1. **В соответствии с** [**Федеральным законом от 30.11.2024 № 420-ФЗ**](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=LAW&n=491932&dst=0) **«О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях»** ужесточается административная ответственность за утечку персональных данных и другие нарушения. За повторную утечку коммерческим организациям и ИП грозят оборотные штрафы. В правилах обработки персональных данных изменений нет.

Штраф по [ч. 1 ст. 13.11](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=LAW&n=492192&dst=11095) КоАП РФ вырастет:

* до 10 000 – 15 000 руб. для физических лиц;
* до 50 000 – 100 000 руб. для должностных лиц и ИП;
* до 150 000 – 300 000 руб. для организаций.

За повторное совершение такого нарушения штрафы [составят](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=LAW&n=491932&dst=100044):

* 15 000 – 30 000 руб. для физлиц;
* 100 000 – 200 000 руб. для должностных лиц;
* 300 000 – 500 000 руб. для организаций и [ИП](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=LAW&n=492192&dst=11117).

## Новые специальные составы нарушений в сфере персональных данных для коммерческих организаций и ИП:

- штраф за [нарушение](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=LAW&n=491932&dst=100047) обязанности уведомить о намерении обрабатывать персональные данные — **100 000 – 300 000 руб.** За [нарушение](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=LAW&n=491932&dst=100049) обязанности уведомить об утечке персональных данных — **1 – 3 млн. руб**.;

- за [утечку](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=LAW&n=491932&dst=100051) персональных данных о не менее чем 1 000 физлиц или не менее 10 000 [идентификаторов](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=LAW&n=491932&dst=100070) — **3 – 5 млн. руб.;**

- за [утечку](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=LAW&n=491932&dst=100053) данных о не менее чем 10 000 физлиц или не менее 100 000 идентификаторов — **5 – 10 млн. руб.;**

- за [утечку](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=LAW&n=491932&dst=100055) данных о более чем 100 000 физлицах или более 1 млн идентификаторов — **10 – 15 млн. руб.;**

- за [утечку](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=LAW&n=491932&dst=100059) данных [спецкатегории](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=LAW&n=482686&dst=100080) — **10 – 15 млн. руб.;**

- за [утечку](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=LAW&n=491932&dst=100061) биометрических данных — **15 – 20 млн. руб.**

За повторную утечку персональных данных любой категории — **1 – 3% годовой выручки** (для банков берется процент от размера собственных средств на дату нарушения). В зависимости от конкретного нарушения (как текущего, так и прошлого) расчетный размер штрафа по общему правилу не может быть меньше [20 млн](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=LAW&n=491932&dst=100057). или [25 млн. руб.](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=LAW&n=491932&dst=100063) и не должен превышать 500 млн. руб. При наличии ряда [условий](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=LAW&n=492192&dst=11081) применяется менее суровая санкция.

## Отмена 50-процентной скидки при быстрой уплате штрафа.

Скидка [не применяется](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=LAW&n=491932&dst=100101) к штрафам по всем составам, предусмотренным [ст. 13.11](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=LAW&n=492192&dst=7755) КоАП РФ.

## Новые составы нарушений, связанных с биометрическими персональными данными

## Поправки предусматривают дополнение [ст. 13.11.3](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=LAW&n=492192&dst=11122) КоАП РФ такими составами:

* [нарушение](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=LAW&n=491932&dst=100077) порядка обработки биометрических данных;
* [непринятие](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=LAW&n=491932&dst=100079) мер по обеспечению их безопасности;
* [обработка](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=LAW&n=491932&dst=100081) данных без аккредитации.

В [ст. 14.8](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=LAW&n=492192&dst=101215) КоАП РФ в качестве отдельного состава выделен [отказ](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=LAW&n=491932&dst=100086) обслуживать потребителя, который не захотел подтверждать свою личность с помощью биометрии.

1. **Приказом Минздрава России от 21.03.2025 № 141н**  **«Об утверждении перечня профессиональных заболеваний»** (зарегистрирован в Минюсте России 18 апреля 2025 г. № 81893), вступающем в силу с 1 сентября 2025 года и действующем до 1 сентября 2031 года, утвержденперечень профессиональных заболеваний. [Приказ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=129943&date=05.05.2025) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 апреля 2012 г. № 417н «Об утверждении перечня профессиональных заболеваний» признается утратившим силу.

Внесенные изменения, в частности, позволят рассматривать онкологические заболевания в качестве профессиональных.

**2 .** **Роструд в письме**  [**от 02.04.2025 № ПГ/05231-6-1**](https://ovmf2.consultant.ru/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=8187ad95dfa6f6c027db6f6cea0b1e8c&base=QUEST&n=230626&dst=100017) **указал: перед праздником рабочий день короче и у специалистов с неполной занятостью.**

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, работников, работающих на условиях неполного рабочего времени или по совместительству, подлежит уменьшению на один час. В случае если продолжительность рабочего дня или смены такого работника составляет один час или менее, выход его на работу в этот день не осуществляется.

**ИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ**

1. **По статье 60.2 ТК РФ: совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.**

1.Работодатель может без объяснений досрочно отменить совмещение: Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 19.03.2024 № 88-4576/2024 (УИД 02RS0002-01-2023-000899-74)

Категория спора: Защита прав и интересов работника.   
Требования работника: 1) О признании незаконными действий по незаключению дополнительного трудового договора о внутреннем совместительстве; 2) О взыскании утраченного заработка; 3) О признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок.

Обстоятельства: То обстоятельство, что истец был допущен ответчиком и осуществлял обязанности по должности юрисконсульта многократно, не свидетельствует о том, что истец осуществлял работу в должности юрисконсульта по совместительству на условиях бессрочного договора.

Решение: 1) Отказано; 2) Отказано; 3) Отказано.

2.Работодатель обязан оплатить совмещение, если о его досрочной отмене не известил работника: Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 18.08.2022 № 88-7072/2022 (УИД 41RS0002-01-2021-003972-33) Категория спора: Защита прав и интересов работника. Требования работника: 1) Об установлении факта трудовых отношений; 2) О взыскании задолженности по заработной плате; 3) О взыскании компенсации за неиспользованный отпуск; 4) О взыскании компенсации за задержку выплат; 5) О взыскании компенсации морального вреда; 6) О взыскании пособия по временной нетрудоспособности; 7) Об обязании внести в трудовую книжку запись о работе; 8) О возложении обязанности выдать трудовую книжку.   
Обстоятельства: Работнику при увольнении не выплачена заработная плата по основной и двум совмещаемым должностям, а также другие выплаты.   
Решение: Удовлетворено в части (требования 1 - 3, 5 - 7); Отказано (требование 4); Удовлетворено (требование 8).

**ВОПРОС-ОТВЕТ**

Допустимо ли взять отпуск за свой счет по семейным обстоятельствам на три дня (болезнь близкого родственника) в первый рабочий день после выхода на новое место работы?

В письме Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.03.2025 № 14-6/ООГ-1158, в частности, указано: предоставление отпусков регулируется главой 19 ([статьи 114](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=100800&field=134&date=14.04.2025) - [128](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=100865&field=134&date=14.04.2025)) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам из числа лиц и в случаях, установленных [частью второй статьи 128](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=100867&field=134&date=14.04.2025) ТК РФ, а также в других случаях, предусмотренных [ТК](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&date=14.04.2025) РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

В иных случаях (по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам) согласно [части первой статьи 128](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=100866&field=134&date=14.04.2025) ТК РФ работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

В случае возникновения между работодателем и работником индивидуального трудового спора (неурегулированных разногласий по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора) такой спор должен рассматриваться комиссией по трудовым спорам или судом ([статьи 381](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=1323&field=134&date=14.04.2025), [382](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=102106&field=134&date=14.04.2025) ТК РФ) в порядке, установленном [главой 60](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482885&dst=1322&field=134&date=14.04.2025) ТК РФ. Правомерность и обоснованность требований и позиций сторон трудового договора могут быть установлены компетентными органами с учетом всех обстоятельств рассматриваемого случая.

По информации КонсультантПлюс.