



Законодательство

Штрафы за сокрытие, искажение и задержку сведений о несчастных случаях: проект – в Госдуме

Предлагают дополнить статью КоАП РФ о нарушении требований охраны труда. Планируют закрепить ответственность за сокрытие, умышленное искажение или несвоевременное сообщение в ГИТ и СФР полной и достоверной информации о несчастном случае. За такое нарушение хотят штрафовать: например, должностных лиц и ИП – на сумму от 20 тыс. руб. до 30 тыс. руб., организации – на сумму от 130 тыс. руб. до 150 тыс. руб. (пп. «а» п. 1 ст. 1 проекта).

Сейчас штрафы предусмотрены в отдельном составе именно за сокрытие страхового случая. Должностные лица платят от 500 руб. до 1 тыс. руб., юрлица – от 5 тыс. руб. до 10 тыс. руб.

Хотят также увеличить штрафы для юрлиц за повторные нарушения требований охраны труда. Они составят от 150 тыс. руб. до 250 тыс. руб. (пп. «г» п. 1 ст. 1 проекта). Сейчас организация платит от 100 тыс. руб. до 200 тыс. руб.

Планируют, что изменения вступят в силу с 1 сентября 2025 года (ст. 2 проекта).

[Проект Федерального закона N 914755-8](#)

Законопроекты

Судебная практика

Компенсацию за задержку трудовой книжки не присудили – работник мог сам получить электронную версию

Работнику выдали трудовую книжку с задержкой (через несколько месяцев после увольнения). Он обратился в суд, чтобы взыскать не полученный за это время заработок.

Апелляция и кассация сочли, что компания платить не обязана. Работник мог сам получить сведения о трудовой деятельности для приема на новое место. При поступлении на работу этот документ предъявляют вместе с трудовой книжкой или взамен нее. Сведения выдают, в частности, в МФЦ, в СФР, а также на Госуслугах. Истец не доказал, что устроиться на работу ему помешало именно отсутствие трудовой книжки.

Отметим, что похожий вывод встречается и у 7-го КСОЮ.

[Определение 3-го КСОЮ от 19.03.2025 N 88-4547/2025](#)

Кассационные суды общей юрисдикции

Суды: увольнение «дистанционщика» за неваимодействие с работодателем – дисциплинарное взыскание

«Удаленщик» не сдавал ежедневные отчеты более двух дней подряд и допускал другие нарушения. Его уволили за то, что он не взаимодействовал с работодателем. Сотрудник обратился в суд.

Три инстанции встали на сторону работника. Организация применила взыскание, но нарушила, в частности, процедуру и сроки привлечения к дисциплинарной ответственности. Значит, увольнение незаконно.

В числе прочего работодатель не истребовал объяснения по каждому из актов об отсутствии взаимодействия и не довел их до сведения сотрудника. В приказе не указал на конкретный проступок, время и место его совершения.

Отметим: 3-й КСОЮ уже указывал на то, что увольнение по этому основанию считают дисциплинарным взысканием.

[Определение 3-го КСОЮ от 31.03.2025 N 88-4974/2025](#)

Кассационные суды общей юрисдикции

Аналитика

Обзор «Персональные данные: как изменится ответственность с 30 мая 2025 года»

Ужесточается административная ответственность за утечку персональных данных и за другие нарушения. За повторную утечку таких данных коммерческим организациям и ИП грозят оборотные штрафы. В правилах обработки персональных данных изменений нет.

[Обзор: «Персональные данные: как изменится ответственность с 30 мая 2025 года»](#)

www.api-nnov.ru

+7 831 461 80 90; 8 800 707 1111



Нормативные документы, РЗ, РЗ (Версия Проф), Бюджетные организации

Обзор подготовлен специалистами компании [«КонсультантПлюс»](#)