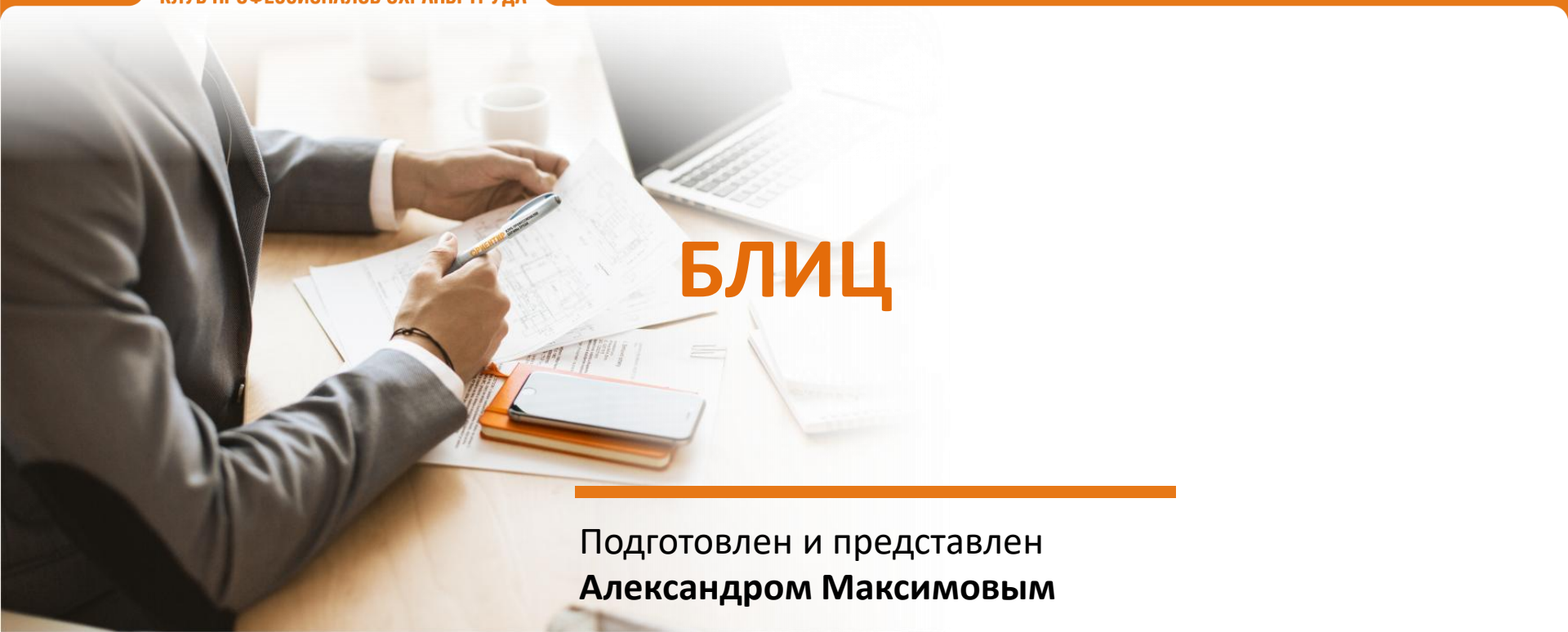




БЛИЦ

Подготовлен и представлен
Александром Максимовым

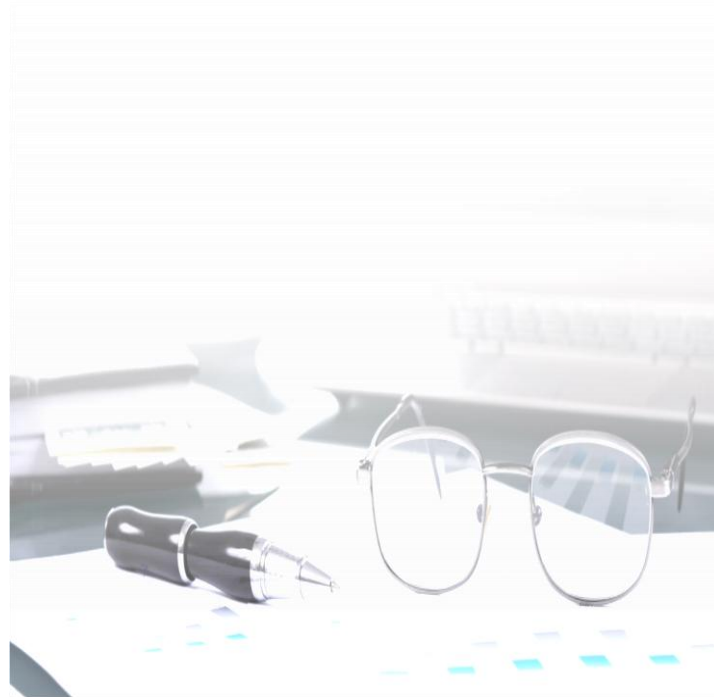
Содержание:

1. БЛИЦ: вопрос- ответ.

Новости



1. Сборная солянка



1.1. БЛИЦ. Вопрос-ответ

Вопрос: В соответствии с постановлением 2464, пункт 44, руководители должны проходить **обучение в организации, предоставляющей услуги по обучению вопросам ОТ**. Может ли руководитель пройти обучение в учебном центре, который принадлежит также работодателю? Или он должен пройти обучение в сторонней организации?

Ответ:

Полагаем, что может, **если учебный центр находится в организации, оказывающей услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда**. (перевожу на русский: регистрация в реестре Минтруда, как организация, проводящая обучение)

Правовое обоснование:

Согласно п. 44 Правил обучения по охране труда, работодатель (руководитель организации), ... для проведения проверки знания требований охраны труда в соответствии с п.101, проходят обучение требованиям охраны труда **в организации или у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда**.

1.1. БЛИЦ. Вопрос-ответ

Две ситуации:

Корпоративный учебный центр. Компания создала подразделение для обучения своих сотрудников и зарегистрировалась в реестре работодателей, самостоятельно обучающих работников по ОТ.

Для обучения руководителя по п. 44 Правил № 2464 одной регистрации в этом реестре недостаточно.

Учебный центр аккредитованной организации. Компания имеет действующую аккредитацию Минтруда на оказание услуг по обучению охране труда. По мнению Роструда, руководитель этой организации также может пройти обучение в ее собственном учебном центре, не обращаясь к стороннему исполнителю.

Таким образом, руководитель может пройти обучение в учебном центре своего работодателя, только если организация имеет действующую аккредитацию Минтруда России на оказание соответствующих услуг по обучению охране труда. Наличие собственного учебного центра без такой аккредитации не позволяет обучать руководителя в порядке, предусмотренном п. 44 Правил № 2464.

1.2. БЛИЦ. Вопрос-ответ

Вопрос: Новая редакция п. 66 Постановления № 2464 прямо разрешает **обучение требованиям ОТ с применением дистанционных технологий**. Из дистанционного формата исключены только: практические занятия по ПП; практические занятия по применению СИЗ; практические занятия на учебно-тренировочных полигонах и тренажерах. Если практическая часть программы Б не требует полигона или тренажера - можно ли ее можно организовать дистанционно? Могут ли учебные центры организовывать проведение практических занятий

Ответ:

1. Полагаем, что можно. 2. По нашему мнению, могут.

Правовое обоснование:

В соответствии п.66 Правил допускается проведение обучения работников требованиям ОТ с использованием дистанционных технологий, предусматривающих обеспечение работников, проходящих обучение требованиям ОТ, нормативными документами, учебно-методическими материалами и материалами для проведения проверки знания требований ОТ, обмен информацией между работниками, проходящими обучение требованиям ОТ, и лицами, проводящими обучение требованиям ОТ, посредством системы электронного обучения, а также администрирование процесса обучения требованиям ОТ на основе использования компьютеров и сети "Интернет", за исключением практических занятий по формированию умений и навыков оказания первой помощи пострадавшим и использования (применения) средств индивидуальной защиты, а также практических занятий на учебно-тренировочных полигонах и тренажерах.

Вопрос:

Срок подачи документов по возмещению расходов на охрану труда

Ответ:

В территориальный орган СФР **не позднее 15 ноября** текущего календарного года необходимо сдать документы по возмещению расходов по охране труда. Это касается компаний, которые за свой счет проводили СОУТ, обучали сотрудников, покупали спецодежду, проводили медосмотры, санаторное лечение работников во вредных условиях.....

Главное условие для получения денег - отсутствие задолженностей по страховым взносам перед фондом.

К заявлению прикладываем отчет о целевом использовании средств, копии договоров, чеков, актов выполненных работ и других документов, подтверждающих оплату. Размер возмещения составляет до 20% от суммы взносов на травматизм, начисленных за предыдущий год. Если часть средств направлена на санаторно-курортное лечение работников предпенсионного возраста, лимит увеличивается до 30%.

Подать пакет документов можно лично, через МФЦ, по почте или быстрее всего - электронно через Личный кабинет страхователя на сайте СФР или портал Госуслуг.

После получения полного комплекта документов у СФР есть 15 рабочих дней на проверку и принятие решения. Если все оформлено верно, средства перечислят на расчетный счет компании

1.4. БЛИЦ. Вопрос-ответ

Вопрос: Периодичность прохождения ПО

Ответ:

Минздрав вынес на общественное обсуждение проект приказа (id проекта: 171195), который устанавливает регулярность психиатрического освидетельствования для работников, **не проходящих обязательные периодические медосмотры**. Если сейчас для таких сотрудников повторная проверка не предусмотрена, то по новым правилам проходить освидетельствование нужно будет не реже одного раза в 5 лет. Изменения планируют ввести с 1 марта 2027 года.

Речь идёт только о тех видах деятельности, которые включены в перечень приказа Минздрава России от 20.05.2022 № 342н. Это, в частности, водители по установленному перечню профессий, педагоги и работники, занимающиеся присмотром за детьми, сотрудники, связанные с оборотом оружия или взрывчатыми материалами, крановщики, персонал, обслуживающий электроустановки, спасатели. Направление на освидетельствование, как и сейчас, выдаёт работодатель.

На сегодняшний день работник проходит освидетельствование при приёме на работу. Повторно при трудоустройстве его не направляют, если по тому же виду деятельности он проходил освидетельствование не более двух лет назад и был признан пригодным. **В дальнейшем к психиатру направляют только в том случае, если на периодическом медосмотре по статье 220 ТК РФ выявили признаки психического расстройства**. А вот для тех, кому периодические медосмотры не положены, никакой регулярной повторной проверки действующий порядок не устанавливает. Именно этот пробел и закрывает новый проект - добавляет пункт о периодичности не реже раза в 5

Вопрос: Новый чек-лист МЧС для пожарных проверок

Ответ:

С 26 сентября 2026 года введена новая форма проверочного листа для плановых пожарных проверок. (**Приказ МЧС России от 14.07.2026 № 525**). Новый чек-лист объединяет общие и специальные требования пожарной безопасности для разных объектов. В нем 27 контрольных вопросов, в том числе по эвакуации, противопожарной защите, обучению мерам пожарной безопасности, содержанию зданий и территорий, объектам хранения и отдельным видам работ.

ВАЖНО! в п. 2 приказа № 525 сказано *«Установить, что плановые контрольные (надзорные) мероприятия (рейдовый осмотр и выездная проверка), проводимые при осуществлении федерального государственного пожарного надзора, не ограничиваются оценкой соблюдения обязательных требований, в отношении которых в форме проверочного листа, предусмотренной пунктом 1 настоящего приказа, определен список контрольных вопросов, ответы на которые свидетельствуют о соблюдении или несоблюдении контролируемым лицом обязательных требований.»*

То есть инспектор вправе оценивать соблюдение **и других обязательных требований пожарной безопасности**, даже если отдельного вопроса о них в листе нет. Поэтому готовиться к проверке только по перечню вопросов недостаточно.

Проверочные листы могут применять и при внеплановых контрольных мероприятиях, если это указано в решении о проведении КНМ. Исключение — мероприятие, основанием для которого стало истечение срока исполнения

Вопрос: Минтруд выпустил разъяснения по психосоциальным факторам и удаленным работникам

Ответ:

Важно принимать во внимание следующее:

- 1. Обязательно учитывать психосоциальные факторы.** Раньше оценивали физические опасности (возможность травм, отравлений, шума). Теперь также нужно оценивать: стресс сотрудников от высокой нагрузки, конфликты в коллективе, эмоциональное выгорание, риск насилия со стороны клиентов (для сферы услуг).
- 2. Учитывать удаленных работников.** Если сотрудники трудятся дистанционно, работодатель не обязан оценивать риски на их рабочих местах: выезжать к ним не нужно. Однако надо учесть в общей оценке рисков специфику удаленной работы и провести инструктаж по охране труда.
- 3. Использовать электронные системы учета, как рекомендует Минтруд.** «бумажные» карты рисков не отменили.

Вопрос: Привлечение к уголовной ответственности за оказание первой помощи

Ответ:

Перед судом предстанет 48-летняя жительница Залесовского района Алтайского края. Женщину обвиняют в **причинении тяжкого вреда здоровью по неосторожности**, после которого скончался её родственник.

Всё произошло в **феврале 2026 года** во время застолья в компании односельчан.

Из материалов дела известно, что после употребления алкоголя мужчина прилёг на пол и долго не двигался.

Женщина подошла к нему и заметила, **что он слабо дышит**. Она вызвала медицинского работника, но ждать его приезда не стала. Сельчанка решила **самостоятельно помочь родственнику и начала делать ему искусственное дыхание**. Однако навыков оказания первой помощи у неё не было.

Во время попытки реанимации женщина сломала мужчине несколько рёбер и грудину.

Как установило следствие, полученные травмы нарушили дыхательную функцию. Они стали причиной внезапной коронарной смерти мужчины.

По факту случившегося **возбудили уголовное дело по ч. 1 ст. 118 Уголовного Кодекса РФ** (причинение тяжкого вреда здоровью по неосторожности).

 Прокурор утвердил обвинительное заключение, после чего дело направили в суд для рассмотрения по существу.

Прокурор утвердил обвинительное заключение, после чего дело направили в суд для рассмотрения по существу.

ВАЖНО! Мы говорили, что в Российской Федерации отсутствуют (как таковая) практика привлечения к ответственности за неумышленное причинение вреда при оказании первой помощи.

Законодательство не признаёт правонарушением причинение вреда охраняемым законом интересам в состоянии **крайней необходимости**, то есть для устранения опасности, непосредственно угрожающей личности или правам данного лица, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами.

Но здесь имеется важный момент — **причинённый вред должен быть менее значительным, чем предотвращённый**.

Превышением пределов крайней необходимости признается причинение вреда, явно не соответствующего характеру и степени угрожавшей опасности и обстоятельствам, при которых опасность устранялась, когда указанным интересам был причинён вред равный или более значительный, чем предотвращённый. (ч.2 ст.39 УК РФ «Крайняя необходимость»)

Причём здесь охрана труда? Гулянка и алкоголь

ВАЖНО! Алгоритм оказания первой помощи един для всех. Не исключено, что данную ошибку, может допустить любой оказывающий первую помощь, **иначе в алгоритме не было это отдельным шагом**

Приказ Минздрава РФ от 03.05.2024 «Алгоритм»

1. Отсутствие сознания; 2 Остановка дыхания и кровообращения.....

Вопрос: ISO 45010 адаптация физиологических циклов работниц с охраной труда

Ответ:

7 сентября 2026 года опубликован ISO 45010:2026 «Менеджмент охраны здоровья и безопасности труда. Менструация и менопауза на рабочем месте» - первый в мире стандарт, посвящённый поддержке менструации и менопаузы на работе. Он помогает организациям не просто реагировать на проблемы, а системно создавать поддерживающую среду, что в итоге повышает вовлечённость и удержание сотрудников

Исторически данные вопросы рассматривались, как личные темы.

Исследование, в котором приняли участие 6494 женщины из семи стран, показало, что 68% считают, что работодатели играют определённую роль в поддержке сотрудников, испытывающих проблемы со здоровьем, связанные с менопаузой и менструацией, в то время как **семь из десяти хотят, чтобы у их работодателя был чёткий процесс и подход.**

«Сотрудники всё чаще ожидают от работодателей оказания практической поддержки, однако многие по-прежнему считают, что эти вопросы не обсуждаются открыто и не решаются последовательно. Устранение этого разрыва потребует от работодателей выйти за рамки осведомлённости и создать среду, в которой люди будут чувствовать поддержку на каждом этапе своей трудовой жизни». Энн Хейс, директор по секторам BSI

Какие вопросы рассматривает ISO 45010

Стандарт помогает выявлять факторы рабочей среды, которые могут влиять на здоровье, самочувствие и работоспособность людей, испытывающих связанные с менструацией или менопаузой симптомы.

Рекомендации охватывают:

- ✿ культуру и психологическую безопасность на рабочем месте;
- ✿ внутренние политики и процедуры;
- ✿ информирование и обучение руководителей;
- ✿ организацию рабочих мест и помещений; возможные практические изменения условий труда;
- ✿ оценку результативности принятых мер;
- ✿ подходы, применимые для малого и среднего бизнеса.

В зависимости от условий организации практические меры могут включать повышение гибкости рабочего графика, обеспечение доступа к подходящим санитарным и бытовым помещениям, изменение отдельных параметров рабочей среды, подготовку руководителей и создание понятного конфиденциального порядка обращения за поддержкой.

ISO 45010 не содержит мед.рекомендаций и не регулирует вопросы диагностики или лечения. Его область применения ограничена политиками, практиками и условиями на рабочем месте.

Вопрос: Медицинские осмотры несовершеннолетних

1. Правовое основание:

В соответствии со **ст.266 ТК** лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного МО и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному МО.

В соответствии с **п.9 Приказа Минздрава России от 28.01.2021 № 29н** в направлении на медицинский осмотр указываются:

- ❖ вредные и (или) опасные производственные факторы;
- ❖ виды работ в соответствии со списком контингента.

2. Суть вопроса: Возникает неопределённость при заполнении направлений на **предварительный МО, а также дальнейшее ежегодное направление на МО** работников в возрасте до 18 лет, принимаемых на должности, **не подлежащие прохождению обязательных предварительных и периодических МО** (например: бухгалтер, секретарь, офисный персонал).

Данные должности:

- ❖ не включены в Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные медицинские осмотры;
- ❖ не предполагают воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

Вопрос: Медицинские осмотры несовершеннолетних

Сам вопрос: Распространяется ли требование ст. 266 ТК РФ на Приказ № 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, **предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации (в действующей редакции ТК РФ – ст. 220),** перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры"? Если да, то какой вид фактора/вида работ указывать в направлении в данной ситуации? Если нет, допустимо ли указание формулировки: «Работы для лиц в возрасте до 18 лет (ст. 266 ТК РФ)» без указания конкретных факторов/видов работ?

Ответ:

Медосмотр несовершеннолетних **осуществляется не по Перечню, а в силу Закона.**

Лица, не достигшие 18 лет, относятся к слабозащищенным категориям работающих. Их организм еще не готов к физическим перегрузкам и напряженности трудового процесса

Направьте на медосмотр сотрудников, которые не достигли возраста 18 лет (ст. 266 ТК).

Для направления несовершеннолетнего не требуется, чтобы его должность или профессия была указана в списке контингентов на медосмотр

В настоящее время **отсутствует унифицированный бланк направления**, организация вправе разработать его самостоятельно. За основу возьмите п.9 Приказа 29Н.

В пункте про вредный фактор укажите: условия труда «допустимые», **основание для МО – ст.69, 266 ТК РФ.**

Направление выдайте под подпись. **Работодатель должен организовать учет выданных направлений, например регистрировать их в журнале**

Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 года № 163 «Об утверждении перечня тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»

8. Лица в возрасте до восемнадцати лет в силу статей 69 и 266 ТК РФ при заключении трудового договора подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру независимо от трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), а также ежегодно до достижения ими возраста восемнадцати лет.

Определение первого КСОЮ: признание ГПД трудовым

Как установлено судом и следует из материалов дела, 25 сентября 2024 г. между ИП Носевичем С.В. (заказчик) и Власовым Д.А. (исполнитель) был заключен договор подряда, по условиям которого исполнитель обязался выполнить по заданию заказчика погрузочно-разгрузочные работы товаров заказчика собственными силами без использования техники на условиях, согласованных сторонами

Судом установлено, что 26 ноября 2024 г. около 23 часов 00 минут в аллее № 2, 3 складского помещения ответчика Власов Д.А., **не прошедший обучение по управлению специальной техникой** и не получивший соответствующий допуск, при выполнении разгрузочных работ не справился с управлением электропогрузчика и был зажат между корпусами электропогрузчиков, в результате чего получил телесные повреждения

Постановлением старшего следователя следственного отдела по Октябрьскому району г. Пензы от 9 декабря 2024 г. в отношении ИП Носевича С.В. возбуждено уголовное дело по признакам состава преступления, предусмотренного частью 1 статьи 216 УК РФ, Власов Д.А. признан потерпевшим.

28 ноября 2024 г. между Власовым Д.А. и ИП Носевичем С.В. заключено соглашение о досудебном урегулировании спора, по условиям которого ИП Носевич С.В. (работодатель) обязался выплатить Власову Д.А. (работнику) компенсацию вреда, возникшего вследствие причиненной ему производственной травмы, полученной 26 ноября 2024 г., повлекший вред здоровью средней тяжести, в размере 300000 рублей.

1.10. БЛИЦ. Вопрос-ответ

Разрешая спор и удовлетворяя заявленные иски, суд первой инстанции, установив, что Власов Д.А. в спорный период работал **как член трудового коллектива**, выполнял работу, характер которой **идентичен работе**, выполняемой работниками по трудовому договору, в интересах, под контролем и управлением работодателя, **его работа не носила разовый характер**, он выполнял работу по сменному графику вместе с работниками, работавшими по трудовому договору (сменами 2 дня через 2 дня - 12 часов за смену), подчинялся ПВТР (режим работы с 20.00), получил и использовал в работе СИЗ (каска, светоотражающий жилет, защитная обувь и комбинезон), которые хранились у него в шкафчике в раздевалке склада, **ему выплачивалась заработная плата**, пришел к выводу о наличии между сторонами в спорный период **фактически трудовых отношений**, в рамках которых Власов Д.А. выполнял обязанности грузчика

Установив факт наличия между сторонами в спорный период трудовых отношений и причинения Власову Д.А. в период исполнения трудовых обязанностей вреда здоровью, то есть наступления несчастного случая на производстве, суд первой инстанции пришел к выводу о наличии оснований для возложения на ответчика обязанности по возмещению морального вреда, при определении размера которого учел фактические обстоятельства дела, характер и тяжесть полученных Власовым Д.А. телесных повреждений, длительность лечения, степень вины работодателя, не обеспечившего безопасность и условия труда на производстве, а именно прохождение инструктажа по ОТ, обучение по использованию электропогрузчика, факт выплаты им в досудебном порядке компенсации морального вреда в размере 300000 рублей, характер нравственных и физических страданий Власова Д.А., в связи с чем признал разумной и справедливой требуемую сумму компенсации в 200000 рублей.

1.10. БЛИЦ. Вопрос-ответ

Доказательств отсутствия трудовых отношений с Власовым Д.А. не представлено, **целью договора подряда является не выполнение работы как таковой, а получение результата**, который может быть передан заказчику, в то время как перед Власовым Д.А. по заключенному с ним договору подряда не ставилось достижение разового результата, а подразумевалось систематическое осуществление обязанностей по осуществлению погрузочно-разгрузочных работ.

Дело: 54RS0005-01-2025-004619-97

Подсудимый Селезнев Н.В. нарушил требования охраны труда, являясь лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, что повлекло по неосторожности смерть человека, при следующих обстоятельствах ДД.ММ.ГГГГ между заказчиком – ООО«Русская С. Г.» в лице директора Селиванова А.Н. (заказчик), и подрядчиком – ООО «<данные изъяты>» в лице генерального директора <данные изъяты> Т.Л. (подрядчик), заключен договор подряда № от ДД.ММ.ГГГГ. Предметом договора является выполнение комплекса работ, в соответствии с которым подрядчик обязуется в установленный срок, который составляет 5 календарных дней, выполнить работу с наименованием: «Очистка крыши кровли фарфасного отделения ЦПП от сухих отходов аспирации, спуск с кровли и вывоз в отвал».

В соответствии с п. 4.11. договора подряда № от ДД.ММ.ГГГГ, подрядчик обязан за свой счет обеспечить, и должным образом, в ходе выполнения работ содержать все предупредительные знаки, огни, ограждения, крепления, барьеры, поручни, а также предпринимать другие меры предосторожности, включая обеспечение безопасного доступа (леса, лестницы и т.п.), систему безопасности труда для защиты работ и безопасности рабочих (включая обеспечение защитным снаряжением), третьих лиц (в том числе заказчика и его представителей) на территории заказчика. В связи с этим, подрядчик несет ответственность и выполняет все требования законодательства РФ относительно безопасности выполнения работ.

1.11. БЛИЦ. Вопрос-ответ

Дело: 54RS0005-01-2025-004619-97

В соответствии с трудовым договором № от ДД.ММ.ГГГГ, заключенным между ООО «<данные изъяты>» в лице директора <данные изъяты> Т.Л. и Селезневым Н.В., а также приказом о приеме работника на работу от ДД.ММ.ГГГГ №, Селезнев Н.В. принят на работу в ООО «<данные изъяты>» на должность прораба.

Селезнев был назначен ответственным за безопасное производство работ на высоте (3 группа), а также по ОТ

В составе бригады выполнял работы пострадавший Ч.Е.Ю. (заключен трудовой договор), в соответствии с выданным Н-Д. Пострадавший как и другие члены бригады не были обеспечены СИЗами

Селезнев разработал план производства работ на высоте без указания мест и способов крепления систем обеспечения безопасности работ на высоте, действуя с преступной небрежностью, не предвидя возможности наступления общественно-опасных последствий в виде причинения вреда жизни и здоровью лиц, производящих работы, хотя при необходимой внимательности и предусмотрительности должен был и мог предвидеть возможность наступления этих последствий, покинул место производства работ, не обеспечив непрерывный контроль за работой членов бригады и за местом нахождения Ч. Е.Ю., приближения последнего к зонам повышенной опасности, чем нарушил требования п.п. 36, 58, 119-122 Правил по охране труда при работе на высоте,

1.11. БЛИЦ. Вопрос-ответ

ДД.ММ.ГГГГ, в период с 08 часов 00 минут до 15 часов 04 минут, Ч. Е.Ю., находясь на крыше кровли фарфасного отделения ЦПП здания ООО «<данные изъяты>», расположенного по адресу: <адрес>, будучи допущенным к производству работ на высоте без сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, выполняя работы по очистке крыши кровли указанного здания, не имеющей ограждения, упал с высоты на участок местности, расположенный вблизи здания

Таким образом, нарушение производителем работ ООО «<данные изъяты>» Селезневом Н.В. требований охраны труда повлекло по неосторожности причинение смерти Ч. Е.Ю

В период совершения преступления Селезнев Н.В. осознавал общественную опасность своих действий, не предвидел возможность наступления общественно опасных последствий в виде причинения смерти Ч. Е.Ю., хотя при необходимой внимательности и предусмотрительности должен был и мог предвидеть эти последствия.

В судебном заседании подсудимый Селезнев Н.В. с обстоятельствами, изложенными в обвинительном заключении, согласился, вину в совершении указанного преступления признал полностью, от дачи показаний отказался, воспользовавшись ст.51 Конституции РФ.

После оглашения показаний подсудимый Селезнев Н.В. в судебном заседании их подтвердил. Пояснил, что полностью согласен с предъявленным обвинением по изложенным в обвинительном заключении обстоятельствам. В содеянном раскаивается

Учитывая личность подсудимого, обстоятельства содеянного, смягчающие обстоятельства, отсутствие отягчающих, суд считает необходимым назначить наказание подсудимому в виде лишения свободы, но без реального отбывания наказания, с применением ст. 73 УК РФ, с возложением дополнительных обязанностей на период испытательного срока.

Оснований для замены наказания в виде лишения свободы принудительными работами в соответствии со ст. 53.1 УК РФ с учетом данных о личности подсудимого, не имеется.

Приговор:

Селезнева Н. В. признать виновным в совершении преступления, предусмотренного ч.2 ст.143 УК РФ, и назначить ему наказание в виде лишения свободы сроком на 1 (один) год 6 (шесть) месяцев с лишением права заниматься деятельностью, связанной с обеспечением соблюдения требований охраны труда и техники безопасности сроком на 2 (два) года.

В соответствии со ст.73 УК РФ назначенное Селезневу Н.В. наказание в виде лишения свободы считать условным с испытательным сроком 1 (один) год 6 (шесть) месяцев. Испытательный срок Селезневу Н.В. исчислять со дня вступления приговора в законную силу, в испытательный срок засчитать время, прошедшее со дня провозглашения приговора

МЫ СТРЕМИМСЯ К УЛУЧШЕНИЮ КАЧЕСТВА КОММУНИКАЦИИ.

- Примите приглашение в беседу клуба профессионалов охраны труда в ТГ, МАКС
- Получайте приглашения и материалы встреч
- Участвуйте в дискуссиях

Остались вопросы?

СПб: ул. Маршала Говорова, д.35 корп. 4, офис
615

Мск: ул. Большая Почтовая, д.55/59 стр.1, офис
548

E-mail: orientir@mxctr.ru

8 800 550 64 77 <https://maximumcentr.ru/vashi-otzyvy/>

