

УДК 33 DOI: 10.14451/1.233.334

Значимость роли креативного профессионализма адвоката в судебных спорах при реализации бизнес-проектов в цифровой экономике

© 2024 **Садовниченко Ирина Федоровна**

Студент 2 курса магистратуры. Самарский государственный экономический университет.

E-mail: irina.sadovn@list.ru

© 2024 **Лошкарев Андрей Викторович**

Кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского и арбитражного процесса. Самарский государственный экономический университет.

E-mail: 2482337@mail.ru

Ключевые слова: адвокат, бизнес-проекты, кадровая политика, мотивация, эмоциональный капитал, горизонтальная модель управления, система внутреннего контроля, интегрированная система учета, стратегия устойчивого развития.

В период цифровизации экономики в России и постоянно меняющейся экономической ситуации возникают новые направления в работе адвокатов. Появляются новые профессиональные требования к адвокатам, такие как профессиональная креативность, быстрота принятия решения, интегрированное мышление. Возникают новые организационные вопросы судов данного периода и адвокатуры, связанные с сотрудничеством с прокуратурой. Современные адвокаты рассматривают возможные решения новых проблемных вопросов во взаимосвязи с другими правоохранительными органами.

Актуальность темы статьи основывается на теоретической и практической значимости вопросов историко-правового характера, которые рассматривают проблемы содержания и существенных характеристик Российского института адвокатуры.

В настоящее время традиционные роли адвокатуры пересматриваются. Адвокатура в России прошла сложный путь становления и развития. Вольная адвокатура зародилась, когда основа

российского законодательства об адвокатуре была заложена в таких документах, как Декларация прав и свобод человека и гражданина (принята 22 ноября 1991 г. Верховным советом РСФСР); Конституция Российской Федерации 1993 г. В рамках проводимой в стране судебной реформы президентом Российской Федерации весной 2001 г. был внесен проект Федерального закона «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации». Он был принят парламентом 31 мая 2002 г., действующий

и ныне Федеральный закон 363-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» и вступил в силу в 2002 г. Принятие этого Закона стало одним из важнейших элементов судебной реформы.

В России в конце XX века и начале XXI сложилась острая необходимость по оказанию эффективной и быстрой адвокатской помощи в сфере уголовного судопроизводства, оспаривающей вину по обвинению в экономических преступлениях, преступном умысле. Такая ситуация сложилась по объективным причинам. Инвестиционная и инновационная деятельность обычно сопровождаются различными видами рисков. Руководители бизнес-проектов или инновационных проектов иногда сталкиваются с обвинениями: УК РФ по статье 160 пункт 3 «Присвоение или растрата» (в случае, если инвестором проекта выступало государство), УК РФ по статье 199 «Уклонение от уплаты налогов, сборов подлежащих уплате организацией, и (или) страховых взносов, подлежащих уплате организацией – плательщиком страховых взносов» (в случае, если инвестором проекта выступает коммерческая организация или предприниматель), обвинение в преступном умысле руководителей проектов по статье 54.1 НК РФ (с указанием суммы недоимки и штрафов в бюджет по оценке судебных экспертов).

Но следует помнить, что бывают судебные ошибки и ошибочные заключения судебных экспертов, которые могут быть признаны недостаточным доказательством в случае доказательства профессиональной ошибки эксперта при повторной экспертизе. Повторная экспертиза может быть проведена с целью доказательства добросовестности действий руководства инвестиционного проекта при формировании стратегии устойчивого развития.

Изначально убыточные договоры запрещены законодательством Российской Федерации, но если исполняемый договор стал убыточным в процессе его реализации по объективным причинам, такая ситуация регулируется ПБУ 8/2010, IAS 37 и не оценивается как нарушение

законодательства.

Для оценки ситуации необходимо обозначить четкие границы представления об инвестициях, инновациях, инновационных кейсах, бизнес-проектах, как о специфических объектах учета. При таком подходе тщательно изучается стратегия устойчивого развития инвестиционного проекта. При оценке рисков актуальны две величины, характеризующие риск: степень риска (возможность происхождения такого события) и мера или цена риска (вероятные потери при таком событии). Учитываются внутренние и внешние возможные риски (то есть учитываются и включаются в расчет финансового результата события, которые с некоторой вероятностью могли произойти и вызвать «заморозку» бизнес-проекта или привести к убыточности проекта). Следовательно, важна оценка стратегии устойчивого развития, которая применялась руководством проекта. Оцениваются системы внутреннего контроля и внешнего контроля. Доказанная добросовестность руководства при формировании стратегии устойчивого развития бизнес-проекта или инновационного проекта является основанием для снятия обвинения по ст.199 УК РФ, по ст.160 п.3 УК РФ, 54.1 НК РФ.

Организация и деятельность адвокатуры тесно связаны с экономической ситуацией в стране, с цифровизацией экономики, внедрения на законодательном уровне международных стандартов финансовой отчетности (интегрированная система учета является ее элементом), духовными ценностями современного поколения, народными традициями в свете современной жизни, актуальностью появления новых профессиональных направлений в работе адвоката. Исторически сложилось, что реалии действительности создают необходимость в конкретизации предложений, вносимых юридической наукой по изменению и улучшению традиционной роли адвокатуры в стране [6].

В случае обвинения руководства бизнес-проектов, инновационных проектов в преступном умысле по статье 54.1 НК РФ, актуальна грамотная профессиональная оценка спорной

ситуации. Очень большое значение имеет внимательное изучение обоснования оценки эксперта причин возникновения убыточности или «заморозки» бизнес-проекта или инновационного проекта. В ноябре 2011 года был опубликован план по развитию бухгалтерского учета и отчетности в Российской Федерации на основе Международных стандартов финансовой отчетности Приказ Минфина России от 30.11.2011 №440. Бухгалтерский учет в Российской Федерации регламентируется законодательными актами высшего уровня: Федеральный закон «О консолидированной финансовой отчетности» № 208-ФЗ от 27.07.2010 года и Федеральный закон «О бухгалтерском учете» №402 -ФЗ от 06.12.2011года [4].

На основании этих законов в России применяются как российские Федеральные стандарты бухгалтерского учета, так и МСФО (Международные стандарты финансовой отчетности). Стандарты МСФО с концепцией. В современной деловой практике, руководство и главные бухгалтеры бюджетных организаций и многих коммерческих организаций обязаны проходить обучение и аттестацию по МСФО. В связи с цифровизацией экономики, приобретают значимость в будущем отчетность по МСФО, цифровая отчетность (интегрированная отчетность), профессионализм талантливых специалистов, искусственный интеллект, деловая репутация, эмоциональный капитал. Но в связи с тем, что у роботов эмоций нет вообще, значимые и востребованные для развития экономики эмоциональный капитал и эмоциональный интеллект не могут быть роботезированы. За искусственным интеллектом будущее, потому что он быстрее, чем человек, перебирает варианты решений экономических ситуаций. Другими словами, компьютер перебирает намного быстрее большие массы данных (по принципу некоторых алгоритмов и шифров), чем человек. И когда искусственный интеллект, таким образом, выдает результат (решение спорной ситуации), талантливый человек может придумать новый вариант решения. Человек может придумать новое решение, лучшее чем предложил компьютер. Компьютер может только при-

нять или не принять уже существующие варианты. Человек может придумать новый вариант того, что может быть по-другому (по-новому). Следовательно, в связи с цифровизацией экономики, искусственный интеллект постепенно заменит всех средних юристов и экономистов, которые работают, применяя принцип перебора вариантов решений ситуации. Но пока искусственный интеллект не может заменить специалиста, который работает по принципу «может быть новое, иное решение».

Возрастает значение нестандартного профессионального мышления адвоката и быстрота нестандартных профессиональных действий, профессиональных интуитивных и креативных навыков адвоката в ближайшем будущем при защите интересов доверителя, которого обвиняют в преступном умысле по статье 54.1 НК РФ. В связи с цифровизацией экономики адвокату, специализирующемуся на защите при обвинении по статье 54.1 НК РФ, следует помнить то, что успешно сделано в текущий момент, может потерять актуальность в ближайшее время. Поэтому профессиональная креативность, скорость принятия решения и интуиция будут востребованы в будущем. В Российской Федерации убыточные договоры запрещены на законодательном уровне. Но они допустимы, если стали такими в процессе реализации по объективным причинам. В случае, когда убыток меньше, чем неустойка прописанная в договорных обязательствах при расторжении договора. Руководство проекта выбирает вариант решения в пользу меньшего убытка и завершает работы по убыточному договору. Подобные ситуации регулируются ПБУ 8/2010 и IAS 37. Такая ситуация не является нарушением законодательства [5]. Кроме того, исследователи отмечают повышенное внимание к адвокатской монополии в последние годы [7], а также отмечают курс на профессионализацию судебных представителей [1].

Но, как правило, реализация бизнес-проекта, инновационного проекта, осуществляется после получения положительного заключения специалистов. Прежде чем обвинять руководство

бизнес-проекта (или инновационного проекта) по ст.54.1 НК РФ, надо перепроверить обоснованность заключения судебного эксперта со стороны обвинения. Возможно, заключение судебного эксперта будет ошибочным и произойдет судебная ошибка. Необходимо разделять причины возникновения убытков на события непреодолимой силы и недобросовестность руководства проекта.

При добросовестной работе руководства проекта продуманы и отлажены основные бизнес-процессы: снабжение – производство – реализация. Для выполнения такой задачи необходимо создание эффективной системы внутреннего контроля. Основой для этого являются нормативная база, кадровая политика, установленный порядок по документальному оформлению фактов хозяйственной жизни, планирование (план закупок, номенклатурный план поставок), бухгалтерский и налоговый учет, бухгалтерская и налоговая отчетность, управленческий учет и отчетность (факторный анализ исполнения планов), договорная работа (отчеты по исполнению договоров, работа с дебиторской и кредиторской задолженностями). Нормативную базу составляют локальные нормативные акты: Положения об организации бизнес-процесса, Общие Положения (об этике, о противодействии коррупции, о трудовом распорядке, коллективный договор и т. д.). Кадровая политика организации включает в себя Штатное расписание (тарифные ставки, оклады), должностные инструкции, приказы о полномочиях и ответственности, договоры о материальной ответственности, положения о премировании и т. д. Документальное оформление операций: правила оформления первичных документов (учетная политика по бухгалтерскому учету, учетная политика по налоговому учету), графики документооборота, разделение полномочий и т. д. Для того чтобы учитывать факты хозяйственной жизни организации, необходимо сформировать нормативную базу для кадровой политики организации, нормативное регулирование оформления первичных документов, например, из каких заявок формируется план закупок и план поставок,

кто должен создать эти заявки, в какие сроки. Следовательно, если снабженец вовремя не привез необходимый материал, то сразу происходит сбой выполнения производственного плана, происходит сбой запланированной реализации и все планы руководства на получение запланированной прибыли. Но если производственный цех вовремя не дал заявку, то вины снабженца нет. В графике документооборота важно предусмотреть и закрепить кто, когда, кому, какие документы передает. Это необходимо, чтобы избежать предполагаемых рисков и последующих за ними убытков. Выполнение производственной программы и получение запланированной прибыли зависят от того, как выполняются планы (например, по закупкам, по договорной работе). При исполнении договоров есть риски: своевременная подача заявки, своевременная закупка, проведение закупочных процедур, исполнение договора. Необходимо урегулировать различные производственные ситуации, в том числе и исполнение договоров (потому что договор может быть не исполнен). Обязательно должна быть продумана система, что делать если договор не исполняется, то есть, кто обязан выставить штрафные санкции, кто выставит претензии. Например, договор не исполняется, а оплату организация произвела, кто и что должен делать из сотрудников. Решения таких задач должны быть прописаны в должностных инструкциях: что и в каких случаях делает договорной отдел; что и в каких случаях делают кураторы договора, то есть снабженцы; что и в каких случаях делают юристы.

Руководство бизнес-проекта (или инновационного проекта) не имело преступного умысла (ст.54.1 НК РФ), если добросовестно и профессионально проработало кадровую политику: подбор специалистов и их уровень квалификации и опыт соответствует должностным обязанностям, условия для эффективной работы созданы, ответственность сотрудников задокументирована. Значимые показатели кадровой политики организации должны отражаться как элементы надежности деловой репутации в интегрированной системе учета [3].

Интегрированная отчетность и интегрированная система учета являются наглядным цифровым форматом информации о комплексной системе учета расходов. Эта информация может формироваться специалистами организации. Интегрированная система учета несет функцию по своевременной сигнализации о возможных рисках и убытках. В постоянно меняющейся экономической ситуации у сотрудников должен быть личный мотив для быстрой и качественной работы. Мир становится очень сложным и нужны новые специальности, старые специальности отмирают. Внешний мир постоянно меняется и однажды полученный диплом больше не дает никакой опоры. Необходимо постоянное совершенствование профессиональных знаний и смежных профессий, которые актуальны для решения поставленных задач. Необходима интеграция мышления специалистов.

Если в 90-е годы XX века в России приоритеты были поставлены в направлении зарабатывания денег, то в настоящее время сложно ориентироваться в приоритетах. Современным трендом являются цифровая экономика, интеллект и формирование современной рабочей силы, которая находится в постоянном творческом движении при решении неординарных ситуаций и эффективно работает с искусственным интеллектом, который делает жизнь людей лучше и интересней. Мерой ответственности за производимый продукт является репутация. Современное поколение, кроме зарабатывания денег, рассматривает работу в компаниях, имеющих известные бренды; возможность отдыхать и путешествовать; получать яркие впечатления; возможность получить ссуду в организации; возможность приобрести жилье для семьи с помощью организации; возможность получать качественные медицинские услуги; комфортные условия на рабочем месте и т. д. Для реализации бизнес-проекта (или инновационного проекта) необходимы сотрудники, которые преследуют личные цели при работе с проектом. Эти цели необходимо включить в мотивацию сотрудника. Для решения такой задачи необходимо обратиться к хорошему психологу, который разберется

с истинными целями сотрудников. В случае если целей много и сотрудников невозможно мотивировать, то руководству проекта необходимо таких работников уволить и нанять других.

Значимые показатели кадровой политики должны отражаться в интегрированной системе учета, как элемент деловой репутации организации.

За искусственным интеллектом будущее. Но эмоциональный интеллект и эмоциональный капитал будут востребованы. Эмоциональный капитал – это знание о эмоциях, которые превращаются в деньги. Если известно происхождение эмоции, какой путь она проходит в голове и какие резервы затрагивает, то тогда руководитель проекта понимает, каким образом корректировать поведение сотрудников. Если руководитель бизнес-проекта (или инновационного проекта) разбирается в этом, то он может считывать поведение других людей. Вследствие такого руководства сотрудниками, вырастает социальная эмпатия и бизнес-эмпатия. Эмпатия – это не сострадание, это факт приобретения союзника для преодоления возникших отрицательных событий, то есть создание внутри рабочей группы культуры взаимовыручки между работниками. Бизнес-эмпатия позволяет успешно проводить деловые переговоры, на дружественной основе создавать взаимовыгодное сотрудничество с коллегами. Эмоция – это подсознательная реакция на внешний раздражитель. При реализации бизнес-проекта важны руководители с эмоциональным интеллектом, которые могут управлять настроением (установками поведения) сотрудников, возникающих вследствие пережитой эмоции. Установки – это додумывание и достраивание, связанное с накопившемся опытом. Эмоция недолговечна, она стухает через 2-3 минуты. Сотруднику нужно ее корректно пережить, сдержанно, не оскорбив этим проживанием коллег. Очень важно сохранить в рабочем коллективе талантливых специалистов. Которые могут видеть успешные решения неожиданных производственных задач и создают возможность производства качественного продукта. Это искусство сохранять здоровье (эмоция явля-

ется защитной реакцией организма от стресса). Это важно для сохранения баланса и устойчивости в постоянно меняющейся экономической ситуации и высокой конкуренции, то есть баланс и устойчивость — это техника, когда надо стоять крепко, если не на чем. Руководство компании обязано формировать стратегию устойчивого развития. В постоянно меняющейся экономической ситуации важен своевременный осмысленный подход к любому событию хозяйственной жизни. Это работа сознания над настроением сотрудников (установками в поведение). Руководитель должен поддерживать эффективную производительность труда сотрудников, благодаря грамотной корректировке отрицательных установок в поведении людей. Эмоциональный интеллект создает благоприятную среду для жизни и бизнеса. Эмоциональный интеллект позволяет создавать успешные рабочие команды, проводить успешные переговоры с партнерами. При цифровизации экономики, если в будущем цифры заменят людей (средние юристы, средние бухгалтеры), то будут востребованы специалисты и профессионалы, владеющие эмоциональным интеллект. Причиной такой важности будет то, что они смогут создавать эмоциональный капитал. Эмоциональный капитал и эмоциональный интеллект не могут быть робототезированы, потому что, по утверждениям ученых, ничего доподлинно неизвестно о работе мозга. Есть только предположения. У роботов эмоций нет абсолютно. Ни одному виду на земле не удалось сделать что-то выше, чем он сам. Специалисты, владеющие эмоциональным интеллект, способны сами постановить задачу, а не только достигать цели, которые поставлены внешними условиями. В компании на аутсорсинге должен работать хороший психолог с рабочим коллективом и должна быть управленческая модель, которая не имеет внутрифирменной конкуренции. Должна быть внутрифирменная консолидация. Тогда будут конкурировать проектные группы по восемь человек, в которых ни один не может обойтись без другого, сотрудники будут сами объединяться. Проектная конкуренция (кто лучше сделает, какой проект победит) не наносит

ущерба при реализации бизнес-проекта или инновационного проекта. При таком добросовестном руководстве бизнес-проектом или инновационным проектом, специалисты смогут весь свой эмоциональный интеллект капитализировать. При такой кадровой политике с меньшим количеством сотрудников прибыль при реализации бизнес-проекта может быть значительно выше, чем у коллег с вертикально-кабинетными начальниками, у которых свои амбиции. Возможна экономия на менеджерских, часто дорогих и абсолютно бесполезных позициях. Менеджер среднего звена является дорогим посредником. Менеджер чаще оценивается дороже, чем нужный специалист для проекта. Специалист решает задачи, которые поставлены для успешной реализации проекта. Большая оплата труда должна быть у специалиста, который конкурирует с компьютером. Интегрированная система учета может позволить сократить количество дорогостоящих посредников. Менеджер должен управлять группами по восемь человек, а внутри групп должно происходить самоуправление.

При реализации бизнес-проекта очень важны методы управления коллективом, учет особенностей ценностей поколений. Такой подход важен для эффективности кадровой политики. Руководители при формировании кадровой политики, должны обязательно учитывать традиционные ценности поколений. Такой подход важен для эффективной мотивации сотрудников. Тот, кто внедряет идею, проект, обязательно должен взять ответственность за результат. Тот, кто ставит цель, должен стремиться ее достичь и нести ответственность за решение поставленной задачи. Если сотрудник в компании, решая поставленную рабочую задачу каким-либо способом, говорит, что берет ответственность за результат, он должен уточнить, какую именно ответственность. Если сотрудник не готов работать месяц бесплатно, пока не будет выполнено рабочее задание, то ответственность отсутствует. Если сотрудник может получать зарплату за невыполненную работу, это говорит о халатности и недобросовестности организации кадровой политики руководства бизнес-проекта (или

инновационного проекта). Как правило, в быстроменяющейся экономической ситуации, сотрудники реализующие бизнес-проект (или инновационный проект) гарантировано стабильно получает 20–30% от указанной заработной платы в заключенном с ним трудовом договоре. Оставшаяся сумма начисляется и выплачивается по результату выполненной работы. Такой подход является обоснованной мотивацией для своевременного и качественного результата работы.

Важен внутренний психологический микроклимат в рабочем коллективе. Современные экономические условия диктуют необходимость организовывать сотрудников в горизонтальные группы по восемь человек, где один не может обойтись без другого, где нет внутренней конкуренции. В условиях цифровизации экономики конкуренция внутри компании является неактуальной. Актуальной является конкуренция между творческими идеями проектных групп, а не борьба между сотрудниками при подъеме по карьерной лестнице. Такая ситуация должна пресекаться руководством, что бы из-за кляуз и создания конфликтной напряженной ситуации между сотрудниками не понести убытки (из-за ошибок при создании продукта и потери ценных кадров). Должно быть организовано максимальное взаимодействие по горизонтали между сотрудниками.

В трудовых договорах с особо ценными сотрудниками, должна быть прописана не только их мотивация к работе, но и бережное и ответственное отношение к собственной жизни и здоровью. Например, запрет заниматься горнолыжным спортом, пока происходит реализация бизнес-проекта (или инновационного проекта), потому что в случае гибели такого сотрудника или утраты им трудоспособности, возникнут убытки при реализации бизнес-проекта (или инновационного проекта). В трудовом коллективе должно культивироваться искусство сохранять здоровье.

Проведение такой квалифицированной работы с кадрами кадровой политикой является одним из направлений стратегии устойчивого развития предприятия, в постоянно меняющихся экономических условиях. Такой подход руководства проекта указывает на добросовестность действий и может являться опровержением обвинения по статье 54.1 НК РФ [2].

Новые IT-технологии ввели элемент непредсказуемости в современной экономике. Продукт, который востребован сегодня, завтра может быть неактуален. Часто новые достижения распространяются как вспышка – неожиданно и быстро. В период нестабильности определенный порядок существует в экономике очень короткий период, а период неожиданных беспорядочных изменений увеличивается. Небольшая ошибка при реализации бизнес-проекта, в период нестабильности экономики, может привести бизнес-проект к убыточности или «заморозке». Также небольшие достижения в период нестабильности экономики могут привести бизнес-проект к неожиданному успешному результату. В России такие периоды регулируются на законодательном уровне. Например, в период пандемии на законодательном уровне была оказана поддержка для многих направлений бизнеса. Следовательно, когда аудитор делает заключение, которое основано на профессиональном суждении, следует помнить, что профессиональное суждение формируется при помощи конкретных инструментов, которые существуют на законодательной основе. Если заключение аудитора сформировано на ошибочном толковании законодательства, оно не может служить достаточным доказательством вины руководства бизнес-проекта по ст. 54.1 НК РФ. В ответ на это обвинение может быть составлено возражение на обоснованность аудиторского заключения судебного эксперта, и заявлена претензия о причинении ущерба деловой репутации организации и убытков, связанных с устранением понесенного ущерба.

Библиографический список

1. Жукова Т. В., Ланг П. П. Процессуальные требования, предъявляемые к судебным представителям: курс на профессионализацию : Материалы 18-й Международной научно-практической конференции. В 2-х частях, Самара, 19–20 декабря 2019 года. Часть 1 // . – Самара : Самарский государственный экономический университет, 2020. – С. 87–91.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) № 117-ФЗ (статьи: 143–432): [принят Государственной думой 19 июля 2000 года; одобрен Советом Федерации 26 июля 2000 года]. – Москва: Кремль, 05 августа 2000 года № 117-ФЗ.
3. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) № 146 -ФЗ (статьи : 1–142.6): [принят Государственной думой 16 июля 1998 года одобрен Советом Федерации 17 июля 1998 года].
4. О бухгалтерском учете: Федеральный закон № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» : [принят Государственной думой 22 ноября 2011 года; одобрен Советом Федерации 29 ноября 2011 года], - Москва: Кремль, 6 декабря 2011 года № 402-ФЗ.
5. Постановление Пленума ВАС РФ от 30.07.2013 № 57 «О некоторых вопросах, возникающих при применении арбитражными судами части первой Налогового кодекса Российской Федерации».
6. Чашин А. Н. Квалификационный экзамен на статус адвоката. – 8-е изд. – М. : Эксмо, 2021. – 496 с. – ISBN 978-5-04-122684-8.
7. Чуракова Е. Н., Сидорова Ю. Ю. К вопросу о представительстве в арбитражном процессе и адвокатской монополии // Российская наука: актуальные исследования и разработки : Сборник научных статей IV Всероссийской заочной научно-практической конференции. В 2-х частях, Самара, 06 октября 2017 года. Часть 2. – Самара : Самарский государственный экономический университет, 2017. – С. 592–594.