; закон о бухгалтерском учете также устанавливает обязательные реквизиты первички: наименование, дату, содержание операции, измерители, должности и подписи ответственных лиц.

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

Ошибки в работе с документами: практика, особенности



**Роман Степанов,
ООО «Санкт-Петербургский
арбитражный управляющий»,
Санкт-Петербург,
Основатель, генеральный
директор**

Ошибки в документах могут привести к разным последствиям: процесс может затянуться или в деле могут отказать. При этом документы с неточностями могут просто не принять и не учитывать в суде.

Почему документы решают исход дела

Судебный процесс — это в первую очередь работа с фактами, подтвержденными документально. Суд не ориентируется на устные пояснения, если они не подкреплены реальными доказательствами.



При рассмотрении дел по банкротству юристы и суд проверяют всю информацию о заявителе: доходы, имущество, банковские счета, сделки за предыдущие годы и семейное положение. Эти данные сопоставляются между собой и с информацией из государственных реестров, поэтому скрыть активы или “забыть” указать счета не получится. Если в документах обнаруживаются расхождения, это всегда вызывает вопросы у специалистов. В одних случаях процесс просто приостанавливается до устранения недочетов, а

в других ситуациях может быть расценена как попытка намеренного сокрытия информации, что уже влечет более серьезные последствия для человека, вплоть до ответственности по статье 159.1 Уголовного Кодекса РФ о мошенничестве. При этом даже случайная ошибка никого не освобождает от проблем.

Как возникают ошибки

В большинстве случаев проблемы возникают не из-за грубых нарушений, а из-за банальной невнимательности или отсутствия опыта. Человек может неверно указать семейное положение, забыть приложить документ или использовать устаревшую справку. При этом ошибки могут появляться не только со стороны заявителя, но и со стороны суда или других участников процесса. Именно поэтому работа с документами — это не просто сбор бумаг, а полноценная проверка и анализ всей информации.

Кейсы из нашей практики

За 10 лет работы в юридической сфере специалисты компании «Санкт-Петербургский Арбитражный управляющий» уже неоднократно сталкивались с ситуациями, когда даже незначительная ошибка в документах может повлиять на ход процедуры. Ниже мы разберём реальные случаи из практики юристов нашей компании и покажем, к каким последствиям могли привести такие неточности.

Ошибка в семейном положении

В деле гражданки З. (№ А56-124055/2024) в судебном акте было ука-

зано, что она разведена и воспитывает одного ребенка. На практике выяснилось, что женщина состоит в браке и имеет двоих несовершеннолетних детей. Это повлияло бы на расчет выплат в рамках процедуры, поскольку сумма, положенная должнику, зависит от количества иждивенцев. Наши юристы подали ходатайство об исправлении описки, и суд оперативно внес корректировку. Акт теперь отражает реальное положение дел, что позволило правильно рассчитать положенные выплаты (Посмотреть исправленный акт можно здесь: [смотреть документ](#)).

Отсутствие финансового управляющего в акте

Другой пример — дело гражданки А. (№ А56-58520/2025), где в определении о введении процедуры банкротства не был указан финансовый управляющий. Без него процесс фактически не мог продвигаться: управляющий не имел права направлять запросы в государственные органы и собирать сведения о должнике. Пока ошибка не была исправлена, процесс фактически приостановился. После обращения наших юристов суд внес корректировку в акт, финансовый управляющий был назначен, и процедура продолжилась без задержек (Ссылка на документ с ошибкой: [смотреть акт](#), ссылка на исправленный акт: [смотреть акт](#)).

Указан неверный финансовый управляющий

В деле Гражданки И. (№ А56-89552/2025) в судебном акте был указан не тот специалист. Это более сложная ситуация, поскольку документ формально

существует, но содержит некорректные данные. Такая ошибка могла осложнить взаимодействие с банками и государственными органами, а также затруднить получение денежных средств должником. Наши юристы вовремя выявили несоответствие и обратились в суд для внесения исправлений, что позволило продолжить процедуру без осложнений (Посмотреть исправленный акт можно здесь: смотреть документ).

Все три кейса объединяет один важный момент: ошибки были обнаружены и исправлены вовремя. Это стало возможным только благодаря постоянному контролю со стороны специалистов. В практике компании такие ситуации не редкость. После выявления неточностей юристы сразу подают необходимые ходатайства и отслеживают их рассмотрение, именно поэтому у клиентов не возникает затяжных проблем.

Если же ошибки не контролировать и не исправлять своевременно, последствия могут быть серьёзными, например, выплаты могут быть рассчитаны неверно, процесс банкротства может приостанавливаться на длительное время, а взаимодействие с банками и государственными органами может быть осложнено. В некоторых случаях это приводит к финансовым потерям и дополнительным трудностям для должника, которые могли бы быть легко предотвращены при грамотном юридическом сопровождении.

Какие ошибки чаще всего допускают люди при подготовке документов

Если обобщить практику юристов, можно выделить несколько групп главных типовых ошибок, которые регулярно встречаются в делах и могут повлиять на итоговый результат.

Ошибки в персональных данных

Первая группа ошибок связана с персональными данными должника. Даже небольшие расхождения в фамилии, имени, дате рождения или адресе регистрации могут привести к тому, что документы не будут сопоставляться между собой. Например, в практике встречались случаи, когда в одних документах должника звали Алеся, а в других — Олеся, или Алена в одном акте и Алёна в другом. Такие различия кажутся незначительными, но для системы и для суда они критичны: неправильно указанные данные могут привести к задержкам в рассмотрении ходатайств, невозможности корректно собрать сведения о должнике или ошибкам в расчетах выплат.

Поэтому крайне важно, чтобы все документы совпадали с паспортными данными. Юристы всегда проверяют, чтобы имя, фамилия, отчество и прочие персональные данные были указаны точно так же, как в паспорте, и в случае обнаружения

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

Документ как приговор: почему даже мелкая ошибка в бумагах убивает ваш судебный шанс



Андрей Бежан,
адвокат, кандидат
юридических наук, CEO
«Камертон.Тех»

За 20 лет практики я выиграл немало сложных споров. И регулярно вижу дела, где клиент приходит с уже подписанными документами, содержащими ошибку. В такой ситуации исход, как правило, предрешен.

Не потому, что судья необъективен, а потому что суд работает с формальным доказательством — документом.

Исправлять опечатки, додумывать волю сторон или закрывать глаза на небрежность он не обязан. Ниже — пять реальных историй из моей практики. Их объединяет одно: проигрыш наступил еще до того, как иск попал в производство. Каждый вывод подкреплен конкретной нормой права или позицией высшей судебной инстанции.

Начну с доверенности — документа, где цена ошибки исчисляется десятками миллионов. В моей практике был дистрибьютор с оборотом под полмиллиарда рублей. Он выдал доверенность на подписание акта сверки со сроком «по 31 декабря 2023 года». Акт подписали 10 января 2024-го. Контрагент — крупная сеть — моментально заявила в суде:

подпись неправомерна, полномочия представителя прекратились. Судья даже не стал исследовать первичку. 40 миллионов рублей дебиторской задолженности исчезли, как будто их не было.

Почему это произошло? Согласно пункту 1 статьи 186 Гражданского кодекса РФ, если в доверенности не указан срок ее действия, она сохраняет силу в течение одного года со дня ее совершения. Согласно п. 1 ст. 186 ГК РФ, если в доверенности не указан срок, она действует год со дня совершения.

Если срок указан — по его истечении доверенность прекращает действие (ст. 188 ГК РФ). Доверенность без даты совершения ничтожна. Однако здесь есть ключевая тонкость: полномочия по до-

является самостоятельным и безусловным основанием для прекращения действия предусмотренных ею полномочий.

Здесь есть еще один момент, о котором забывают многие: доверенность, в которой не указана дата ее совершения, ничтожна с самого начала. Абзац второй пункта 1 статьи 186 ГК РФ устанавливает это правило императивно. Дата совершения — обязательный реквизит, без которого документ не просто дефектен, а абсолютно недействителен.

Отдельного разбора заслуживает вопрос о том, что именно подписывали наши клиенты. Акт сверки расчетов — это не просто технический документ бухгалтерского учета. В сложившейся судебной практике акт сверки, подписанный упол-

40 МИЛЛИОНОВ РУБЛЕЙ ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТИ ИСЧЕЗЛИ, КАК БУДТО ИХ НЕ БЫЛО

веренности, как правило, возникают не на следующий день, а непосредственно в момент ее совершения, если из документа не следует иное. В нашем случае срок был указан конкретной датой, а не просто периодом — и именно это сыграло роковую роль. Формулировка «по 31 декабря» в судебной практике обычно толкуется как включение этой даты в срок действия, но при условии, что документ будет подписан именно в этот день, а не позднее. Поскольку акт подписали 10 января, доверенность на тот момент уже прекратила свое действие, ибо срок ее истек. Статья 188 ГК РФ прямо указывает, что истечение срока доверенности

номоченным лицом, может прерывать течение срока исковой давности. Но если документ подписан лицом, чья доверенность уже истекла, либо вовсе без доверенности, суд может признать его лишь «техническим документом», не порождающим правовых последствий. Должнику в такой ситуации выгодно заявить, что полномочий признавать долг у подписанта не было, а значит, и срок исковой давности не прерывался. Позиция высшей судебной инстанции по этому вопросу последовательна: перечень оснований прекращения доверенности, закрепленный в статье 188 ГК РФ, носит исчерпывающий характер. И истечение срока — одно из

них, причем не подлежащее какому-либо «исцелению» последующим одобрением.

С тех пор я всем клиентам даю простое правило: пишите «по 31 декабря включительно» или вовсе не указывайте срок (тогда доверенность по умолчанию действует год). И обязательно перепроверяйте дату подписания каждого акта — один пропущенный день может стоить всего спора. Важно также помнить о статье 193 ГК РФ: если последний день срока действия доверенности приходится на нерабочий день, днем окончания считается ближайший следующий за ним рабочий день. Это правило тоже нужно учитывать при расчетах, но оно не спасет ситуацию, если документ подписан уже после календарной даты, указанной в доверенности в качестве конечной.

Вторая история — корпоративная, она болезненна вдвойне, потому что здесь ошибаются сами юристы компаний. Протокол общего собрания ООО содержал фразу: «Одобрить сделку купли-продажи недвижимости по адресу: г. Москва, ул. Тверская, д. 1, кв. 5, стоимостью не более 50 млн рублей». Продавалась квартира и машиноместо. Покупатель, получив ключи, вдруг вспомнил, что машиноместо в протоколе не поименовано. Иск о недействительности сделки в части машиноместа был удовлетворен. Почему так произошло? Потому что законодатель, начиная с 2017 года, последовательно закреплял статус машиноместа как са-

мостоятельного объекта недвижимости. В первоначальной редакции статьи 130 Гражданского кодекса РФ машино-места не упоминались вовсе. Однако Федеральный закон от 03.07.2016 № 315-ФЗ ввел понятие «машино-место» в пункт 1 статьи 130 ГК РФ, прямо отнеся к недвижимым вещам «предназначенные для размещения транспортных средств части зданий или сооружений (машино-места)». Одновременно были внесены изменения в Закон о государственном кадастре недвижимости, где машино-место было определено как «часть помещения, предназначенная для размещения одного легкового автомобиля без прицепа», а кадастровый учет таких объектов стал обязательным. Таким образом, к моменту совершения нашей сделки машиноместо уже было не просто парковочным местом, а полноценным объектом недвижимости со своим кадастровым паспортом и правовым режимом, отличным от режима квартиры.

Суд сослался на статью 173.1 Гражданского кодекса РФ — сделка, совершенная без одобрения органов юридического лица, может быть признана недействительной. При этом все участники собрания были «за», никто не возражал. Но формальная ошибка в перечне объектов перевесила реальную волю. И здесь важен нюанс, который часто упускают из виду: согласно пункту 5 статьи 46 Закона об ООО, суд отказывает в признании крупной сделки недействительной, если, в частности, к моменту рассмотрения дела

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

Какие документы необходимо оформить при увольнении сотрудника



Олеся Ковач,
руководитель отдела кадров
в аутсорсинговой компании
«Информаудитсервис»

Любое увольнение — это расставание, которое должно пройти безболезненно для обеих сторон и не привести к судебным искам, поэтому работодателю нужно действовать четко по алгоритму.

Состав документов может незначительно отличаться в зависимости от причины увольнения и конкретной статьи закона, но итоговый пакет формируется вокруг трех ключевых элементов: иницилирующего документа (от работника или работодателя), распорядительного документа (приказа об увольнении) и необходимых сопутствующих бумаг.

В этой практической инструкции разберем по шагам, какие документы и когда оформлять, чтобы избежать распространенных ошибок. Материал будет полезен специалистам по кадрам, бухгалтерам и руководителям бизнеса (в том числе начинающим).

Для примера рассмотрим самый частый случай — увольнение по инициативе работника (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Шаг 1. Получите и проверьте заявление сотрудника

Увольнение по собственному желанию начинается с заявления. От того, как оно написано, зависит дата вашего расставания и отсутствие споров.

Как должно быть написано: «Прошу уволить меня по собственному желанию такого-то числа».

Мой практический опыт показывает, что сотрудники нередко допускают ошибки в заявлениях. Классический пример — фраза «Прошу уволить с 18 февраля». Такая формулировка создает неопределенность: какой день считать последним рабочим? При буквальном прочтении получается, что с 18 февраля сотрудник уже может не выходить на работу.

Фраза «Прошу уволить меня по состоянию здоровья 15 марта» — тоже не является корректной. Работник должен четко указать, что увольняется по собственному желанию. Иначе заявление не соответствует основанию, предусмотренному Трудовым кодексом.

Чтобы избежать ошибок, заведите в компании готовые бланки заявлений или выдавайте сотруднику образец. Не принимайте заявления с «размытыми» формулировками — просите переписать.

Шаг 2. Выдайте обходной лист (необязательно, но крайне желательно)

Обходной лист — это внутренний документ компании. Несмотря на отсутствие прямого требования в законодательстве, я рекомендую использовать обходной лист. В моей практике он не раз спасал компании от потери имущества. В нем

фиксируется, что сотрудник сдал:

- ноутбук, телефон, инструменты;
- пропуск, полис ДМС, ключи;
- отчитался по подотчетным суммам.

Когда выдавать

В день подачи заявления или в любой день до увольнения.

Когда подписывать

Сотрудник приносит заполненный лист в последний день, перед получением документов.

Шаг 3. Подготовьте обязательные документы к выдаче

В последний день работы компания обязана выдать сотруднику следующие документы:

- трудовую книжку (если она ведется в бумажном виде) или сведения о трудовой деятельности (форма СТД-Р), если у сотрудника электронная трудовая;
- расчетный листок;
- сведения персонифицированного учета (из ЕФС-1);
- копию раздела 3 из РСВ;
- справку 2-НДФЛ.

Если сотруднику требуются иные документы (например, копии приказов или справка о зарплате за прошлые годы), он должен написать отдельное заявление.

Шаг 4. Возьмите расписку о получении документов (необязательно, но крайне желательно)

Расписка — это ваша подстраховка. Сотрудник собственноручно пишет, что все документы в день увольнения он получил, претензий не имеет. Этот документ помо-

**ОБХОДНОЙ ЛИСТ
УВОЛЬНЯЮЩЕГОСЯ СОТРУДНИКА**

Иванов Иван Иванович
Ф.И.О. увольняющего

11.03.2026
дата увольнения

Отдел ФИО должностного лица	Дела, необходимые для передачи	Дата, подпись должностного лица
Руководитель Департамента		<i>11.03.2026</i> <i>Смирнов Ж.</i>
Непосредственный руководитель	- передача дел - отчеты о проделанной работе - другие вопросы	<i>11.03.2026</i> <i>Иванов И.</i>
Системный администратор	- сдача техники, находящейся в пользовании - сдача пропуска - закрыт доступ к информационным системам, в локальную сеть и отключен электронный почтовый ящик - отключение доступа в CRM систему (для отдела продаж) - удаление из КИС - закрыть доступ к СБИС	<i>11.03.2026</i> <i>Васина Т.</i>
Офис-менеджер	- сдача рабочего места - канцелярских товаров - электронный ключ	<i>11.03.2026</i> <i>Попов М.</i>
Руководитель отдела кадров	- подпись Приказа на увольнение - выдать / получить Справки при увольнении - выдать / получить Трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности	<i>11.03.2026</i> <i>Ромашкина О.</i>

Образец обходного листа в нашей компании

гает избежать споров с работником. Законодательство не устанавливает единой формы расписки. Обычно отдел кадров разрабатывает собственные бланки.

Обратите внимание!

Расписка оформляется строго в день

увольнения. Нельзя подписывать её позже, когда трудовой договор уже расторгнут.

В последний день компания обязана выдать сотруднику следующие документы:

1. Трудовую книжку (если она ведется в бумажном виде) или «Сведения о трудо-

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

Как доказать подлинность документа?



Виктор Молодёжников,
Адвокат Московской
коллегии адвокатов
«Сед Лекс»

Чтобы определиться с дорожной картой решения поставленной задачи, следует начать с определения того, какой документ перед нами: на бумажном или на электронном носителе?

Определение подлинности электронного документа — задача не сложная: достаточно проверить сертификат электронной подписи с помощью удостоверяющего центра или специализированных сервисов. Такой порядок подписания документов позволяет в кратчайшие сроки и с минимальными оперативно-техническими расходами установить достоверность документа.

В случае если перед нами документ на бумажном носителе и существует спор относительно его подлинности, можно сделать запрос к первоисточнику — если документ выдан или заверен уполномоченным государством лицом, — либо к нотариусу, если имело место нотариальное заверение конкретного документа. Это позволит установить подлинность от первоисточника.

Если же подлинность документа на бумажном носителе (например, договора) оспаривается одной из сторон, суще-

ствуется ряд экспертиз, выполняемых как в судебном, так и во внесудебном порядке, которые позволяют установить истину.

Так, если речь идёт о подписи либо рукописной записи, возможно проведение судебной или внесудебной почерковедческой экспертизы. При её проведении содержимое документа сверяется экспертом со свободными образцами почерка и/или подписи лица, от чьего имени они выполнены согласно документу, а также со свободными образцами почерка и/или подписи того же лица из других источников — будь то паспорт, ранее выданные нотариальные документы или любые иные материалы, содержащие достоверные образцы почерка этого лица.

Для определения давности составления и подписания документа существуют специальные методы анализа: спектральный анализ и хроматография. Для выявления подделок — инфракрасная спектроскопия или УФ-флуоресценция. Для поиска подделок — лазерная микроскопия и люминесцентный анализ.

Также в ходе указанных экспертиз производится детальный анализ материалов: изучаются чернила, бумага, средства оформления и т. д. Вопросы, которые могут разрешаться в рамках экспертизы: не изменялось ли первоначальное содержание документа, какова последовательность нанесения реквизитов (текст, подпись, печать), является ли оттиск

печати подлинным или его имитацией, каким печатающим устройством изготовлен документ?

Для максимально точного исследования необходим оригинал документа. Если предоставить его невозможно, допускается использование качественной копии, но в заключении эксперта будет указано, что экспертиза проводилась по копии, что может снизить её доказательную силу.

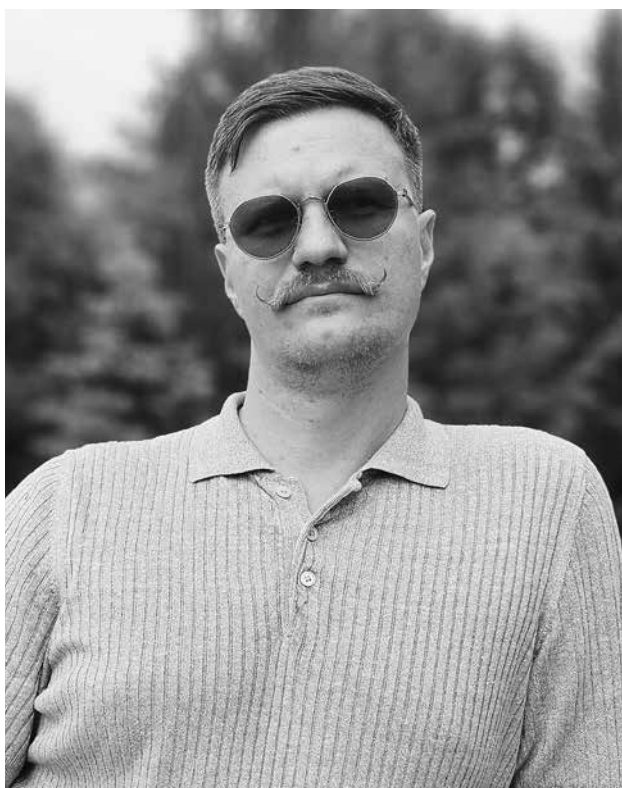
Все эти методы позволяют с достоверностью установить подлинность документа, время его составления, отсутствие дописок или допечаток, оригинальность записей и/или подписей, содержащихся в нём.

Но при наличии спора последнее слово в оценке всех доказательств достоверности документа всегда остаётся за судом. Суд при вынесении решения оценивает все доказательства, представленные сторонами, в совокупности.

В заключение освещённой темы хочется отметить главное: в случае любых затруднений в понимании права или сомнений в верности принятых решений стоит своевременно обратиться к адвокату за квалифицированной юридической помощью. В большинстве случаев адвокат обладает не только глубокой теоретической базой в области права, но и профессиональным опытом, который поможет разрешить сложившуюся ситуацию и не допустить зачастую крайне дорогостоящих ошибок.



Доказать подлинность документа — советы юриста



**Александр Алешкин,
практикующий юрист,
старший преподаватель
кафедры арбитражного и
гражданского процесса ОмГУ**

Я юрист в сфере гражданского процесса, где часто вопрос подлинности документов становится ключевым. Я занимаюсь судебными спорами уже много лет. И, наверное, каждый второй процесс — это война документов. Одна сторона предъявляет договор, акт, доверенность, а вторая заявляет: «Это не я подписывал», «Печать не наша», «Дата исправлена». И тут начинается самое интересное. Судья смотрит на бумажку, потом на вас, а вы должны доказать, что документ настоящий. Как это сделать грамотно, без лишних трат и с высокой вероятностью успеха — расскажу по порядку.

Сразу запомните главное, общее правило: бремя доказывания подлинности лежит на том, кто на документ ссылается. То есть если вы принесли договор займа, а ответчик говорит, что подпись не его, — это вам придётся убедить суд, что документ настоящий. В тоже время в законе иногда бремя доказывания распределяется иначе, так называемые доказательственные презумпции.

❖ **Первое, начните с проверки внешних признаков.** Прежде чем бежать за

дорогой экспертизой, посмотрите на документ своими глазами или с помощью лупы. Что можно заметить?

Реквизиты организации. Если это договор от ООО «Ромашка», есть ли на нём печать? Соответствует ли оттиск той печати, которую компания использовала раньше (сравните с другими письмами, счетами)?

Подпись. Она дрожащая, неестественная — словно человек выводил медленно, боялся выйти за линию? Это может быть подражание. Обратите внимание на нажим, разгон пера. Но на глаз вы не эксперт, так что просто зафиксируйте наблюдения для ходатайства о назначении экспертизы.

сать в заявлении о фальсификации доказательств (ст. 161 ГПК, ст. 161 АПК). Даже если вы не эксперт, суд обязан принять ваши аргументы к сведению.

❖ **Второе, соберите «сравнительный материал».** Эксперту для исследования нужны образцы. Без них он скажет: «сравнить не с чем, дать ответ не представляется возможным». А вы потратите 30–50 тысяч рублей. Поэтому действуйте заранее.

Что можно использовать в качестве образцов:

Свободные образцы подписи и по-

ВРЕМЯ ДОКАЗЫВАНИЯ ПОДЛИННОСТИ ЛЕЖИТ НА ТОМ, КТО НА ДОКУМЕНТ ССЫЛАЕТСЯ

Бумага и красители. Если документ напечатан на лазерном принтере, а подпись шариковой ручкой, но «вылезает» за границы строк — возможно, лист пропускали через принтер дважды. Посмотрите на просвет: есть ли следы склеек, подчисток? Например, дата «2026» переправлена из «2025» — это видно по изменённому цвету фона.

Все эти нюансы нужно подробно опи-

черка — это документы, которые человек точно подписал не для экспертизы. Например, его паспорт, водительские права (в них есть образец подписи), заявления в банк, договоры с другими контрагентами. Если ответчик — ИП или директор, запросите в ИФНС его регистрационную карточку с подписью. Да, налоговая не всегда даёт, но через суд или адвокатский запрос — реально.

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

В эпоху цифровизации угрозы подлинности документов приобрели качественно новый характер

Алексей Козаков,
адвокат, партнер КА «МаК
партнеры», г. Москва

Масштаб угроз, с которыми сталкивается современный бизнес, помимо экономических рисков и претензий от правоохранительных органов, давно вышел далеко за рамки классического бумажного подлога.

Сегодня фальсификация документов превращается в настоящее высокотехнологичное оружие, атаки идут по всем направлениям — от традиционного мошенничества до сложных киберопераций через системы электронного документооборота (ЭДО).

1. Цифровые инфекции под видом «важного документа»

В 2025 году наблюдался резкий всплеск количества инцидентов, когда мошенники атаковали российские организации именно через системы ЭДО. По данным «Лаборатории Касперского», с подобными вредоносными программами столкнулись тысячи корпоративных пользователей.

Схема цинично проста и одновременно эффективна. Сотрудник получает через

ЭДО письмо с фальшивым документом, название которого имитирует досудебную претензию, проект договора или акт. Если пользователь разрешает скачивание файла, начинается установка вредоносного ПО. После заражения у злоумышленников появляется возможность подменять реквизиты в счетах на оплату или использовать скомпрометированные пароли для доступа к системам дистанционного банковского обслуживания. В результате жертва сама перечисляет деньги мошенникам.

ника оказывается проще, чем обойти технические средства защиты. Злоумышленники перешли от массового фишинга к высокоточным многоступенчатым атакам, используя поддельные документы, голосовой спам и клонирование аккаунтов руководителей для проникновения в корпоративные сети и хищения средств.

Отдельно стоит выделить атаки под видом контрольно-надзорных органов. Мошенники рассылают письма от име-

НЕ ЖДИТЕ, ПОКА ФАЛЬШИВКА НАНЕСЕТ УДАР. ПРЕВЕНТИВНАЯ ЗАЩИТА ВСЕГДА ДЕШЕВЛЕ И ЭФФЕКТИВНЕЕ, ЧЕМ БОРЬБА С ПОСЛЕДСТВИЯМИ

Наибольшее число атак пришлось на компании из отраслей производства, ритейла, консалтинга, транспорта, логистики и ИТ. Особую активность злоумышленники проявляли в период с апреля по июнь, когда было заблокировано почти 5 000 попыток атак только троянцем Pure.

2. Социальная инженерия: психология в основе подлога

Преступники делают ставку на человеческий фактор — обмануть сотруд-

ни Государственной инспекции труда и других ведомств. Цель — выманить конфиденциальные документы или похитить денежные средства под угрозой внеплановой проверки и крупных штрафов. Главным этапом в схеме становится начало диалога и быстрое формирование уверенности, что сотрудник взаимодействует с реальным руководителем и представителем государственного органа.

3. Дипфейки и генеративный ИИ — новый рубеж

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

Спор о подлинности документа: как доказать, что юридические обязательства существуют



Валерий Белов,
кандидат юридических наук,
LL.M.
Лектор, Юридический
институт «М-Логос»

Документ в судебном споре часто становится главным доказательством: договор подтверждает обязательства, расписка — передачу денежных средств и заключение договора займа, акт — констатирует факт, например, выполнение работ, переписка — согласование условий работы, электронный обмен сообщениями — факт направления или получения, а не редко и принятие / подписание договора. Однако сам по себе документ еще не гарантирует победу в суде, поскольку оппонент может оспаривать факт принятия условий, подпись, дату, полномочия подписанта, а также многие другие обстоятельства. Поэтому при возникновении малейших сомнений суд не будет разбираться по существу спора пока не установит подлинность документа. Суду важно установить, кем и когда документ был составлен, кто его подписал, имел ли подписант полномочия, вносились ли изменения после подписания, соответствует ли копия оригиналу и подтверждается ли документ иными обстоятельствами дела. Поэтому

важное значение играет не просто представление документа на обозрение суда, а представление доказательственной системы факта возникновения тех или иных обязательственных отношений или существование факта, поскольку в гражданском и арбитражном процессе доказательства оцениваются не изолированно, а в совокупности все всеми обстоятельствами дела на основании принципов относимости и допустимости.

Правило № 1:**Сохранять оригиналы**

Важно сохранять оригиналы договоров, расписок, актов, дополнительных соглашений, доверенностей, претензий, уведомлений и документов с рукописными отметками, поскольку именно оригинал

причины утраты и собрать дополнительные подтверждения: переписку, платежные документы, акты сверки, почтовые квитанции, сканы, направленные другой стороне, внутренние реестры документооборота. Безусловно, в отсутствии оригинала документа его копия может использоваться в суде, но при споре ее ценность существенно ниже. Поэтому отсутствие оригинала осложняет доказывание, но не всегда делает его невозможным, в случае если имеются косвенные доказательства.

Правило № 2:**Собирайте косвенные доказательства: «алиби документа»**

Вокруг спорного документа нужно создать плотное кольцо косвенных подтверждений, это можно назвать «алиби

ЛУЧШИЙ СПОСОБ ДОКАЗАТЬ ПОДЛИННОСТЬ ДОКУМЕНТА — ПРАВИЛЬНО ОРГАНИЗОВАТЬ ДОКУМЕНТООБОРОТ ЕЩЕ ДО КОНФЛИКТА

документа обладает юридической силой. Здесь действует принцип известный со времен римского права: **«qui subscripsit, videtur consensisse»** — кто подписал документ, считается выразившим согласие с его содержанием. Однако если оригинал утрачен, необходимо заранее объяснить

документа»: совокупность обстоятельств, которые показывают, что документ действительно существовал, был подписан и исполнялся сторонами.

Полномочия подписанта. Нужно проверить, мог ли человек физически подписать документ в указанную дату. Если

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

Доказать подлинность документа: советы юриста и реальные кейсы из практики



**Екатерина Кузнецова,
налоговый ангел, эксперт
по налоговым спорам,
основатель и генеральный
директор компании ООО
«Правовые и бухгалтерские
услуги»**

Документ в суде — это не просто бумага с подписью. Это доказательство, от которого зависит исход спора, взыскание денег, налоговые доначисления и даже уголовные риски. На практике бизнес регулярно сталкивается с ситуациями, когда контрагент заявляет: «мы это не подписывали», «печать поддельная», «документ изготовлен задним числом». Особенно остро проблема стоит в налоговых и арбитражных спорах. Одного договора уже недостаточно. Суд оценивает всю совокупность доказательств: переписку, электронные следы, платежи, поведение сторон и реальность сделки.

Когда суд начинает сомневаться в документе?

В российском процессе действует принцип оценки доказательств судом. Письменные доказательства должны позволять установить достоверность документа. Это прямо предусмотрено ст. 71 ГПК РФ.

В арбитражных спорах дополнительно применяется ст. 161 АПК РФ о фальсификации доказательств. Если одна из сторон

заявляет, что документ поддельный, суд обязан проверить такие доводы, в том числе через экспертизу.

На практике подозрения суда обычно вызывают:

- документы без подтверждения реального исполнения;
- акты и договоры, появившиеся только во время спора;
- разные подписи одного лица;

- оригинал документа;
- подписи сторон;
- регистрационные номера;
- почтовые квитанции;
- курьерские реестры;
- платежные документы;
- деловая переписка;
- акты исполнения;
- бухгалтерский учет операции.

Если документ электронный, ключевым

ГЛАВНАЯ ОШИБКА БИЗНЕСА — СЧИТАТЬ, ЧТО НАЛИЧИЕ ПЕЧАТИ АВТОМАТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДАЕТ ПОДЛИННОСТЬ ДОКУМЕНТА

- отсутствие деловой переписки;
- исправления без заверения;
- документы, оформленные задним числом;
- электронные файлы без подтверждения отправки и подписания.

Главная ошибка бизнеса — считать, что наличие печати автоматически подтверждает подлинность документа. Это давно не так.

Какие доказательства реально работают в суде?

Сейчас суды оценивают не только сам документ, но и его цифровой след.

Если речь идет о бумажном договоре, значение имеют:

становится подтверждение электронной подписи. Федеральный закон № 63-ФЗ «Об электронной подписи» признает электронные документы равнозначными бумажным при соблюдении требований закона.

Многие предприниматели недооценивают значение переписки. Но именно она часто становится решающим доказательством реальности сделки.

Кейс из практики — договор был, а сделки нет

Компания обратилась в суд с требованием взыскать задолженность по договору поставки. Формально пакет документов выглядел убедительно: договор, наклад-

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

Доказать подлинность документа — советы юриста



Евгений Шелудков,
Советник МКА «М-ПАРТНЕРС»

Для доказательства подлинности документа можно использовать различные методы.

Во-первых, **визуальный осмотр**. Документы имеют защитные элементы: водяные знаки, голограммы, люминесцентные метки (определяются под ультрафиолетом), рельефное тиснение, микроскопическая печать отдельных элементов.

Печать документов должна быть качественная, должны отсутствовать искажения, смазывания, фон должен быть равномерный.

Бумага, как правило, плотная, возможно наличие специальных волокон (цветных или светящихся).

Документы должны соответствовать проверенным образцам (при наличии таковых): соответствие шрифтов, печатей, углов наклона подписей.

Для проверки подлинности документа можно использовать ультрафиолетовые лампы, лупы с подсветкой.

Во-вторых, **необходимо оценить документ на соответствие отраженной на нем информации** (например, соответствие даты, ссылок, должности, подписи, данных лица и др.)

В-третьих, **документ можно прове-**

рить через запрос в выдавший или компетентный орган (ЕГРЮЛ, Госуслуги, нотариус, архив, ФИС ФРДО Рособнадзора и др.)

В-четвертых, **экспертное исследование**. Например, почерковедческая экспертиза может проверить подлинность почерка и подписи, технико-криминалистическая определит способ печати, давность, травление (обесцвечивание) и др.

Помимо указанного, если документ электронный, в нем **необходимо проверить электронную подпись через онлайн-сервисы** (например, через Госуслуги, Контур.Крипто). Документ без действующей электронной подписи не считается подлинным.

Необходимо отметить, что не все документы должны иметь указанную защиту. Здесь необходимо ориентироваться на

нормативные требования к данному виду документа.

В любом случае, если документ вызывает сомнения, лучше не принимать поспешных решений и надлежащим образом его проверить, в том числе получить оригинал через официальные каналы.

Подделка документов уголовно наказуема (ст. 327 УК РФ), в связи с этим, при наличии на то оснований, возможно обратиться в полицию с соответствующим заявлением, где сложившейся ситуации и документу будет дана надлежащая правовая оценка.

При обращении к адвокату, информация о подлинности документа также может быть проверена путем направления адвокатских запросов и подготовки иных документов связанных с этой работой.



Травматизм на производстве. Анализ споров



Ульяна Зеленая,
юрист

Работа большинства производственных предприятий сопряжена с использованием различного рода технологических инструментов, станков и машин, в связи с чем, риск получения травмы на производстве возрастает. Вместе с тем, тут нужно отметить, что на основании статьи 227 ТК РФ, расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя, а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

В постановлении Пленума от 10.03.2011 № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» Верховный Суд РФ отразил позицию о том, что для правильной квалификации события, в результате которого причинен вред жизни или здоровью по-

страдавшего, необходимо в каждом случае исследовать следующие юридически значимые обстоятельства:

- относится ли пострадавший к лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя;
- указано ли происшедшее событие в перечне событий, квалифицируемых в качестве несчастных случаев;

будет признана производственной, если несчастный случай произошел: на территории предприятия (в том числе в обеденное время или во время сверхурочной занятости); при следовании к месту выполнения работы; во время командировки; в период вахты и т.д.

Наиболее частыми спорами в сфере травматизма является классификация не-

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН НЕЗАМЕДЛИТЕЛЬНО НАЧАТЬ РАССЛЕДОВАНИЕ НЕСЧАСТНОГО СЛУЧАЯ, ЕСЛИ В РЕЗУЛЬТАТЕ ТАКОВОГО НАНЕСЕН ВРЕД ЗДОРОВЬЮ

- соответствуют ли обстоятельства (время, место и другие), сопутствующие происшедшему событию, обстоятельствам, указанным в части третьей статьи 227 ТК РФ;

- произошел ли несчастный случай на производстве с лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- имели ли место обстоятельства, при наличии которых несчастные случаи могут квалифицироваться как не связанные с производством, и иные обстоятельства.

Работодатель обязан незамедлительно начать расследование несчастного случая, если в результате такового нанесен вред здоровью: физическая травма, увечье, поражение электрическим током, обморожение, утопление, тепловой удар, ожоги и иные повреждения здоровья. Травма

счастливого случая, как производственного. Работодатели нередко пытаются квалифицировать несчастные случаи как не связанные с производством, что лишает пострадавших права на получение страховых выплат. Показательным является дело, рассмотренное Вторым кассационным судом общей юрисдикции (Кассационное определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 05.02.2025 № 88а-3571/2025 (УИД 68RS0001-01-2024-003027-63)). Слесарь во время обеденного перерыва, стремясь предотвратить аварию, стал закручивать болты на водопроводе в траншее. В это время осыпался мокрый грунт со стен траншеи, в результате работник получил закрытый нестабильный вывих правого бедра и перелом головки бедренной кости и крыши вертлужной впадины, относящееся к категории легкой степени тяжести. Работодатель на-

стаивал на том, что несчастный случай не связан с производством, поскольку работник самовольно возобновил работы в обеденный перерыв. Однако суды всех инстанций поддержали позицию Государственной инспекции труда, указав, что получение работником травмы во время установленных перерывов для отдыха и приема пищи на территории работода-

индивидуальные особенности пострадавшего, а также степень вины работодателя. В качестве примера можно привести Решение № 2-312/2025 2-312/2025~М-79/2025 М-79/2025 от 27 марта 2025 г. по делу № 2-312/2025, рассмотренному Эжвинским районным судом г. Сыктывкара Республики Коми. Работник, состоявший в трудовых отношениях с ООО «СевЛесПил»,

***РАБОТНИК ПРОВЁЛ В БОЛЬНИЦЕ ОКОЛО МЕСЯЦА,
А ОБЩЕЕ ЛЕЧЕНИЕ ПРОДЛИЛОСЬ ОКОЛО ГОДА...
СУД ПОСЧИТАЛ НЕОБХОДИМЫМ ВЗЫСКАТЬ С
ОТВЕТЧИКА В ПОЛЬЗУ ИСТЦА КОМПЕНСАЦИЮ
МОРАЛЬНОГО ВРЕДА В РАЗМЕРЕ 150 000 РУБ.
ВМЕСТО ЗАЯВЛЕННЫХ 2 700 000 РУБ.***

теля при осуществлении им действий, обусловленных трудовыми отношениями и совершаемых в интересах работодателя, квалифицируется как несчастный случай, связанный с производством.

Вторую по распространенности категорию дел составляют споры о размере компенсации морального вреда, причиненного производственной травмой. Судебная практика выработала критерии определения такого размера: характер и тяжесть травмы, длительность лечения, степень физических и нравственных страданий,

при транспортировке лесопроductии на территории предприятия получил тяжёлую производственную травму. При спуске из кабины автомобиля левая нога соскользнула со ступени, работник не успел схватиться за поручень, упал на землю и получил тяжёлые повреждения здоровья. Медицинское заключение подтвердило тяжесть травмы, работник провёл в больнице около месяца, а общее лечение продлилось около года. Работодатель никакой помощи не оказывал. Истец требовал взыскать с работодателя компенсацию

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

Интеллектуальная собственность и споры: маркетплейсы



Ангелина Биль,
юрист по интеллектуальной
собственности,
преподаватель СКИ
РАНХиГС.
Tg @amratmi

Маркетплейсы сейчас занимают большой сегмент рынка в сфере онлайн торговли. Селлеры, стремясь заработать, иногда забывают об интеллектуальной собственности и допускают нарушения.

Для начала рассмотрим вопрос ответственности: кто отвечает за нарушение интеллектуальных прав: селлер или маркетплейс. Долгое время вопрос ответственности маркетплейсов за нарушение исключительных прав был не решен. С одной стороны, маркетплейс как площадка для размещения товаров к продаже должна нести ответственность за информацию, размещенную на сайте; с другой же стороны, законодатель относит маркетплейс к информационному посреднику и исключает ответственность за нарушение исключительных прав¹.

Маркетплейс является информационным посредником и не несет ответственности за нарушения исключительных прав, если он вовремя удалил нарушение. В то же время, если после получения претен-

¹ Биль А.А. Ответственность маркетплейсов за нарушение прав на товарный знак // Наука и глобальные вызовы: перспективы развития. Саратов: НОП «Цифровая наука». 2024. С. 109.

зии информационный посредник своевременно не удалил нарушение, то его можно привлечь к ответственности и взыскать компенсацию².

В спорах, связанных с нарушением интеллектуальных прав и привлечением информационного посредника, важным аспектом является именно период реагирования маркетплейса на нарушение. Срок устранения нарушения может быть прописан в Оферте либо же можно применить срок равный тридцати дням со дня направления претензии. Если же по истечении установленного срока маркетплейс не предпринял никаких действий по устранению нарушения, его могут привлечь в качестве ответчика и взыскать компенсацию. Однако в последнее время привлечь маркетплейс к ответственности стало очень сложно.

При привлечении маркетплейса к ответственности необходимо обращать внимание и на Оферту, действующую во время совершения нарушения. Между продавцом и маркетплейсом заключен договор посредством акцепта (принятия оферты) о реализации товаров на маркетплейсе.

Положения законодательства о роли информационного посредника в спорах, связанных с защитой интеллектуальных прав, понятны и многократно применены судами, т.е. сложилась устойчивая судебная практика.

Так, судебная практика за 2024-2025 г. говорит о том, что маркетплейс является владельцем агрегатора информации о товарах, то есть не является лицом, продающим товар, а равно делающим

покупателям предложения о заключении договора купли-продажи на сайте.

Ответственность маркетплейсов четко прописана в офертах и как правило, при регистрации на площадке продавец подтверждает, что в случае нарушения именно он несет ответственность.

В настоящее время вопрос привлечения к ответственности маркетплейсов рассматривается Конституционным судом РФ и возможно вердикт Конституционного суда изменит правила³.

Что касается нарушений в сфере интеллектуальной собственности, то можно выделить самые популярные. Среди них:

1. Нарушения авторских прав.
2. Нарушение права на товарный знак, продажа контрафактного товара.

С авторским правом продавец сталкивается в карточке товара. Допустить можно нарушения при размещении информации в карточке товара.

1. Использование чужих объектов авторских прав в карточке товара

Это может быть: фото, видео, инфографика. У любого фото есть автор и оно автоматически охраняется законом. Использовать фото конкурента для оформления своей карточки нельзя. За нарушение предусмотрена ответственность в виде компенсации. Те же самые правила касаются и видео, и инфографики в карточках товара.

Правообладатели активно защищают интеллектуальную собственность и судятся с продавцами. Компенсации могут

² Биль А.А. О Особенности привлечения маркетплейсов к ответственности в спорах, связанных с нарушением исключительных прав // На маркетплейсах. М.: ООО «Сам Полиграфист». 2024. С. 15.

³ КС проверит конституционность нормы ГК об ответственности информационных посредников // Электронный ресурс: <https://www.advgazeta.ru/novosti/ks-proverit-konstitutsionnost-normy-gk-ob-otvetstvennosti-informatsionnykh-posrednikov/> (дата обращения 17.04.2026).

доходить до миллионов рублей. Например, за использование 148 фото в карточках товара селлеру пришлось заплатить компенсацию в размере 450 000 рублей (№ А22-3262/2025).

Чтобы не допустить нарушений авторских прав надо использовать контент, на который есть права. Должны быть документы, подтверждающие наличие прав. Это могут быть договор с фотографами, дизайнерами. Это могут быть лицензии на фото (при покупке фото), это могут быть доказательства, подтверждающие авторство: исходные фото с метаданными, процесс разработки дизайна.

2. Нарушение права на товарный знак, продажа контрафактного товара

При незаконном использовании чужого товарного знака возможны несколько видов нарушений:

- использование товарного знака в названии магазина, в карточках товара.
- продажа контрафактного товара.

Товарный знак, он же бренд или логотип — это юридически защищённое обозначение, которое помогает отличить товары или услуги конкретного правообладателя от продукции других продавцов. Он служит инструментом индивидуализации бренда и является активом компании.

Гарантировать качество и престиж своей продукции — основные причины, по которым потребители готовы переплачивать за «фирменные» товары или услуги.

Цель существования товарного знака в сегодняшнем понимании отвечает двум критериям: критерию отличимости, то есть товарный знак позволяет или помогает покупателю отличить один товар от другого; а также критерию качества, поскольку позволяет покупателю определить, что он приобретает оригинальный качественный товар.

То есть товарный знак помогает бизнесу стать заметнее и привлечь потребителя к определенному товару.

Первое нарушение — это использование товарного знака в названии магазина, в карточках товара. Например, называете магазин товарным знаком конкурента, и потребители путают продавцов и приобретают товары у конкурента. Использование чужого товарного знака в карточке товара может быть в описании либо непосредственно нанесение обозначения на фото в карточке. За нарушения предусмотрена ответственность, как правило, сумма компенсации определяется в твердом размере от 10 000 до 10 000 000 рублей.

Второе нарушение — продажа контрафактного товара. Ответственность за продажу контрафакта больше, вплоть до уголовной. Контрафакт, товары, содержащие любые охраняемые результаты интеллектуальной деятельности или приравненные к ним средства индивидуализации, действия с которыми (в том числе изготовление, распространение или иное использование, а также импорт, перевозка или хранение) приводят к нарушению исключительных прав их правообладателей.

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

Работодатель по-прежнему несет обязанность доказать три базовых факта...



Екатерина Кузнецова, налоговый ангел, эксперт по налоговым спорам, основатель и генеральный директор компании ООО «Правовые и бухгалтерские услуги»

Кадровый электронный документооборот сегодня воспринимается бизнесом как очевидный шаг к оптимизации. Компании сокращают бумажные архивы, ускоряют согласования и снижают административную нагрузку на кадровые службы.

Однако за этой эффективностью скрывается целый пласт рисков, которые проявляются не на этапе внедрения, а значительно позже — в момент трудового спора или проверки со стороны инспекции. И именно в этот момент становится понятно: система работает технически, но не выдерживает юридической оценки.

Автоматизация, которая не решает юридические задачи

Основная проблема кадрового ЭДО в том, что его воспринимают как технологию, а не как правовой механизм, как IT-решение.

Подключение сервиса, интеграция с учетной системой и запуск электронного обмена создают ощущение заверщенного

процесса. На практике всё сложнее. Электронный документооборот — это не про форму документа, а про изменение всей модели взаимодействия с работником.

Работодатель по-прежнему несет обязанность доказать три базовых факта:

- документ был направлен;
- сотрудник имел возможность с ним ознакомиться;
- сотрудник выразил согласие или совершил юридически значимое действие.

В бумажной системе это закрывается одной подписью. В электронной — цепочкой действий, каждое из которых должно быть зафиксировано и подтверждено.

Если хотя бы один элемент этой цепочки не доказан, юридическая конструкция

- без описания видов электронной подписи;
- без объяснения порядка взаимодействия.

Работник подписывает «общее согласие», не понимая, на что именно он соглашается.

Именно это становится проблемой в споре. Сотрудник начинает оспаривать не отдельный документ, а сам факт законности электронного взаимодействия.

В результате возникает парадоксальная ситуация:

- документ есть;
- система работает;
- но правовой статус документа становится неопределенным.

И суд в такой ситуации может встать

ОСНОВНАЯ ПРОБЛЕМА КАДРОВОГО ЭДО В ТОМ, ЧТО ЕГО ВОСПРИНИМАЮТ КАК ТЕХНОЛОГИЮ, А НЕ КАК ПРАВОВОЙ МЕХАНИЗМ, КАК IT-РЕШЕНИЕ

рушится полностью. И это ключевая особенность кадрового ЭДО, которую бизнес системно недооценивает.

Согласие работника как точка риска

Переход на кадровый ЭДО всегда начинается с согласия работника. Формально — это простой шаг. Фактически — это фундамент всей системы.

На практике согласие оформляется формально:

- без конкретизации перечня документов;

на сторону работника, поскольку бремя доказывания лежит на работодателе.

Электронная подпись: удобство против юридической силы

Следующий уровень риска — использование электронной подписи.

Бизнес стремится к удобству: логин и пароль, SMS-коды и простые подтверждения в интерфейсе. Но без четкой правовой регламентации такие способы не всегда соответствуют требованиям законодательства.

Проблема усугубляется тем, что в рам-

ках одной системы могут применяться разные виды подписей, а правила их использования не всегда закреплены во внутренних документах. В результате возникает правовой разрыв: документ формально подписан, но процедура под-

системе он требует отдельной настройки и контроля. Работодатель должен иметь возможность доказать не только факт отправки документа, но и то, что сотрудник действительно имел доступ к нему и мог ознакомиться.

***В БУМАЖНОЙ СИСТЕМЕ ЭТО ЗАКРЫВАЕТСЯ
ОДНОЙ ПОДПИСЬЮ. В ЭЛЕКТРОННОЙ
— ЦЕПОЧКОЙ ДЕЙСТВИЙ, КАЖДОЕ ИЗ
КОТОРЫХ ДОЛЖНО БЫТЬ ЗАФИКСИРОВАНО И
ПОДТВЕРЖДЕНО***

писания не соответствует установленным требованиям.

В трудовом споре это означает, что сам факт подписания может быть оспорен. А значит — документ фактически теряет значение.

**Факт ознакомления: слабое место
всей системы**

Даже при корректно оформленном согласии и использовании электронной подписи остается еще один критический элемент — подтверждение ознакомления работника с документом.

В бумажной модели этот вопрос решается автоматически. В электронной

На практике это далеко не всегда обеспечивается

Уведомления могут не открываться, сотрудники игнорируют сообщения, а система не фиксирует достаточного объема данных для подтверждения действий пользователя. В результате работодатель оказывается в ситуации, когда документ направлен, но доказать ознакомление невозможно.

Любые последующие решения, основанные на таком документе, становятся уязвимыми.

**Технологическая зависимость как
юридический риск**

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

Чем грозит навязывание клиентам допугслуг и как не попасть на штраф при проверке



**Татьяна Кочанова ,
юрист**

Защита прав потребителей включает в себя не только условия договора, но и запрет на принудительное навязывание дополнительных товаров или услуг. Закон «О защите прав потребителей» четко определяет, что продавец или исполнитель может предлагать что-то сверх основного товара или услуги только с явного согласия покупателя.

Новые правила, направленные на защиту потребителей от навязанных платных услуг, вступили в силу с 1 сентября 2025 года

Поправки были внесены в статью 16 Федерального закона «О защите прав потребителей» Федеральным законом от 24 июня 2025 г. № 168-ФЗ. Если ранее закон ограничивал исключительно навязывание, сейчас введен прямой запрете предлагать дополнительные услуги до заключения договора. Это означает, что любые «встроенные» страховки, дополнительные гарантии, расширенные пакеты

и т.п. могут быть предоставлены только при явном желании покупателя купить это.

Навязывание — это включение в сделку дополнительного платного товара, работы или услуги без осознанного и добровольного согласия покупателя. Предусмотренная галочка в онлайн-форме, пункт мелким шрифтом в договоре, устное заверение менеджера, что «это обязательно» — все это примеры навязывания.

Установлены четыре правила для продавцов, исполнителей и владельцев агрегаторов:

галочки, проставленной оператором, недостаточно, если иное не предусмотрено федеральным законом.

— **Запрет автоматических галочек.** За нарушение этого запрета грозят штрафы до 500 000 рублей. Закон запрещает проставление продавцом автоматических отметок о согласии, выражение согласия за покупателя в любой иной форме, а также создание условий, предполагающих изначальное согласие на допуслуги. На практике это означает: онлайн-формы заказа не могут содержать предустанов-

ВКЛЮЧЕНИЕ ДОПУСЛУГИ В ДОГОВОР ИЛИ СЧЕТ БЕЗ ТАКОГО СОГЛАСИЯ — ЭТО НАРУШЕНИЕ

— **Только с согласия.** Любую дополнительную услугу, товар или работу за отдельную плату продавец вправе предоставить исключительно с согласия покупателя. Включение допуслуги в договор или счет без такого согласия — это нарушение.

— **Письменная форма.** Письменное согласие на дополнительные работы — это отдельный документ или отдельная графа в договоре, которую заполняет сам покупатель. Устного подтверждения или

ленных чекбоксов с подпиской, страховкой или расширенной гарантией. Такие опции должны быть по умолчанию неактивными.

— **Бремя доказывания — на продавце.** Если у компании нет документального подтверждения добровольного согласия покупателя, суд и Роспотребнадзор исходят из презумпции навязывания. Именно бизнес обязан сохранять доказательства правомерности своих действий.

Важно разграничивать два нормативных акта. Закон о запрете навязывания

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

Как пройти таможенное оформление без штрафов и задержек?

8 рекомендаций, актуальных в 2026 году



Артём Давоян,
руководитель отдела
таможенного оформления
компании EASTEX

Вмпорт становится доступнее для малого бизнеса: процедуры упрощаются и переводятся на электронный документооборот. Но вместе с этим растёт плотность и тщательность таможенного контроля.

Из-за формальных несоответствий — ошибке в цифре инвойса, несовпадения веса или забытой маркировки «Честный ЗНАК» — плановая поставка легко превращается в многомесячный квест с потерей времени и денег. Хорошая новость в том, что большинство этих проблем предсказуемы и, что важнее, предотвратимы.

Рекомендации, которые мы для вас собрали помогут провести таможенное оформление без задержек, лишних расходов и нервных перегрузок.

1. Точность в документах — фундамент беспроblemного оформления

О таможенном декларировании стоит задуматься уже на этапе составления

документов с поставщиком. Особенно внимательно проверяйте показатели в инвойсах. Часто поставщики округляют цену за единицу товара, и при умножении на итоговое количество возникает разница с фактически уплаченной суммой. Расхождение незначительное, но для российской таможни это сигнал о возможном занижении таможенной стоимости.

Поэтому перед подачей декларации пересчитайте каждую позицию и, если заметите несоответствие даже в нескольких центов или рублей, выпустите с поставщиком корректировочный инвойс или протокол согласования цен.

Второй критичный момент — вес, указанный в упаковочном листе. Разница между нетто и брутто должна быть логичной и соответствовать типу упаковки. Например, если товар отгружен в стандартных картонных коробках, чистый вес товара и вес упаковки не могут отличаться более, чем на 8%. Если же в документах указано, что брутто тяжелее нетто на 15–20%, инспектор справедливо усомнится: либо вес занижен, либо в коробках находится нечто иное, либо упаковка не соответствует заявленной. Такие расхождения автоматически повышают риск досмотра.

Перед отправкой документов взвесьте контрольную коробку, зафиксируйте фактические данные и внесите их в пакинг-лист.

Разрешительная документация: не гонитесь за дешевизной

В последние годы государство ужесточает контроль за разрешительными документами. Особое внимание уделяется сертификатам и декларациям соответ-

ствия, выданным органами по сертификации Кыргызской Республики.

Дело в том, что на рынке появились предложения, обещающие выпуск «киргизских» сертификатов по привлекательной цене, в упрощённом порядке и за считанные дни. Звучит заманчиво, но на практике это лотерея. Никто не гарантирует, что такой документ не будет аннулирован практически сразу после публикации в реестре.

А риск большой: таможня и Росаккредитация активно обмениваются данными, выявляют схемы «бумажной сертификации» без реальных испытаний и блокируют партии. Кроме того, при оформлении декларации на товары (ДТ) инспектор вправе запросить сопроводительные документы, которые должны были быть сформированы на этапе сертификации: декларацию на ввоз образцов, протоколы испытаний, акты отбора проб, договор с испытательной лабораторией. Если их нет, выпуск товара приостанавливается.

Рекомендуем не гнаться за краткосрочной выгодой. Выпускайте разрешительные документы в аккредитованных российских органах по сертификации с соблюдением полной процедуры. Да, это дороже и дольше на старте. Но в долгосрочной перспективе вы экономите на простоях, штрафах, повторных отгрузках и репутационных потерях.

Бывает с каждым: таможенный досмотр

Многие импортёры ошибочно полагают, что если документы «чистые», то досмотр им не грозит. Досмотр — это одна из стандартных форм таможенного контроля, применяемая для верификации сведений,

заявленных в декларации. Его назначают выборочно через систему управления рисками, и ему может быть подвергнут абсолютно любой груз.

Поэтому соблюдаем ключевое правило для успешного прохождения досмотра: информация, внесённая в ДТ, должна на 100% совпадать с фактическими данными, нанесёнными на товар и его упаковку. Наименование, артикулы, количество мест, штук, весовые характеристики, страна происхождения, производитель — всё это сверяется в ходе досмотра на таможне. Расхождения даже в одной букве артикула или в количестве мест в палете могут стать основанием для дополнительного запроса, а в худшем случае — для возбуждения дела об административном правонарушении.

Особую опасность представляет несоответствие производителя в документах и на этикетке товара. Если в разрешительном документе указан завод «А», а на коробке стоит штрихкод или маркировка завода «Б», таможня вправе усомниться в легальности применения разрешительной документации. Это влечёт за собой приостановку выпуска, запрос дополнительных пояснений, а иногда и признание сертификата недействительным для данной партии.

Перед отгрузкой обязательно проведите сверку маркировки на производстве или на промежуточном складе. Фото- и видеофиксация упаковки, шильдиков и серийных номеров значительно упрощают последующее взаимодействие с инспектором.

Контроль таможенной стоимости: сила в прозрачности

Дополнительная проверка таможенной стоимости (ДПТС) — одна из самых распространённых форм контроля. Таможенный орган ориентируется на индекс таможенной стоимости (ИТС) по каждому коду ТН ВЭД и автоматически сверяет его с данными в системе управления рисками. Если заявленная стоимость оказывается ниже пороговых значений системы, декларация попадает на ДПТС. Таможня запросит пояснения и, как правило, потребует внесения обеспечительного платежа на период проверки документов.

Как избежать ДПТС или пройти её быстро? Корректность документов — лишь половина успеха. Вторая половина — прозрачность цепочки ценообразования. Таможне важно видеть всю историю формирования цены: переговоры с поставщиком, условия контракта, платёжные документы, переписку, прайс-листы, данные о реализации аналогичных товаров на внутреннем рынке.

Особое внимание уделяется документам, подтверждающим постановку товара на баланс организации и последующую реализацию. Если импортёр может продемонстрировать, что заявленная стоимость является рыночной, документально обоснованной и соответствует условиям сделки, проверка завершается быстро, обеспечительный платёж возвращается, а груз выпускается.

Валютный контроль и УНК:

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

Защита данных клиента и организации: опыт юридической компании



Роман Степанов,
ООО «Санкт-Петербургский
арбитражный управляющий»,
Санкт-Петербург,
Основатель, генеральный
директор

Профиль компании «Санкт-Петербургский Арбитражный управляющий» — сопровождение процедуры банкротства физических лиц. Специфика нашей работы предполагает постоянное взаимодействие с большим массивом персональных данных. Для запуска и ведения процедуры необходимы паспортные данные клиента, сведения обо всех финансовых и имущественных операциях за последние три года, информация по банковским счетам и иные документы.

Поэтому для нас безопасность — не формальность, а базовый принцип работы. Мы защищаем как внутренние данные компании, так и персональные данные клиентов, которые они нам доверяют.

Юристы хорошо знают цену безопасности. Делимся тем, как мы выстроили систему защиты от внешних и внутренних рисков.

Авторитет руководителя

Кого-то может удивить этот пункт, особенно на фоне технологического прогресса в сфере кибербезопасности. Однако в

устроиться ни в одну даже начинающую компанию в нише. Для кого-то это не критично, но для тех, кто планирует развиваться в направлении, это фактически закрытые двери.

Облачный формат работы

Мы отказались от локального хранения файлов. Все задачи ведутся в закрытых облачных таблицах и документах, а за контроль доступа отвечают ассистенты генерального директора.

и часть файлов перестает быть ему нужна, доступ закрывается сразу. То же самое происходит при увольнении.

Да, при большом желании можно записать видео с экрана, сфотографировать монитор или сделать скриншот отдельных фрагментов. Но это дольше и сложнее, чем нажать привычные Ctrl+C и Ctrl+V или просто скачать файл. А чем выше барьер, тем ниже вероятность нарушения — это проверено.

Серверная защита и ролевая

***МЫ ОТКАЗАЛИСЬ ОТ ЛОКАЛЬНОГО ХРАНЕНИЯ
ФАЙЛОВ. ВСЕ ЗАДАЧИ ВЕДУТСЯ В ЗАКРЫТЫХ
ОБЛАЧНЫХ ТАБЛИЦАХ И ДОКУМЕНТАХ, А ЗА
КОНТРОЛЬ ДОСТУПА ОТВЕЧАЮТ АССИСТЕНТЫ
ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА***

Создавая личный или групповой файл, сотрудник обязан передать права владения директору. Ассистенты принимают права, ограничивают возможность копирования и контролируют доступы к каждому файлу. Если сотрудник переходит в другое подразделение или на другую должность,

модель

Данные клиентов хранятся на защищенных серверах в зашифрованном виде. Даже в случае физической кражи оборудования информация останется нечитаемой без ключей дешифровки.

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

Налоговая массово блокирует счета компаний, если их нет по месту регистрации. Что происходит?

Источник: <https://dzen.ru/a/aY2bJ7QyR0fE9he8>





**Курбан Алиханов,
старший юрист, коллегия
адвокатов «Магнетар»,
Москва**



По закону в России ФНС не может инициировать процедуру блокировки банковского счета компании из-за несоответствия ее фактического адреса и адреса юридического лица, указанного в ЕГРЮЛ. Если подобное происходит с вашей компанией, вы можете смело обращаться в суд за защитой своих прав. Налоговый кодекс РФ содержит всего несколько оснований, по которым ФНС может инициировать приостановление операций по банковским счетам:

- непредставление налогоплательщиком-организацией налоговой декларации (пп. 1 п. 3 ст. 76 НК РФ),

- несоблюдение правил электронного документооборота (пп. 1.1 п. 3 ст. 76 НК РФ),

- в качестве обеспечительной меры в рамках исполнения решения налогового органа о взыскании налоговой задолженности (п. 1 ст. 76 НК РФ), о привлечении к налоговой ответственности (пп. 2 п. 10 ст. 101 НК РФ), если у налогового органа имеются достаточные основания полагать, что непринятие этой меры может затруднить или сделать невозможным в дальнейшем таких решений.

А вот банк вполне имеет право расторгнуть в судебном порядке договор с юрлицом, которое не предоставило ему сведения об изменении своего фактического местонахождения либо о смене юридического адреса. Если компания не уведомила банк о своем переезде, это вполне можно квалифицировать как существенное нарушение договора банковского счета, поскольку такие сведения крайне важны для исполнения банками законодательства о противодействии легализации и отмывания доходов.

Пояснение: приведенная в статье (по ссылке) ситуация касается Республики Беларусь.



Минфин хочет отменить сроки давности для бизнеса: теперь будут судить когда угодно?

Источник: <https://dzen.ru/a/aZmhONiSwn75mxr3>



**Александр Боднар,
гендиректор ГК «Рюрик»**



Срок давности по налоговым преступлениям: необходимо найти баланс между неотвратимостью наказания и эффективностью контроля

В начале 2026 года профессиональное сообщество активно обсуждало резонансную инициативу Минфина России о приостановлении срока давности по налоговым преступлениям на период предоставления налогоплательщику отсрочки или рассрочки по уплате задолженности, до момента направления материалов налоговой проверки в следственные органы.

Сейчас срок давности по налоговым преступлениям составляет от 2 до 6 лет и зависит от тяжести преступления. Соответственно, для случаев уклонения от уплаты налогов в крупном размере, установлен срок в 2 года, а в особо крупном размере — 6 лет. Моментом же совершения налогового преступления считается не

дата вынесения решения, а день фактической неуплаты налога в установленный срок. В большинстве случаев, особенно по сложным налоговым преступлениям, до направления материалов в следственный орган могут пройти годы. Как следствие, для недобросовестного налогоплательщика — это возможность избежать ответственности, воспользовавшись отсрочкой и затянув сроки.

Минфин предлагает приостанавливать течение срока давности с момента представления налогоплательщику отсрочки или рассрочки по уплате задолженности до момента направления материалов налоговой проверки в следственные органы.

Таким образом, с одной стороны, закрывается прямая лазейка для злостных неплательщиков, которые намеренно используют многоходовые схемы ухода от налогов, а существующая рассрочка — это механизм затягивания процесса.

А с другой стороны, рассрочка или отсрочка платежа, во всех случаях, даже когда не было злостного умысла уклониться от уплаты налогов, становится де-факто инструментом давления и ловушкой для бизнеса, и угроза уголовного преследования никуда не исчезает, а в любой момент может быть «разморожена».

Реакция бизнес-сообщества и значительной части юридического сообщества была предсказуемо негативной. Например, Торгово-промышленная палата РФ назвала это «дисбалансом между интере-

сами предпринимателей и фискальными интересами государства». Адвокаты же указывают на нарушение конституционных гарантий и принципа правовой определенности.

И действительно есть такой момент, что инициатива Минфина РФ вновь обнажила системную проблему российского правоприменения: попытку решать процедурные недостатки ужесточением уголовного преследования.

А ведь проблема является многогранной и дискуссия вокруг сроков давности по налоговым преступлениям на самом деле — это не спор «за» и «против» государства или бизнеса. Эта дискуссия должна стать поиском работающего механизма, который, с одной стороны, позволял бы привлекать к ответственности организаторов сложных, запутанных схем намеренного ухода от налогов с огромным ущербом для государства, а с другой — не создавал бы атмосферы неопределенности для добросовестных участников экономической деятельности.

Сама по себе идея пересмотра института сроков давности применительно к налоговым преступлениям имеет под собой рациональные основания. Проблема не в желании государства «закрутить гайки», а в системном дефекте текущего правоприменения, который требует исправления.

Но предлагаемый Минфином механизм нуждается в существенной доработке. Оптимальное решение лежит не в плоско-

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



Анна Рязанова,
юрист WOWBLOGGER

**WOW
BLXG
GER**

«Отмена сроков давности» — инициатива Минфина выглядит громко, но по сути речь не об их полной отмене, а о механизме приостановления в конкретной ситуации, например, когда бизнесу предоставлена рассрочка или отсрочка по налоговой задолженности, по которой усматриваются признаки преступлений, предусмотренных ст. 198–199.1 УК РФ.

Формально логика такая, что государство пытается закрыть распространённую стратегию бизнеса «дотянуть до сроков давности», когда споры с налоговой затягиваются, и дело просто не доходит

до уголовной стадии, потому что сроки вышли.

Однако, на мой взгляд, в текущем виде предложение создаёт ощутимый перекося. Сроки давности как институт были созданы не как техническая формальность, а один из ключевых элементов правовой определённости. Бизнес должен понимать, в каком горизонте риски исчерпываются. Если же течение срока можно поставить на паузу на неопределённый период, причём с привязкой к действиям налогового органа (например, моменту передачи материалов следствию), возникает ситуация фактически неограниченной ответственности. Это уже вопрос не только налоговой политики, но и базовых принципов права.

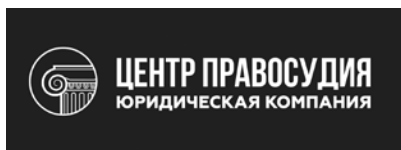
Чувствительное место — это влияние на поведение добросовестных компаний. Рассрочка традиционно воспринимается как компромиссный инструмент, бизнес признаёт обязательства и гасит долг без разрушительных последствий. В предложенной конструкции она может превратиться в триггер уголовно-правовых рисков с неясным сроком окончания. Возникает парадокс: чем более цивилизованно ты пытаешься урегулировать задолженность, тем дольше остаёшься под потенциальным преследованием. Инструмент, направленный против злоупотреблений, начинает работать против предсказуемости системы в целом.

В итоге инициатива выглядит как попытка усилить фискальную дисциплину уголовно-правовыми методами. Но без балансирующих механизмов она рискует подорвать доверие к самой логике правового регулирования, когда правила становятся непредсказуемыми и бизнес теряет мотивацию исправляться по своей инициативе.





Валентина Куделина,
ООО «Центр Правосудия»



Минфин хочет отменить сроки давности для бизнеса: теперь будут судить когда угодно?

Минфин России предлагает отменить сроки исковой давности по налоговым и таможенным спорам для бизнеса. Инициатива вызвала бурю эмоций: предприниматели опасаются «бездонной ямы» ответственности, власти обещают справедливость.

Разбираем детали.

Что предлагает Минфин

Проект ведомства устраняет трехлетний срок давности для взыскания недоимок и штрафов.

Сейчас ФНС/ФТС могут требовать долги только за последние 3 года.

После отмены — без ограничений по времени: обнаружили нарушение 10-летней давности — подадут в суд.

Цель — повысить собираемость, борьба с «долгожителями» (долги свыше 5 лет — 15% от всех).

Исключения: добросовестные плательщики и мелкие суммы (менее 100 тыс. руб.).

Вступит в силу с 2027, если Госдума одобрит.

Реакция бизнеса

Предприниматели в шоке: «Это конец прогнозируемости!» РСПП и «Опора России» требуют компромисс: ограничить 5–7 годами.

Обещают рост «арбитражных дел» (+30%), бегство капитала. Положительно: крупный бизнес поддерживает, видя выгоду в равных условиях.

Аргументы Минфина»

Долги не списывать — несправедливо для бюджета и честных налогоплательщиков». В 2025 не взыскали 1,2 трлн руб. из-за давности. Аналогия: уголовка без срока для тяжких преступлений. Обещают ИИ-мониторинг для автоматизации.

Плюсы и минусы для бизнеса

Плюсы:

- Честная конкуренция: уклонисты не уйдут от ответа.
- Стимул к порядку: вести учет на 10+ лет.

Минусы:

- Неопределенность: счета под угрозой «из ниоткуда».

- Рост издержек: аудит прошлого, резервы.
- Риск банкротств МСП.

Что делать бизнесу уже сейчас

- Провести архивный аудит: восстановить документы за 5–10 лет.
- Создать резервы на возможные претензии.
- Вести двойной учет с привлечением юристов.
- Следить за проектом: общественные слушания в марте 2026.

Закон еще не принят, но сигнал ясен: пора к порядку. Предприниматели, объединяйтесь в ассоциациях — ваш голос услышат!





Зачем Вы теряете деньги?

От снижения затрат на персонал к формированию центров прибыли

НПО ЭТАЛОН впервые в СНГ представляет метод и инструментарий, позволяющий организациям и предприятиям всех видов собственности

- максимально быстро и эффективно снижать затраты на персонал и организационное развитие
- превращать службу персонала в центр прибыли



Прецедентные экспертные системы с искусственным интеллектом

Предлагаемый инструментарий уникален своими возможностями - им может воспользоваться не только HR-специалист, но и руководитель любого управленческого звена.

Огромное количество реальных жизненных ситуаций в памяти системы.

Этот подход принципиально увеличивает вес и значимость работы с персоналом.

Схема «Попробуй и посмотри» перед принятием решения об использовании:

- проводятся учебно-практические выездные семинары, на которых вы можете опробовать наши системы в деле - поработать с ними вживую, провести реальное обследование и получить результаты.

Возможны как приобретение системы, так и абонементное обслуживание.

Игорь Залюбовский рекомендует!

Подробнее о системах ЭТАЛОН см. в журнале УП 2'2026.

НПО ЭТАЛОН - 24 года успешной работы в России и за рубежом

+7 915 010-46-90

www.npo-etalon.ru

Изменения в трудовом законодательстве и судебная практика: апрель, март, май 2026



Татьяна Кочанова ,
юрист

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ЗА МАРТ 2026

Уточнены квоты для инвалидов
Федеральный закон от 28.11.2025
№ 445-ФЗ

Квоты разрешили устанавливать для любых обособленных подразделений, которые находятся в разных регионах с



головной организацией. К подразделениям применяют квоты тех субъектов РФ, в которых они расположены.

Ранее по такому принципу квоты определяли только для представительств и филиалов. Учитывали среднесписочную численность работников подразделения за предыдущий квартал. Остальных сотрудников брали в расчет при исчислении квоты для головной организации.

Психиатрическое освидетельствование

Одним из самых резонансных изменений 2026 года станет обновленный порядок обязательного психиатрического освидетельствования (Приказ Минздрава № 342н). Ранее процедура была жестко привязана к определенным видам деятельности и проходила раз в пять лет.



Что меняется с 1 марта 2026: Теперь ключевым фактором становится результат периодического медицинского осмотра. Если в ходе обычного медосмотра (соглас-

но ст. 220 ТК РФ) врач выявит у работника «признаки психического расстройства», работодатель обязан направить его на психиатрическое освидетельствование в комиссию. Это изменение требует от работодателей пересмотра договоров с медучреждениями и более тесного взаимодействия с врачебными комиссиями.

Минтруд утвердил максимальный рабочий вес для несовершеннолетних работников

Опубликован приказ Минтруда от 10.06.2025 № 369н, которым утверждены нормы переноски и передвижения тяжестей работниками в возрасте до 18 лет.

Новые нормы вступили в силу с 1 марта 2026 года, а действующее постановление Минтруда от 07.04.1999 № 7 с этой же даты утратит силу.

В новых правилах нормы переноски и передвижения тяжестей несовершеннолетними работниками не поменялись.

Так, масса постоянно поднимаемого и перемещаемого вручную в течение смены



груза не должна превышать:

- 4 кг — для юношей 16-17 лет;
- 3 кг — для девушек 16-17 лет.

Масса перемещаемого груза на тележках или в контейнерах не должна превышать 24 кг (для юношей 17 лет) и 8 кг (для девушек 17 лет).

Больше кадровых сведений будут относиться к гостайне

С 1 марта 2026 года Указ Владимира Путина от 17.05.2025 № 329 расширил перечень сведений, отнесенных к гостайне, утвержденный Указом от 30 ноября 1995 г. № 1203.

К государственной тайне будут относиться сведения:

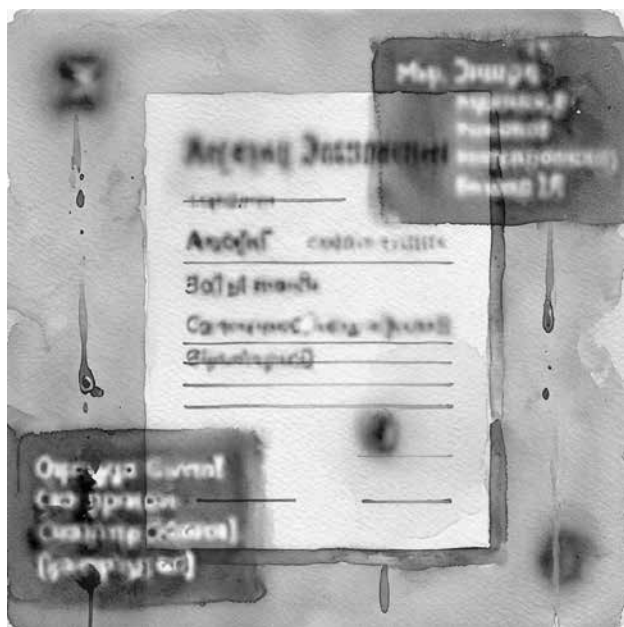
- о численности забронированных граждан РФ, в том числе в обычных организациях;
- мобилизационных мощностях по изготовлению или ремонту вооружения, военной техники, о создании, развитии или сохранении этих мощностей;
- о моб. мощностях по производству продукции общего применения, включае-

мой в мобзадания, стратегических видов сырья или материалов, о создании, развитии или сохранении этих мощностей.

Иностранные работники

*Федеральный закон от 17.11.2025
N 419-ФЗ*

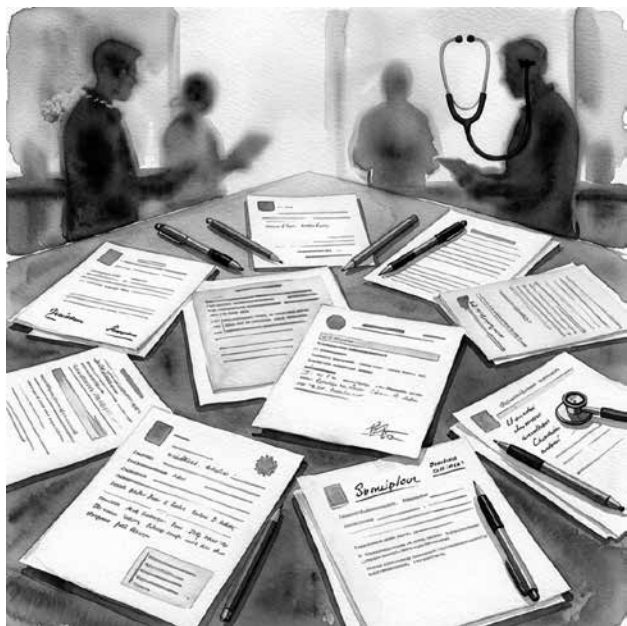
Работодатели могут увольнять иностранцев и лиц без гражданства, если нужно привести их численность в соответствие с региональными ограничениями. Трудовой договор прекращают не позже окончания срока, который закреплён в нормативном правовом акте субъекта РФ.



Ранее могли увольнять заграничных специалистов, чтобы соблюсти условия федеральных законов, указов президента и постановлений правительства.

Справки об инвалидности

Документы формируют в электронном виде и направляют гражданам либо их



представителям в личные кабинеты на Госуслугах. Ранее справки получали только на бумаге. Этот формат сохранили для отдельных случаев, например, если инвалид хочет забрать документ в привычном виде.

Справки, которые оформили до 1 марта 2026 года, будут действовать до окончания срока установленной в них инвалидности.

Постановление Правительства РФ от 03.02.2025 N 91

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

КС РФ установил, что при увольнении до окончания вахты переработку считают за фактически отработанное время, а отдых компенсируют деньгами

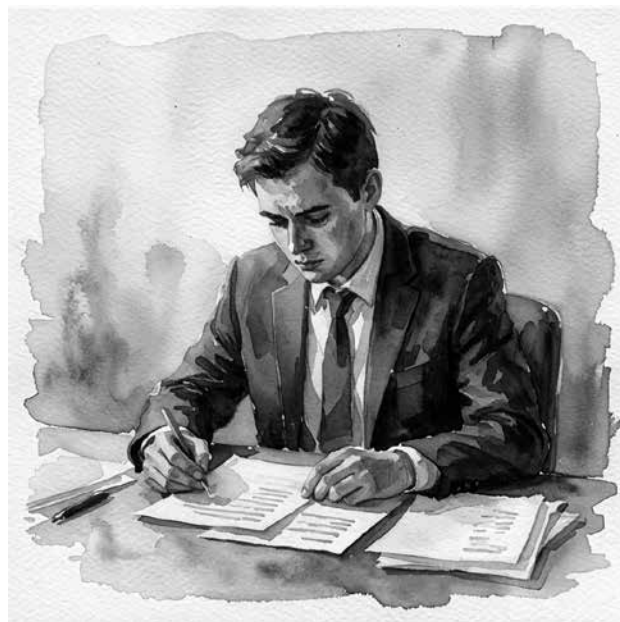
Постановление Конституционного Суда РФ от 6 февраля 2026 г. № 5-П

Конституционный Суд РФ признал статью 300 ТК РФ не соответствующей

Конституции РФ в той мере, в какой она не предусматривает правил учета рабочего времени и времени отдыха работника, работающего вахтовым методом, при увольнении до окончания вахты. КС РФ указал: из-за этого нельзя исчислить переработку рабочего времени за фактически отработанный период и, при отсутствии правового механизма компенсации, получить денежную компенсацию взамен фактически не использованных дней отдыха (дней междувахтового отдыха).

В деле заявителя суды указали, что работник, уволившись до окончания вахты, «не отработал норму часов, установленную на период вахты (530 часов)», поэтому переработки нет и основания для дополнительных оплачиваемых дней междувахтового отдыха отсутствуют. КС РФ, однако, исходил из того, что при увольнении до окончания вахты рабочее время и время отдыха нужно учитывать за фактически отработанный период.

До внесения изменений в законодательство КС РФ указал учитывать рабочее время и время отдыха за фактически отработанный период (с момента начала ра-



боты до момента прекращения трудового договора). Часы переработки, по позиции КС РФ, считают исходя из нормы рабочего времени на соответствующий календарный период, исчисленной по действующим правилам. При наличии переработки работнику выплачивают денежную компенсацию за фактически не предоставленные дни отдыха в размере, исчисленном по правилам оплаты дней междувахтового отдыха. Часы переработки, не кратные целому рабочему дню, оплачивают исходя из часовой ставки.

КС РФ указал, что законодателю надлежит внести изменения в регулирование. Судебные постановления по делу заявителя подлежат пересмотру в установленном порядке.

Суды не согласились с увольнением, так как работник в заявлении указал на психологическое давление

Определение 6-го КСОЮ от 29.01.2026 N 88-1153/2026

Специалист попросил расторгнуть с ним трудовой договор. В заявлении отметил, что не может продолжить работу, в частности, из-за психологического давления и угроз увольнением. Когда договор с сотрудником расторгли, он обратился в суд.

Три инстанции сошлись во мнении: увольнение незаконно. Само заявление подтверждало, что действия работника не были добровольными и осознанными. Расторжение договора противоречило его интересам. Доказательств обратного организация не представила.

✦ Отметим, ВС РФ также указывал на то, что формулировка в заявлении мо-

жет говорить о принуждении работника к увольнению.

Оплата сверхурочной работы

Определение 2-го КСОЮ от 12.02.2026 по делу N 88-4046/2026

Женщина работала по 8 ч в день. После увольнения она сочла, что ей недоплатили, так как по ТК РФ она была вправе трудиться в сельской местности не более 36 ч в неделю.

Три инстанции встали на сторону женщины. Поскольку гарантию не предоставляли, зарплату следует пересчитать с учетом сверхурочной работы. Организация должна оплатить ее, а также компенсировать задержку средств и моральный вред.

Работника нельзя лишить персональной надбавки за дисциплинарный проступок

Конституционный Суд Российской Федерации 17 марта принял Постановление № 15-П по делу о проверке конституционности ч. 1 ст. 129, ст. 132 и ч. 2 ст. 135 Трудового кодекса. В документе содержится новая позиция суда по вопросу лишения работников персональных надбавок за высокую квалификацию и снижения их размера в случае нарушения правил внутреннего трудового распорядка.

Суть дела заключается в следующем. Женщина устроилась в компанию на должность руководителя подразделения. Ей назначили заработную плату и дополнительную стимулирующую персональную надбавку за высокую квалификацию и опыт. Однако сотрудница допустила три дисциплинарных проступка, за что работодатель вынес ей выговоры и затем

уволит. Не согласившись с решением руководства, она обратилась в суд с исковым заявлением о признании приказа об увольнении незаконным. Суд занял ее сторону и восстановил на работе.

Однако после возвращения к трудовым обязанностям работница обнаружила, что работодатель приказом лишил ее персональной надбавки, которая составляла почти половину ее зарплаты. Она снова обратилась в суд с иском о признании этого приказа незаконным и взыскании невыплаченных сумм. Суды всех трех инстанций отказали ей в удовлетворении иска. Они указали, что персональная надбавка — это стимулирующая выплата. Ее установление относится к прерогативе работодателя, который вправе по собственному усмотрению выплачивать ее, снижать или лишать работника права на ее выплату, в том числе, за нарушения дисциплины. Женщина посчитала, что нормы трудового законодательства, на которые суды опирались при вынесении решения, не соответствуют Конституции РФ, и обратилась с соответствующим заявлением в КС РФ.

Конституционный Суд не нашел оснований для признания оспариваемых норм не соответствующими Конституции РФ, но при этом пояснил следующее:

Решая вопросы установления заработной платы и различных надбавок к ней, работодатель не вправе действовать произвольно.

Персональные надбавки, которые работодатель устанавливает за высокий уровень квалификации, знаний и опыта, входят в состав заработной платы, как и многие другие стимулирующие выплаты.

Персональные надбавки связаны с профессионально-квалификационными

качествами работника и устанавливаются с учетом таких критериев, на которые дисциплинарные проступки, как правило, не влияют. Нарушение дисциплины не говорит о том, что работник утратил уровень квалификации или некачественно выполняет работу. Соответственно, сам факт совершения дисциплинарного проступка работником, не дает работодателю право снижать их размер и тем более прекращать эту выплату. Иное противоречило бы принципам справедливости, равенства, уважения труда и приводило бы к нарушению права на вознаграждение за труд и на справедливую зарплату.

У работников, занимающих руководящие должности, соблюдение дисциплины может влиять на качество труда и снижать результативность, однако как правило, это происходит лишь в тот период, когда совершается дисциплинарный проступок. В этом случае работодатель все равно не вправе лишать работника надбавки, но может снизить ее размер. При этом необходимо соблюдать принцип соразмерности между тяжестью нарушения и последствиями для работодателя, с одной стороны, и размером снижения надбавки, с другой. Уменьшить выплату можно лишь за тот оплачиваемый период, в течение которого нарушение было обнаружено работодателем.

Дело подлежит пересмотру с учетом изложенной позиции Суда.

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ЗА АПРЕЛЬ 2026

Госдума приняла закон о защите ветеранов СВО от сокращения на работе

(законопроект № 1084102-8)



Депутаты на пленарном заседании 14 апреля одобрили во втором и третьем чтениях изменения в Трудовой кодекс. Документ дополняет ч. 2 ст. 179 ТК РФ положением о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата для сотрудников, чей трудовой договор был возобновлен после возвращения со службы.

Речь идет о работниках, трудовые отношения с которыми приостанавливались в связи с призывом по мобилизации, направлением на службу в войска нацгвардии по мобилизации, заключением контракта о военной службе либо контракта о добровольном содействии

Вооруженным Силам РФ или войскам нацгвардии. Ранее в ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ уже было право таких сотрудников выйти к прежнему работодателю в течение 3 месяцев после окончания службы, предупредив его не позднее чем за 3 рабочих дня. Внесенное изменение дополняет этот механизм гарантией защиты от сокращения.

В пояснительной записке к законопроекту подчеркивалось, что действующая редакция ст. 179 ТК РФ не включает данную категорию граждан в перечень защищенных от сокращения лиц. Принятая поправка устраняет этот пробел. Авторы инициативы обращают внимание, что служба в военных условиях сопряжена с особым риском, а дополнительная трудовая гарантия становится формой признания государством заслуг таких граждан и поможет их возвращению к обычной жизни.

В случае одобрения Советом Федерации и подписания Президентом РФ норма заработает с 1 сентября 2026 года.

С 15 апреля 2026 года некоторых иностранцев могут признать представляющими интерес для РФ (Указ Президента РФ от 02.12.2025 № 883)

Отдельные иностранцы и лица без гражданства вправе обратиться с ходатайством о признании их представляющими интерес для РФ, например, если у них особо востребованные профессии. После признания их таковыми среди прочего работодатели смогут нанимать их, а также членов их семей без разрешения на привлечение к труду специалистов из-за рубежа.

Минтруд указал на невозможность отзыва из учебного отпуска

(Письмо Минтруда России от 06.04.2026 N 14-6/ООГ-1380)

В справке-вызове указывают даты начала и окончания сессии. На основании нее работодатели дают учебный отпуск и определяют его срок.

Отзыв из такого отпуска ТК РФ не предусмотрен, подчеркнуло ведомство. Подобное освобождение от работы имеет строго целевое назначение. Это гарантия, которую работодатель обязан предоставлять сотрудицам.

Запрет на испытательный срок при приеме на работу женщин будет расширен с 1 сентября 2026 года

Владимир Путин утвердил поправки, которыми расширяются трудовые гарантии для матерей. Соответствующий акт опубликован на официальном интернет-портале правовой информации (Федеральном законе от 9 апреля 2026 г. № 91-ФЗ «О внесении изменения в статью 70 Трудового кодекса Российской Федерации»).

С 1 сентября 2026 года запрет на установление испытательного срока будет распространяться на матерей с детьми, не достигшими трехлетнего возраста. Сейчас эта трудовая гарантия предоставляется женщинам с малышами до 1,5 лет.

Парламентарии в пояснительной записке подчеркнули, что воспитание ребенка в этот период требует значительных усилий и повышенной ответственности, которые в основном ложатся на женщину. В течение испытательного срока такие сотрудницы подвергаются чрезмерному стрессу. Это затрудняет их возвращение

к полноценной рабочей деятельности и препятствует успешной адаптации.

Поправки о выходном и отпуске для работников из зон ЧС прошли второе и третье чтения

(Проект федерального закона N 1110668-8)

25 марта 2026 года Госдума приняла во втором и третьем чтениях законопроект. Он предусматривает для работников, пострадавших из-за чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней по письменному заявлению и один дополнительный выходной день с сохранением среднего заработка.

Гарантии предлагают установить для случаев ЧС федерального, межрегионального, регионального, межмуниципального или муниципального характера. Они будут предоставляться, если одновременно выполняются три условия: работник фактически проживает в жилом помещении в зоне ЧС, в результате ЧС нарушены



условия жизнедеятельности и утрачено имущество.

Проектом предусмотрено, что отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней хотят добавить в часть вторую статьи 128 ТК РФ как случай, когда работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению работника. Дополнительный оплачиваемый выходной день предлагают закрепить в новой статье 186.1 ТК РФ.

Порядок и условия предоставления этих гарантий должны быть установлены Правительством Российской Федерации. По проекту изменения могут вступить в силу с 1 сентября 2026 года.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ АПРЕЛЬ 2026

КС РФ: выплаты сотрудникам ОВД за работу в праздники не должны зависеть от нормы служебного времени

*(Постановление КС РФ от 10.04.2026
N 23-П)*

У полицейского дежурства не раз выпадали на праздники по графику сменности. Однако повышенную плату за такие выходы он не получил. Наниматель полагал: выплата не положена, поскольку у него суммированный годовой учет рабочего времени и по итогам года нет переработки. Кроме того, сотрудник не подавал рапорт ни на выплату, ни на дополнительные дни отдыха. Суды общей юрисдикции, включая ВС РФ, нарушений не нашли.

Сотрудник оспорил в КС РФ нормы

Закона о службе в ОВД, которые позволяют работодателю откладывать выплату компенсации до окончания года или не начислять ее вовсе. Суд противоречия Конституции не увидел. Однако уточнил:

— право сотрудника на повышенную оплату дежурств в праздники не должно зависеть от превышения нормы выработки за учетный период;

— выходы отражают в таблице учета, что гарантирует выплату компенсации вместе с ближайшим ежемесячным денежным довольствием;

— иной подход ставит работников с суммированным учетом в худшее положение по сравнению с коллегами с обычным графиком.

Взносы на травматизм: суд поддержал переквалификацию ученических договоров в трудовые *(Постановление АС Дальневосточного округа от 27.02.2026 по делу N А51- 16908/2024)*

При выездной проверке СФР переквалифицировал ученические договоры в трудовые. Он включил выплаты в базу, доначислил взносы и пени, оштрафовал организацию.

АС Дальневосточного округа отметил среди прочего, что ученический договор не относится ни к трудовым, ни к гражданско-правовым. Соглашение между работодателем и учеником тесно связано с трудовыми отношениями, но их не регулирует. До заключения трудового договора лицо не относят ни к какой категории работников.

Суд поддержал переквалификацию. Он указал:

— в ученических договорах не было

обязательного условия о возврате стипендии в случае, если лицо после обучения без уважительных причин не выполняет свои обязанности по договору, в т.ч. не приступает к работе;

— ученик без нужных навыков и знаний получал выплаты, равные зарплате уже работающего сотрудника. Договоры фактически являются трудовыми.

Работник направил заявление об уходе по электронной почте — суды не поддержали увольнение
(Определение 1-го КСОЮ от 24.03.2026 N 88-9208/2026)

Специалист трудился в организации на основной должности и по совместительству. Он выслал по электронной почте два заявления об увольнении, после чего ушел на больничный. Трудовые договоры расторгли через 2 недели. Работник это оспорил.

Апелляция и кассация восстановили истца в прежних должностях. В организации не вводили электронный документооборот, оригиналы заявлений от сотрудника не поступали. Работодатель не установил его реальную волю на увольнение, не разъяснил последствия подачи заявлений, не сообщил о возможности отозвать их, не согласовал дату ухода.

Кроме того, до ознакомления с приказом об увольнении работник пытался отозвать заявление. Это подтверждало нежелание прекращать трудовые отношения.

Излишне выплаченная работнику работодателем заработная плата

Излишне выплаченная работнику работодателем заработная плата подлежит



возврату как неосновательное обогащение в случае, если переплата произошла в результате счетной ошибки, допущенной при проведении арифметических подсчетов сумм, подлежащих выплате работнику, в том числе при введении в компьютерную программу, используемую работодателем для расчета заработной платы, сведений о количестве отработанных работником периодов.

«Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 1 (2026)»

(утв. Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 25.03.2026 N 5A/2026)

Общество обратилось в суд с иском к Ш. о взыскании неосновательного обогащения, ссылаясь на положения статьи 137 ТК РФ и подпункта 3 статьи 1109 ГК РФ.

В обоснование требований истец указывал, что Ш. состоял в трудовых отношениях с обществом на основании трудового договора, работал в должности

старшего охранника. В октябре 2023 года за отработанное время (10,64 смены) по тарифной ставке начисленная заработная плата, подлежащая выплате Ш. за вычетом аванса, составила 10 570,98 руб.

3 ноября 2023 г. работнику Ш. в качестве оставшейся части заработной платы за октябрь 2023 года работодателем ошибочно перечислена и выплачена сумма в размере 1 814 880,35 руб., в результате чего Ш. в отсутствие надлежащих оснований получил денежные средства в размере 1 804 309,37 руб.

Согласно объяснительной записке главного бухгалтера общества в результате счетной ошибки, допущенной при вводе данных ведущим специалистом общества по заработной плате в компьютерную программу для начисления заработной платы работнику Ш. (вместо отработанного Ш. количества рабочих смен — 10,64 (согласно табелю учета рабочего времени) в программу было введено количество рабочих смен — 1064), заработная плата была рассчитана программой неверно.

В добровольном порядке денежные средства Ш. работодателю не возвратил. Ш. отказался от ознакомления с уведомлением работодателя с просьбой о возврате ошибочно перечисленных ему денежных средств. Приказом генерального директора общества от 6 декабря 2023 г. трудовой договор с Ш. расторгнут по пункту 3 части первой статьи 77 ТК РФ (по инициативе работника).

Разрешая спор, суд первой инстанции пришел к выводу об удовлетворении исковых требований общества, поскольку исходил из того, что излишне начисленные и выплаченные работнику Ш. работодателем денежные средства в размере 1 804 309,37 руб. являются неосновательным

обогащением, подлежащим взысканию с Ш., в связи с наличием счетной ошибки при расчете его заработной платы. Правовых оснований для получения спорных денежных средств от работодателя у Ш. не имелось.

Суд апелляционной инстанции оставил решение суда первой инстанции без изменения.

Кассационный суд общей юрисдикции отменил решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции, дело направил на новое рассмотрение в суд первой инстанции, сославшись на то, что введение работником общества в компьютерную программу при расчете заработной платы Ш. неправильных сведений о количестве отработанных Ш. смен является не счетной ошибкой, а технической ошибкой со стороны лица, производившего начисление заработной платы Ш.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, проверяя законность постановления кассационного суда общей юрисдикции, признала его вынесенным с существенным нарушением норм материального и процессуального права, указав следующее:

Ссылаясь на то, что введение в компьютерную программу при расчете заработной платы Ш. сведений о количестве отработанных им смен является не счетной ошибкой, а технической ошибкой со стороны лица, производившего начисление заработной платы Ш., кассационный суд общей юрисдикции не указал, что следует понимать под «технической ошибкой» и чем такая техническая ошибка отличается от счетной ошибки.

Вместе с тем согласно действующему правовому регулированию отношений об

ограничении удержаний работодателем из заработной платы работника денежных средств и о неосновательном обогащении заработная плата, излишне выплаченная работнику, может быть с него взыскана, если такая выплата явилась результатом недобросовестности со стороны работника или счетной ошибки. Счетной ошибкой считается, в частности, арифметическая ошибка, то есть ошибка, допущенная при проведении арифметических подсчетов сумм, подлежащих выплате, в том числе при введении работником организации в компьютерную программу, используемую работодателем для расчета заработной платы работника, сведений о количестве отработанных работником периодов, отличающемся от количества фактически отработанных работником периодов (количества затраченного труда работника).

Именно из такого понимания счетной ошибки с учетом установленных по делу юридически значимых обстоятельств, касающихся условий оплаты труда работника Ш., определенных трудовым договором и локальным актом работодателя, и данной этим обстоятельствам надлежающей правовой оценки исходили суды первой и апелляционной инстанций, удовлетворяя иски о взыскании с Ш. неосновательного обогащения.

Делая вывод о том, что непроставление запятой в показателе, отражающем количество отработанных работником Ш. смен, при вводе данных работником общества в компьютерную программу для расчета заработной платы Ш. привело к ошибочному математическому подсчету размера его заработной платы за октябрь 2023 года (1 814 880,35 руб. вместо 10 570,98 руб.), суды первой и апелляционной инстанций, руководствуясь положениями подпункта

3 статьи 1109 ГК РФ, признали в связи с этими обстоятельствами сумму 1 804 309,37 руб. неосновательным обогащением, полученным Ш. от работодателя в результате счетной ошибки.

С учетом изложенного суждение кассационного суда общей юрисдикции о том, что судами не дана оценка доводам Ш., что начисление и выплата работодателем ему спорных денежных средств является технической ошибкой работодателя, свидетельствует о нарушении судом кассационной инстанции части 3 статьи 390 ГПК РФ (кассационный суд общей юрисдикции не вправе устанавливать или считать доказанными обстоятельства, которые не были установлены либо были отвергнуты судом первой или апелляционной инстанции), поскольку им допущена переоценка установленных судами первой и апелляционной инстанций обстоятельств, связанных с начислением и выплатой Ш. работодателем заработной платы за октябрь 2023 года.

Кроме того, кассационным судом общей юрисдикции не приняты во внимание дальнейшие действия работника Ш. после получения от работодателя денежных средств, многократно превышающих его ежемесячную заработную плату, а именно отказ Ш. от ознакомления с уведомлением работодателя с просьбой о возврате ошибочно перечисленных ему денежных средств и расторжение Ш. с работодателем (в течение месяца после получения им от работодателя спорных денежных средств) трудового договора по инициативе работника.

При таких обстоятельствах Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала незаконными и отменила определение

кассационного суда общей юрисдикции, последующее решение суда первой инстанции и оставила в силе первоначальное решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции.

Определение N 46-КГ25-8-К6

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ МАЙ 2026

Новый закон, затрагивающий трудовые права мигрантов

*Федеральный закон от 23.05.2025
N 121-ФЗ*



1 сентября 2025 года по 1 сентября 2029 года в Москве и Московской области проведут эксперимент — внедрят новые механизмы учета иностранцев. В нем примут участие в том числе мигранты, которые приехали в страну для работы в безвизовом порядке.

На участников эксперимента в большинстве случаев не будут распространяться правила регистрации по месту жительства и постановки на учет по месту пребывания. Им нужно будет зарегистрироваться в мобильном приложении и с его помощью передавать информацию о своем местонахождении.

Направлять данные не придется, если мигрант находится, например, в гостинице, санатории или стационаре медорганизации.

С учета снимут, в частности если данные о геолокации не обновляются более 3 рабочих дней. Если к этому моменту у иностранцев не будет законных оснований пребывать в стране, их включат в реестр контролируемых лиц.

Иностранцы и лица без гражданства, которые на 1 сентября 2025 года состоят на учете по месту пребывания в Москве или Московской области, должны зарегистрироваться в системе в течение 30 дней по окончании такого учета. У тех, кто не состоит на учете, на регистрацию будет 90 дней с даты вступления в силу закона.

С 1 сентября 2025 года иностранцев разрешат привлекать к труду в субъекте РФ, если патент они получили в соседнем регионе. Речь идет о Москве с Московской областью, а также о Санкт-Петербурге с Ленинградской областью. Для этого между регионами должно быть подписано соглашение с условиями сотрудничества. В интернете опубликуют информацию о таком документе не позднее чем за 15 календарных дней до начала его действия.

О заключении договора с иностранцем, который станет трудиться в двух регионах, потребуется уведомить территориальный орган МВД каждого из них.

Сейчас нанять иностранца можно только

в том субъекте РФ, в котором он получил патент. Исключение — ситуация, когда документ выдан в Москве для работы в Московской области.

Разъяснения Роструда по вопросам наставничества

*Письмо Роструда от 06.05.2025
N ПГ/08518-6-1*

Чтобы выполнять функции наставника, работник должен дать письменное согласие. Ведомство указало, что зафиксировать его можно в любой форме. Достаточно, если сотрудник сделает надпись в приказе о поручении наставничества или в предложении такой работы. Он также выражает согласие, когда подписывает трудовой договор либо допсоглашение с условием о наставничестве.



Работник вправе отказаться от выполнения функций наставника в любое время. Срока предупреждения об этом в законе нет. Ведомство считает, что его можно установить по соглашению сторон.

Напомним, поправки к ТК РФ о настав-

ничестве действуют с 1 марта 2025 года. За выполнение таких функций положена доплата.

Минтруд обновил рекомендации по вопросам труда несовершеннолетних

*Письмо Минтруда России от
22.05.2025 N 14-6/10/В-8758*

Документ полезен тем, кто принимает подростков от 14 до 18 лет для работы в свободное от учебы время. Выделим ряд отличий от прежних рекомендаций.

Отметили, что работодатели могут содействовать трудоустройству несовершеннолетних родственников своих сотрудников. При этом такие кандидаты должны соответствовать требованиям вакансий и успешно проходить процедуры отбора. Кроме того, нужно учитывать ограничения по совместной деятельности родственников в ряде организаций (абз. 3 п. 26 рекомендаций).

Важно разъяснять родителям особенности трудового законодательства, которые касаются несовершеннолетних, ин-



формировать их о мерах соцподдержки и гарантиях для работников (абз. 4 п. 26 рекомендаций).

Добавили раздел об информационной безопасности несовершеннолетних. Советуют, в частности, установить четкие правила работы с соцсетями и коммуникационными платформами. Это нужно для минимизации рисков негативного влияния на имидж компании и психическое здоровье подростков (п. 36 рекомендаций).

Перечень рекомендуемых профессий и должностей с учетом ограничений для этой категории персонала теперь состоит из 90 позиций. В предыдущем списке их было 59. Добавили, например, помощника эколога, рабочего земельного хозяйства и уборщика служебных помещений (приложение N 1 к рекомендациям).

Напомним, с 1 сентября 2025 года работодателям разрешат привлекать к труду в выходные и праздники лиц от 14 до 18 лет на летних каникулах.

Новые перечни должностей и работ с полной материальной ответственностью с 1 сентября 2025 года

Приказ Минтруда России от 16.04.2025 N 251н

Минтруд утвердил новые списки должностей и работ, при которых с сотрудниками можно заключать договоры о полной индивидуальной либо коллективной материальной ответственности. От действующих перечней они почти не отличаются. Однако можно отметить, что должности и работы будут пронумерованы.

Документ также содержит новые типовые договоры о полной индивидуаль-



ной и коллективной материальной ответственности. Применять его предстоит до 1 сентября 2031 года.

Лимит сверхурочных работ увеличат вдвое

Законопроект № 1103297-8

Сегодня предельный лимит для сверхурочных работ составляет 120 часов в год. Этот показатель предлагают повысить вдвое. Соответствующий законопроект уже окончательно одобрили в Совете Федерации. Сенаторы окончательно поддержали законопроект с масштабными поправками в Трудовой кодекс.

Предлагают ввести новый лимит для сверхурочных часов — не 120, как сегодня, а 240. Данную задумку Правительство разрабатывает уже дольше года. Возможность привлекать работников к сверхурочной работе свыше 120 часов в год будет определяться строгими рамками социального партнерства.

Использование механизма допускается только при наличии отраслевого соглашения и (или) коллективного договора,

в котором закреплены порядок, условия и лимиты такой работы. При отсутствии такого соглашения или договора возможность привлекать сотрудников к сверхурочной работе свыше 120 часов в год будет невозможной.

Поправки к ТК РФ о премиях приняты в третьем чтении

*Проект Федерального закона
N 513234-8*

Хотят закрепить положение о том, что в колдоговорах, соглашениях, локальных актах нужно определять виды премий, их размеры, сроки, основания, а также условия выплаты. При этом следует иметь в виду в том числе качество, эффективность и длительность работы, наличие или отсутствие дисциплинарных взысканий (пп. «а» п. 2 ст. 1 проекта).

Предлагают уточнить, что с учетом мнения первичной профсоюзной организации в локальном акте о премиях можно предусмотреть их снижение из-за проступков сотрудников. Однако уменьшать выплаты допускается только за тот месяц, в ко-

тором вынесли дисциплинарное взыскание, и не более чем на 20% от месячной зарплаты.

Поправки должны вступить в силу с 1 сентября 2025 года (ст. 2 проекта).

Пока применяют подход КС РФ. Именно он указал на то, что из-за наказания нельзя, в частности, произвольно снижать доход сотрудника.

Проект предусматривает и другие изменения.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ МАЙ 2026

Показательным является Определение ВС РФ от 14.04.2025 N 18-КГ25-37-К4, где суд встал на сторону работодателя

Сотрудник хотел забрать документы до дня увольнения, когда приказ еще не издали и сведения в трудовую книжку не внесли. После он уехал в другой город. Уведомление с просьбой забрать трудовую книжку или разрешить отправить ее почтой работнику выслали на адрес из договора. Он письмо не получил, пришел за книжкой через несколько месяцев. За это время специалисту отказали в трудоустройстве, так как документа у него не было. Он обратился в суд за выплатами из-за задержки выдачи книжки.

Три инстанции сочли, что компания должна заплатить компенсацию. Сотрудник указывал новое место жительства во время работы, уведомление направили на ненадлежащий адрес.

ВС РФ с решением не согласился. Сотрудник злоупотребил правом, он не



был заинтересован в своевременном получении трудовой книжки. Уехал до дня увольнения, к работодателю долго не обращался, не направлял просьбу выслать документ почтой.

Дело направили на новое рассмотрение.

КС РФ обобщил свою практику за I квартал 2026 года

Документ: Обзор практики КС РФ за I квартал 2026 года

Определением от 12 марта 2026 года № 610-О Конституционный Суд проанализировал положения части первой статьи 423 Трудового кодекса Российской Федерации и пункта 4 статьи 25 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Согласно части первой статьи 423 Трудового кодекса Российской Федерации впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, в соответствие с данным Кодексом законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также законодательные и иные нормативные правовые акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией Российской Федерации, Постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 года № 2014-1 «О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств», применяются постольку, поскольку они не противоречат данному Кодексу.

В соответствии с пунктом 4 статьи 25 Федерального закона «О профессиональ-

ных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

Как отметил Конституционный Суд, при решении вопроса о предоставлении уполномоченным профсоюза по охране труда гарантии в виде возложения на работодателя обязанности получить предварительное согласие профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации на привлечение таких лиц к дисциплинарной ответственности значительный сегмент судебной практики исходит из того, что обязанность работодателя получить такое предварительное согласие Трудовым кодексом Российской Федерации не предусмотрена, а оспоренное положение Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» противоречит положениям статей 193 и 373 данного Кодекса, поскольку этими нормами каких-либо дополнительных условий для привлечения уполномоченного профсоюза по охране труда к дисциплинарной ответственности не установлено.

Такое толкование оспариваемых законоположений в их взаимосвязи согласуется с правовыми позициями Конституционного Суда, изложенными как в Постановлении от 24 января 2002 года № 3-П, так и в Определении от 17 декабря 2008 года № 1060-О-П, сформулированными по вопросу о привлечении

к дисциплинарной ответственности лиц, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы. Указанные позиции применимы и к решению аналогичного вопроса в отношении уполномоченных профсоюза по охране труда, деятельность которых является одним из направлений профсоюзного контроля (а именно контролем за соблюдением требований охраны труда и защиты здоровья работников), т.е. проявлением функций и прав профсоюзов в конкретном аспекте.

Постановлением от 17 марта 2026 года № 15-П Конституционный Суд дал оценку конституционности части первой статьи 129, части первой статьи 132 и части второй статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации

Указанные взаимосвязанные законоположения являлись предметом рассмотрения в той мере, в какой они (в том числе во взаимосвязи с положениями локальных нормативных актов) выступают в качестве нормативной основы для

решения вопроса о возможности прекращения выплаты работнику, занимающему должность руководителя структурного подразделения организации, входящих в состав его заработной платы надбавок стимулирующего характера, связанных с квалификацией этого работника, а также снижения размера таких надбавок в связи с нарушением им дисциплины труда.

Оспоренные взаимосвязанные законоположения признаны не противоречащими Конституции Российской Федерации постольку, поскольку они — по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования — не предполагают установления на локальном уровне таких правил начисления входящих в состав заработной платы надбавок стимулирующего характера, связанных с квалификацией работника, которые допускают прекращение выплаты такому работнику указанных надбавок, а равно и произвольное снижение их размера исключительно в связи с нарушением им дисциплины труда и за пределами оплачиваемого периода, в течение которого работодателем было обнаружено это нарушение.



Большинство сотрудников российских компаний недовольны своими офисами

Согласно исследованию Pridex и Ассоциации менеджеров, средний уровень удовлетворенности составляет 4,9 из 10.

Москва, 9 апреля 2026 года. Впервые проведено исследование, оценивающее качество рабочей среды в различных отраслях экономики и её соответствие реальным потребностям сотрудников. Несмотря на значительный рост инвестиций компаний в это направление, офисы по-прежнему не успевают за меняющимися требованиями персонала, свидетельствуют данные Pridex и Ассоциации менеджеров. Сотрудникам не хватает разнообразия зон для решения как командных, так и индивидуальных задач, полноценной инфраструктуры для отдыха, а также современных технологий для управления пространством.

Средняя оценка удовлетворенности офисами составила лишь 4,9 из 10, говорится в отчете «Офис, в который хочется возвращаться: что ценят сотрудники разных индустрий». Наиболее низкой она оказалась в таких сферах, как реклама и медиа, IT, а также FMCG.

Дмитрий Вишняков, управляющий директор Pridex:

«Компании сегодня придерживаются системного и рационального подхода при создании офисов и их обновлении, чтобы каждый квадратный метр использовался максимально эффективно. Ключевой момент — соответствие пространства реальным потребностям персонала, которые значительно различаются в зависимости от отрасли. Так, популярность гибридного формата в IT-сфере создает спрос на незакрепленные рабочие места, разнообразное зонирование, продвинутые цифровые решения. В то же время в промышленности придерживаются традиционной офисной модели, однако также проявляют интерес к технологиям. А в сфере профессиональных услуг акцент делается на досуговую инфраструктуру, позволяющую быстро восстановить силы между встречами. Наше исследование поможет бизнесу повысить отдачу от инвестиций в офис, создав пространство, которое обеспечит продуктивное взаимодействие между командами и высокую эффективность рабочих процессов».

Одной из ключевых потребностей, которую выявило исследование, стал **«запрос на тишину»**. Сотрудники жалуются на нехватку зон для сосредоточенной работы, позволяющих максимально сконцентрироваться на собственных задачах. Например, тихие зоны есть в 36% офисов, тогда как лишь 12% участников опроса считают, что они не важны. Ещё менее распространены телефонные кабины (13%) — при этом почти две трети респондентов назвали их необходимостью либо преимуществом. Дефицит пространств для сосредоточенной работы наиболее выражен в таких отраслях, как финансы, IT, строительство и промышленность.

Не менее важной составляющей современной рабочей среды является **инфраструктура для отдыха и благополучия сотрудников**, где также сохраняется потенциал для развития. Так, лаундж-зоны хотели бы видеть в своих офисах 9 из 10 опрошенных — при этом фактически они есть менее чем у половины. Ещё более высоким оказался спрос на корпоративные кафе или столовые непосредственно на территории офиса. Среди всех представленных в исследовании пространств — как рабочих, так и досуговых — именно они стали самыми востребованными.

Единственным непопулярным решением оказались зоны для занятий спортом: об их необходимости заявили всего 12% опрошенных. Запрос на инфраструктуру для отдыха наиболее выражен в сферах строительства и профессиональных услуг, однако в целом присутствует во всех отраслях.

Неотъемлемой частью рабочих пространств постепенно становятся и **цифровые технологии**, направленные на повышение комфорта сотрудников. На-

пример, мобильное приложение сегодня есть в офисах у 45% респондентов: в топ-3 востребованных функций вошли подача заявок в сервисные службы, поиск коллег, а также бронирование переговорных. Кроме того, 7 из 10 опрошенных отметили наличие в их компаниях корпоративного портала со схожим функционалом.

Популярность также набирают различные решения для контроля и управления доступом: каждый четвертый сотрудник отметил возможность входа в офис с помощью смартфона, каждый пятый — с помощью лицевой биометрии. Наиболее редко встречающейся технологией стали умные системы управления освещением и климатом (16%) — при этом только 23% участников исследования считают, что они не важны.

Спрос на цифровые решения наиболее выражен в сферах IT, промышленности и финансов. В последних двух особенно широко распространены технологии биометрического доступа (57% и 42% соответственно): большинство опрошенных из этих отраслей назвали наличие систем распознавания лиц в офисе преимуществом.

Вячеслав Евсеев, исполнительный директор Ассоциации менеджеров:

«Данные исследования наглядно демонстрируют смену парадигмы: современный офис перестает быть просто местом для выполнения обязанностей и превращается в стратегический актив, напрямую влияющий на эффективность и развитие бизнеса. По результатам исследования можно сделать вывод, что бизнес, инвестирующий в создание адаптивной среды без учета отраслевой специфики и реальных запросов сотрудников, рискует не получить отдачи от этих вложений. В

ближайшие годы конкурентное преимущество получают те компании, которые смогут гибко сочетать технологичность, комфорт и отраслевую идентичность в своих офисных пространствах».

Методология: участие в исследовании приняли 400 респондентов — сотрудников российских и международных компаний, являющихся членами Ассоциации менеджеров, с выручкой от 500 млн рублей и штатом от 100 человек. Выводы основаны на сравнении фактического наполнения офисов с актуальными запросами персонала. Участникам было предложено выделить те пространства и технологии, которые уже есть в их офисах, а также оценить, какие решения они считают необходимостью, какие — скорее дополнительным преимуществом, а какие не важны в принципе (вне зависимости от их наличия). В свою очередь удовлетворенность офисом оценивалась по таким критериям, как разнообразие пространств для работы и отдыха, а также технологичность.

О компании

Pridex — экосистемная компания в сфере строительства коммерческой недвижимости и управления офисами. Консолидируя собственные компетенции, Pridex объединяет весь комплекс решений по созданию передовых рабочих пространств для человека и бизнеса. Компания обеспечивает полный цикл реализации проекта — от разработки концепции и проектирования до строительства, технологического оснащения и управления готовым пространством. В экосистему Pridex входит четыре ключевых направления:

- Pridex Construction — инноваци-

онное строительство, проектирование и оснащение офисных пространств;

- Pridex Spaces — консалтинг, девелопмент и управление в сфере гибких офисов; в него входит собственная сеть сервисных пространств Multispace;

- Pridex Technology — внедрение технологий активного офиса в структуру рабочих пространств, проектирование IT-систем и поставка оборудования;

- Pridex Lab — осуществление непрерывного цикла исследований потребностей персонала, возможностей совершенствования рабочей среды и разработки новых технологических решений.

За 18 лет работы команда Pridex реализовала свыше 1,7 млн кв. м высококачественных объектов коммерческой недвижимости, включая более 400 передовых офисов, созданных для крупнейших российских и иностранных компаний. Частью экосистемы Pridex является сеть активных офисов Multispace — пример альянса технологий и прогрессивного подхода к использованию рабочих пространств — и одноименное мобильное приложение по управлению рабочим пространством.

Ассоциация менеджеров — ведущее межотраслевое деловое объединение в России. На сегодня в него входят руководители из более чем 200 компаний из разных сфер бизнеса. Организация учреждена в 1999 году. За годы работы зарекомендовала себя как независимая экспертная площадка для выработки консолидированной позиции бизнеса по наиболее острым социальным и профессиональным вызовам, которые стоят перед руководством компаний, обществом и властью.

Денис Абрамов,
пресс-секретарь Pridex

БИЗНЕС-ТРЕНЕРЫ ГОВОРЯТ

АЛЬМАНАХ

№ 1 / 2028



Дмитрий
Ерин



Ирина
Кашкарова



Кирилл
Чебаков



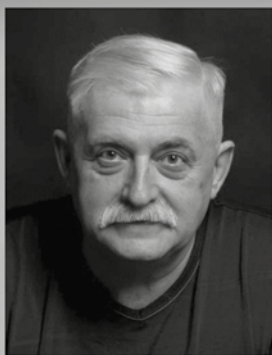
Наталья
Фефилова



Елизавета
Майер



Евген
Клочков



Игорь
Жуковский



Алексей
Иванов



Антон
Дворецкий



Татьяна
Новикова

ГЛАВНАЯ
ТЕМА
НОМЕРА:

ОБУЧЕНИЕ

ИЗДАТЕЛЬСТВО ЖУРНАЛА

БИЗНЕС ИДЕИ БИЗНЕС РЕШЕНИЯ БИЗНЕС ТЕХНОЛОГИИ БИЗНЕС ПРОЦЕССЫ
УПРАВЛЕНИЕ
ПЕРСОНАЛОМ
www.TOP-PERSONAL.ru

СТАРТАПЫ & ИДЕИ ДЛЯ БИЗНЕСА

№ 2
2026



Анар Данилов,
руководитель проекта
Cupulat



Тихон Резцов, генеральный
директор Лаборатории
Типографики Шрифтовик



Андрей Голунов,
бизнес-терапевт



Элина Малагова,
маркетолог-стратег,
бизнес-консультант



Светлана Колесникова,
ментор от Сбера и
наставник бухгалтеров



Надежда Лемутова,
руководитель «Налоговый
компас»



Ольга Черепякина,
руководитель отдела
digital-агентства icontext



Дмитрий Мирошников,
генеральный директор
«Симедика РУ»



Дмитрий Ткаченко,
бизнес-тренер



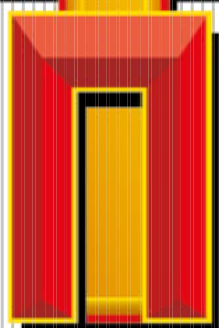
Екатерина Авдеева,
Корпорация недвижимости
«АСТОРИУС»



Анастасия Белаш,
департамент E-Commerce
компании ICONICOLOR



Джули Борт, редактор
отдела стартапов в
TechCrunch



Татьяна Кочанова

Изменения в трудовом законодательстве май 2026

Искандар Монематов

Пересечение зон — это всегда про неопределённость. Устраните неопределённость — устраните большую часть конфликтов

Татьяна Кочанова

Когда и за что Соцфонд штрафует работодателей в 2026 году

Мария Малина

Корпоративное питание как инвестиции: почему компании пересматривают подход к поддержке сотрудников

Ангелина Биль

Интеллектуальная собственность и споры: маркетплейсы

Анастасия Александрова

Потеря управления коллективом: кейс из отдела СМИ администрации городского округа

Ольга Дученко

Удалёнка по переписке в Telegram признана судом — важный прецедент для миллионов



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

№ 5
Май 2026

Подписные индексы по каталогу Урал-пресс — 79154, 79357

Дмитрий Мартасов

Анализ свежих решений судов по чёрным риелторам

Екатерина Кузнецова

Ошибки в документах — 100% проигрыш в судах

Дмитрий Харитонов

Доверенность в бизнесе: маленький документ, из которого вырастает большой конфликт

Ольга Швец

Снос недостроя — право и практика

Юрий Александров

Борьба с коррупцией

Ирина Дружинина

Торги конфискованным имуществом юридических лиц — анализ практики

Роман Майданчук

Почему брак может считаться недействительным по законам РФ?



Дмитрий
Мартасов



Екатерина
Кузнецова



Дмитрий
Харитонов



Юрий
Александров



Роман
Майданчук

БИЗНЕС
ИДЕИ

БИЗНЕС
РЕШЕНИЯ

БИЗНЕС
ТЕХНОЛОГИИ

БИЗНЕС
ПРОЦЕССЫ

www.TOP-PERSONAL.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Подписные индексы по каталогу "Роспечать" - 71852, 71855, 71855.

№ 16
(820)
2026

Главная тема: **УПРАВЛЕНИЕ**

**Участие населения в обсуждении
принимаемых законов и обеспечение их
повального исполнения всеми и везде –
два «золотых ключика» к решению
любых проблем в стране**

Сергей Пронин