



ТРУДОВОЕ ПРАВО

№ 6 (311)

ИЮНЬ 2026

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

Татьяна Кочанова

Изменения в трудовом законодательстве июнь 2026

Чина Аржанникова

Сроки разрешения трудовых споров

Елена Кёрн

Важно соблюдать баланс: сочетать регулярные премии для стабильности с разовыми поощрениями инициатив

Дмитрий Черный

Как устроена охрана труда в современной медицине сегодня, на каких правилах она базируется?

Ульяна Зеленая

Как ФНС реально отменяет применение самозанятости

Александр Южалин

Трудоустройство несовершеннолетних: правила, гарантии и кадровые нюансы

Диана Ошнокова

На какую работу нельзя брать школьника

Владислав Алехин

Трудовой спор врача с поликлиникой

Госдума включит сопровождение в суде по трудовым спорам в перечень бесплатных юридических услуг – эта новация может заметно усилить готовность сотрудников решать споры с работодателем в суде.

Удачи!

Александр Гончаров

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

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

Новации Трудового Права

Татьяна Кочанова

Изменения в трудовом законодательстве июнь 20265

Сроки споров

Нина Аржанникова

Сроки разрешения трудовых споров15

Премии

Елена Кёрн

Важно соблюдать баланс: сочетать регулярные премии для стабильности с разовыми поощрениями инициатив27

Охрана труда

Дмитрий Черный

Как устроена охрана труда в современной медицине сегодня, на каких правилах она базируется?.....33

Самозанятость

Ульяна Зеленая

Как ФНС реально отменяет применение самозанятости39

Трудоустройство несовершеннолетних

Александр Южалин

Трудоустройство несовершеннолетних: правила, гарантии и кадровые нюансы47

Диана Ошнокова

На какую работу нельзя брать школьника55

Страхование & бизнес

Вероника Попелышева

«ДМС — сложный продукт»: ошибки страховщиков и решения от брокера61

Страхование & бизнес

Юрий Волков

Возможность адаптировать ДМС под свой образ жизни становится конкурентным преимуществом работодателя67

Кибермошенничество

Антон Паламарчук

Фишинг, это не атака на ваше оборудование, это атака на человека, который читает, думает и принимает решения77

Коррупция

Юрий Александров

Борьба с коррупцией85

Профессии

Дмитрий Троепольский

10 самых опасных профессий: кто рискует жизнью ради высокой зарплаты? Рейтинг, статистика и мнение эксперта89

Комментарии экспертов

Владислав Алехин

Трудовой спор врача с поликлиникой97

Елена Музалевская

Подсудность трудовых споров103

Ирина Олифирова

Повышение пошлин для мигрантов109

Валентина Куделина

Арест материнского капитала113

Диана Ошнокова, Надежда Маняхина

Госдума включит сопровождение в суде по трудовым спорам в перечень бесплатных юридических услуг115

Выпускающий редактор: А. Верещагина

Главный редактор: А. Гончаров

Редакционная коллегия:

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

Ведущие эксперты:

Алексеевская Анастасия

Гайдин Дмитрий

Дружинина Ирина

Евтеев Дмитрий

Зеленая Ульяна

Кирина Анастасия

Клюева Елена

Кузина Марина

Мартасов Дмитрий

Митрахович Алла

Никулина Светлана

Новикова Татьяна

Папроцкая Ольга

Сергеева Дарья

Павлов Владимир

Тихонова Наталья

Хлебников Павел

Царькова Дарья

Шакирова Элина.

Эксперты журнала

от юридических компаний:

Н. Рясина, ООО «Доверенный СоветникЪ»,

К. Иванчин, ЗАО Юридическая компания

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

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

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

С. Одинцов, «Диалог права»,

Юлия Лялюцкая, Адвокатское бюро г. Москвы
«Щеглов и Партнеры»

Дизайн-бюро: О. Корнилова

Верстка: О. Дегнер

Корректор: О. Сагун

Главный бухгалтер: Н. Фомичева

Интернет-проект: П. Москвичев

Доставка: Е. Чечикова

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

Подписные индексы:

Почта России: П4421.

Урал-Пресс: 47489, 47490.

*Благодарим Pressfeed за предоставленный материал
Иллюстрации сгенерированы ИИ*

Регистрационное свидетельство:

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

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

© «Трудовое право», 2026.

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

Распространение журналов

1. Печать для подписчиков

2. PDF версии: ТГ каналы, соцсети

Рассылки

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

4. www.top-personal.ru и другие сайты

Адрес редакции:

117036, Москва, а/я 10.

E-mail: 7447273@bk.ru.

www.top-personal.ru.

Подписано в печать 20.05.2026.

Формат 60 x 90 1/8.

Печать офсетная. Бумага офс. № 1.

Печ. л. 15. Тираж 6 000.

Электронная версия 6 000.

Заказ № 1376-06.

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

Москва, ул. Щипок, д. 28

ISBN 5-98172-005-5



9 785981 720055 >



Татьяна Кочанова

юрист

Изменения в трудовом законодательстве июнь 2026

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

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ ИЮНЬ 2026

УСТАНОВЛЕНА ФОРМА ХОДАТАЙСТВА ИНОСТРАННОГО ГРАЖДАНИНА (ЛИЦА БЕЗ ГРАЖДАНСТВА) О ПРИВЛЕЧЕНИИ ЕГО В КАЧЕСТВЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННОГО СПЕЦИАЛИСТА И ПОРЯДОК ЗАПОЛНЕНИЯ УКАЗАННОГО ХОДАТАЙСТВА

Документ: ПРИКАЗ МВД РОССИИ ОТ 12.05.2026 N 290

Также приказом утверждены:

- форма уведомления о трудоустройстве иностранного гражданина (лица без гражданства) организацией, оказывающей услуги по трудоустройству иностранных граждан (лиц без гражданства) на территории РФ, и порядок представления такой организацией указанного уведомления;
- форма уведомления об исполнении работодателями и заказчиками работ (услуг) обязательств по выплате заработной платы (вознаграждения) иностранному гражданину (лицу без гражданства) — высококвалифицированному специалисту и порядок подачи указанного уведомления;
- формы уведомлений о заключении и прекращении (расторжении) трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с иностранным гражданином (лицом без гражданства) и порядок подачи указанных уведомлений работодателями или заказчиками работ (услуг).

Настоящий приказ вступает в силу с 1 сентября 2026 года и действует до 1 сентября 2032 года.

ПОПРАВКИ К ТК РФ О СТАЖИРОВКЕ РАССМОТРЯТ В ГОСДУМЕ*ДОКУМЕНТ: ПРОЕКТ ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА N 1252024-8*

Предложили закрепить, что стажировка – это трудовая деятельность, которую проходят по срочному договору не более чем полгода. Она нужна, чтобы специалист приобрел первичный опыт профессиональной деятельности, практические навыки и адаптировался к работе.

Стажером может быть, например, тот, кто получает или получил среднее профобразование, высшее образование и устраивается на работу для стажировки по своей профессии, специальности либо направлению подготовки.

Трудовой договор о стажировке станут заключать не позже года после получения профобразования. В этот срок не войдут, в частности, периоды болезни, отпуска по уходу за ребенком и призыва на военную службу. В названии должности понадобится указать, что она предназначена для стажера.

Работодателей могут обязать организовывать наставничество для стажеров. Правила стажировки, оценки ее результатов и объем самостоятельной работы таких специалистов потребуется закрепить локальным нормативным актом.

Договор со стажером не станет бессрочным по умолчанию в случаях, когда ни одна из сторон не потребовала расторгнуть его в связи с истечением срока.

Предложили запретить устанавливать испытательный срок при приеме специалиста на постоянную работу после стажировки.

Планируют, что поправки вступят в силу с 1 марта 2027 года. Правила не будут распространяться на стажировки, особенности прохождения которых закреплены отдельно.

Минтруд скорректировал инструкцию о порядке ведения персучёта

ПРИКАЗ Минтруда от 23.04.2026 № 184н

Ведомство внесло изменения в инструкцию о порядке ведения персонифицированного учёта, которая утверждена приказом Минтруда от 03.04.2023 № 256н. Приказ Минтруда от 03.04.2023 № 256н определяет порядок предоставления работодателями сведений о работниках в составе ЕФС-1, а также срок приёма и учёта органами СФР данных для персучёта. Но не так давно приняли Федеральный закон от 20.02.2026 № 29-ФЗ, который внёс изменения в закон о персучёте.

Изменения вступят в силу с 1 сентября 2026 года. В связи с этим Минтруд актуализировал и приказ №256н.

Вот что изменили: данные о зарегистрированном лице, содержащиеся в индивидуальном лицевом счёте, будут уточнять и дополнять в срок, не превышающий 4 рабочих дней со дня получения СФР сведений от других ведомств и организаций. Сейчас срок — 5 рабочих дней. сведения о периодах работы, которые входят в страховой стаж, будут включать в индивидуальные лицевые счета застрахованных до 1 марта каждый год; заявление о выдаче документа и изменении анкетных данных зарегистрированного лица будут рассматривать в течение 4 рабочих дней, а не пяти, как сейчас; обновят содержание пункта 29: «Страхователь представляет в составе единой формы сведений индивидуальные сведения о всех работающих у него лицах, включая лиц, заключивших договоры гражданско-правового характера, на выплаты и вознаграждения по которым в соответствии с законодательством Российской Федерации о налогах и сборах и законодательством об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний начисляются страховые взносы». То есть не будет уточнений по видам договоров ГПХ.

**МИНТРУД ОБНОВИЛ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В СВОБОДНОЕ ОТ УЧЕБЫ ВРЕМЯ**

*Документ: Письмо Минтруда России
от 22.05.2026 N 14-6/10/B-8486*

Документ может пригодиться тем, кто принимает на работу подростков от 14 до 18 лет. Рекомендации актуализируют ежегодно. Выделим основные отличия от прежней версии.

Уточнили, что при трудоустройстве несовершеннолетних нужно исходить не только из их интересов, но и из их индивидуальных психофизических возможностей. Для детей-инвалидов подбирать перечень работ следует с учетом ИПРА и рекомендаций по оснащению рабочих мест (п. 8 и абз. 9 п. 22 рекомендаций).

В регионах могут разработать типовые памятки для работодателей и родителей о признаках переутомления и способах обращения за помощью (абз. 11 п. 4 рекомендаций).

Как и ранее, рабочий период несовершеннолетних делят на 3 этапа: организационный, основной и итоговый. Дополнили, что на каждом из них советуют проводить профилактику гиподинамии (абз. 8 п. 34 рекомендаций).

Если профессия связана с общением (например, оператор колл-центра, промоутер и др.), следует организовать для подростков инструктаж по психологической безопасности (абз. 2 п. 36 рекомендаций).

Обобщили, что нужно учитывать при предоставлении отпуска не-

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



Нина Аржанникова

юрисконсульт

Сроки разрешения ТРУДОВЫХ СПОРОВ

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

На практике работодателям часто приходится не только ссылаться на пропуск работником сроков для обращения в суд, но и указывать по каким причинам данный пропуск не является уважительным. В материале выясним, какие сроки установлены законом для разрешения трудовых споров в суде, а также какими обстоятельствами руководствуются суды в вопросе оценки уважительности причин пропуска сроков исковой давности.

КАКИЕ СРОКИ УСТАНОВЛЕНЫ ЗАКОНОМ ДЛЯ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СУДЕ

Под сроком обращения за разрешением трудового спора понимается срок, в течение которого работник, работодатель или иное заинтересованное лицо может рассчитывать на получение защиты от юрисдикционных судов. Сроки в трудовом праве классифицируются по различным основаниям.

По общему правилу, работник может обратиться в суд с иском о защите своих трудовых прав в течение трёх месяцев со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В отношении трудовых споров, связанных с восстановлением на прежней должности, действует установленный первой частью статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации месячный срок для обращения в суд. Этот срок начинает исчисляться с момента, когда работнику была вручена копия приказа об увольнении, либо с момента выдачи трудовой книжки, либо с момента получения работником соответствующей информации о его трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса РФ от последнего

работодателя (Апелляционное определение Московского городского суда от 30.10.2024 по делу № 33-46270/2024 (УИД 77RS0009-02-2023-005407-65)).

Вторая часть той же статьи 392 Трудового кодекса РФ предусматривает, что при возникновении индивидуального трудового спора, касающегося невыплаты или частичной выплаты заработной платы, а также положенных работнику иных сумм, он может обратиться в судебные органы в пределах одного года. Отсчет данного года начинается с момента, когда должна была быть произведена выплата указанных сумм. **Например, в ряде случаев срок исковой давности исчисляется со дня, следующий за днем завершения трудовых правоотношений, а именно в день, следующий за днем расторжения трудового договора.** Для задержек по другим выплатам внутри периода работы — с даты, когда каждая конкретная выплата должна была быть произведена по закону или договору. Данное правило распространяется и на случаи, когда заработная плата и другие причитающиеся работнику выплаты не были выплачены или были выплачены не в полном объеме при прекращении трудовых отношений.

Как сказано в Определении Конституционного Суда РФ от 31.03.2026 N 862-О (фрагмент): «Статья 392 Трудового кодекса Российской Федерации закрепляет условия, порядок и сроки для обращения работников в суд и призвана гарантировать им возможность реализации права на индивидуальные трудовые споры (статья 37, часть 4, Конституции Российской Федерации). Предусмотренный частью второй названной статьи годичный срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, является более коротким по сравнению с общим сроком исковой давности, установленным гражданским законодательством. Выступая в качестве одного из необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования ин-

тересов сторон трудовых отношений, такой срок направлен на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника и по своей продолжительности является достаточным для обращения в суд».

Если работник не расторг трудовой договор и продолжает работать у работодателя, то он может обратиться в суд с иском о взыскании начисленной, но невыплаченной зарплаты и за пределами годичного срока, поскольку такое нарушение является длящимся. Проще говоря, до тех пор, пока трудовые отношения не прекращены, правоотношения по невыплаченной заработной плате носят длящийся характер и не подпадают под действие срока для обращения в суд. В этом случае соблюдение законных сроков не будет поставлено под сомнение, поскольку обязательство по своевременной и полной выплате заработной платы остается в силе на протяжении всего периода действия трудовых отношений, когда заработная плата работнику должна быть начислена, но не была выплачена (Определение Мосгорсуда от 17.04.2024 по делу № 33-13171/2024; Апелляционные определения Московского городского суда от 18.11.2024 N 33-51107/2024, от 26.11.2024 по делу N 33-54243/2024). Данный вывод согласуется с позицией, изложенной в Постановлении Конституционного Суда РФ от 25.10.2018 N 38-П.

Вместе с тем, всегда нужно помнить, что с истечением сроков исковой давности само по себе право на обращение в суд не прекращается. Вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком (работодателем) путем подачи ходатайства о применении правовых последствий пропуска срока обращения в суд, предусмотренного ст. 392 ТК РФ.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных статьей 392 ТК РФ, они могут быть восстановлены судом (ч. 5 ст. 392 ТК РФ).

Оценивая уважительность причины пропуска давностных сроков, суд в каждом конкретном случае проверяет и учитывает всю совокупность обстоятельств дела, в том числе оценивает характер причин, не позволивших истцу обратиться в суд в пределах установленного законом срока (п. 22 Обзора Президиума Верховного Суда РФ 09.12.2020).

Своевременность обращения в суд зависит от волеизъявления работника, а срок, пропущенный по уважительным причинам, подлежит восстановлению судом. При этом суд, оценивая, является ли то или иное основание достаточным для принятия решения о восстановлении пропущенного срока, действует не произвольно, а проверяет и учитывает всю совокупность обстоятельств конкретного дела, не позволивших работнику своевременно обратиться в суд (Определение Конституционного Суда РФ от 31.03.2026 N 862-О).

Перечень уважительных причин, при наличии которых пропущенный срок для обращения в суд за разрешением трудового спора может быть восстановлен судом, законом не установлен.

В абзаце пятом п. 5 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» изложен примерный перечень обстоятельств, которые могут расцениваться как объективно препятствующие работнику своевременно обратиться в суд. В данный перечень включены такие обстоятельства, как: болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи. Аналогичные положения содержатся в абзаце 1 пункта 16 постанов-

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

**ЖИЛИЩНОЕ
ПРАВО**

№ 6 июнь 2026

КАК МЕЖДУНАРОДНЫЙ БРАК ПРЕВРАЩАЕТСЯ В ТРАНСГРАНИЧНЫЙ СУДЕБНЫЙ КОНФЛИКТ

ЕКАТЕРИНА Кудряшова (Лапина), юрист, кандидат юридических наук, доцент

...Международный брак выглядит красиво ровно до развода. Дальше романтика быстро уступает место переводам документов, спорам о юрисдикции и внезапному открытию, что “развестись” и “завершить конфликт” — две совершенно разные задачи...

...Ирония подобных процессов в том, что спор о квартире стороны пытаются вести в стране, где никто из супругов фактически не живет...

...Распространенная ошибка супругов — убежденность, что имущество “автоматически делится пополам”. В международных спорах такой подход почти не работает...

**ЗАКАЖИТЕ СЕБЕ В ПОДАРОК ЭЛЕКТРОННУЮ
ВЕРСИЮ ЭТОГО НОМЕРА: [7447273@VK.RU](mailto:7447273@vk.ru)**



Елена Кёрн

Бухгалтер, ИП Бондаренко В. Л.

Важно соблюдать баланс: сочетать регулярные премии для стабильности с разовыми поощрениями инициатив

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

Премии — распространённый инструмент мотивации персонала, но вопрос об их реальной пользе для бизнеса остаётся дискуссионным. С одной стороны, грамотно выстроенная система премирования способна повысить продуктивность, укрепить лояльность сотрудников и привлечь талантливых специалистов.

С другой стороны — ошибки в организации выплат могут привести к конфликтам, снижению качества работы и финансовой нагрузки на компанию. Разберёмся, когда премии эффективны, а когда несут риски.

Прежде всего, премии мотивируют сотрудников достигать поставленных целей, особенно если выплаты привязаны к ключевым показателям эффективности (KPI). Например, премия за перевыполнение плана продаж побуждает менеджеров активнее продвигать товары или услуги. Регулярные премии также укрепляют лояльность персонала: сотрудники чувствуют, что их труд ценят, — это снижает текучесть кадров. Годовые или квартальные бонусы, зависящие от общих результатов компании, объединяют коллектив: все понимают, что успех бизнеса — это и их успех. Кроме того, конкурентоспособная система премирования помогает привлечь высококвалифицированных специалистов, которые ищут не только стабильный оклад, но и возможности дополнительного заработка.

Разовые премии дают возможность оперативно поощрить сотрудника за конкретный результат: закрытие крупной сделки, внедрение инновации, решение сложной задачи.

Однако у премиальной системы есть и существенные минусы. Если выплаты становятся регулярными и не зависят от реальных дости-

жений, сотрудники начинают воспринимать их как часть зарплаты. В таком случае бонус перестаёт мотивировать. Привязка премий исключительно к количественным показателям может привести к снижению качества работы: например, менеджеры могут наращивать объёмы продаж за счёт агрессивных методов, что в перспективе испортит репутацию компании.

Непрозрачность критериев премирования провоцирует ощущение несправедливости, конфликты в коллективе и снижение общей продуктивности. В периоды спада компании могут быть вынуждены урезать премии, что вызовет недовольство сотрудников и подорвёт доверие к руководству.

Премии часто стимулируют к достижению быстрых результатов, но не всегда способствуют долгосрочному развитию бизнеса: сотрудники фокусируются на выполнении плана, а не на стратегически важных задачах.

Наконец, неправильное оформление премий чревато юридическими и налоговыми рисками: без чётких документов сотрудник может подать в суд потребовать невыплаченную премию, а ошибки в учёте приведут к штрафам от налоговой инспекции. Чтобы минимизировать риски, важно грамотно выстроить систему премирования.

Существуют разные виды премий, каждый из которых имеет свои особенности.

Регулярные (системные) премии выплачиваются по заранее оговорённым правилам — например, за выслугу лет или выполнение квартального плана. Их плюсы — предсказуемость и прозрачность, минус — риск превращения в «вторую зарплату».

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

**ЖИЛИЩНОЕ
ПРАВО**

№ 6 июнь 2026

ИЗМЕНЕНИЯ В ЖИЛИЩНОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ И СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ЗА ИЮНЬ

Ульяна Зеленая, юрист

...УСТАНОВЛЕН ЕДИНЫЙ СРОК ОПЛАТЫ ЗА ЖИЛОЕ ПОМЕЩЕНИЕ И КОММУНАЛЬНЫЕ УСЛУГИ — ЕЖЕМЕСЯЧНО ДО 15-го ЧИСЛА МЕСЯЦА, СЛЕДУЮЩЕГО ЗА ИСТЕКШИМ МЕСЯЦЕМ, ПРИ ЭТОМ ИЗМЕНИТЬ ЭТОТ СРОК НЕВОЗМОЖНО...

...СКОРРЕКТИРОВАН СРОК НАПРАВЛЕНИЯ ПЛАТЁЖНЫХ ДОКУМЕНТОВ — ОНИ ДОЛЖНЫ ПРЕДСТАВЛЯТЬСЯ НЕ ПОЗДНЕЕ 5-го ЧИСЛА МЕСЯЦА, СЛЕДУЮЩЕГО ЗА ИСТЕКШИМ...

...УК и соискатели лицензии должны будут иметь НЕЖИЛОЕ ПОМЕЩЕНИЕ (в собственности или по договору) в том же регионе, где получена лицензия...

**ЗАКАЖИТЕ СЕБЕ В ПОДАРОК ЭЛЕКТРОННУЮ
ВЕРСИЮ ЭТОГО НОМЕРА: 7447273@VK.RU**



Дмитрий Черный

управляющий партнер, главврач цифровой
стоматологии MEDALL, основатель учебного
центра переподготовки врачей Grossmaster

Как устроена охрана труда в современной медицине сегодня, на каких правилах она базируется?

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

Я управляю цифровой стоматологией почти двадцать лет. И за это время мое отношение к охране труда прошло путь от «делаем для проверок» до «стратегического приоритета».

Переломный момент наступил, когда я понял: усталость и микротравмы персонала — это не «их проблемы».

Это мои проблемы, которые бьют по качеству лечения и текучке кадров. В этом тексте я хочу поделиться, какие цифровые технологии изменили безопасность и эргономику в нашей клинике.

Во времена ручного режима врачи выгорали уже к 40 годам. Боль в кистях, синдром запястного канала.

Семь лет назад мы работали по старым стандартам. Врач наклонялся над пациентом, чтобы рассмотреть кариес, — нагрузка на шейный отдел позвоночника по 6–8 часов в день. К концу недели кололи обезболивающие.

Для снятия оттиска использовали слепочные массы — пациент давил на челюсть, врач держал ее рукой. Обработка инструментов: ручную мыли, раскладывали, паковали, маркировали — монотонная работа с острыми предметами.

Рентген-лаборант настраивал панорамный снимок вручную, подбирая режимы методом проб и ошибок. При неудаче — пересъемка, дополнительная доза облучения и потерянное время.

Ассистент стерилизовал наконечники: после каждого пациента — разборка, чистка ершиками, сборка, смазка. За день — 20–30 циклов. Старшая медсестра вела журналы стерилизации в бумажных

тетрадах — ошибки в записях, потерянные страницы, штрафы от санэпиднадзора.

Цифры: к 2019 году текучка среди ассистентов достигала 50%. Жалобы на боли в спине — 70% врачей. Профессиональных заболеваний (остеохондроз, туннельные синдромы) — у каждого третьего со стажем более 10 лет.

**РАНЬШЕ ВРАЧ РАБОТАЛ В НАКЛОНЕ.
СЕЙЧАС — СМОТРИТ В ОКУЛЯР
МИКРОСКОПА С ПРЯМОЙ СПИНОЙ.
ПАЦИЕНТ ЛЕЖИТ НЕПОДВИЖНО, А НЕ
ВЕРТИТ ГОЛОВОЙ. В ДЕНЬ ВРАЧ ПРОВОДИТ
3–4 ЛЕЧЕНИЯ ПОД МИКРОСКОПОМ ПРОТИВ
8–10 ПЛОМБ «НА ГЛАЗ»**

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА В НАШИ ДНИ МЫ ВНЕДРИЛИ

С 2019 года мы начали системно внедрять технологии, которые кардинально изменили эргономику и безопасность.

ОПЕРАЦИОННЫЙ МИКРОСКОП — СПАСЕНИЕ ДЛЯ СПИНЫ ВРАЧА

Раньше врач работал в наклоне. Сейчас — смотрит в окуляр микроскопа с прямой спиной. Пациент лежит неподвижно, а не вертит головой. В день врач проводит 3–4 лечения под микроскопом против 8–10 пломб «на глаз».

ИНТРАОРАЛЬНЫЙ СКАНЕР ВМЕСТО СЛЕПОЧНЫХ МАСС

Мы полностью отказались от силиконовых слепков. Врач водит сканером по зубному ряду, а 3D-модель строится на экране компьютера. Никакого давления на челюсть, никакой рвотный рефлекс у пациента. Ассистент не подает и не замешивает массы.

КЛКТ — ТОМОГРАФИЯ БЕЗ ПЕРЕСЪЕМОК И ЛИШНЕЙ РАДИАЦИИ

Современные аппараты Gendex CB-500 и Dexis OP 3D LX имеют автоматические режимы экспозиции. Лаборант выбирает программу (зубы, сустав, пазухи), автоматика сама подбирает мощность и длительность снимка. Пересъемки практически исключены.

АВТОМАТИЧЕСКАЯ СТЕРИЛИЗАЦИЯ С ЦИФРОВЫМ КОНТРОЛЕМ

Для оптимизации увеличили количество наконечников и рассчитали идеальные циклы стерилизации, чтобы постоянно иметь запас.

ОПЕРАЦИОННАЯ ЧЕЛЮСТНО-ЛИЦЕВОЙ ХИРУРГИИ — ЭРГОНОМИКА КАК В КОСМОСЕ

Это отдельная гордость. Мы спроектировали операционную так, чтобы ни врач, ни ассистент не делали лишних движений.

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



Ульяна Зеленая

юрист

Как ФНС реально отменяет применение самозанятости

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

Налоговый эксперимент в виде специального налогового режима регламентируется Федеральным законом от 27.11.2018 № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход» (далее — Закон № 422-ФЗ) и упрощённо называется «самозанятость». Задумывался этот эксперимент законодателем для вывода «из тени» незарегистрированных предпринимателей, которые работают сами на себя и не привлекают для выполнения работы других лиц. Специальный налоговый режим «Налог на профессиональный доход» (НПД) предоставляет самозанятым гражданам возможность легально вести деятельность с минимальной налоговой нагрузкой (4–6%), при этом физические лица, применяющие специальный налоговый режим, освобождаются от налогообложения налогом на доходы физических лиц в отношении доходов, являющихся объектом налогообложения налогом на профессиональный доход. Важно отметить, что не ко всем видам деятельности может применяться НПД, ограничения перечислены в статье 4 Закона № 422-ФЗ.

Согласно данным ФНС, на конец 2025 года количество зарегистрированных самозанятых превысило 15,4 млн человек¹. Однако, несмотря на весь положительный аспект такого налогового режима, в ходе проведения эксперимента выяснилось, что многие работодатели стали использовать такой режим для оформления взаимоотношений со своими штатными сотрудниками.

¹ <https://rmsp.nalog.ru/statistics2.html>

Согласно части 2 статьи 6 Закона № 422-ФЗ не признаются объектом налогообложения НПД доходы, получаемые в рамках трудовых отношений, а также от оказания (выполнения) физическими лицами услуг (работ) по гражданско-правовым договорам, при условии, что заказчиками услуг (работ) выступают работодатели указанных физических лиц или лица, бывшие их работодателями менее двух лет назад. Это же положение отмечает в своём письме от 12.08.2025 № 03-11-11/78228 Минфин России. Правило о невозможности оформить НПД со своим бывшим сотрудником в течение двух лет с момента увольнения от этого работодателя, вводилось законодателем именно для того, что снизить количество перевода штатных работников на «самозанятость».

ФНС России на основе накопленной правоприменительной практики выработала ключевые критерии, по которым она выявляет подмену трудовых отношений:

1. Характер обязанностей — в договоре закрепляется трудовая функция (например, «юрист», «водитель»), а не конкретное разовое задание или определённый объём работ.
2. Режим и условия труда — в договоре с самозанятым установлен график работы, обязанность соблюдать внутренний распорядок, использовать оборудование и технику работодателя.
3. Порядок оплаты — установлена ежемесячная фиксированная оплата, выплачиваемая регулярно (например, дважды в месяц), что проявляет признаки зарплаты.
4. Систематичность — соглашение с самозанятым носит систематический характер, когда договоры периодически перезаключаются.
5. Экономическая зависимость самозанятого от одного заказчика, когда других доходов по самозанятости с другими заказчиками не проходит и т.д.

Важно отметить, что налоговый режим НПД существенно отличается от обычного налога на доходы физических лиц, сумма НДФЛ выше НПД, в зависимости от того, с кем взаимодействует самозанятый, с физическим лицом или юридическим. Выявление подозрительных критериев осуществляется не вручную сотрудниками ФНС, для оценки самозанятых используются различные программы и современные средства искусственного интеллекта. А вместе с тем, судебные инстанции в подавляющем большинстве случаев поддерживают позицию налоговых органов, если фактические обстоятельства указывают на наличие перечисленных признаков. Так, например, в деле² ООО «Фаворит» против ФНС по Саратовской области, общество с ограниченной ответственностью не согласилось с выводами налоговой инспекции и обратилось в суд, посчитав действия налогового органа о доначислении страховых взносов и пени, неправомерными. ФНС посчитала, что общество получило необоснованную налоговую выгоду путем занижения налоговой базы по страховым взносам за счет выплат физическим лицам — самозанятым. Дело дошло до кассации, однако, суд оставил выводы нижестоящих судов без изменений, посчитав деятельность ФНС правомерной.

Такой же подход ФНС использует и при проверке деятельности индивидуальных предпринимателей, так, например в деле³ ИП против налоговой инспекции, истец посчитал, что действия ФНС по доначислению по НДФЛ и страховым взносам неправомерны. Однако в ходе судебного разбирательства выяснилось, что основанием для доначислений стала переквалификация налоговым органом отношений между предпринимателем и самозанятыми гражданами из гражданско-правовых в трудовые. Суд первой инстанции удовлетворил требования предпринимателя, признав решения налогового органа недействительными, однако, Апелляционный суд отменил решение суда первой инстанции и отказал в удовлетворении заявленных тре-

2 Постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 10.07.2024 № Ф06-4539/2024 по делу № А57-10956/2023

3 Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 13.05.2026 № Ф09-999/26 по делу № А60-35821/2025

бований, признав правомерными решения налогового органа. Арбитражный суд Уральского округа оставил постановление апелляционного суда без изменения, кассационную жалобу предпринимателя — без удовлетворения.

Действия предпринимателей и юридических лиц квалифицируются, как неправомерные от региона к региону, практика по всем субъектам федерации складывается одинаковая, так, например, общество с ограниченной ответственностью «Компания Веста» обратилось в суд с требованием о признании недействительными решений Управления Федеральной налоговой службы России по Республике Тыва и Межрегиональной инспекции Федеральной налоговой службы России по Сибирскому федеральному округу. Общество заключило договор оказания бухгалтерских услуг с физическим лицом. Налоговые органы сочли отношения трудовыми, что повлекло доначисление НДФЛ, страховых взносов, пеней и штрафа. Общество утверждало, что договор регулировался гражданским правом и не предусматривал трудовые отношения. Однако суды на сторону Общества не встали и отказали истцу в удовлетворении его требований. Ещё в 2019 году Конституционный суд в своём определении от 19.05.2009 № 597-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение ее конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации» разграничил трудовые отношений от гражданско-правовых, указав, что заключив трудовой договор с работодателем, физическое лицо приобретает правовой статус работника, и получает ряд закрепленных Конституцией РФ трудовых и социальных прав и гарантий, сопутствующих трудовым правоотно-

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



Александр Южалин

руководитель юридической практики в SuperJob

Трудоустройство несовершеннолетних: правила, гарантии и кадровые нюансы

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

Трудовое законодательство Российской Федерации устанавливает для несовершеннолетних работников особый правовой статус, включающий расширенный перечень прав, льгот и защитных механизмов. Эти нормы обязательны для соблюдения работодателем и одновременно являются ориентиром для самих молодых сотрудников. Кадровому специалисту важно знать не только базовые требования, но и последние изменения в регулировании труда подростков. Рассмотрим ключевые аспекты подробно.

ВОЗРАСТ, С КОТОРОГО ДОПУСКАЕТСЯ ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Общее правило: заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими 16 лет. С этого возраста гражданин вправе трудоустроиться самостоятельно, без получения чьего-либо разрешения, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Исключения в сторону снижения возраста:

- **С 15 лет** — если подросток уже получил общее образование или оставил его в соответствии с федеральным законом (например, продолжает осваивать основные общеобразовательные программы по иной форме обучения, чем очная). В этом случае согласие родителей и органов опеки не требуется. Трудовой договор заключается на выполнение лёгкого труда, не причиняющего вреда здоровью.

- **С 14 лет** — при обязательном соблюдении трёх условий:

1. письменное согласие одного из родителей (попечителя);
2. работа выполняется в свободное от учёбы время и без ущерба для освоения образовательной программы;

3. предлагаемый труд относится к категории лёгкого и не вредит здоровью.

Важное уточнение: ранее требовалось также разрешение органа опеки и попечительства. В действующей редакции ТК РФ согласие опеки необходимо, только если речь идёт о детях-сиротах или детях, оставшихся без попечения родителей.

- **Младше 14 лет** — допустимо исключительно для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках. Трудовой договор от имени ребёнка подписывает один из родителей (опекун), а также требуется согласие органа опеки и попечительства. В разрезе указываются допустимая продолжительность ежедневной работы и иные условия труда.

ДОКУМЕНТЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ПРИ ПРИЁМЕ НА РАБОТУ

Для оформления трудового договора с несовершеннолетним требуется стандартный перечень, но с учётом нюансов первичного трудоустройства:

1. **Паспорт** (или свидетельство о рождении до получения паспорта).

2. **Сведения о трудовой деятельности** — если подросток устраивается впервые, они не оформлялись. Напоминаем: с 31 декабря 2020 года бумажные трудовые книжки на впервые поступающих работников не заводятся; сведения ведутся только в электронном виде (ст. 66.1 ТК РФ).

3. **СНИЛС** — за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые. В такой ситуации работодатель самостоятельно оформляет СНИЛС через территориальный орган СФР.

4. **Документ об образовании и (или) квалификации** — если работа требует специальных знаний или подготовки.

5. **Документы воинского учёта** — для лиц, достигших 18 лет. До этого возраста требование не применяется (однако если подросток 16–17 лет уже состоит на учёте, целесообразно запросить соответствующий документ).

6. **Письменное согласие родителя (попечителя)** — для лиц в возрасте 14–15 лет в установленных законом случаях.

7. **Согласие органа опеки и попечительства** — для детей-сирот, детей без попечения родителей, а также для лиц младше 14 лет, привлекаемых к творческой деятельности.

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ ОСМОТР

Несовершеннолетний работник допускается к исполнению трудовых обязанностей только после прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра (ст. 69, 266 ТК РФ). Осмотр проводится за счёт работодателя. В дальнейшем, до достижения 18 лет, работник обязан ежегодно проходить медицинские осмотры, которые также оплачивает наниматель.

ОФОРМЛЕНИЕ ОТНОШЕНИЙ С СФР И СТАЖ

С момента заключения трудового договора у несовершеннолетнего начинает формироваться страховой стаж для целей пенсионного

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



Диана Ошнокова

заместитель руководителя по судебной работе
ПРАВОВАЯ СЛУЖБА

На какую работу нельзя брать школьника

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

В трудовом законодательстве есть запреты на занятие определенными видами деятельности лицами до 18-ти лет (ст. 265 ТК РФ). До совершеннолетия, в частности, нельзя работать:

- во вредных и опасных условиях труда (Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163);
- на подземных работах;
- в видах деятельности, которые могут причинить вред здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания);
- вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ);
- на работах, связанных с управлением и движением транспортных средств (Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163).

Например, несовершеннолетнего нельзя принять уборщиком отходов на металлургических производствах, горнорабочим, машинистом конвейера, носильщиком, продавцом в алкомаркет, барменом в ночной клуб.

Также запрещено привлекать школьников к переноске тяжестей сверх норм (Постановление Минтруда № 7), к сверхурочной работе, ночным сменам и командировкам. Исключение — юные спортсмены и артисты (ст. 348.8, 268 ТК РФ).

Школьникам нельзя устанавливать испытательный срок (ст. 70 ТК РФ), заключать договоры о полной материальной ответственности

до 18 лет (ст. 244 ТК РФ). При этом умышленное причинение ущерба, преступление или административное правонарушение могут стать основанием для привлечения к полной материальной ответственности и несовершеннолетнего (ч. 3 ст. 242 ТК РФ).

РАБОТА В ВЫХОДНЫЕ И ПРАЗДНИКИ: НОВЫЕ ПРАВИЛА С 2025 ГОДА

С 1 сентября 2025 года действует обновленная редакция ст. 268 ТК РФ. Привлекать школьника в возрасте от 14 до 18 лет к работе в выходной или праздник можно, но только при соблюдении всех условий:

- работа выполняется в период летних каникул;
- подросток направлен службой занятости или является членом студенческого отряда из реестра молодежных и детских объединений;
- есть письменное согласие самого работника;
- если школьнику **нет 15 лет** — дополнительно требуется согласие одного из родителей (попечителя);
- для детей-сирот до 15 лет — помимо согласия работника, требуется также согласие органа опеки.

НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ОПЛАТА

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

Вероника Попелышева

заместитель генерального директора,
директор департамента корпоративного
страхования сотрудников страхового брокера
“А.Р.С.Консалтинг”

«ДМС — сложный продукт»: ошибки страховщиков и решения от брокера

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

Работа с крупными корпоративными клиентами — это управление рисками, аналитика и ежедневный сервис. О нюансах работы страховщиков, факторах, влияющих на бюджет, лояльность сотрудников и репутацию HR-функции рассказала заместитель генерального директора, директор департамента корпоративного страхования сотрудников страхового брокера «А.Р.С.Консалтинг» Вероника Попелышева.



Какие виды корпоративного страхования чаще всего интересуют компании?

— Согласно опросу¹ «А.Р.С. Консалтинг», ДМС остаётся базовым элементом корпоративного соцпакета — его предоставляют 95% компаний. При этом работодатели поэтапно формируют комплексный пакет: страхование от несчастных случаев и болезней внедрено в 75% компаний, программы лечения критических заболеваний (включая онкологию) — в 43%, страхование путешествующих за рубеж в России чаще всего подключено бонусом к корпоративному пакету ДМС — у 86%.

Корпоративные пенсионные планы есть лишь у 14%, международное медицинское страхование — у 5%. Эти продукты сохраняют нишевый характер в российской практике, хотя данные могут меняться в зависимости от выборки и исследуемого сектора.



Какие ошибки допускают страховщики в работе с крупными компаниями?

¹ В опросе работодателей приняли участие 111 компаний из различных отраслей, включая FMCG (19%), фармкомпании (16%), производство (16%), ИТ (11%). Выборка включала как средний бизнес (65% компаний с численностью до 1000 работников), так и крупный (35% — свыше 1000 работников).

— Распространенная ошибка страховых провайдеров — ценообразование. У крупных клиентов ДМС может быть дифференцированным по разным грейдам сотрудников и членов их семей, с широкой региональной сетью клиник. Страховщик на старте может не точно оценить все особенности такого продукта. Продающие подразделения убеждают андеррайтеров снижать цены и подтверждают всевозможные расширения — итогом становится высокая убыточность.

На бюджет влияет и фиксация условий на несколько лет без возможности оптимизации программы или тарифа. В задачи брокера входит удержание максимально выгодных и прозрачных условий для компаний с помощью четко прописанных деталей в контракте. Однако сегодня это лишает страховщика механизмов коррекции принятого риска.

Отдельная тема — «бонусные» опции сторонних провайдеров: программы поддержки сотрудников, спортивные активности. Такие услуги могут позиционироваться как бесплатные, но на практике оплачиваются страховой компанией. Если провайдер поднимает стоимость услуг, то и нагрузка на страховщика растет. Как итог — отключение опций при оптимизации и, как следствие, недовольство сотрудников, которые привыкли к «бесплатным» опциям и активно пользуются ими. О прозрачности условий по таким опциям знают брокеры: они могут проконсультировать HR-специалиста по целесообразности подключения телемедицины, спорт-челленджей, психологов, юристов, сторонних партнеров, включенных в ДМС, за которые платит страховая компания, а косвенно — работодатель.

Следующая ошибка проявляется, когда страховая компания получает первую аналитику по убыточному договору. В лучшем сценарии провайдер обращается к HR-специалисту, но зачастую страховая компания ограни-

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

**ЖИЛИЩНОЕ
ПРАВО**

№ 6 июнь 2026

ПОПЫТКА БАНКРОТСТВА РЕБЁНКА

**ВАСИЛИЙ ОРЛЕНКО, ЮРИСТ, КАНДИДАТ ЮРИДИЧЕСКИХ НАУК,
УПРАВЛЯЮЩИЙ ПАРТНЕР ЮРИДИЧЕСКОЙ КОМПАНИИ «ОРЛЕНКО И
ПАРТНЁРЫ»**

**...БАНКРОТСТВО ПРЕДПОЛАГАЕТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
ЗА СВОИ ДЕЙСТВИЯ. ОЧЕВИДНО, ЧТО РЕБЕНОК ЭТИХ
ДЕЙСТВИЙ НЕ СОВЕРШАЛ, СДЕЛКИ ПРОВОДИЛИ ЗАКОННЫЕ
ПРЕДСТАВИТЕЛИ...**

**...ОТСУТСТВИЕ ГРАЖДАНСКОЙ ДЕЕСПОСОБНОСТИ —
НЕПРЕОДОЛИМОЕ ПРЕПЯТСТВИЕ ДЛЯ БАНКРОТСТВА
НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНЕГО...**

**...Я СОВЕТУЮ НЕ ОФОРМЛЯТЬ НА ДЕТЕЙ АКТИВЫ, ЕСЛИ
ВЫ НЕ ГОТОВЫ ОТВЕЧАТЬ ПО НАЛОГАМ ОТ ОПЕРАЦИЙ. НЕ
СЛЕДУЕТ ДУМАТЬ, ЧТО ДЕТСКАЯ ПРАВОСПОСОБНОСТЬ
ЛЕГКИЙ СПОСОБ СПРЯТАТЬ ИМУЩЕСТВО ОТ КРЕДИТОРОВ...**

**ЗАКАЖИТЕ СЕБЕ В ПОДАРОК ЭЛЕКТРОННУЮ
ВЕРСИЮ ЭТОГО НОМЕРА: 7447273@VK.RU**

Юрий Волков

генеральный директор «СОПОС»

Возможность адаптировать ДМС под свой образ жизни становится конкурентным преимуществом работодателя

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

В современном бизнесе корпоративное ДМС давно перестало быть строчкой в соцпакете. ДМС — это инвестиция в человеческий капитал, самый ценный актив любой компании. Но как устроен рынок ДМС сегодня? Разберемся в этих вопросах.

ДМС СЕГОДНЯ: ЛУЧШИЕ КЛИНИКИ, ЦЕНЫ, ЭФФЕКТИВНОСТЬ. ПОЧЕМУ ЗУМЕРАМ ДМС НЕ ИНТЕРЕСЕН?

Что дает ДМС работодателю:

- **Привлечение и удержание кадров.** В условиях кадрового дефицита наличие ДМС может стать решающим фактором при выборе работодателя.
- **Снижение заболеваемости и рост производительности.** Своевременное и качественное медицинское обслуживание означает меньше больничных и быстрое восстановление сотрудников.
- **Репутация.** Забота о здоровье персонала — показатель социальной ответственности бизнеса.
- **Налоговые льготы.** Затраты на ДМС могут быть включены в состав расходов, уменьшающих налогооблагаемую базу.

КАК ФОРМИРУЕТСЯ ЦЕНА: СЕГМЕНТЫ, КЛИНИКИ, ФАКТОРЫ

Ценообразование в ДМС строится прежде всего по уровню клиник. В крупных городах медицинские учреждения условно делятся на три класса:

Сегмент	Клиники
Базовый	Доступные клиники эконом- и стандарт-класса
Бизнес	Клиники с повышенным уровнем сервиса
VIP	Элитные клиники с ведущими специалистами

Перечни клиник могут незначительно отличаться у разных страховщиков, однако основной набор ценообразующих учреждений, как правило, совпадает. Помимо уровня клиник, программы отличаются и по объему оплачиваемых медицинских услуг: в базовых программах он может быть сокращенным, а в программах бизнес- и VIP-класса — существенно шире.

Сколько стоит ДМС: ориентировочные цены*

Программа	Москва, руб./чел./год	Санкт-Петербург, руб./чел./год
Базовая	24 000 — 27 000	14 000 — 17 000
Бизнес	35 000 — 40 000	28 000 — 35 000
VIP	55 000 — 65 000	48 000 — 55 000

**Цены указаны ориентировочно и зависят от страховщика, структуры коллектива и количества застрахованных.*

Важно понимать, что бюджетообразующими обычно являются базовые программы, поскольку именно в них застраховано наибольшее количество сотрудников. Поэтому при выборе ДМС имеет смысл уделять особое внимание именно наполнению базовой программы.

Примеры клиник базового сегмента:

Москва	Санкт-Петербург
Поликлиника.ру	Балтздрав
Доктор рядом	Гранти-Мед
Семейный доктор (АО)	Первая семейная клиника Петербурга
Будь здоров	СПб больница РАН (ФГБУЗ)

Что еще влияет на стоимость:

Фактор	Влияние
Численность коллектива	Чем больше сотрудников — тем ниже премия на человека
Половой состав	Чем больше женщин — тем выше может быть премия
Возраст	На сотрудников старше 60 лет применяются коэффициенты 1,5–2,0

Стандартный набор базовой программы ДМС обычно включает:

- амбулаторно-поликлиническую помощь,
- помощь на дому,
- скорую медицинскую помощь,
- экстренную госпитализацию (2–3-местные палаты).

Этот набор услуг является наиболее распространенным, но не единственно возможным. Программа ДМС может быть изменена по желанию клиента: отдельные опции могут быть исключены или добавлены (например, можно включить плановую стационарную помощь и/или стоматологию), однако основу любой программы ДМС всегда составляет амбулаторно-поликлиническая помощь. В качестве бонусов страховщики предлагают телемедицину, экстренную помощь на территории РФ, линию психологической помощи и полисы выезжающих за рубеж.

Объем медицинской помощи в ДМС

**Полные тексты статей доступны только
для подписчиков.**

**Остальным желающим на платной основе.
Пишите: 7447273@bk.ru**

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

**ЖИЛИЩНОЕ
ПРАВО**

№ 6 июнь 2026

АККРЕДИТАЦИЯ ПОДРЯДЧИКОВ ИЖС: ФОРМАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ И БАНКОВСКИЙ АУДИТ ПОСТФАКТУМ

МАРГАРИТА КАЛИНИНСКАЯ, Азбука кредитных решений
КРЕДИТНЫЙ БРОКЕР

**...ПЕРВИЧНЫЙ АНАЛИЗ КОМПАНИИ ФИКСИРУЕТ
СОСТОЯНИЕ НА КОНКРЕТНУЮ ДАТУ, НО СТРОИТЕЛЬНЫЙ
БИЗНЕС И ПРОЦЕССЫ В НЕМ МЕНЯЮТСЯ ЕЖЕДНЕВНО...**

**...ВЕРНУТЬСЯ В ПУЛ АККРЕДИТОВАННЫХ ПОДРЯДЧИКОВ
МОЖНО, НО ЦЕНА ВОПРОСА — МЕСЯЦЫ ПЕРЕГОВОРОВ
И ПЕРЕСТРОЙКА ФИНАНСОВОЙ МОДЕЛИ ПОД ЖЁСТКИЕ
УСЛОВИЯ КОМПЛАЕНСА...**

**...ПРЕДСКАЗУЕМОСТЬ — ЕДИНСТВЕННАЯ ВАЛЮТА,
КОТОРУЮ БАНКИ ПРИНИМАЮТ БЕЗ ВОПРОСОВ...**

**ЗАКАЖИТЕ СЕБЕ В ПОДАРОК ЭЛЕКТРОННУЮ
ВЕРСИЮ ЭТОГО НОМЕРА: 7447273@VK.RU**



Антон Паламарчук

основатель и эксперт консалтингового агентства
по ИБ и антифишингу — Exrice Security (exrice.ru).
Telegram t.me/IPraptor

**ФИШИНГ, ЭТО НЕ АТАКА
НА ВАШЕ ОБОРУДОВАНИЕ,
ЭТО АТАКА НА ЧЕЛОВЕКА,
КОТОРЫЙ ЧИТАЕТ, ДУМАЕТ
И ПРИНИМАЕТ РЕШЕНИЯ**

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

Когда сотрудников компании приводят к нам на анти-фишинговое обучение, часто звучит вопрос: — «у нас же есть антивирусы фаерволы, зачем все эти дорогие игрушки если в итоге нужно учиться простым пользователям» На что мы чаще всего отвечаем достаточно просто — фишинг, это не атака на ваше оборудование, это атака на человека, который читает, думает и принимает решения. А человека ломают иначе.

Фишинг работает не потому, что люди невнимательны или не образованны. Он работает потому, что мозг устроен именно так: в условиях давления, дефицита времени или тревоги человек перестаёт проверять и начинает действовать — срабатывают более первобытные инстинкты, которыми и пользуются злоумышленники.

Чаще всего большинство атак направленных на человека держатся на четырёх китах: Срочность, авторитет, страх, контекст. Ниже поговорим о каждом из них подробнее.

Срочность

«Немедленно», «у вас 15 минут», «счёт будет заблокирован» и т д — это не случайные формулировки, а сознательное давление на систему принятия быстрых решений. Человек в режиме спешки не проверяет отправителя, а старается как можно скорее решить задачу.

АВТОРИТЕТ

Письмо от имени директора, запрос от налоговой, уведомление от банка. С детства мы реагируем на авторитетный источник иначе чем

на письмо от незнакомца. Атакующий надевает нужную маску и барьер недоверия автоматически снижается.

СТРАХ

«Ваш аккаунт заблокирован», «с вашей карты совершена подозрительная операция». Человек в состоянии тревоги хуже замечает несоответствия и хуже мыслит критически. Именно на это и делается расчёт.

КОНТЕКСТ

Если письмо содержит детали, которые «мог знать только свой» — имя коллеги, название проекта, дату встречи — психологически барьер снимается. Это целевой фишинг — атака не по площадям, а по конкретному человеку (или предприятию), которого предварительно изучили.

Отдельно стоит отметить, что фишинг давно вышел за пределы рабочей почты. Атака может начаться через личный мессенджер, SMS или звонок на мобильный, а с появлением дипфейков даже входящие видео-звонки приходится проверять (например, показыванием разных пальцев перед лицом звонящего). У многих сотрудников в голове есть установка: «на рабочем компьютере я осторожен, а личный телефон — это личное, там безопасно». Это заблуждение. Если через личный мессенджер передаются рабочие файлы или осуществляется вход в корпоративные системы — личный телефон уже стал частью периметра атаки и для него часто справедливы все те же рекомендации что и для корпоративной почты.

Для понимания с чем пользователь может иметь дело, давайте рассмотрим три сценария которые встречаются чаще всего.

ПРИМЕР 1

Атакующий взламывает почту реального подрядчика или создаёт адрес, визуально не отличимый от настоящего. В нужный момент (конец месяца, конец квартала, когда счета обычно и приходят) отправляется стандартный счёт. В самом счёте всё будет корректно: название, перечень услуг, сумма, но реквизиты — чужие. Компания замечает подмену не сразу, а когда реальный подрядчик спрашивает об оплате. К этому моменту деньги давно ушли.

ПРИМЕР 2

Атакующий изучает структуру компании, находит имя директора или финансового директора и создаёт почтовый адрес идентичный оригинальному используя визуально похожие символы для создания домена. Письмо приходит бухгалтеру с просьбой срочно провести платёж. Директор «на совещании». Нужно до конца дня. Механизмы срочности и авторитета работают одновременно.

ПРИМЕР 3

Письмо якобы от IT-отдела: плановое обновление, нужно подтвердить учётные данные. Ссылка ведёт на страницу, визуально идентичную корпоративному portalу. Сотрудник вводит логин и пароль. Страница благодарит за обновление. Никакой ошибки не было, ничего не сломалось. Просто теперь кто-то ещё знает пароль — и тихо читает корпоративную переписку.

Что касается определения фишингового письма, для полноценного освоения навыка необходима насмотренность и систематическое обучение которое можно получить или от компетентных IT сотрудников повидавших спам-атаки на корпоративную почту, или от специальных компаний занимающихся антифишинговым обучением.

Но основные факторы выявления всё же можно выделить:

Первое на что следует обратить внимание, это не тема и не текст, а **адрес отправителя**. Не отображаемое имя (оно может быть любым — «Ваш банк», «Директор», «IT-отдел» и т.д.), а именно адрес: support@sberbank-online.security-support.ru — это не Сбербанк. Это чужой домен «security-support.ru» с поддоменом sberbank-online, такой поддомен может создать владелец любого домена, даже вы сами.

Второе — ссылки. Перед кликом навести курсор: ссылка отобразится внизу браузера. Если текст говорит «войти в личный кабинет», а адрес ведёт на незнакомый или замаскированный домен — это не личный кабинет, т.е. имеет смысл переслать письмо компетентным специалистам ИТ\ИБ департамента на проверку.

Третье — вложения. Если файл не ожидался — не открывать, даже если отправитель выглядит знакомым. Скомпрометированный аккаунт знакомого отправляет вирус так же уверенно, как любой чужой адрес. Если файл важный — позвоните отправителю и уточните что письмо действительно отправлял он. То же самое правило действует для запаролённых архивов во вложениях письма, такие архивы не могут открыть антивирусные системы для проверки, что увеличивает вероятность взлома, поэтому просите переслать архив без пароля.

Четвёртое — давление и срочность. Любое письмо, требующее немедленного действия под угрозой последствий — это важный сигнал быть внимательнее, возможно это атака. Именно так и устроена манипуляция — создать для вас условия, при которых думать некогда.

Я сознательно не даю список из двадцати пунктов — он не запоминается и никогда не применится в реальности. А вот ОСВД — «от-

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

события | обзоры | анализ | советы | аналитика

**ЖИЛИЩНОЕ
ПРАВО**

№ 6 июнь 2026

ВСЕ РАВНО ОСТАЛСЯ ДОЛЖЕН...

Татьяна Новикова, юрист

...НАЛОГИ ЗА СДАЧУ КВАРТИРЫ ДОБРОСОВЕСТНО УПЛАЧЕНЫ, НО ПОСЛЕ КАМЕРАЛЬНОЙ НАЛОГОВОЙ ПРОВЕРКИ (ДАЛЕЕ – КНП) НАЛОГ ДОНАЧИСЛИЛИ И ПРИВЛЕКЛИ К ОТВЕТСТВЕННОСТИ...

...УСТАНОВЛЕНО: НОВАЯ КВАРТИРА ПРИОБРЕТЕНА ДО ПРОДАЖИ СПОРНОГО ОБЪЕКТА, ЛИШЬ ЧАСТЬ ВЫРУЧЕННЫХ ДЕНЕГ НАПРАВЛЕНА НА ПОГАШЕНИЕ ИПОТЕКИ, НЕ ДОКАЗАНО, ЧТО ИСПОЛЬЗОВАЛАСЬ В ЛИЧНЫХ ЦЕЛЯХ...

...НАЛИЧИЕ ФАКТА СДАЧИ КВАРТИРЫ НЕПРОДОЛЖИТЕЛЬНОЕ ВРЕМЯ ПЕРЕД ПРОДАЖЕЙ НЕ ЯВЛЯЕТСЯ БЕЗУСЛОВНЫМ КВАЛИФИЦИРУЮЩИМ ПРИЗНАКОМ ВЕДЕНИЯ ТАКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ...

...КЛЮЧЕВЫМ ФАКТОРОМ ДЛЯ ВЫНЕСЕНИЯ СУДАМИ РЕШЕНИЯ ЯВЛЯЕТСЯ ЦЕЛЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИМУЩЕСТВА...

**ЗАКАЖИТЕ СЕБЕ В ПОДАРОК ЭЛЕКТРОННУЮ
ВЕРСИЮ ЭТОГО НОМЕРА: 7447273@VK.RU**



Юрий Александров

Директор юридической компании А.Лигал,
г. Санкт-Петербург

Борьба с коррупцией

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

Борьба с коррупцией является очень важным направлением государственной деятельности.

Как указывается в Постановлении Конституционного Суда РФ от 09.01.2019 N 1-П — Россия как правовое демократическое государство призвана принимать для противодействия коррупции все необходимые правовые меры, включая направленные на предупреждение незаконного обогащения лиц, осуществляющих публичные функции. Как отметил Конституционный Суд Российской Федерации, правовая демократия, чтобы быть устойчивой, нуждается в эффективных правовых механизмах, способных охранять ее от злоупотреблений и криминализации публичной власти, легитимность которой во многом основывается на доверии общества. Этот вывод соотносится с требованиями Конвенции ООН против коррупции (принята 31 октября 2003 года Резолюцией 58/4 Генеральной Ассамблеи ООН), согласно которой предупреждение и искоренение коррупции — обязанность всех государств, поскольку коррупция затрагивает их экономику, порождает серьезные угрозы стабильности и безопасности общества, подрывает демократические и этические ценности, справедливость и наносит вред устойчивому развитию; незаконное приобретение личного состояния может нанести ущерб демократическим институтам, национальной экономике и правопорядку, а потому для эффективного предупреждения коррупции и борьбы с ней необходим всеобъемлющий и многодисциплинарный подход. Одним из эффективных средств по борьбе с коррупцией является право Генерального прокурора и подчиненных ему прокуроров закрепленное в ст. 17 Федерального закона от 03.12.2012 N 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам» предъявлять иски к госслужащим об изъятии их доходов и имущество, в отношении которого не представле-

но доказательств его законного происхождения. Указанный иск предъявляется по результатам проведенной прокурором проверки соответствия доходов и имеющегося имущества у госслужащего и подконтрольных ему лиц. В отличие от уголовно-правовой конфискации, предусмотренной ст. 104.1 УК РФ, изъятие имущества по ст. 17 Федерального закона от 03.12.2012 N 230-ФЗ происходит в гражданско-правовом порядке, что существенно облегчает процедуру доказывания, поскольку не предполагает наличие приговора о признании виновным в совершении преступления. В последнее время прокуратура занимает очень активную позицию по изъятию коррупционного имущества. Иски чаще всего предъявляются к судьям-коррупционерам, госслужащим, курирующим государственные заказы, сотрудникам различных силовых ведомств. Самым громким было дело судьи Верховного суда РФ, главы совета судей — Момотова В.В., который совмещал работу судьи с теневым бизнесом. В Постановлении от 31.10.2024 № 49-П Конституционный суд РФ указал на то, что в отношении требований об изъятии коррупционного имущества срок исковой давности не установлен, что также существенно упростило предъявление подобных исков. Основанием для изъятия имущества коррупционера и перехода его в собственность государства является вступившее в законную силу судебное решение об обращении взыскания на имущества коррупционера (ст. подп.8,9 п.2 ст. 235 ГК РФ). После вступления решения суда в силу прокурор получает в суде исполнительный лист на исполнение решения суда и направляет его в службу судебных приставов. Далее судебный пристав в порядке ст. 30, 88 Федерального закона от 02.10.2007 N 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» возбуждает исполнительное производство и производит арест коррупционного имущества

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

Дмитрий Троепольский

Директор по развитию PRonline

10 самых опасных профессий: кто рискует жизнью ради высокой зарплаты? Рейтинг, статистика и мнение эксперта

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

Директор по развитию PRonline Дмитрий Троепольский провел масштабный анализ данных Росстата, а также международных отчетов AFL-CIO и отраслевой статистики смертности за прошлый год, на основе которой составил рейтинг самых опасных профессий за 2026 год. По словам эксперта, к 2025 году область профессиональных рисков сильно изменилась: если раньше основными факторами несчастных случаев были аварии на производстве и человеческий фактор, то сейчас большую роль играют политические факторы и нехватка квалифицированных работников. Основными причинами остается износ оборудования, давление санкций и нехватка специалистов, что приводит как к переутомлению, так и к ошибкам. Тем не менее, в опасных секторах зарплаты продолжают расти, но это не решает проблему.

Рассказываем, о десяти самых опасных профессиях в России и глобальных тенденциях 2026 года.

1. Вальщик леса

Среди несчастных случаев в сфере лесного хозяйства первое место по смертности занимают именно представители профессии вальщик леса, как в России, так и в мире. Опасности связаны с падением деревьев, работой с бензопилой и занятостью в плохую работу, например, в снег или ветер, а также в условиях плохой видимости. В северных регионах России, например, в Коми и Иркутской области,

ситуация также усугубляется отсутствием близлежащих больниц и травмпунктов.

Коэффициент смертности составляет 95 случаев на 100.000 человек.

Средняя зарплата: в пределах 80.000 — 100.000 рублей в месяц.

Основной причиной смерти являются падение деревьев, повреждения пильной цепи и придавливание бревнами.

2. САПЕР

Эта профессия вышла на второе место в российском рейтинге смертности из-за необходимости очистки территорий от неразорвавшихся боеприпасов. Такая работа требует особой точности, а любая ошибка может привести к летальному исходу, к тому же, защитные костюмы не всегда спасают от риска подрыва.

Коэффициент смертности составляет 50 случаев на 100.000 человек.

Средняя зарплата: 90.000 — 130.000 рублей в месяц.

Основные причины гибели — подрыв при обезвреживании взрывных устройств и детонация скрытых мин.

3. Моряк промыслового флота

Рыболовство также считается одной из самых опасных профессий в России, особенно в акваториях Охотского и Баренцева морей. На это влияют экстремальные штормы, быстрое обледенение судов и работа с тяжелыми тралями, которые создают постоянную угрозу для жизни.

Коэффициент смертности составляет 45 случаев на 100.000 человек.

Средняя зарплата: 100.000 — 180.000 рублей в месяц.

Основные причины гибели: смыв за борт волной, затопление судна в шторм, травмы механизмами траления.

4. Водолаз

Работы на глубине нередко связаны с рисками, которые невозможно полностью исключить даже за счет современного оборудования. Кессонная болезнь и отказ систем жизнеобеспечения нередко приводят к мгновенной гибели, а в России также бывают случаи запутывания в подводных конструкциях при нулевой видимости.

Коэффициент смертности составляет 32 случая на 100.000 человек.

Средняя зарплата: от 75.000 до 120.000 рублей в месяц.

Основными причинами гибели являются баротравмы, истощение запаса воздуха, запутывание в тросах и сетях.

5. Шахтер

Сегодня угольная промышленность продолжает оставаться зоной повышенного риска. Отчасти это связано с тем, что глубина шахт в России увеличивается, давление пород и концентрации метана повышается, а аварии демонстрируют уязвимость систем вентиляции и газоотвода.

Коэффициент смертности составляет 28 случаев на 100.000 человек. Средняя зарплата: от 90.000 до 130.000 рублей в месяц.

Основные причины гибели — взрыв метана и угольной пыли, обрушение кровли и пожары.

6. Промышленный альпинист

Специалисты, занятые на работах на высоте, в частности трудящиеся на небоскребах, мостах и промышленных трубах, очень зависимы от качества и надежности снаряжения. В прошлом году было зафиксировано множество случаев смертности, связанных с использованием изношенного оборудования из-за трудностей с импортом сертифицированных материалов.

Коэффициент смертности 22 случая на 100.000 человек.

Средняя зарплата: от 150.000 до 200.000 рублей в месяц.

Основные причины гибели — падения с высоты, обрывы каната или нарушение анкеровки, падение предметов сверху.

7. Водитель спецтехники

Управление многотонными самосвалами, такими как БелАЗ или Камаз, особенно в условиях карьеров, требует очень высокой концентрации водителей. Нередко нестабильность грунта, крутые спуски и плохая видимость, особенно в пыльную погоду, становятся причинами опрокидывания техники и, как следствие, смерти.

Коэффициент смертности 19 случаев на 100.000 человек.

Средняя зарплата: от 90.000 до 140.000 руб в месяц.

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

**ЖИЛИЩНОЕ
ПРАВО**

№ 6 июнь 2026

НОВЫЕ ФОРМЫ МОШЕННИЧЕСТВА С ЖИЛЬЕМ: ПОЧЕМУ СЕГОДНЯ ОПАСНЫ НЕ ПОДДЕЛЬНЫЕ ПОДПИСИ, А «ДОБРОВОЛЬНЫЕ» СДЕЛКИ

**ЕКАТЕРИНА Кудряшова (Лапина), кандидат юридических наук,
доцент, практикующий юрист**

**...СОВРЕМЕННОЕ МОШЕННИЧЕСТВО РАБОТАЕТ НЕ ЧЕРЕЗ ПОДЛОГ,
А ЧЕРЕЗ ДОВЕРИЕ, СПЕШКУ И АСИММЕТРИЮ ИНФОРМАЦИИ...**

**...СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПОКАЗЫВАЕТ: ДОКАЗАТЬ, ЧТО
ВОЛЯ БЫЛА СФОРМИРОВАНА ПОД ВЛИЯНИЕМ ДАВЛЕНИЯ ИЛИ
ЗАБЛУЖДЕНИЯ (ст. 178-179 ГК РФ), КРАЙНЕ СЛОЖНО...**

**...КЛЮЧЕВАЯ ПРОБЛЕМА СЕГОДНЯ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ НЕ В
ОТСУТСТВИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ, А В ОШИБКАХ ПРИ
ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ. И, КАК ПОКАЗЫВАЕТ ПРАКТИКА, САМЫЕ
СЛОЖНЫЕ СПОРЫ ВОЗНИКАЮТ НЕ ТАМ, ГДЕ ДОКУМЕНТЫ
ПОДДЕЛЬНЫЕ, А ТАМ, ГДЕ ОНИ ПОДПИСАНЫ ДОБРОВОЛЬНО...**

**ЗАКАЖИТЕ СЕБЕ В ПОДАРОК ЭЛЕКТРОННУЮ
ВЕРСИЮ ЭТОГО НОМЕРА: [7447273@VK.RU](mailto:7447273@vk.ru)**

Трудовой спор врача с с поликлиникой

Источник: https://dzen.ru/video/watch/6409b375d4e137214ae95059?share_to=telegram

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

**ДЕ-ЮРЕ**
БЮРО АДВОКАТОВ**Владислав Алехин**

юрист МГКА «Бюро адвокатов «Де-юре»

На практике нередко дисциплинарные взыскания обжалуются работниками в суд, особенно, когда в виде меры дисциплинарной ответственности работодателем избрано увольнение. Работа врача связана со взаимодействием с большим количеством людей, как с коллегами, так и с пациентами. Закономерно, что знаменитая поговорка «всем не угодишь» работает в полной мере, когда пациентом на врача подаётся жалоба, в связи с чем медицинская организация прежде, чем привлечь врача к ответственности, обязана тщательно рассмотреть жалобу, выслушать обе стороны конфликта, собрать комиссию и провести в отношении врача расследование дисциплинарного проступка в случае обнаружения признаков такового по всем правилам, предусмотренным ТК РФ и локальными нормативными актами. Также важно ознакомить работника с результатами служебного расследования и истребовать у него письменные объяснения относительно предполагаемого дисциплинарного проступка, что работодатели нередко игнорируют.

К сожалению, в рассматриваемом споре медицинская организация при расследовании совершения врачом дисциплинарных проступков проигнорировала ряд требований ТК РФ. Нарушения норм материального и процессуального права допустили также суды первой, апелляционной и кассационной инстанций, когда врач обратился за защитой своих трудовых прав. Но настойчивость врача позволила дойти судебному спору до ВС РФ, который справедливо указал на ряд ошибок су-

дов и ошибок, допущенных медицинской организацией при привлечении врача к дисциплинарной ответственности в виде увольнения (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), которые судами трёх инстанций исправлены не были.

В частности, ВС РФ справедливо акцентировал внимание на следующих обстоятельствах:

- Суды не дали оценку доводу врача о том, что ее увольнение носит намеренный характер со стороны работодателя и вызвано предвзятым к ней отношением нового руководства поликлиники, после восстановления её на работе по решению суда (попытка уволить врача уже предпринималась руководством поликлиники) работодателем не было оборудовано ее рабочее место для приема пациентов, в результате чего она не смогла провести прием пациента, который подал соответствующую жалобу главному врачу поликлиники.
- Не был исследован довод врача о том, что необходимая медицинская помощь была оказана пациенту, но от госпитализации он отказался.
- На одном из приёмов врача присутствовал дежурный администратор, которая приняла решение, ставшее поводом для обращения пациента с жалобой на врача.

Этим доводам, заявленным врачом, и их обоснованиям суды не дали надлежащей оценки, в том числе с учетом положений нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность медицинских организаций государственной системы здравоохранения, порядок проведения диспансерного наблюдения и порядок обеспе-

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

**ЖИЛИЩНОЕ
ПРАВО**

№ 6 июнь 2026

ГЛАВНОЕ ИЗМЕНЕНИЕ ПОСЛЕДНИХ ЛЕТ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ В ТОМ, ЧТО БИЗНЕС ТЕПЕРЬ ПОКУПАЕТ НЕ ПРОСТО ПЕРЕВОД ДЕНЕГ, А ДОСТУП К РАБОЧЕМУ ПЛАТЕЖНОМУ МАРШРУТУ

Альберт Бодокия

**...РЫНОК ПРЕВРАТИЛСЯ В СЛОЖНУЮ МНОГОУРОВНЕВУЮ
ИНФРАСТРУКТУРУ ПОСРЕДНИКОВ, ПЛАТЕЖНЫХ АГЕНТОВ,
КРИПТОВАЛЮТНЫХ ОТС КАНАЛОВ, ВСТРЕЧНЫХ РАСЧЕТОВ И
ЛОКАЛЬНЫХ ФИНАНСОВЫХ ХАБОВ...**

**...ГЛАВНОЙ ОШИБКОЙ СТАНОВИТСЯ ЗАВИСИМОСТЬ ОТ ОДНОГО
АГЕНТА ИЛИ ОДНОЙ СТРАНЫ...**

**...Главная проблема заключается уже не в том,
можно ли провести платеж, а в том, насколько долго
конкретный маршрут останется жизнеспособным и
насколько дорого будет стоить его поддержание...**

**ЗАКАЖИТЕ СЕБЕ В ПОДАРОК ЭЛЕКТРОННУЮ
ВЕРСИЮ ЭТОГО НОМЕРА: 7447273@VK.RU**

Подсудность трудовых споров

Источник: https://dzen.ru/video/watch/60c063b088a59644436edc60?s_id=174397823512311757

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

**Елена Музалевская**

Адвокат, управляющий партнер Адвокатского бюро
«АВЕДА»

Вопросы подсудности трудовых споров занимают одно из центральных мест в системе процессуальных гарантий защиты трудовых прав. Правильное определение компетентного суда является необходимым условием реализации конституционного права на судебную защиту, закрепленного в ст. 46 Конституции РФ. Ошибки в определении подсудности влекут возвращение искового заявления или передачу дела по подсудности, что существенно увеличивает сроки разрешения спора и ставит работника в заведомо невыгодное положение.

Трудовые споры по общему правилу рассматриваются районными судами общей юрисдикции. Данное положение следует из статей 23 и 24 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее — ГПК РФ), ст. ст. 382, 391 ТК РФ, абз. 1 п. 1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Мировым судьям трудовые споры неподсудны, за исключением случаев выдачи судебного приказа о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы (ст. 122 ГПК РФ). Верховный Суд Российской Федерации неоднократно подчеркивал, что даже при цене иска, не превышающей пятидесяти тысяч рублей, дела, вытекающие из трудовых отношений, подлежат рассмотрению районными судами, а не мировыми судьями (пункт 1 постановления Пленума

Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Общее правило территориальной подсудности, установленное ст. 28 ГПК РФ, предполагает предъявление иска по месту нахождения ответчика. Для работника, проживающего в ином населенном пункте, чем зарегистрирован работодатель, данное правило может представлять серьезное препятствие в реализации права на судебную защиту.

Существенное значение для трудовых споров имеет правило альтернативной подсудности. Ч. 6.3 ст. 29 ГПК РФ предоставляет работнику право предъявлять иски о восстановлении трудовых прав также по месту своего жительства. Данная норма введена в 2016 году Федеральным законом от 03.07.2016 N 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» и стала важной процессуальной гарантией. Кроме того, часть 9 той же статьи допускает предъявление иска, вытекающего из трудового договора, в котором указано место его исполнения, в суд по месту исполнения такого договора. Таким образом, можно обратиться в суд по месту нахождения филиала или представительства юридического лица либо по месту нахождения соответствующего обособленного подразделения (п. 1 Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020).

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ

события | обзоры | анализ | советы | аналитика

**ЖИЛИЩНОЕ
ПРАВО**

№ 6 июнь 2026

КАК ДОКАЗАТЬ ПОДЛИННОСТЬ ДОКУМЕНТА?

**Виктор Молодёжников, Адвокат Московской коллегии
адвокатов «Сед Лекс»**

**...ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОДЛИННОСТИ ЭЛЕКТРОННОГО ДОКУМЕНТА
—ЗАДАЧА НЕ СЛОЖНАЯ: ДОСТАТОЧНО ПРОВЕРИТЬ
СЕРТИФИКАТ ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСИ С ПОМОЩЬЮ
УДОСТОВЕРЯЮЩЕГО ЦЕНТРА ИЛИ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ
СЕРВИСОВ...**

**...В СЛУЧАЕ ЕСЛИ ПЕРЕД НАМИ ДОКУМЕНТ НА БУМАЖНОМ
НОСИТЕЛЕ И СУЩЕСТВУЕТ СПОР ОТНОСИТЕЛЬНО
ЕГО ПОДЛИННОСТИ, МОЖНО СДЕЛАТЬ ЗАПРОС К
ПЕРВОИСТОЧНИКУ...**

**...ПРИ НАЛИЧИИ СПОРА ПОСЛЕДНЕЕ СЛОВО В ОЦЕНКЕ ВСЕХ
ДОКАЗАТЕЛЬСТВ ДОСТОВЕРНОСТИ ДОКУМЕНТА ВСЕГДА
ОСТАЁТСЯ ЗА СУДОМ...**

**ЗАКАЖИТЕ СЕБЕ В ПОДАРОК ЭЛЕКТРОННУЮ
ВЕРСИЮ ЭТОГО НОМЕРА: 7447273@VK.RU**

Повышение пошлин для мигрантов

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

**Ирина Олифирова***эксперт по трудовым отношениям, судебный юрист*

Законопроект о повышении налоговых пошлин для мигрантов принят Государственной думой в первом чтении. Правительство Российской Федерации одобрило законопроект Министерства финансов о резком повышении государственных пошлин для иностранцев с 1 июля 2026 года. Сборы вырастут на 200–1000% (до 12 раз) для покрытия расходов на администрирование миграции.

Согласно законопроекту, прием в российское гражданство и выход из него будут обходиться в 50 000 рублей вместо 4 200 рублей. За приглашение на въезд придется заплатить по 8 000 рублей за каждого приглашенного вместо 960 рублей. Визы для въезда и выезда из России хотят поднять с 1 200 рублей до 2 000 рублей, а визы для многократного пересечения границы — с 1 920 рублей до 6 000 рублей.

Получение разрешения на временное проживание в случае принятия законопроекта обойдется в 15 000 рублей вместо 1 920 рублей, а оформление вида на жительство в 30 000 рублей вместо 6 000 рублей. Для иностранцев, прибывающих в Россию с целью обучения, цена аналогичного разрешения увеличится до 8 000 рублей с нынешних 1 920 рублей. Разрешения на привлечение и использование иностранных работников будут стоить уже не 12 000 рублей, а 15 000 рублей. Кроме того, предлагается установить штраф в размере 5 000 рублей за замену испорченного или утраченного документа о временном проживании.

Также будут добавлены новые виды пошлин — за замену вида на жительство (6 000 рублей) и за выдачу дубликата разрешения на временное проживание, в том числе в образовательных целях в размере 5 000 рублей.

При этом, законопроект предусматривает освобождение от уплаты пошлин за прием в гражданство лиц без гражданства (бывших граждан СССР), а также участников государственной программы по переселению соотечественников и членов их семей в Российскую Федерацию. Кроме того, от уплаты пошлин за прием в гражданство и выдачу вида на жительство освобождаются иностранцы, заключившие контракт о прохождении военной службы в Вооруженных силах России в период специальной военной операции (сроком на один год), и члены их семей, в том числе в случае гибели военнослужащего.

Если поправки в закон примут, то это приведет к значительному увеличению дополнительных доходов федерального бюджета. Однако, последствия от повышения пошлин могут выйти далеко за рамки бюджета и привести, в том числе, к сокращению миграционных потоков и давлению на рынок труда. И именно это сейчас вызывает больше всего споров.

Повышение пошлин способно подтолкнуть часть мигрантов к уходу в теневой сектор. Для низко квалифицированных работников расходы на оформление документов могут приблизиться к месячному заработку, что поставит их перед выбором между легальной работой и неформальной занятостью.

Кроме того, увеличение пошлин на разрешение на привлечение

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

ЧИТАЙТЕ В СЛЕДУЮЩИХ НОМЕРАХ



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

**ЖИЛИЩНОЕ
ПРАВО**

№ 6 июнь 2026

ВЫСЕЛЕНИЕ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

НИКИТА КИТАЕВ, юрист, ЮРИДИЧЕСКАЯ ФИРМА ТИМОФЕЕВ/ЧЕРЕПНОВ/
КАЛАШНИКОВ

...НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНЕГО РЕБЕНКА НЕЛЬЗЯ ВЫСЕЛИТЬ ИЗ КВАРТИРЫ, ДАЖЕ ПРИ УСЛОВИИ, ЧТО НИ САМ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИЙ РЕБЕНОК, НИ ЕГО РОДИТЕЛИ В КВАРТИРЕ НЕ ПРОЖИВАЮТ. Однако так может быть не всегда...

...Отказ можно получить и тогда, когда ребенок вместе с матерью проживает в спорной квартире, а прописан по другому месту жительства. В этом случае суд также займет позицию ответчика...

...Нецелесообразным является оспаривание права собственности на квартиру за ребенком-сиротой. Например, если он все детство провел на попечении детского социального учреждения, а затем вернулся на свое прежнее место жительства, то суд в своей позиции также будет защищать права ребенка, несмотря на отсутствие прописки (регистрации) по данному адресу...

**ЗАКАЖИТЕ СЕБЕ В ПОДАРОК ЭЛЕКТРОННУЮ
ВЕРСИЮ ЭТОГО НОМЕРА: 7447273@VK.RU**

Арест материнского капитала

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



Валентина Куделина

юрист, руководитель офиса юридической
компании «Центр Правосудия» в г. Краснодаре.
<https://centerpravosudia.ru/>

Суд подтвердил незаконность ареста материнского капитала приставами, защищая семьи от произвола.

Решение логично и соответствует ст. 101 ФЗ №229 «Об исполнительном производстве»: маткапитал — неприкосновенная выплата из госфондов (п.12 ч.1). Суды (ВС РФ, обзоры 2016–2026) последовательно запрещают взыскание, кроме ипотеки по ФЗ №256. Причина ареста — техношибки (смешанные счета) или халатность приставов, но практика жесткая: арест снимают по жалобе в 2 дня.

Плюсы для граждан: пострадавшие снимают блокировку через заявление приставам (с справкой СФР, выпиской банка) или суд (ст. 122 ФЗ №229). Это предотвращает обналичку через мошенников (ст. 159.2 УК РФ).

Минус: задержки использования на жилье/детей до разблокировки.

РЕКОМЕНДАЦИИ ГРАЖДАНАМ

- При аресте: требуйте акта идентификации средств, подавайте жалобу ФССП/суд.
- Храните маткапитал отдельно.
- Решение укрепляет защиту — кредиторы не смогут «дотянуться» до пособий.

Госдума включит сопровождение в суде по трудовым спорам в перечень бесплатных юридических услуг

Источник: https://dzen.ru/video/watch/6787cc643d6b79211407efc6?s_id=174397823512311757

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

 ПРАВОКАРД**Диана Ошнокова***заместитель руководителя по судебной работе
ПРАВОКАРД*

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ СТАЛИ ДОСТУПНЕЕ: ЧТО ИЗМЕНИЛОСЬ С НОЯБРЯ 2025 ГОДА

С 15 ноября 2025 года вступили в силу важные изменения в Федеральный закон от 21.11.2011 № 324-ФЗ «О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации». Они внесены Федеральным законом от 04.11.2025 № 407-ФЗ и касаются расширения перечня случаев, когда государственные юридические бюро и адвокаты обязаны бесплатно представлять интересы граждан в судах по трудовым спорам.

Пункт 2 части 3 статьи 20 Закона № 324-ФЗ дополнен подпунктом «ж». Теперь государственные юрбюро и адвокаты — участники государственной системы бесплатной юридической помощи — представляют в судах интересы граждан (истцов или заявителей) по следующим категориям трудовых дел:

- об отказе работодателя в заключении трудового договора, если этот отказ нарушает гарантии, установленные Трудовым кодексом РФ (например, дискриминация по возрасту, полу, инвалидности, наличию детей — ст. 64 ТК РФ);
- о восстановлении на работе;
- о взыскании заработка, в том числе за время вынужденного прогула;

- о компенсации морального вреда, причинённого неправомерными действиями (бездействием) работодателя.

Важно понимать: право на бесплатную юридическую помощь имеют не все работники, а лишь категории граждан, перечисленные в статье 20 Закона № 324-ФЗ. Это, в частности, малоимущие граждане (среднедушевой доход ниже прожиточного минимума), инвалиды I, II групп, ветераны Великой Отечественной войны, Герои России, дети-сироты, граждане пожилого возраста (в некоторых регионах) и другие льготные категории.

ПРИМЕР

Например, работник, инвалид II группы, был уволен по сокращению штата. Работодатель не предложил ему все имеющиеся вакансии, соответствующие его состоянию здоровья, что нарушает ст. 179 ТК РФ (преимущественное право на оставление на работе) и требования о трудоустройстве инвалидов. Работник обратился в адвокатское образование, участвующее в государственной системе бесплатной юридической помощи. Адвокат представляет его интересы в суде бесплатно. Для работника это серьёзная поддержка, особенно с учётом его инвалидности.

Что изменилось для РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Следует ожидать роста исков, особенно по отказам в приёме на

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



Надежда Маняхина

*Руководитель практики разрешения коммерческих споров
АО АБ «Земчихин и партнёры» Самарской области*

Госдума включит сопровождение в суде по трудовым спорам в перечень бесплатных юридических услуг

Институт бесплатной юридической помощи в Российской Федерации представляет собой совокупность правовых норм, направленных на обеспечение конституционного права граждан на квалифицированную юридическую помощь (ст. 48 Конституции РФ) независимо от их имущественного положения. Основополагающим актом в данной сфере является Федеральный закон «О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации» от 21.11.2011 г. № 324-ФЗ, закрепивший как государственную, так и негосударственную системы бесплатного правового сопровождения.

С теоретической точки зрения, бесплатная юридическая помощь выступает одной из форм реализации социальной функции правового государства. Принцип доступности правосудия, закрепленный в статье 6 Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод, предполагает не только формальное наличие судебной системы, но и реальную возможность для гражданина отстоять свои права в суде, что невозможно без квалифицированного представительства.

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



события | обзоры | анализ | советы | аналитика

ЖИЛИЩНОЕ ПРАВО

№ 6
июнь
2026

Подписные индексы по каталогу Урал-пресс — 79154, 79357

Екатерина Кудряшова (Лапина)

Как международный брак превращается в трансграничный судебный конфликт



Екатерина
Кудряшова

Ульяна Зеленая

Изменения в жилищном законодательстве и судебная практика за июнь



Ульяна
Зеленая

Василий Орленко

Попытка банкротства ребёнка



Василий
Орленко

Маргарита Калининская

Аккредитация подрядчиков ИЖС: формальные требования и банковский аудит постфактум



Маргарита
Калининская

Тамаз Хабази

Доверенность в бизнесе: кейсы, проблемы и пути их решения



Тамаз
Хабази

Татьяна Човикова

Всё равно остался должен...



ЕЖЕКВАРТАЛЬНЫЙ ЖУРНАЛ

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

www.TOP-PERSONAL.RU

(апрель-июнь)

В номере:

№2
2026

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:



МАСТЕР ПРОДАЖ

ОБЗОРЫ • КОММЕНТАРИИ • ПРАКТИКА

№ 6 / 2026

Главная тема номера: РЕБРЕНДИНГ



Юлия Волкова
Директор по маркетингу
ГК «Найт Стрит» и
«Эйчкью»



Николай Немков
Управляющий партнер
юридической
компании «Консультант»



Ян Прядкин
Основатель патентного
центра «РусьПатент»



Евгений Денисов
Предприниматель
и эксперт по
маркетплейсам



Дина Бражич
Директор по целям
поставок STELLAR
group



Светлана Курашева
Генеральный директор
Группа Компаний
«Сантэнс»



Алексей Никонов
Собственник фабрик
мебели «Уютная
Среда»



**Александра
Кошелева**
Основатель
CaramelSling



Евгений Шольчев
Основатель агентства
«Шольчев»



Борис Севастьянов
исполнительный директор
ООО «Апрель Инновации»



**Александр
Гильвей**
Ведущий юрист по
интеллектуальной
собственности
Патентное бюро
«ПАТЕНТИКА»



Владимир Каракотов
Директор агентства
локального маркетинга и
наружной рекламы
МедиаКаталог



Николай Акопов
Продюсер
Основатель и
руководитель студии
Ratpack Production



Ольга Калашникова
PR-консультант



Алиса Айдарова
Маркетолог Itmonolith

ИЗДАТЕЛЬСТВО ЖУРНАЛА

