Проект

«Зеленая Каска»



Содержание

[1. Назначение 2](#_Toc482352810)

[2. Область применения 3](#_Toc482352811)

[3. Основные термины и определения 3](#_Toc482352812)

[4. Организация процесса наставничества и реализация программы «Зеленая каска» 3](#_Toc482352813)

[5. Организация процесса обучения персонала вопросам производственной безопасности 6](#_Toc482352814)

# Назначение

Методические указания по внедрению программы «Зеленая каска» (далее Методические указания) разработаны с целью минимизации рисков, связанных с малой длительностью работы и отсутствием достаточного опыта по основной профессии, у персонала подрядных организаций на объектах бурения и внутрискважинных работ (далее ВСР)

Методические указания устанавливают единые требования к организации стажировки персонала подрядных организаций на объектах ведения работ.

# Область применения

Методические указания распространяются на всех работников подрядных организаций, которые оказывают услуги по бурению и внутрискважинным работам на объектах.

# Основные термины и определения

Малоопытный работник (стажер) – это работник, нанятый на постоянной или временной основе, работающий менее 6 месяцев по основной профессии, с периодом стажировки 3-6 месяцев (согласно отчета – служебной записки наставника, Приложение №1).

Опытный наставник (наставник)– сотрудник или сотрудники в подрядной организации, с опытом работы 3 и более лет по основной профессии.

# Организация процесса наставничества и реализация программы «Зеленая каска»

В каждой подрядной организации по бурению и внутрискважинным работам должен быть определен список опытных наставников для малоопытных сотрудников, определены критерии выбора наставников и задачи по обучению и обмену опытом с работниками.

Наставники должны соответствовать следующим минимальным требованиям:

* стаж по основной профессии 3 и более лет;
* отсутствие происшествий на объектах наставника за последние 3 года;
* наличие знаний и навыков в выполнении работ, порученных малоопытному работнику (оценка по ТОП-20 более 95%);
* наличие лидерских качеств в области производственной безопасности (выбор наставника определяется из самовыдвиженцев);
* знание основных правил безопасности (знание «Методики 5 шагов», отсутствие нарушений по «Топ 12» за скользящий год);
* готовность и возможность внимательно выслушивать малоопытного работника с целью выяснения, запоминает и усваивает ли работник передаваемые ему знания и опыт;
* готовность обучать культуре безопасности, избегать критики и стремиться воспитать в малоопытном работнике уверенность и самоуважение;
* готовность делать акцент на том, что малоопытный работник в любое время обязан приостанавливать работы и сообщать о небезопасных условиях и действиях;
* готовность обучать малоопытного работника правильному участию в качественном анализе рисков перед началом работ, проверке оборудования при приеме вахты и заполнению Стоп-карт.

На основании приказа по компании за одним малоопытным работником закрепляется один опытный наставник (из состава вахты), основная задача наставника - обучение и расширение знаний малоопытного работника в таких областях деятельности:

* знание «Методики 5 шагов»;
* технологические операции при строительстве и ремонте скважин;
* безопасная эксплуатация оборудования;
* применение ручного инструмента;
* использование безопасных приемов труда;
* использование средств индивидуальной (СИЗ) и коллективной защиты;
* знаки безопасности, их применение и расположение;
* применение предохранительных и блокирующих устройств;
* расположение при выполнении работ относительно опасностей, опасные зоны;
* распознавание опасных условий на объекте ведения работ;
* использование Стоп-карт для выявления опасных действий и условий;
* использование Карт проверки оборудования при приеме-сдачи вахты;
* обязанность пользоваться правом на прекращение работ, когда это необходимо;
* выполнение процессов Анализа рисков перед началом работ;
* проведение работ повышенной опасности;
* заполнение необходимых документов в области производственной безопасности;
* требования к погрузочно-разгрузочным работам;
* распознавание и избегание точек защемления;
* молнии, уроки, извлечённые из происшествий.

Впервые 3 месяца работы (сроки могут быть изменены наставником) на новом месте стажер при выполнении работ обязан применять средства индивидуальной защиты головы – **каску зелёного цвета**(рис. 1) и **светоотражающий жилет с надписью «Стажер»** (рис 2). Это необходимо для идентификации неопытных работников на объектах.

Рис. 1 – Каска зеленого цвета



 Рис. 2 – Сигнальный жилет

Перед началом внедрения программы **«Зеленая каска»**необходимо идентифицировать малоопытных сотрудников по стажу работы.

Срок ношения зеленой каски и сигнального жилета для персонала бригад бурения и ВСР не менее 3-х месяцев, по результату стажировки срок может быть продлен до 6 месяцев, в случае отрицательного заключения наставника, стажер отстраняется от занимаемой должности (в любой период стажировки).

Статус малоопытного работника снимается:

**- когда наставник направляет служебную записку (приложение №1) в адрес руководителя подразделения и начальника службы супервайзенгаДО (через полевого супервайзера – представителя заказчика), что работник демонстрирует безопасные приемы труда, знает и понимает все опасные производственные факторы и меры контроля по управлению рисками;**

**- в журнале инструктажей фиксируется дата окончания стажировки;**

**- в удостоверении по технике безопасности ставится соответствующая отметка представителем службы производственной безопасности.**

В случае, если стажер не демонстрирует необходимых навыков, то наставник вправе увеличить сроки ношения зеленой каски и сигнального жилета (Отражается в служебной записке, приложение №1).

Наставники должны не менее двух раз в неделю проводить контроль навыков и знаний малоопытных работников и вмешиваться всякий раз, когда работник отклоняется от инструкций по охране труда, усвоенных при обучении.

Наставник при стажировке работника не должен допускать его к следующим видам работ:

* работы повышенной опасности;
* работы с высоким риском (согласно карт оценки рисков);
* работы по которым стажер не прошел инструктаж и обучение по охране труда.

В ходе стажировки работник должен изучить Методику «5 шагов», должен демонстрировать правильность ее применения, ознакомиться с фильмом «Видео инструктаж для работников подрядных организаций» (с выдачей наклейки).

Руководство подрядной организации должно предусмотреть закупку и наличие средств индивидуальной защиты головы – касок зелёного цвета и светоотражающих жилетов с надписью «Стажер». Должны быть пересмотрены Нормы выдачи средств индивидуальной защиты с учетом выдачи «Зеленых касок» и жилетов.

# Организация процесса обучения персонала вопросам производственной безопасности

Каждый новый сотрудникподрядной организации, в т.ч. малоопытные сотрудники, за исключением посетителей, должны пройти 1-дневный курспо вопросам производственной безопасности.

Курс разрабатывают специалисты службы охраны труда и промышленной безопасности подрядной организации и проводится в специально оборудованных классах. Курс должен состоять из следующих обязательных разделов:

1. Ознакомление с системой управления производственной безопасности на предприятии (Политики, Стандарты).
2. Ознакомление с проактивными инструментами в области производственной безопасности (Стоп-карты, карты проверки оборудования и т.д).
3. Ознакомление с применяемым оборудованием и буровыми установками.
4. Ознакомление с основными рисками и опасностями в местах ведения работ.
5. Ознакомление с Основными правилами безопасности предприятия.
6. Ознакомление с требованиями Заказчика.
7. Ознакомление с последними происшествиями на объектах подрядной организации и объектах Заказчика.

Материалы обучения должны быть:

* Реалистичны - должны полностью соответствовать производственным реалиям и действующим процедурам Компании;
* Практичны – должно быть легко применимы на практике или отражать то, что уже применяется на практике;
* Максимально просты – материалы должны быть максимально адаптированы квосприятию (доведены наиболее понятным языком до слушателя, где возможно на примерах, картинках, видеоматериалах и т.д);
* Доступны – любой сотрудник должен легко найти и иметь доступ к обучающимматериалам;
* Обновляемы – должны быть своевременно обновлены, если какой-либо изкритериев выше не соблюдается.

Количества материала должно быть минимальным, для того, чтобы не перегружать излишней информаций, а давать только основное, важное для запоминания.

По возможности акцент в обучающих материалах должен отдаваться практической части – примерам, на которых сотрудники могут попробовать полученные знания и практическим занятиям, на которых они могут отработать полученные навыки.

Приложение №1

Руководителю подразделения (подрядная организация)

Копия: Начальнику службы супервайзинга ДО ГПН

Служебная записка по результату наставничества

Я (наставник) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Ф.И.О.

Должность\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Бригада\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Организация \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Отчет о наставничестве

Информация о стажируемом

Стажер\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Ф.И.О.

Должность\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Бригада\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Организация \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Отчет:

Период стажировки:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Основные выполняемые работы:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Положительные стороны стажировки:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Замечания:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Вывод:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(допускается к самостоятельной работе/ требуется продлить стажировку)

Подпись \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Наставник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_