

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Оренбургский государственный университет»

В.А. Солопова

СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА

Методические указания

Рекомендовано к изданию редакционно-издательским советом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный университет» для обучающихся по образовательной программе высшего образования по направлению подготовки 20.03.01 Техносферная безопасность

Оренбург
2019

УДК 355.58 (07)
ББК 68.9 Я73
С 60

Рецензент - кандидат технических наук, доцент Н.Н. Рахимова

С 60 **Солопова, В.А.**

Специальная оценка условий труда: методические указания / В.А. Солопова; Оренбургский гос. ун-т. – Оренбург : ОГУ, 2019. – 20 с.

В методических указаниях представлены порядок выполнения, перечень и содержание основных структурных элементов курсовой работы «Специальная оценка условий труда».

Методические указания предназначены для обучающихся по направлению подготовки 20.03.01 Техносферная безопасность, изучающих дисциплину «Безопасность труда».

УДК 355.58 (07)
ББК 68.9 Я73

© Солопова В.А., 2019
© ОГУ, 2019

Содержание

Введение	4
1 Порядок выдачи задания и оформления работы	7
2 Порядок проведения оценки условий труда	8
Список использованных источников	13
Приложение А Пример оформления бланка задания на курсовую работу	15
Приложение Б Пример протокола оценки напряженности трудового процесса	16
Приложение В Пример протокола оценки эффективности средств индивидуальной защиты на рабочем месте	18
Приложение Г Пример плана мероприятий по улучшению условий труда по итогам специальной оценки условий труда	20

Введение

С 2014 года в нашей стране применяется специальная методика оценки условий труда. Конечными результатами проведения процедуры специальной оценки условий труда является и защита интересов работающих, и экономия бюджета работодателя. Если условия труда будут признаны оптимальными или допустимыми, то предприятие сможет применять нулевой тариф дополнительных взносов в Пенсионный фонд РФ.

По трудовому законодательству все предприятия и организации обязаны обеспечить проведение специальной оценки условий труда. Об этом сказано в статье 212 Трудового кодекса РФ. Правила такой процедуры утверждены Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ (далее – Закон № 426-ФЗ) [1]. Цель проведения специальной оценки условий труда – выявить вредные и опасные производственных факторы на рабочих местах. При этом определяется уровень их воздействия на работника, а также степень отклонения полученных значений от нормативов. Помимо этого, оценивается, насколько эффективно применяются средства индивидуальной и коллективной защиты персонала. Воздействие вредных или опасных факторов на работника может привести к тому, что он получит травму или заболеет. Поэтому эксперты выполняют инструментальные замеры для определения уровня их влияния на человека. В результате устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

До введения Закона № 426-ФЗ условия труда на рабочем месте оценивались с помощью аттестации рабочих мест. При этом учитывались соответствующие списки производств, работ, профессий, должностей и показателей работ, дающих право на льготное пенсионное обеспечение (утверждены постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10). Если профессия или должность входила в эти перечни, то размер отчислений в ПФР не зависел от того, безопасными или вредными признавались условия труда по результатам аттестации. С введением Закона № 426-ФЗ эти списки продолжают действовать. Однако, если по

результатам специальной оценки условий труда на местах, входящих в эти списки, вредные или опасные факторы не выявлены, то дополнительные взносы в Пенсионный фонд РФ платить не надо. Стоит обратить внимание на разницу в подходах к необходимости проведения аттестации и специальной оценки условий труда. Раньше, например, не нужно было аттестовать места, предназначенные для работы на компьютерах или эксплуатации бытовой техники, которая не использовалась в технологическом процессе производства. Теперь же во всех перечисленных случаях требуется специальная оценка. Исключение составляют только те рабочие места, на которых трудятся надомники и дистанционные работники.

Специальная оценка условий труда выполняется по Методике, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н (зарегистрирован в Минюсте России 21 марта 2014 года). Этим же приказом утверждены классификатор вредных или опасных производственных факторов, а также форма отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкция по ее заполнению [2].

Методика устанавливает этапы идентификации потенциально вредных или опасных факторов. Она проводится экспертом организации, занимающейся специальной оценкой условий труда (п. 3 Методики). Для этого негативные факторы выявляют, описывают и сопоставляют с соответствующими характеристиками, указанными в классификаторе (приложение № 2 к приказу № 33 н). Во время идентификации изучаются техническая документация на производственное оборудование, характеристики технологического процесса, должностные инструкции, проекты строительства и реконструкции и др. (п. 4 Методики). Если негативные факторы не обнаружены, то компания подает в территориальный орган Роструда декларацию соответствия нормативным требованиям. Если в течение последующих пяти лет на предприятии не будет зафиксировано несчастных случаев или профзаболеваний, то после окончания этого периода действие декларации продлевается еще на такой же срок (п. 4, 7 ст. 11 Закона № 426-ФЗ). Но если вредные или опасные факторы будут выявлены, то принимается решение об их

измерении. Результаты специальной оценки условий труда оформляются в виде отчета, который подписывается всеми членами комиссии и утверждается ее председателем (п. 95 Методики).

Условия труда подразделяют на четыре класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные. Класс определяется тем, насколько значения негативных факторов отклонились от нормативов. При этом имеет значение и продолжительность воздействия опасных и вредных факторов на работника в течение дня. От того, к какому классу условий труда относится рабочее место, зависит размер дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд РФ. Если выявлены неудовлетворительные факторы, то предприятие уплачивает дополнительные страховые взносы, а работникам предоставляются соответствующие гарантии и компенсации. Чем лучше условия труда, тем меньше размер отчислений [3].

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет. Срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки. Правда, возможны случаи, когда требуется проведение внеплановой оценки. Например, при вводе в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест, при изменении технологического процесса или замене производственного оборудования. Но только при условии, что эти обстоятельства способны оказать влияние на уровень воздействия на работников вредных или опасных факторов.

1 Порядок выдачи задания и оформления работы

Для разработки берется на выбор любая организация, в которой самостоятельно моделируется процедура проведения специальной оценки условий труда для представителя **одной** профессии. Фамилия студента должна фигурировать в качестве **одного из членов комиссии** по проведению специальной оценки условий труда.

Курсовая работа должна включать следующие основные разделы (подразделы):

- цели проведения специальной оценки условий труда;
- порядок проведения оценки условий труда;
- анализ факторов, подлежащих оценке;
- анализ правил по охране труда;
- оценка обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты;
- анализ и оформление результатов специальной оценки условий труда;
- список использованных источников.

Раздел «Анализ и оформление результатов специальной оценки условий труда» является **ядром** курсовой работы и должен быть оформлен как приложения. В приложениях заполняются все виды приказов и протоколов. Они должны в обязательном порядке включать:

- приказ о составе комиссии;
- график проведения мероприятий;
- перечень рабочих мест, подлежащих специальной оценке;
- карту специальной оценки труда для одной профессии;
- протокол измерения световой среды, вредных факторов, излучений, шума, вибраций (можно на выбор два или три);
- протокол измерения тяжести или напряженности труда (пример оценки экспертом напряженности представлен в приложении Б);
- протокол эффективности СИЗ (пример представлен в приложении В);

- сводную ведомость результатов оценки условий труда;
 - приказ о завершении специальной оценки условий труда;
 - перечень рекомендуемых мероприятий по улучшению условий труда
- (пример представлен в приложении Г).

Сотрудников организации необходимо ознакомить с приказами о составе комиссии и о результатах проведения специальной оценки. Лист ознакомления обычно оформляется как дополнение к соответствующим приказам и в нем все сотрудники ставят свою подпись.

Оформление курсовой работы должно выполняться в соответствии с СТО 02069024.101-2015 Оренбургского государственного университета.

2 Порядок проведения оценки условий труда

Специальная оценка условий труда проводится работодателем совместно со специализированной организацией, привлекаемой на основании гражданско-правового договора. Последовательность действий при проведении специальной оценки условий труда подробно описана в Законе № 426-ФЗ (гл. 2). Для лучшего понимания выделим основные этапы проведения специальной оценки и их ключевые моменты.

1) Создание комиссии по проведению специальной оценки условий труда

Руководитель (индивидуальный предприниматель) издает приказ, которым назначает состав комиссии (должен быть нечетным), ее руководителя, а также перечень работ, по специальной оценке, условий труда. Кроме того, утверждается график проведения специальной оценки условий труда.

Согласно п. 3 ст. 9 Закона № 426-ФЗ в комиссию для проведения специальной оценки условий труда должен входить в том числе специалист по охране труда. В соответствии с ТК РФ (ст. 217) если работодатель осуществляет производственную деятельность и численность работников превышает 50 человек, то у него должна

быть организована служба охраны труда или выделен специалист по охране труда. Если же численность работников не превышает 50 человек и при отсутствии отдельной службы или специалиста, работодатель (индивидуальный предприниматель или руководитель организации) может возложить на себя функции по охране труда, или передать эти функции другому работнику, стороннему специалисту или организации, привлеченным по договору гражданско-правового характера и оказывающим услуги по охране труда [4]. Таким образом, в некоторых случаях допускается возложение обязанностей по охране труда непосредственно на руководителя (индивидуального предпринимателя), однако независимо от того, кто назначен ответственным, документы по охране труда должны быть в наличии и оформлены надлежащим образом.

Перед проведением специальной оценки условий труда следует привести в порядок документацию по охране труда (журнал учета инструктажей по пожарной безопасности и т.д.) так как представители специализированной организации, проводящей специальную оценку условий труда, могут запросить указанные документы.

2) Определение рабочих мест, подлежащих специальной оценке

Комиссия определяет перечень рабочих мест, в отношении которых будет проводиться специальная оценка условий труда, а также выявляет аналогичные рабочие места. При наличии аналогичных рабочих мест спецоценка проводится в отношении 20 процентов таких рабочих мест (но не менее двух), а результаты применяются ко всем аналогичным рабочим местам.

Аналогичными рабочими местами признаются рабочие места, которые расположены в однотипных производственных помещениях, оборудованных одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения, на которых работники работают по одной и той же профессии, должности, специальности, осуществляют одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме рабочего времени при ведении однотипного технологического процесса с использованием одинаковых производственного

оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья и обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты (п. 6. ст. 9 Закона № 426-ФЗ). Например, если два бухгалтера работают в одном офисе в одинаковых условиях, то эти места считаются аналогичными. Однако если в том же офисе в таких же точно условиях работает юрист, то рабочее место юриста не является аналогичным рабочему месту бухгалтера, так как у них разные должности.

Перед заключением договора с организацией, проводящей специальную оценку условий труда, необходимо проверить штатное расписание и другие кадровые документы (трудовые договоры, должностные инструкции и т.п.). Спецоценка проводится в отношении рабочих мест работодателя, количество и состав которых определяются как раз по штатному расписанию. Специализированная организация первоначально запрашивает штатное расписание и в соответствии с ним определяет состав подлежащих проверке рабочих мест, от чего зависит и стоимость предоставленных услуг. В связи с этим, штатное расписание (последняя его редакция) должно быть актуальным, в нем не должны отсутствовать «лишние» должности (которые, например, были ранее, но потом их упразднили или переименовали и т.п.). При планировке в ближайшем будущем создать новые рабочие места (новый отдел, новые должности), то целесообразно их создать и ввести до проведения специальной оценки условий труда, так как если это сделать потом, возникнет необходимость проводить внеплановую специальную оценку условий труда (ст. 17 Закона № 426-ФЗ).

3) Заключение договора со специализированной организацией на проведение специальной оценки условий труда

Специализированная организация должна иметь аттестацию на право выполнения работ, по специальной оценке, условий труда и сертификат эксперта на право выполнения работ, а также соответствовать определенным требованиям, установленным законодательством (ст. 19 Закона № 426-ФЗ).

Перечень аккредитованных организаций можно посмотреть на сайте Минтруда РФ

4) Проведение специализированной организацией идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов и их измерение (при выявлении таких факторов)

Идентификацию потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов осуществляет эксперт организации, проводящей СОУТ. Этапы, которые включают при идентификации изображены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Процедура идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов

5) Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда

В отношении рабочих мест, на которых не выявлены опасные факторы, работодатель подает в трудовую инспекцию декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Форма и порядок предоставления декларации установлены Приказом Минтруда России от 07 февраля 2014 № 80н «О форме и порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда».

Декларация соответствия условий труда действительна в течение пяти лет. После этого срока при отсутствии в период действия декларации несчастных случаев на производстве или выявления профессиональных заболеваний, причиной которых явилось воздействие на работника вредных факторов, срок действия данной декларации продлевается на следующие пять лет [5].

б) Распределение рабочих мест по классам и подклассам вредности

В отношении рабочих мест, по которым выявлены опасные факторы, специализированная организация, проводящая спецоценку, осуществляет их отнесение к соответствующим классам и подклассам опасности (вредности). Характеристика классов и подклассов опасности приведена в ст. 14 Закона № 426-ФЗ. Как раз на основании этих сведений в дальнейшем устанавливаются дополнительные тарифы страховых взносов в ПФР.

7) Составление отчета

По результатам проведенной специальной оценки условий труда специализированная организация составляет отчет о ее проведении и передает отчет представителям работодателя. Отчет подписывается всеми членами комиссии работодателя и утверждается председателем комиссии. В тридцатидневный срок с момента утверждения отчета необходимо ознакомить всех работников с результатами проведенной специальной оценки условий труда.

Список использованных источников

1 Российская Федерация. Законы. О специальной оценке условий труда: федер. закон : [принят Гос. Думой 28 декабря 2013 г. : одобр. Советом Федерации 25 декабря 2013г.]. – (Актуальный закон) // КонсультантПлюс : справочная правовая система / разработ. НПО "Вычисл. математика и информатика". – М. : КонсультантПлюс, 1997-2019. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555.

2 Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы и отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению : Приказ Минтруда России от 24.01.2014 р № 33н. – Зарегистрировано в Минюсте России 21.03.2014 N 3168// КонсультантПлюс : справочная правовая система / разработ. НПО "Вычисл. математика и информатика". – М. : КонсультантПлюс, 1997-2019. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_158398.

3 Российская Федерация. Законы. Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации: федер. закон : [принят Гос. Думой 30 ноября 2001 г. : одобр. Советом Федерации 5 декабря 2001.]. – (Актуальный закон) КонсультантПлюс : справочная правовая система / разработ. НПО "Вычисл. математика и информатика". – М. : КонсультантПлюс, 1997-2019. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_3444.

4 Чернышенко, О. В. Специальная оценка условий труда и оценка профессионального риска в системе управления охраной труда/ О.В. Чернышенко, И.А. Занина // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – № S7. – 0,2 п. л. – Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2017/470087.htm>.

5 Фролов, О. П. Новые требования к оценке условий труда / О. П. Фролов // Кадры предприятия, 2013. – № 11. – С. 98-104.

6 Корж, В. А. Специальная оценка условий труда / В. А. Корж // Охрана труда и социальное страхование, 2014. – № 3. – С. 3-9.

7 Алтухова, Е. А. Специальная оценка условий труда / Е.А. Алтухова // Налоговый вестник, 2014. – № 5. – С. 29-39.

8 Абрамов, Н.Н. Переход к специальной оценке условий труда / Н.Н. Абрамов // Охрана труда и социальное страхование. Ежемесячный журнал, 2013. – № 12. – С. 5-9.

9 Бузлуков, В. А. Становление законодательства об охране труда в России / В.А. Бузлуков// Охрана труда, практикум. Ежемесячный журнал, 2015. – №12. – С. 56-62.

10 Ларина, Л.П. Специальная оценка условий труда / Л. П. Ларина // Бухгалтерский учет, 2018. – № 5. – С. 74-79. – Библиогр.: с. 79.

Приложение А (обязательное)

Пример оформления бланка задания на курсовую работу

Задание на курсовую работу

Специальная оценка условий труда

Исходные данные: _____ (Организация или предприятие, где проводится специальная оценка условий труда) _____

Перечень подлежащих разработке вопросов:

- а) цели проведения специальной оценки условий труда;
- б) порядок проведения оценки условий труда;
- в) анализ факторов, подлежащие оценке;
- г) анализ правил по охране труда;
- д) оценка обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты;
- е) анализ результатов специальной оценки условий труда;

Перечень графического материала:

таблицы и формы отчета

Дата выдачи задания «_____» _____ 20 г.

Руководитель _____

Исполнитель

студент группы _____

Срок защиты работы «_____» _____ 20 г.

Приложение Б (рекомендуемое)

Пример протокола оценки напряженности трудового процесса

Частное учреждение дополнительного профессионального образования «Центр охраны труда» <small>(полное наименование организации, проводящей специальную оценку условий труда, регистрационный номер записи в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда)</small>		
Регистрационный номер аттестата аккредитации ИЛ	Дата получения	Дата окончания
RA.RU.21AE67	17.12.2016	17.12.2019

ПРОТОКОЛ

проведения исследований (испытаний) и измерений напряженности трудового процесса

№ 20-Н
(идентификационный номер протокола)

1. Цель проведения измерений (оценки): специальная оценка условий труда

2. Дата и время проведения измерений (оценки): 16.04.2019 /10:00

3. Сведения о работодателе:

3.1. Наименование работодателя: Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Гимназия №2 г.Оренбург

3.2. Место нахождения и место осуществления деятельности работодателя: 460014, Оренбургская область, г. Оренбург, ул. Брыкина, д. 4,

3.3. Наименование структурного подразделения: Вспомогательный персонал

4. Сведения о рабочем месте:

4.1. Номер рабочего места 20

4.2. Наименование рабочего места: Водитель автомобиля (водитель-экспедитор)

4.3. Код по ОК 016-94: 11442

5. Сведения о средствах измерения:

Наименование средства измерения	Заводской номер	№ свидетельства	Действительно до:	Погрешность измерения
Секундомер механический СОПр-2а-3-000	8272	30937	1.04.2018	±5.4 с.

6. Сведения об условиях измерений:

Помещение (рабочая зона)	Температура воздуха, °С	Относительная влажность воздуха, %	Атмосферное давление, мм. рт. ст.	Примечания
Обслуживаемые объекты	23	45	765	-

7. НД, устанавливающие метод проведения измерений и оценок и регламентирующие ПДК, ПДУ, нормативные значения измеряемого и оцениваемого фактора:

Область действия	Наименование нормативного документа
Измерение	Руководство по эксплуатации Угломера с нониусом типа 4; Паспорт Секундомера механического СОПр-2а-3-000.

8. Краткое описание выполняемой работы:

Обеспечить корректное и плавное профессиональное вождение автомобиля. Обеспечивать перевозку грузов, оформление и доставку документов до места назначения.

9. Фактические и нормативные значения измеряемых параметров:

Показатели напряженности трудового процесса	Фактическое значение показателя	Предельно допустимое значение показателя	Класс условий труда
Сенсорные нагрузки			
Плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в среднем за 1 ч работы, ед.	76 - 175	до 175	2
Число производственных объектов одновременного наблюдения, ед.	6- 10	до 10	2
Работа с оптическими приборами (микроскопы, лупы и т.п.) (% времени смены)	Не характерен	до 50	1
Нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю), час	до 16	до 20	1
Монотонность нагрузок			
Число элементов (приемов), необходимых для реализации простого задания или в многократно повторяющихся операциях, ед.	9-6	более 6	2
Монотонность производственной обстановки (время пассивного наблюдения за ходом техпроцесса в % от времени смены)	менее 75	менее 80	1

10. Заключение:

- фактический уровень вредного фактора соответствует гигиеническим нормативам;
- класс условий труда - 2

Эксперт(-ы) организации,
проводившей
специальную оценку
условий труда

1347
(№ в реестре
экспертов)

подпись
(подпись)

Лапченко
С.В.
(ФИО)

18.04.2019
(дата)

Приложение В (рекомендуемое)

Пример протокола оценки эффективности средств индивидуальной защиты на рабочем месте

ПРОТОКОЛ №533

оценки эффективности средств индивидуальной защиты на рабочем месте

1. Дата проведения оценки: 20.02.2019
2. Основание для выдачи работнику средств индивидуальной защиты (СИЗ):
п. 5.2.2 СанПиН 2.6.1.1192-03
3. Результаты оценки обеспеченности работников СИЗ:

№ п/п	Перечень СИЗ, положенных работнику согласно действующим требованиям	Наличие СИЗ у работника (есть, нет)	Наличие сертификата или декларации соответствия (номер и срок действия)
1	шапочка защитная	есть	ТС RU.ЛК02.В.00076 (30.01.2020 г)
2	очки защитные	есть	ТС RU.ЛК02.В.00076 (30.01.2020 г)
3	накидка защитная, пелерина	есть	ТС RU.ЛК02.В.00076 (30.01.2020 г)
4	фартук защитный односторонний тяжелый и легкий	есть	ТС RU.ЛК02.В.00076 (30.01.2020 г)
5	юбка защитная (тяжелая и легкая)	есть	ТС RU.ЛК02.В.00076 (30.01.2020 г)
6	перчатки защитные	есть	ТС RU.ЛК02.В.00076 (30.01.2020 г)
7	защитные пластины	есть	ТС RU.ЛК02.В.00076 (30.01.2020 г)

4. Наличие заполненной в установленном порядке личной карточки учета СИЗ: да
(да, нет)

5. Результаты оценки защищенности работника СИЗ:

Наименование вредного и (или) опасного фактора производственной среды и трудового процесса	Наименование имеющегося СИЗ, обеспечивающего защиту

6. Результаты оценки эффективности выданных работнику СИЗ: положительная

7. Итоговая оценка:

а) по обеспеченности работника СИЗ: рабочее место соответствует требованиям

б) по защищенности работника СИЗ: защищено

в) по оценке эффективности выданных работнику СИЗ: эффективно

Председатель комиссии по проведению специальной оценки условий труда

Главный врач _____ Щетинин А.К. _____
(должность) (подпись) (ФИО) (дата)

Члены комиссии по проведению специальной оценки условий труда:

Инженер по ОТ _____ Иванова Л.Н. _____
(должность) (подпись) (ФИО) (дата)

Заместитель главного врача по хирургии _____ Петренко А.Г. _____
(должность) (подпись) (ФИО) (дата)

Эксперт(-ы) организации, проводившей специальную оценку условий труда:

58 _____ Васильева Т.В. _____
(№ в реестре экспертов) (подпись) (ФИО) (дата)

Приложение Г (рекомендуемое)

Пример плана мероприятий по улучшению условий труда по итогам специальной оценки условий труда

Таблица Б.1 – Пример плана мероприятий по улучшению условий труда

Наименование подразделения, рабочего места	Наименование мероприятия	Назначение мероприятия	Источник финансирования	Ответственный за выполнение мероприятия
1	2	3	4	5
Начальник ЭМО	<p>1. Любая из перечисленных рекомендаций (для снижения пульсации освещения):</p> <ul style="list-style-type: none"> - подключение обычных светильников на разные фазы трехфазной сети; - установка в светильник компенсирующих электронных пускорегулирующих аппаратов (ЭПРА); - целесообразно применять светильники нового поколения с ЭПРА. 	Мероприятие по улучшению условий труда		
<p>Срок проведения: _____</p> <p>Службы, привлекаемые для выполнения мероприятия _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Отметка о выполнении _____</p>				