



# ЮРИСПРУДЕНЦИЯ И КОМПЛАЕНС В РОССИИ

ИССЛЕДОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА  
И ОБЗОР ЗАРАБОТНЫХ  
ПЛАТ

РОССИЯ | 2024-2025

ANTAL TALENT



# ОГЛАВЛЕНИЕ

<a href="#">Вступление</a>	.....
<a href="#">Обзор рынка труда. Юриспруденция и комплаенс</a>	.....
<a href="#">Демография</a>	.....
<a href="#"><b>Статья. Защита персональных данных как долгосрочная стратегия. Ксения Андриеш, Международная фармацевтическая компания</b></a>	
<a href="#">Смена работы</a>	.....
<a href="#">Причины ухода из компании</a>	.....
<a href="#"><b>Статья. Сохранение компетенций при покупке бизнеса. Екатерина Кватернюк, Яндекс</b></a>	
<a href="#">Причины выбора компании</a>	.....
<a href="#">Льготы</a>	.....
<a href="#">Удаленная работа</a>	.....
<a href="#"><b>Статья. Управление юридической командой. Светлана Михайловская, Sunlight</b></a>	
<a href="#">Изменение заработных плат 2024</a>	.....
<a href="#"><b>Статья. Новые реалии НДФЛ с 2025 года: изменения в ставках и налоговые последствия для компаний. Евгения Заинчуковская, Verba Legal</b></a>	
<a href="#">Бонус</a>	.....
<a href="#">Soft Skills</a>	.....
<a href="#"><b>Статья. Soft skills современных юристов: ключевые навыки для успешной карьеры, Денис Дунаев, Артем Володяев, Отэко</b></a>	
<a href="#"><b>Уровень заработных плат</b></a>	
• <a href="#">Дисциплина “Юриспруденция и комплаенс”</a>	.....
• <a href="#">Юридические фирмы</a>	.....

## Методология:

В исследовании представлен анализ данных, полученных в результате онлайн-опроса, участниками которого стали специалисты и менеджеры среднего и высшего звеньев, работающие в Москве, Санкт-Петербурге и других городах России.

Исследование проводилось в 2024 году. Обзор зарплат подготовлен на основе данных, полученных во время онлайн-опроса, информации, содержащейся в базе Antal, и экспертной оценки консультантов Antal. Заработные платы указаны в российских рублях до уплаты налогов и без учета бонусов и премий.

# ВСТУПЛЕНИЕ



## Кирилл Бахтигараев

Управляющий консультант

Юриспруденция

и комплаенс

**Antal Talent**



[Kirill.Bakhtigaraev@antaltalent.com](mailto:Kirill.Bakhtigaraev@antaltalent.com)



+7 499 444 10 34 | ext. 450

В 2024 году российский рынок труда продолжил перестройку на фоне продолжающихся внешних и внутренних факторов давления в экономике. Юридическое сообщество остается ключевым партнером для бизнеса в формировании стратегии защиты его интересов и возможностей для дальнейшего развития. Усиление санкций и серьезное ужесточение законодательства со стороны государства, безусловно, увеличивают потребность в качественной юридической поддержке.

## Что изменилось на рынке для юристов

Общий дефицит квалифицированных профессионалов на рынке коснулся и юристов. Компании признаются, что поиск хорошего специалиста в этой сфере, причем любого уровня, дается труднее, чем раньше. Сейчас юристам недостаточно хорошо разбираться в своем предмете, бизнесу важно, чтобы они разговаривали на одном языке, могли предлагать решения и быть гибкими к постоянно меняющейся повестке. Это, в свою очередь, увеличивает количество и привлекательность контрофферов, которые позволяют удержать уже проверенных сотрудников.

Безусловно, все обозначенное выше вызвало рост зарплат юристов в 2024 году, в отдельных случаях довольно существенный. Интересно, что компании стали чаще использовать так называемый «welcome bonus», как дополнительный инструмент при переманивании сотрудников среднего и старшего уровня, хотя ранее он распространялся только на топ-менеджеров. Однако для того, чтобы опередить конкурентов, удержать или переманить ценные кадры, компании мало озаботиться лишь финансовым аспектом. Приходится думать и о нематериальных факторах мотивации: развитию, удаленке, корпоративной культуре. Для юристов, особенно более молодого поколения, «внутренняя кухня» и подходы компании к заботе о сотрудниках становятся все чаще важной причиной смены работы.

## Кто сейчас востребован больше всего?

В 2024 году у компаний увеличилась потребность в найме узкоспециализированных юристов. Сделки на внутреннем рынке и на рынке дружественных юрисдикций, выход иностранных компаний, редомициляция послужили причиной найма большого количества corporate/M&A юристов, а также их смежников из банковско-финансового направления. Фирмы и крупные компании продолжают активно нанимать юристов, специализирующихся

# ВСТУПЛЕНИЕ



## Кирилл Бахтигараев

Управляющий консультант

Юриспруденция

и комплаенс

**Antal Talent**



[Kirill.Bakhtigaraev@antaltalent.com](mailto:Kirill.Bakhtigaraev@antaltalent.com)



+7 499 444 10 34 | ext. 450

на международном арбитраже и санкциях, поскольку по-прежнему актуален вопрос о защите интересов бизнеса в рамках судебных разбирательств, разблокировке активов, снятию ограничений.

Активная роль ИТ компаний и технологий в нынешней экономической реальности, защита текущего IP портфолио компании и разработка новых продуктов, изобретений сохраняет тренд прошлого года на активный спрос на юристов по интеллектуальной собственности.

С учетом произошедших изменений в законодательстве, есть хороший спрос на DPO или специалистов по защите персональных данных.

## Что дальше?

В будущем году, на наш взгляд, вполне возможны изменения общего тренда рынка труда последних двух лет. Безусловно, потребность в юристах и юридических услугах сохранится, в частности, среди обозначенных выше узких специалистов, однако общий спрос на кандидатов в виду охлаждения экономики станет ниже. Это может сказаться и на скорости роста заработных плат. Однако на ситуацию в большей степени будут влиять макроэкономические факторы.

В этой юридической брошюре мы вместе с признанными юридическими экспертами постарались подсветить важные тренды, показать как выглядит текущий юридический рынок труда. Понимание всех этих деталей поможет «сверить часы» и, возможно, будет базой при принятии тех или иных решений как на индивидуальном уровне, так и на уровне компаний. Надеемся, что будет полезно и интересно. Мы со своей стороны всегда рады помочь вам в продвижении вашей карьеры и [формировании вашей юридической команды](#).

Приятного прочтения!



# О КОМПАНИИ ANTAL TALENT

Компания **Antal Talent** вышла на российский рынок в 1994 году, открыв офис в Москве. В сентябре 2022 компания провела ребрендинг и продолжает свою деятельность под названием **Antal Talent**.



В 2015 году был представлен новый бренд Antal Business Solutions, в рамках которого оказываются услуги по аутсорсингу, ИТ-аутсорсингу и массовому подбору персонала.

Профессионализм и ответственность наших консультантов во взаимоотношениях с клиентами обеспечивают высокий уровень сервиса на всех этапах взаимодействия.

Клиенты компании работают практически во всех отраслях экономики, включая **потребительские товары, розничную торговлю, фармацевтику, медицинское оборудование, ИТ, финансовые услуги и банки, машиностроение, природные ресурсы, консалтинговые и юридические услуги, логистику и транспорт, сельское хозяйство** и другие.

Мы помогаем кандидатам находить работу в таких дисциплинах, как финансы и бухгалтерия, продажи, маркетинг и PR, информационные технологии, управление цепями поставок, электронная коммерция и многих других.

## НАШИ УСЛУГИ

- Поиск руководителей высшего звена
- Подбор менеджеров среднего управленческого звена
- Подбор специалистов
- Массовый подбор персонала
- Аутсорсинг и аутстаффинг
- RPO (Аутсорсинг процесса рекрутмента)
- Специализированные обзоры рынка труда
- ИТ-аутсорсинг
- HR-консультирование
- Тренинги для персонала
- Тестирование кандидатов
- Аутплейсмент
- Карьерный лифт (карьерное консультирование)



[antaltalent.ru](https://antaltalent.ru)

**НЕ НАШЛИ ИНТЕРЕСУЮЩУЮ ВАС HR-УСЛУГУ? ПОЗВОНТЕ НАМ, МЫ ПОПРОБУЕМ ПОДОБРАТЬ ДЛЯ ВАС РЕШЕНИЕ! +7 495 935 86 06 | INFO@ANTALTALENT.COM**



# ЮРИСПРУДЕНЦИЯ И КОМПЛАЕНС

ИССЛЕДОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА  
РОССИЯ  
2024-2025

ANTAL TALENT: ИССЛЕДОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ОБЗОР  
ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ | 2024-2025 | РОССИЯ



# ДЕМОГРАФИЯ

## ПОЛ

60%



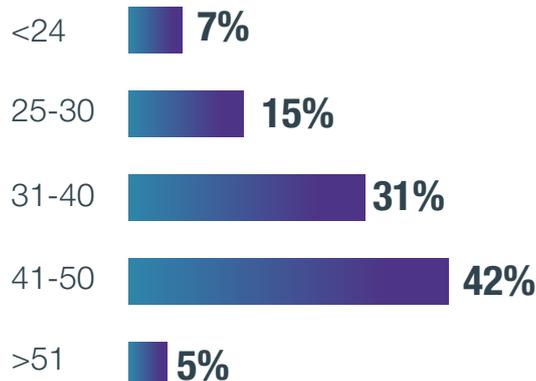
Женщины

40%



Мужчины

## ВОЗРАСТ



## УРОВЕНЬ ПОЗИЦИИ

10%



Топ-менеджеры

48%



Менеджеры

42%



Специалисты

**Топ-менеджер** (Директор юридического департамента /  
Комплаенс директор)

**Менеджер среднего звена**  
(Старший юрист / Руководитель направления /  
Комплаенс менеджер)

**Специалист** (Младший юрист /  
Юрист / COMPLIANCE специалист)

## КАК ДОЛГО ВЫ РАБОТАЕТЕ В ТЕКУЩЕЙ КОМПАНИИ?

23%



<1 года

27%



1-3 года

17%



4-5 лет

13%



6-10 лет

13%



11-15 лет

7%



>15 лет



# ДЕМОГРАФИЯ

## ТОП-5 ИНДУСТРИЙ РЕСПОНДЕНТОВ



## ТИП КОМПАНИИ



## РАЗМЕР КОМПАНИИ





# ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ КАК ДОЛГОСРОЧНАЯ СТРАТЕГИЯ



## Ксения Андриеш

Менеджер по защите персональных данных  
**Международная фармацевтическая компания**

Федеральный закон от 30.11.2024 N 420-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» (далее - «Закон») вступает в силу с 30 мая 2025 года и ужесточит административную ответственность за нарушения в сфере защиты персональных данных.

В связи с принятием Закона будут значительно повышены существующие штрафы, а также введены новые административные составы- за невыполнение или несвоевременное выполнение обязанности:

- По уведомлению уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных о намерении осуществлять обработку персональных данных.
- В случае установления факта неправомерной или случайной передачи (предоставления, распространения, доступа) персональных данных, повлекшей нарушение прав субъектов персональных данных (так называемой «утечки» персональных данных).
- А также за действия (бездействие) оператора, повлекшие эти «утечки» (далее - утечки).

Административные штрафы за утечки варьируются в зависимости от количества информации о субъектах персональных данных в базе или количества идентификаторов в ней, а также категории «утекших» персональных данных (обычные персональные данные или специальные категории) и начинаются от трех миллионов и доходят до двадцати миллионов рублей.

За повторные правонарушения установлены штрафы исходя из оборота компании (так называемые «оборотные штрафы») и составляют 1-3 % от годового оборота, но не менее 25 миллионов рублей и не более 500 миллионов рублей.

Перечень смягчающих обстоятельств при рассмотрении повторных правонарушений включает три обязательных условия:



# ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ КАК ДОЛГОСРОЧНАЯ СТРАТЕГИЯ

- Ежегодные расходы Компании (Оператора персональных данных) на протяжении последних трех лет, предшествующих году, в котором было выявлено такое правонарушение, на мероприятия по обеспечению информационной безопасности, проведенные организациями, имеющими соответствующую лицензию, составляют 0,1% годового совокупного размера суммы выручки такой Компании.
- Компания соблюдала требования к обработке персональных данных в информационных системах, что было задокументировано в период не более одного года до момента выявления правонарушения.
- Отсутствуют отягчающие обстоятельства (например, другие штрафы за нарушение в сфере защиты персональных данных).

Такие изменения в законодательстве в большей части, связанные с утечками персональных данных, должны стимулировать бизнес инвестировать денежные средства в собственную информационную безопасность, а также в развитие функции приватности в Компании.

Помимо штрафов, есть ряд других факторов, которые фокусируют внимание бизнеса на утечках персональных данных — это и влияние утечек на репутацию компании и стоимость таких утечек данных для компании.

Так, согласно Отчету «Cost of a Data Breach Report 2024», подготовленному IBM и Ponemon Institute, средняя стоимость одной утечки в мире в 2024 году составляет примерно 4,88 млн. долларов. Средняя стоимость утечки растет последние четыре года согласно данным отчетов указанных организаций. При этом в фармацевтической индустрии самая высокая средняя стоимость утечки-9,77 млн долларов.

Для того, чтобы предотвратить утечки персональных данных, компаниям необходимо инвестировать не только в информационную безопасность компании, но и создавать стратегию по защите персональных данных, подходящую именно для нее и сферы, в которой она работает, создавать и развивать функцию приватности (защиты персональных данных) внутри компании, в том числе повышать культуру работы с данными в компании, используя риск-ориентированный подход.



# СМЕНА РАБОТЫ

## ПРОЦЕНТ ИЗМЕНЕНИЯ ЗАРПЛАТЫ ПРИ ПЕРЕХОДЕ\*

\* ответы респондентов, которые искали работу за последний год

Юриспруденция и комплаенс

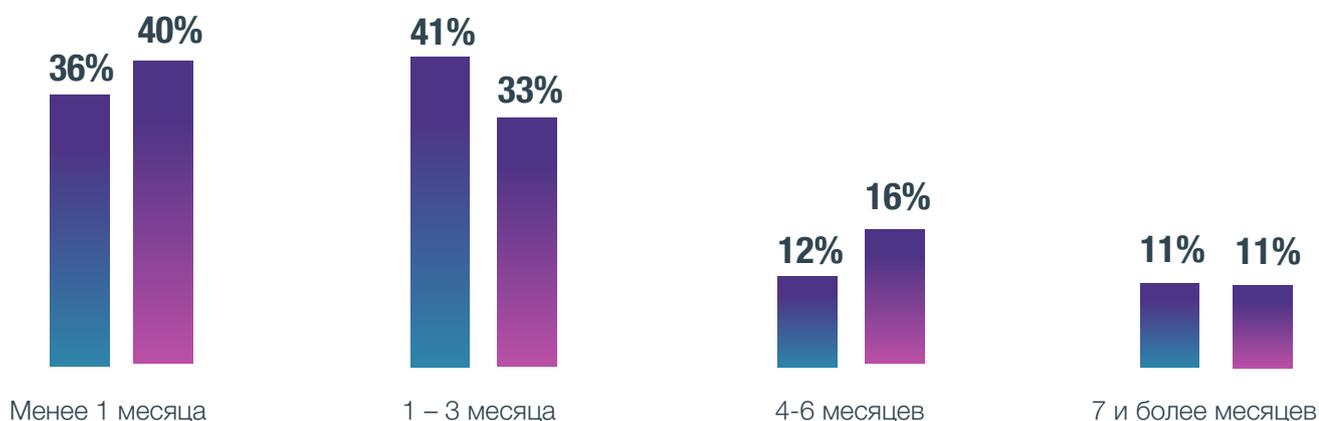
Другие специалисты



## СРОК ПОИСКА РАБОТЫ

Юриспруденция и комплаенс

Другие специалисты





# СМЕНА РАБОТЫ

## ПЛАНИРУЕТЕ ЛИ ВЫ СМЕНИТЬ МЕСТО РАБОТЫ В ЭТОМ ГОДУ?

Юриспруденция и комплаенс

Другие специалисты



## КАК ВЫ НАШЛИ ТЕКУЩЕЕ МЕСТО РАБОТЫ?



Сайты по поиску работы

30% 42%



Работодатель сам вышел на меня

24% 18%



Профессиональные контакты

22% 18%



Личные контакты (семья, друзья)

12% 9%



Рекрутинговая компания

7% 9%



Социальные сети

4% 2%



Прямое обращение в компанию

1% 2%

Юриспруденция и комплаенс

Другие специалисты



# ПОИСК И СМЕНА РАБОТЫ

## ВАШИ ПЛАНЫ В ОТНОШЕНИИ КАРЬЕРЫ

НА 1 ГОД

44%



Пройти переобучение\ получить дополнительное образование

41%



Расширить функционал

36%



Продвинуться по карьерной лестнице в рамках компании

33%



Сменить компанию

9%



Сменить сферу деятельности

6%



Переезд\ релокация

6%



Сделать перерыв в карьере

НА 5 ЛЕТ

35%



Продвинуться по карьерной лестнице в рамках компании

33%



Расширить функционал

33%



Сменить компанию

32%



Пройти переобучение\ получить дополнительное образование

17%



Сменить сферу деятельности

17%



Переезд\ релокация

12%



Сделать перерыв в карьере

\* Респонденты могли выбрать несколько вариантов ответа



# СОХРАНЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРИ ПОКУПКЕ БИЗНЕСА



## Екатерина Кватернюк

Руководитель отдела правового сопровождения слияний и поглощений и корпоративного финансирования

## Яндекс

В России в силу объективных факторов наблюдается дефицит работников, который признается на всех уровнях, включая научное сообщество и статистику Росстата. Российская IT отрасль отнюдь не исключение, а один из флагманов этой проблематики. И дополнительные обстоятельства, вносящие неопределённость в личные ситуации работников, лишь ее усугубляют.

Смена собственника бизнеса точно может считаться таким дополнительным обстоятельством неопределенности. Недаром Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации как самостоятельное основание для прекращения трудовых отношений.

Компаниям при приобретении бизнеса необходимо учитывать возможность таких последствий и еще на этапе формирования структуры сделки, то есть сильно до ее совершения:

- выявлять и выделять тех работников, которые приносят ценность приобретаемому бизнесу и уход которых может негативно сказаться на нем;
- разрабатывать инструменты сохранения таких работников на этапе интеграции;
- формировать штатное расписание и определять их роль в будущей организационной структуре;
- выработать систему мотивации, которая, с одной стороны, обеспечивала бы долгосрочное удержание работников, а с другой стороны – стимулировала бы их на развитие приобретаемого бизнеса.

При это к ключевым работникам, к числу которых также можно отнести фаундеров приобретаемого бизнеса, могут, а зачастую и должны применяться иные подходы. Ключевые работники часто становятся сторонами сделки по приобретению бизнеса или отдельных соглашений в рамках нее, где предусматриваются так называемые



# СОХРАНЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРИ ПОКУПКЕ БИЗНЕСА

earn-out, то есть условные отложенные выплаты, которые такие ключевые работники могут заработать при наступлении определенных обстоятельств, связанных с достижениями приобретаемого бизнеса в будущих периодах. Для ключевых работников такие структуры сделки выгодны тем, что позволяют как правило достаточно консервативную в их глазах оценку бизнеса на момент совершения сделки улучшить за счет будущих платежей. Для компаний-покупателей же такие структуры сделок помогают перенести часть выплат на будущие периоды, то есть финансовые риски, которые есть из-за неопределенностей на момент оценки и покупки бизнеса, митигировать обусловленностью отложенных выплат нереализацией таких рисков. И, что зачастую даже важнее, выстроить долгосрочные партнерские отношения с ключевыми работниками, которые будут стремиться обеспечить достижения целевых показателей бизнеса для получения отложенных выплат.

В отдельных случаях ключевых работников можно удержать лишь сохранением их непосредственного участия в капитале бизнеса, их ощущения skin in the game. Тогда доход ключевых работников будет формироваться не только за счет заработной платы или earn-out, но и за счет роста капитализации бизнеса и будущего дивидендного потока. Для компаний-покупателей при этом структуры с формированием совместных предприятий с ключевым персоналом являются более сложными, но тоже могут отвечать интересам как в части переноса отдельных выплат на период после снятия неопределенностей, так и в части удержания компетенций, в которых они заинтересованы и которые необходимы для результативности приобретаемых активов. Основным вопросом в таких структурах является настройка зон ответственности и корпоративных прав на этапе согласования сделки, а также отслеживание и реализация полученных корпоративных прав на протяжении жизни совместного предприятия. И отдельное внимание необходимо уделять синхронизации корпоративных культур, ценностной сходимости, так как зачастую именно ценностные разногласия становятся факторами корпоративных конфликтов в совместных предприятиях.

Однако в любом случае не стоит забывать, что любая компетенция для компании имеет большую ценность, если она объективизирована, то есть не зависит от конкретного человека. Именно поэтому наряду с проблемой сохранения компетенций компаниям необходимо решать задачу накопления и распространения знаний (knowledge sharing).

При приобретении бизнеса крайне важно аудировать, а в случае отсутствия – формировать объективную систему накопления знаний. Такие системы, как правило выраженные в цифровых платформах, где сохраняются и отслеживаются принятые



# СОХРАНЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРИ ПОКУПКЕ БИЗНЕСА

(выработанные) решения, история и основания их принятия, лучшие практики, know-how, помогают компаниям снизить критичность оттока кадров, зависимость от конкретных персоналий, чувствительность всего бизнеса к переменам в кадровом составе, а также повысить эффективность работы за счет устранения практик «изобретения велосипеда» вновь и вновь. Такие системы может и не отвечают запросу на креативность, которая присуща конкретным индивидуумам, но точно позволяет не поломать сделанное и не обрушить единомоментно выстроенные процессы.



# ПРИЧИНЫ УХОДА ИЗ КОМПАНИИ

## ТОП-10 ПРИЧИН УХОДА С ПРЕДЫДУЩЕГО МЕСТА РАБОТЫ?



12%

30%

Получил новое интересное предложение о работе



13%

12%

Стресс на работе



24%

22%

Отсутствие перспектив и роста



7%

10%

Компания закрылась\обанкротилась



17%

21%

Не устраивал уровень зарплаты



4%

10%

Отсутствие удаленки



14%

17%

Стало "скучно", неинтересные задачи



8%

8%

Меня сократили



4%

16%

Не нравился баланс между работой и личной жизнью



14%

8%

Слабый бренд работодателя

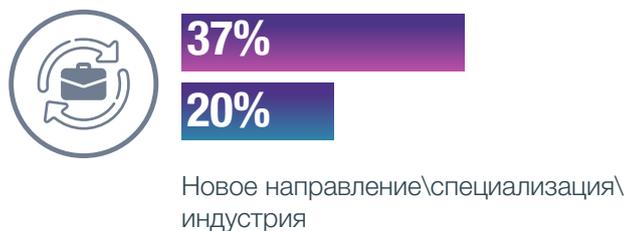
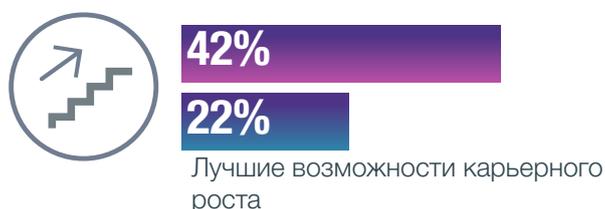


Мы регулярно выкладываем наши лучшие проекты в собственный [телеграмм-канал](#). Подписывайтесь, чтобы первыми узнавать про карьерные возможности.



# ПРИЧИНЫ ВЫБОРА КОМПАНИИ

## ТОП-10 ПРИЧИН ВЫБОРА ТЕКУЩЕЙ КОМПАНИИ?

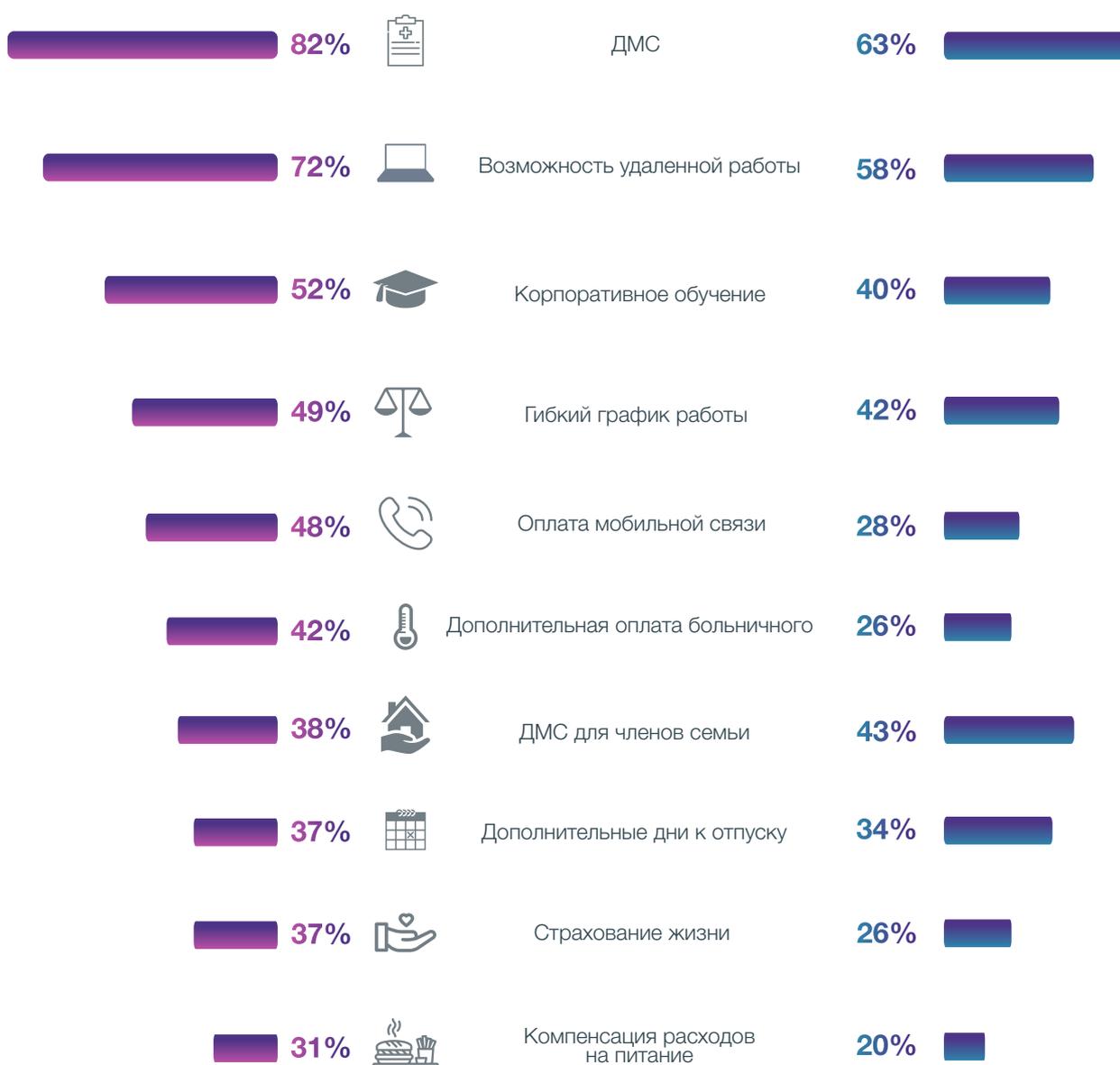




# Льготы

## ТОП-10 НАИБОЛЕЕ ВАЖНЫХ ЛЬГОТ И ИХ НАЛИЧИЕ В КОМПЕСАНЦИОННЫХ ПАКЕТАХ

Важность   Наличие





# УДАЛЕННАЯ РАБОТА

## ЕСТЬ ЛИ У ВАС СЕЙЧАС ВОЗМОЖНОСТЬ РАБОТАТЬ УДАЛЕННО?



Возможности НЕТ

Возможность ЕСТЬ,  
я иногда работаю из  
дома

Возможность ЕСТЬ,  
я постоянно  
работаю из дома

Возможность ЕСТЬ,  
но я ее НЕ  
использую

Юриспруденция и комплаенс

Другие специалисты

## ЯВЛЯЕТСЯ ЛИ НАЛИЧИЕ ВОЗМОЖНОСТИ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ АРГУМЕНТОМ В ПОЛЬЗУ РАБОТОДАТЕЛЯ?

77% 81%

4% 4%

19% 15%



Да, это важная  
опция



Затрудняюсь  
ответить



Нет, мне это не  
важно

Юриспруденция и комплаенс

Другие специалисты



# УПРАВЛЕНИЕ ЮРИДИЧЕСКОЙ КОМАНДОЙ



## Светлана Михайловская

Директор юридического департамента  
**Sunlight**

Эффективное управление юридической командой требует комплексного подхода, включающего стратегическое видение, оптимизацию процессов, технологии, развитие сотрудников, коммуникацию и оценку результатов. Понимание потребностей бизнеса и готовность адаптироваться к изменениям помогают юридической команде стать неотъемлемой частью компании, способствуя ее успеху на рынке. Главная ценность любой команды — это люди, их знания и опыт, поэтому инвестиции в их развитие создают фундамент для успешного будущего юридической функции.

Ниже раскрою более подробно о составляющих моего подхода к управлению юридической командой:

### 1. Формирование стратегического видения

Юридическая команда должна быть стратегическим партнером бизнеса. Регулярные стратегические сессии помогают определить ключевые цели компании и риски, а также роль юридической функции в их достижении. Это создает общее понимание задач и приоритетов среди членов команды.

### 2. Оптимизация процессов

Оптимизация рабочих процессов с использованием методологий Agile и Lean повышает эффективность работы. Внедрение систем управления проектами позволяет отслеживать выполнение задач и делегировать обязанности, что способствует повышению прозрачности и организации работы. Шаблоны документов и базы знаний сокращают время на рутинные задачи, позволяя юристам сосредоточиться на более сложных вопросах.

### 3. Внедрение технологий

Современные технологии играют ключевую роль в управлении юридическими командами. Автоматизация рутинных задач, таких как проверка контрактов с помощью ИИ, значительно сокращает время обработки документов. Облачные платформы обеспечивают доступ к данным в любое время и из любого места, что важно для работы команды в условиях высокой нагрузки.



# УПРАВЛЕНИЕ ЮРИДИЧЕСКОЙ КОМАНДОЙ

## 4. Развитие команды

Инвестиции в развитие сотрудников — залог успешного управления. Регулярные обучающие мероприятия и обмен опытом внутри команды способствуют повышению квалификации и формированию корпоративной культуры, ориентированной на инновации. Это позволяет юристам развивать навыки работы с технологиями и современными методами управления проектами.

## 5. Коммуникация и взаимодействие

Эффективная коммуникация является основой успешного управления. Открытое пространство для обсуждения идей и регулярные совещания помогают наладить доверительные отношения внутри команды. Вовлеченность юридической команды в бизнес-процессы позволяет лучше понимать потребности компании и предлагать ценные рекомендации.

## 6. Оценка результатов

Регулярная оценка работы команды позволяет выявлять сильные и слабые стороны. Использование ключевых показателей эффективности (KPI) помогает отслеживать выполнение задач и оценивать вклад юридической функции в бизнес-цели. Опросы среди членов команды дают возможность получить обратную связь о процессах и атмосфере в коллективе.

## Заключение

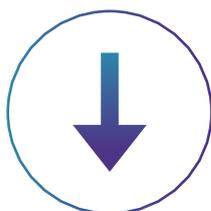
В конечном итоге, юридическая команда должна стать надежным партнером для бизнеса, способствующим достижению его целей и минимизации рисков. Уделяя внимание вышеперечисленным аспектам, компания и руководитель правовой функции создают мощный юридический ресурс, который будет поддерживать бизнес на пути к успеху на конкурентном рынке.



# ЗАРАБОТНЫЕ ПЛАТЫ

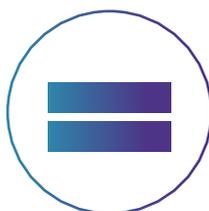
## КАК ИЗМЕНИЛАСЬ ВАША ЗАРПЛАТА ПО СРАВНЕНИЮ С ПРОШЛЫМ ГОДОМ?

4% 7%



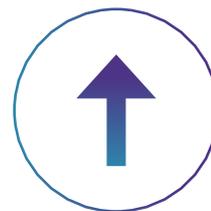
Уменьшилась

40% 37%



Не изменилась

56% 56%

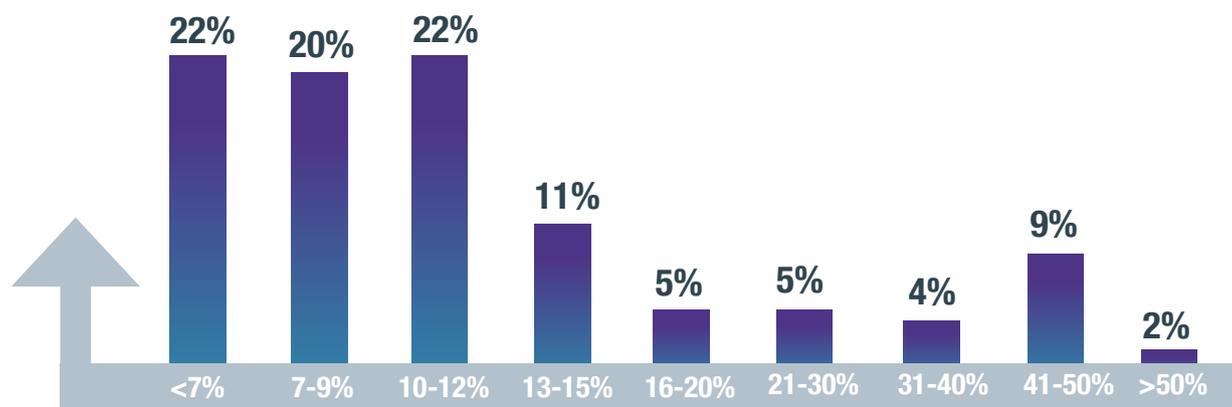


Увеличилась

 Юриспруденция и комплаенс

 Другие специалисты

## ПРОЦЕНТ УВЕЛИЧЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ





# НОВЫЕ РЕАЛИИ НДС С 2025 ГОДА: ИЗМЕНЕНИЯ В СТАВКАХ И НАЛОГОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ КОМПАНИЙ



**Евгения Заинчуковская**

Советник налоговой практики

**Verba Legal**

С 2025 года вступают в силу изменения по НДС, среди которых можно отдельно отметить повышение налоговых ставок и урегулирование вопроса с возникновением дохода в виде материальной выгоды при приобретении долей участия в ООО.

## Увеличение ставок по НДС

В связи с увеличением ставок по НДС (предельный размер прогрессивной шкалы ставок по НДС увеличивается с 15% до 22%) компании проводят «инвентаризацию» стимулирующих выплат в адрес своих сотрудников (например, премии, которые обычно выплачиваются в следующем году по итогам предыдущего года). Фактическая выплата премий в 2024 году позволит удержать НДС по действующим, т.е. более низким ставкам.

По нашему мнению, если выплаты связаны с реальными трудовыми достижениями сотрудников в 2024 году, имеют надлежащее документальное оформление, а их размер экономически обоснован, то риск предъявления к компании претензий со стороны налоговых органов является минимальным (как в части учета расходов по налогу на прибыль, так и в части агентского НДС с таких премий).

Вместе с тем необходимо принимать во внимание позицию руководителя ФНС России Д.В. Егорова ([ФНС предупредила о вопросах к выплате бонусов для экономии на налогах — РБК](#)), что налоговая служба будет внимательно следить за деловой целью переноса таких выплат на 2024 год.

## НДС с материальной выгоды при приобретении долей участия в ООО

С 2025 года при приобретении доли участия в ООО у физических лиц может возникнуть облагаемый НДС доход в виде материальной выгоды, если рыночная стоимость такой доли, рассчитанная по чистым активам, превышает фактические расходы на ее приобретение.

Что примечательно, в отличие от обращающихся ценных бумаг для долей участия не предусмотрено вариантов определения рыночной стоимости (например, отсутствует указание на возможность определения рыночной стоимости доли по отчету оценщика).



# НОВЫЕ РЕАЛИИ НДС С 2025 ГОДА: ИЗМЕНЕНИЯ В СТАВКАХ И НАЛОГОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ КОМПАНИЙ

К наиболее распространенным ситуациям, при которых может возникнуть доход в виде материальной выгоды, относятся (1) приобретение долей участия в ООО по заниженной стоимости (например, в рамках внутригрупповых операций или опционных программ для сотрудников), (2) ситуации, когда физическое лицо оплачивает долю в ООО имуществом (имущественным правом), текущая рыночная стоимость которого превышает исторические затраты физического лица на его приобретение.

Таким образом, рекомендуем учитывать новые правила при планировании корпоративных и персональных структур.



# БОНУС

## ПОЛУЧИЛИ ЛИ ВЫ БОНУС ЗА ПРОШЕДШИЙ ГОД?

Да, получил



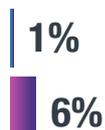
Нет, все бонусы в компании отменили



У меня нет бонусной части



Нет, я не выполнил план



 Юриспруденция и комплаенс

 Другие специалисты

## КАКОЙ У ВАС ТИП БОНУСА?\*

\*Респонденты могли выбрать несколько вариантов ответа



Годовой



Ежеквартальный



Ежемесячный



# SOFT SKILLS

## КАКИЕ SOFT SKILLS (ГИБКИЕ НАВЫКИ) ВЫ ПЛАНИРУЕТЕ УСИЛИТЬ У СЕБЯ В БЛИЖАЙШЕЙ ПЕРСПЕКТИВЕ?\*

53%



Умение управлять людьми

38%



Ведение переговоров

29%



Навыки публичных выступлений

28%



Умение распределять свое время и решать задачи вовремя

28%



Умение адаптироваться в меняющейся ситуации

22%



Умение решать комплексные задачи

21%



Эмоциональный интеллект

17%



Умение работать в команде

15%



Критическое мышление

13%



Умение формировать суждения и принимать решения

10%



Коммуникабельность

8%



Креативность

2%



Этичность в работе

\* Респонденты могли выбрать несколько вариантов ответа

# SOFT SKILLS СОВРЕМЕННЫХ ЮРИСТОВ: КЛЮЧЕВЫЕ НАВЫКИ ДЛЯ УСПЕШНОЙ КАРЬЕРЫ

1

МНЕНИЕ ЭКСПЕРТОВ



**Денис Дунаев**

Директор Дирекции по  
правовым вопросам

**Отэко**



**Артем Володяев**

Директор департамента  
претензионно-исковой работы

**Отэко**

В современном мире профессиональные требования к юристам выходят за рамки традиционных знаний и умений. Помимо глубокой юридической экспертизы, успешные юристы должны обладать целым набором soft skills, которые помогают им эффективно взаимодействовать с коллегами, клиентами и другими участниками бизнес-процессов. Рассмотрим, какие именно навыки становятся решающими для успешной карьеры юриста в условиях современной юридической практики.

## Навыки переговоров

Один из важнейших soft skills юриста — это способность вести переговоры. В большинстве случаев задачи юриста не сводятся только к подготовке исков или составлению договоров. Умение договариваться, находить компромиссы, урегулировать споры без обращения в суд — ключевые аспекты эффективной работы. Юрист, обладающий сильными навыками переговоров, способен не просто защитить интересы компании, но и сделать это на наиболее выгодных условиях для всех сторон. Это умение требует терпения, внимательности, развитого эмоционального интеллекта и способности к выстраиванию доверительных отношений.

## Понимание языка клиента

Другим важным аспектом является способность писать юридические заключения и документы на понятном языке. Юристы часто сталкиваются с необходимостью разъяснять сложные юридические концепты людям, не имеющим юридического образования. Способность донести свои мысли ясно и просто, без использования избыточной профессиональной терминологии, является ценным навыком, который повышает доверие к юристам и облегчает восприятие информации. Доступность языка коммуникации — это не только дань уважения, но и способ повысить эффективность работы, предотвратить недоразумения и повысить удовлетворенность внутренних и внешних заказчиков.

## Развитые коммуникативные навыки

Юрист должен обладать не только хорошими устными, но и письменными коммуникативными навыками. Взаимодействие с коллегами, клиентами, государственными органами и другими участниками процесса требует способности ясно и точно выражать



# SOFT SKILLS СОВРЕМЕННЫХ ЮРИСТОВ: КЛЮЧЕВЫЕ НАВЫКИ ДЛЯ УСПЕШНОЙ КАРЬЕРЫ

свои мысли, слушать и учитывать мнение других. Развитые коммуникативные навыки помогают не только в разрешении спорных ситуаций, но и в создании устойчивых и продуктивных рабочих отношений. Умение представить информацию в доступной форме, построить логичную аргументацию и избежать недопонимания становится важным аспектом профессионализма юриста.

## Знание основ программирования и технологий

Важнейший тренд современного юридического мира — это все более активное использование технологий в повседневной практике. Знание основ программирования, а также умение работать с юридическими информационными системами и различными инструментами для автоматизации рутинных процессов становятся значимыми конкурентными преимуществами для юристов. Хотя глубокие знания в программировании не требуются от каждого юриста, базовое понимание технологий помогает эффективно работать с электронными документами, создавать их с помощью специализированных программ и применять новые технологические решения для повышения эффективности работы.

## Владение английским языком

В условиях глобализации юристы, работающие в международных компаниях или с иностранными клиентами, обязаны владеть английским языком на высоком уровне. Юристу необходимо понимать и составлять юридические документы на английском, вести переписку с международными партнерами и разбираться в международных правовых системах. Владение английским языком позволяет быть в курсе последних тенденций, использовать международный опыт и участвовать в интернациональных проектах, что открывает дополнительные карьерные возможности.

## Заключение

В современном юридическом ландшафте успешный юрист — это не только эксперт в праве, но и человек с широким набором soft skills, которые позволяют эффективно взаимодействовать с клиентами, коллегами и технологиями. Развитые навыки переговоров, коммуникативных способностей, умение объяснять сложные вещи простым языком, знание основ программирования и владение английским языком становятся неотъемлемой частью профессионального юриста. Современные юристы, обладающие этими навыками, будут востребованы на рынке и смогут успешно строить свою карьеру в условиях быстро меняющегося мира.



Обзор зарплат подготовлен на основе данных, полученных во время онлайн-опроса, информации, содержащейся в базе Antal, и экспертной оценки консультантов Antal. Заработные платы указаны в российских рублях до уплаты налогов и без учета бонусов и премий. В исследовании приводятся значения среднего минимума и среднего максимума зарплат в отрасли. В пределы значений среднего минимума и максимума не входят экстремально высокие или низкие размеры зарплат, которые могут встречаться в отдельных случаях. Размер заработной платы может варьироваться в зависимости от размера компании, сектора экономики, принадлежности компании к той или иной стране и зависит от опыта работы сотрудника, уровня квалификации и должностных обязанностей. Зарплаты, обозначенные в исследовании, характерны в первую очередь для сотрудников международных компаний в Москве.

# УРОВЕНЬ ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ

# ЗАРПЛАТНЫЕ ТАБЛИЦЫ ПО ДИСЦИПЛИНАМ

## ЮРИСПРУДЕНЦИЯ И КОМПЛАЕНС



### Кирилл Бахтигараев

Управляющий консультант  
Юриспруденция  
и комплаенс  
**Antal Talent**



[Kirill.Bakhtigaraev@antaltalent.com](mailto:Kirill.Bakhtigaraev@antaltalent.com)



+7 499 444 10 34 | ext. 450

Банки, финансовые институты, инвестиции	Средний минимум	Средний максимум
Директор юридического отдела	360 000	1 350 000
Директор по комплаенс	380 000	600 000
Менеджер по комплаенс	190 000	370 000
Руководитель юридического направления	250 000	600 000
Старший юрисконсульт, инвестиционный блок	300 000	650 000
Старший юрисконсульт (розничное, корпоративное кредитование, общее юридическое сопровождение)	150 000	260 000
Юрисконсульт, инвестиционный блок	190 000	380 000
Юрисконсульт (розничное, корпоративное кредитование, общее юридическое сопровождение)	110 000	180 000
ИТ и Телеком		
Директор по юридическим и комплаенс вопросам	400 000	950 000
Директор юридического отдела	380 000	900 000
Единственный юрист	200 000	330 000
Старший юрисконсульт	220 000	450 000
Юрист по защите персональных данных	190 000	460 000
Юрист по вопросам интеллектуальной собственности	160 000	300 000
Юрисконсульт	110 000	160 000
Юрисконсульт (розничное, корпоративное кредитование, общее юридическое сопровождение)	110 000	180 000
Потребительские товары		
Директор юридического отдела	320 000	700 000
Директор по юридическим и комплаенс вопросам	400 000	850 000
Менеджер по комплаенс	200 000	400 000
Юрисконсульт	120 000	250 000
Старший юрисконсульт	180 000	450 000
Единственный юрист	180 000	320 000

# ЗАРПЛАТНЫЕ ТАБЛИЦЫ ПО ДИСЦИПЛИНАМ

## ЮРИСПРУДЕНЦИЯ И КОМПЛАЕНС

Промышленность*	Средний минимум	Средний максимум
Директор юридического отдела	300 000	1 850 000
Единственный юрист	200 000	370 000
Старший юрисконсульт	180 000	450 000
Юрисконсульт	90 000	200 000
Розничная торговля		
Директор юридического отдела	280 000	800 000
Руководитель юридического направления	240 000	500 000
Старший юрисконсульт	150 000	300 000
Юрист по сопровождению сделок с недвижимостью	130 000	250 000
Юрисконсульт	90 000	160 000
Фармацевтика, медицинское оборудование		
Директор по юридическим (и комплаенс) вопросам	450 000	1 000 000
Директор юридического отдела	400 000	800 000
Директор по комплаенс	400 000	650 000
Менеджер по комплаенс	230 000	400 000
Единственный юрист	250 000	450 000
Старший юрисконсульт	190 000	460 000
Юрисконсульт	150 000	260 000

\*В сектор “промышленность” (машиностроение, технологии и ресурсы, материалы) включены следующие индустрии: машиностроение, логистика и транспорт, ингредиенты и оборудование для пищевой промышленности, оборудование и технологии, природные ресурсы, строительство, упаковка и бумага, химия.



ЕЖЕГОДНЫЙ ОБЗОР  
ANTAL TALENT С АНАЛИТИКОЙ  
БОЛЕЕ ЧЕМ 500 ПОЗИЦИЯМ  
НА РЫНКЕ ТРУДА. [ЗАПРОСИТЕ  
БЕСПЛАТНО НА САЙТЕ.](#)



# ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ УСЛУГИ

## ЮРИДИЧЕСКИЕ ФИРМЫ



### Кирилл Бахтигараев

Управляющий консультант

Юриспруденция

и комплаенс

**Antal Talent**



[Kirill.Bakhtigaraev@antaltalent.com](mailto:Kirill.Bakhtigaraev@antaltalent.com)



+7 499 444 10 34 | ext. 450

### РОССИЙСКИЕ ЮРИДИЧЕСКИЕ ФИРМЫ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА\*

	Средний минимум	Средний максимум
Младший Юрист	90 000	170 000
Юрист	170 000	370 000
Старший Юрист	280 000	500 000
Руководитель практики/Советник	450 000	800 000

### РОССИЙСКИЕ ЮРИДИЧЕСКИЕ ФИРМЫ КРУПНОГО РАЗМЕРА/ ЭКС МЕЖДУНАРОДНЫЕ ЮРИДИЧЕСКИЕ ФИРМЫ\*

	Средний минимум	Средний максимум
Младший Юрист	150 000	300 000
Юрист	280 000	500 000
Старший Юрист	500 000	1 200 000
Руководитель практики/Советник	700 000	1 300 000

#### \*Примечание

Уровень заработной платы может зависеть от практики, поэтому цифры на одном грейде могут довольно сильно отличаться даже в рамках одной фирмы. В цифрах отображен именно средний минимальный и средний максимальный уровень зарплат юристов в фирмах обозначенной категории. При этом, на рынке существуют зарплаты более низкого и высокого уровня на каждом из грейдов соответственно.



# ЮРИСПРУДЕНЦИЯ И КОМПЛАЕНС В РОССИИ

## Ограничение использования:

Использование в коммерческих целях, распространение, полная или частичная публикация исследования без письменного согласия Antal Talent запрещены. При цитировании данных ссылка на Antal Talent обязательна.

info@antaltalent.com | +7 499 444 10 34 | +7 812 309 43 19 | [antaltalent.ru](https://antaltalent.ru)

## Присоединяйтесь к соцсетям Antal Talent



вакансии

HR-клуб

ИССЛЕДОВАНИЕ  
РЫНКА ТРУДА И ОБЗОР  
ЗАРАБОТНЫХ ПЛАТ  
ANTAL TALENT  
2024-2025