



**НОРНИКЕЛЬ**

ЗАПОЛЯРНЫЙ  
ТРАНСПОРТНЫЙ  
ФИЛИАЛ

Приложение 1

**УТВЕРЖДЕНА**  
**приказом Директора ЗТФ**  
**ПАО «ГМК «Норильский никель»**  
**от 31.01.2022 № ЗТФ/016-п**

## **Методика**

**применения вахтового метода работы в Заполярном  
транспортном филиале ПАО «ГМК «Норильский никель»**

Обозначение документа: М ЗТФ 14-001-2022

Введена впервые

Дата введения: 01.01.2022

## Содержание

1. Область и границы применения.....	3
2. Общие положения .....	3
3. Организация работы.....	4
4. Режим труда и отдыха, учет рабочего времени .....	6
5. Оплата труда и компенсации .....	8
6. Социально-бытовое обеспечение.....	10
7. Гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством .....	10
8. Охрана труда .....	11
9. Пожарная безопасность.....	13
10. Ответственность .....	13
Приложение А Нормативные ссылки.....	15
Приложение Б Сокращения и аббревиатуры.....	16
Приложение В Термины.....	17
Приложение Г Уведомление перед заключением трудового договора о работе вахтовым методом в ЗТФ ПАО «ГМК «Норильский никель» .....	18
Приложение Д Шаблон заявления об отказе от проживания в жилом помещении, предоставленном работодателем.....	179

## **1. Область и границы применения**

1.1. Настоящая Методика применения вахтового метода работы в Заполярном транспортном филиале ПАО «ГМК «Норильский никель» (далее – Методика) разработана в целях организации производства работ вахтовым методом на отдельных рабочих местах в Заполярном транспортном филиале ПАО «ГМК «Норильский никель» (далее – ЗТФ, Компания соответственно).

1.2. Требования настоящей Методики распространяются на работников, с которыми заключен трудовой договор о работе вахтовым методом в ЗТФ, а также на работников ЗТФ, принимающих участие в процессе организации работы вахтовым методом.

1.3. Все вопросы, связанные с применением вахтового метода работы, не урегулированные настоящей Методикой, разрешаются в соответствии с законодательством Российской Федерации (далее – РФ).

1.4. Основные правила документирования деятельности, документооборота и обеспечения сохранности документов в ЗТФ установлены в Инструкции по делопроизводству в Заполярном транспортном филиале ПАО «ГМК «Норильский никель», а также в иных локальных нормативных актах, регламентирующих делопроизводство и организацию архивного дела.

## **2. Общие положения**

2.1. Вахтовый метод – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Местом работы при вахтовом методе считается город Дудинка. Рабочим местом при вахтовом методе считаются объекты (участки), на которых осуществляется непосредственная трудовая деятельность.

Направление работника на вахту не является служебной командировкой.

Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха.

2.2. Продолжительность вахты составляет два месяца (60 дней). В исключительных случаях на отдельных объектах (участках) работ продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев. Решение об этом принимается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3. Особенности вахтового метода работы отражаются в трудовом договоре, заключаемом с вахтовым работником.

2.4. При привлечении к работе вахтовым методом иностранных работников из стран Таможенного союза и Союза независимых государств (далее – СНГ), временно пребывающих или временно проживающих в РФ, необходимо осуществлять их постановку на миграционный учет по месту пребывания в течение семи рабочих дней со дня прибытия в место пребывания в РФ (п. 2 ч. 3 ст. 20 ФЗ РФ от 18.07.2006 № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации»), для работников Республик Беларусь и Казахстан в течение 30 суток со дня въезда в РФ (п. 6 ст. 97 Договора о Евразийском экономическом союзе от 29.05.2014, п. 1 ст. 1 Соглашения между РФ и Республикой Казахстан о порядке пребывания граждан РФ на территории Республики Казахстан и граждан Республики Казахстан на территории РФ от 07.06.2012).

### **3. Организация работы**

3.1. Работа вахтовым методом должна обеспечивать ритмичность, непрерывность, комплексность выполнения работ на объектах (участках) подразделений ЗТФ.

3.2. Комплектование вахтового (сменного) персонала обеспечивается из числа работников, заключивших трудовой договор по вахтовому методу, не имеющих медицинских противопоказаний к выполнению работ указанным методом в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном нормативными правовыми актами РФ.

3.3. К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, отцы, воспитывающие детей в возрасте до трех лет без матери, и опекуны (попечители), воспитывающие детей в возрасте до трех лет.

3.4. Комплектование вахтового (сменного) персонала осуществляется вне места нахождения Работодателя в других регионах РФ, странах Таможенного союза и СНГ.

3.5. Работники от места жительства до пункта сбора и обратно перемещаются самостоятельно.

3.6. Компенсация расходов по оплате проезда от места жительства до пункта сбора и обратно (не входит в систему оплаты труда) производится по фактическим расходам, подтвержденным проездными документами, видами транспорта, указанными в пункте 3.7 настоящей Методики, но не выше 5 000 рублей в каждую сторону (от места жительства до пункта сбора, от пункта сбора до места жительства).

3.7. Компенсация расходов по оплате проезда от места жительства до пункта сбора и обратно производится при проезде следующими видами транспорта:

- воздушным транспортом – в салоне экономического класса;
- водным транспортом – на судах морских транспортных линий – не выше кают 2 категории, на речном транспорте – не выше кают 1 категории;
- железнодорожным транспортом – не выше купейного вагона;
- автотранспортными средствами общего пользования междугородного и пригородного сообщения (кроме такси) – по стоимости проездных билетов в автобусах всех типов;
- маршрутным такси.

При проезде от места жительства до пункта сбора и обратно личным транспортом компенсация расходов не производится.

Стоимость провоза багажа сверх установленной перевозчиком нормы бесплатного провоза багажа не возмещается

3.8. Доставка работников от пункта сбора до места работы и обратно осуществляется организованно Работодателем на основе заключенных договоров с транспортными организациями экономически целесообразными видами транспорта, за исключением случаев, предусмотренных пунктами 3.9, 3.13 настоящей Методики.

3.9. В тех случаях, когда работник по уважительным причинам (временная нетрудоспособность работника, задержка в пути от места жительства до пункта

сбора по вине транспортных организаций и пр.) своевременно не прибыл вместе с организованной группой от пункта сбора до места нахождения работодателя или обратно, а следовал самостоятельно, работодатель компенсирует расходы по оплате проезда работнику исходя из фактической стоимости проездных документов, но не выше стоимости проезда по кратчайшему пути видами и категориями транспорта, указанными в пункте 3.7 настоящей Методики.

Вышеуказанная компенсация производится на основании документов, подтверждающих уважительность причины опоздания и подтверждающих произведенные расходы на проезд.

Решение о признании причин опоздания уважительными принимается заместителем Директора ЗТФ по персоналу и социальной политике в индивидуальном порядке.

3.10. В случае неприбытия работника без уважительных причин к вылету авиарейса, организованного и оплаченного работодателем, либо отстранения работника за его виновные действия от полета по решению перевозчика, работник обязан возместить нанесенный работодателю материальный ущерб (штрафные санкции, выставленные перевозчиком в соответствии с условиями договора, сборы за операцию по аннулированию бронирования и расчету сумм, причитающихся для возврата). Возмещение или взыскание ущерба (в случае отказа работника от добровольного возмещения) производится в порядке, установленном законодательством РФ.

3.11. Инициирование претензионно-исковой работы по взысканию стоимости проезда, расходов Работодателя по предоставлению жилого помещения (место в общежитии или ином жилом помещении) и т.д. с физического лица, привлеченного к работам вахтовым методом и отказавшегося заключать трудовой договор по прибытии к месту работы, возлагается на отдел по кадровой работе ЗТФ согласно действующему Положению «О порядке ведения претензионно-исковой работы в ЗТФ».

3.12. Основанием для возмещения расходов по оплате проезда, предусмотренного пунктами 3.6 и 3.9 настоящей Методики, являются:

- проездные документы (билеты), в том числе электронные. В случае приобретения авиабилета или железнодорожного билета в бездокументарной форме (электронный билет) оправдательными документами, подтверждающими расходы на их приобретение, в том числе являются: сформированная автоматизированной информационной системой оформления воздушных перевозок маршрут/квитанция электронного пассажирского билета на бумажном носителе, в которой указана стоимость перелета; сформированный автоматизированной системой управления пассажирскими перевозками на железнодорожном транспорте контрольный купон электронного проездного документа (билета) на бумажном носителе, в котором указана стоимость перевозки. В случае проезда на автобусе проездным документом является билет. В случае проезда на маршрутном такси проездным документом является билет или заказ-наряд. Допускается использование электронного билета на автобус или маршрутное такси. Билеты на автобус, маршрутное такси, а также заказ-наряд должны содержать все необходимые реквизиты, установленные нормативными правовыми актами РФ для перевозок пассажиров и багажа автомобильным транспортом и городским наземным электрическим

транспортом. В бланк проездного документа могут быть включены реквизиты кассового чека, при этом замена проездного документа кассовым чеком не предусмотрена;

- посадочный талон на бумажном носителе с отметкой подтверждающей перелет по указанному в электронном авиабилете маршруту. Взамен утерянного посадочного талона может быть представлена выданная перевозчиком или ООО «Норильск-ТАВС» (в случае приобретения билетов в ООО «Норильск-ТАВС») справка, подтверждающая факт осуществления перелета (архивная справка). При этом стоимость архивной справки возмещению не подлежит;

- документы, подтверждающие оплату проездных документов, оформленные посредством контрольно-кассовой техники, в том числе выданные в электронной форме: кассовые чеки или бланки строгой отчетности. В случае непредставления документов, оформленных посредством контрольно-кассовой техники, расходы на приобретение проездных документов (билетов) могут быть подтверждены выданной перевозчиком или ООО «Норильск-ТАВС» (в случае приобретения билетов в ООО «Норильск-ТАВС») справкой, содержащей следующие данные:

- ФИО работника;
- номер билета;
- дата поездки;
- тариф (стоимость билета);
- направление поездки (маршрут).

Обязанность представления справки лежит на работнике.

3.13. В случае задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных компаний Работник предоставляет справку, подтверждающую факт задержки.

3.14. В случае самостоятельного прибытия физического лица, с которым планируется оформление трудовых отношений, к месту нахождения Работодателя и добровольного его отказа от заключения трудового договора, компенсация понесенных им расходов по оплате стоимости проезда не производится.

3.15. Бронирование и оформление проездных документов для физических лиц, с которыми планируется оформление трудовых отношений, Работодатель производит только после получения подписанного перед заключением трудового договора уведомления, оформленного в соответствии с приложением Г к настоящей Методике.

3.16. Работники перед наступлением междувахтового отдыха и при прекращении трудового договора по любым основаниям (за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством), обязаны передать Работодателю все товарно-материальные ценности, являющиеся собственностью Работодателя (специальная одежда, специальная обувь, средства индивидуальной защиты многократного использования с не истекшим сроком использования, инструмент, инвентарь, sim-карты, ключи, средства вычислительной техники, пропуск на режимные объекты ЗТФ и другие товарно-материальные ценности).

#### **4. Режим труда и отдыха, учет рабочего времени**

4.1. При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом, продолжительность которого

устанавливается приказом Директора ЗТФ, но не более одного года, с учетом ограничений, устанавливаемых законодательством РФ для отдельных профессий.

4.2. В учетный период включается рабочее время, время в пути от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, и время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени. При этом нормальная продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального количества рабочих часов, установленных законодательством РФ.

4.3. В случае, если в период реализации мероприятий по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции допуск на вахту вновь поступающих (сменных) работников обеспечивается после прохождения ими необходимой временной изоляции в объектах, оборудованных для прохождения временной изоляции, период временной изоляции включается в общий период вахты. Период временной изоляции включается во время нахождения работников в пути.

4.4. Рабочее время и время отдыха в рамках учетного периода регламентируется графиком работы на вахте, который утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на учетный период и доводится до сведения работников не позднее, чем за два месяца до введения его в действие (за исключением вновь трудоустроенных работников).

4.5. Работа в нерабочие праздничные дни, предусмотренная графиком работы при суммированном учете рабочего времени, включается в норму рабочего времени в учетном периоде.

4.6. В графиках также предусматриваются дни, необходимые для доставки работников на вахту и обратно. Количество предоставляемых дней – не более двух в каждом направлении без учета возможных задержек в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций.

Дни нахождения в пути от пункта сбора к месту работы и обратно в норму рабочего времени не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

4.7. Продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать 12 часов (не включая времени обеденного перерыва). Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.8. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где законодательством РФ установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, необходимая продолжительность ежедневной работы (смены), предусмотренная пунктом 4.7 настоящей Методики, устанавливается с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору.

4.9. Общая продолжительность внутрисменных перерывов для отдыха и питания устанавливается продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут. Если предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.10. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в

рабочее время. Работодатель обеспечивает работников оборудованными помещениями для обогрева и отдыха.

4.11. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха работников с учетом обеденных перерывов может быть уменьшена до 12 часов. Неиспользованные часы ежедневного (междусменного) отдыха суммируются и предоставляются в виде дополнительных свободных от работы дней (дни междувахтового отдыха) в течение учетного периода.

4.12. Число дней еженедельного отдыха в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца (количество выходных в месяце равно количеству недель в месяце). Дни еженедельного отдыха могут приходиться на любые дни недели.

4.13. Работникам, уволившимся до окончания учетного периода, дата увольнения с их согласия может указываться с учетом полагающихся дней междувахтового отдыха.

4.14. Норма рабочего времени, которую работник должен отработать в учетном периоде, определяется исходя из пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), исходя из продолжительности ежедневной работы (смены) 8 часов при 40- часовой рабочей неделе и 7,2 часа при 36-часовой рабочей неделе.

4.15. Работник внутривидового подразделения (далее – ВСП), ответственный за табельный учет, ведет учет рабочего времени на каждого работника по месяцам и нарастающим итогом с начала учетного периода.

4.16. Ежемесячно вместе с табелем учета рабочего времени формируется ведомость учета рабочего времени, содержащая сведения об отработанном времени по месяцам и с нарастающим итогом в учетном периоде.

4.17. Режим рабочего времени (продолжительность учетного периода, рабочей недели, ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе и т. д.) устанавливается приказом Директора ЗТФ.

4.18. При неполном времени работы в учетном периоде или на вахте (отпуск, временная нетрудоспособность и т.п.) из установленных норм часов работы вычитаются рабочие часы по производственному календарю, приходящиеся на дни отсутствия на работе.

## **5. Оплата труда и компенсации**

5.1. Оплата труда работников производится в соответствии с трудовыми договорами на основании Коллективного договора ЗТФ Компании, Положений об оплате труда и премировании работников ЗТФ, иных локальных нормативных актов работодателя по установленным тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), сдельным расценкам за фактически отработанное время и (или) за фактически выполненные объемы работ.

5.2. К заработной плате работников, выполняющих работы вахтовым методом, применяется районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы/работу в районах Крайнего Севера в соответствии с законодательством Российской Федерации и Коллективным договором ЗТФ Компании.

5.3. Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится в двойном размере, включая все виды доплат (надбавок) за фактически выполненную в выходной (нерабочий праздничный) день работу:



- сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по тарифным ставкам, – в размере двойной часовой ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах графика работы на вахте, и в размере двойной дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх графика работы на вахте.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день сверх графика работы на вахте, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.4.Сверхурочная работа допускается в случаях, установленных Трудовым кодексом РФ. Сверхурочными признаются часы сверх нормы рабочих часов за учетный период. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 120 часов в год.

Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.5.В случае неприбытия вахтового сменного персонала Работодатель имеет право привлекать работников, выполняющих работу вахтовым методом на объекте (участке), с их письменного согласия, к работе сверх продолжительности рабочего времени, установленного графиками работы на вахте, до прибытия смены в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

5.6.Дни отдыха в связи с работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в пределах графика работы на вахте (приходящиеся на период междувахтового отдыха) оплачиваются исходя из дневной тарифной ставки, оклада (должностного оклада), исчисленного за день работы (дневная ставка), без начисления районного коэффициента и процентной надбавки, из расчета продолжительности дня 8,0 часов или 7,2 часа (40-часовая рабочая неделя, 36-часовая рабочая неделя соответственно).

5.7.Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, некрatные целым рабочим дням, могут накапливаться в течение календарного года до целых рабочих дней с последующим предоставлением оплачиваемых дней междувахтового отдыха. В случае увольнения работника или истечения календарного года указанные часы и неиспользованные дни междувахтового отдыха оплачиваются исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без начисления районного коэффициента и процентной надбавки.

5.8. Работникам за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, за исключением дней задержки в пути по метеорологическим условиям или по вине транспортных организаций, выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы в размере 750 рублей в день (в том числе районный коэффициент и процентная надбавка).

При выплате надбавки за вахтовый метод работы полевое довольствие не выплачивается.

5.9. Надбавка за вахтовый метод работы не учитывается при исчислении среднего заработка.

5.10. За каждый день нахождения в пути от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка, оклад (должностной оклад), исчисленный за день работы (дневная ставка), без начисления районного коэффициента и процентной надбавки.

## **6. Социально-бытовое обеспечение**

6.1. Работникам, привлекаемым к работам вахтовым методом, в период междусменного отдыха следует находиться и проживать в общежитии или иных жилых помещениях, приспособленных для этих целей и оплачиваемых за счет Работодателя.

Проживание и нахождение вахтового (сменного) персонала в общежитии или иных жилых помещениях, приспособленных для этих целей и оплачиваемых Работодателем, в период междувахтового отдыха запрещается, за исключением уважительных причин (временная нетрудоспособность работника, не позволяющая выехать к месту постоянного жительства, задержка вылета по погодным условиям и т.п.).

В случае добровольного отказа работника (личное заявление по форме приложения Д к настоящей Методике) от проживания в общежитии или иных жилых помещениях, приспособленных для этих целей, предоставленных и оплачиваемых Работодателем, оплата за проживание вне указанных мест производится по согласованию с Работодателем по фактическим расходам, но не более 15 000 рублей в месяц.

6.2. Работодатель обеспечивает работникам в период нахождения на вахте, а также в дни задержек работников по окончании вахты по уважительным причинам (временная нетрудоспособность работника, не позволяющая выехать к месту постоянного жительства, задержка вылета по погодным условиям и т.п.) ежедневное трехразовое питание посредством организации возможности посещения работниками предприятий питания (буфетов, столовых, закусочных и иных). Компенсация работникам стоимости питания Работодателем не осуществляется.

6.3. Работодатель обеспечивает и оплачивает транспортное обслуживание работников, привлекаемых к работам вахтовым методом, путем их перевозки пассажирским транспортом от аэропорта «Алыкель» до общежития или иных жилых помещений, приспособленных для этих целей и оплачиваемых за счет Работодателя и обратно.

## **7. Гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством**

7.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах вахтовым методом, предоставляется в установленном законодательством РФ порядке. Продолжительность ежегодного основного отпуска - 28 календарных дней. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера составляет 24 календарных дня.

7.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется в соответствии с локальными нормативными актами Работодателя и требованиями законодательства РФ.

7.3. Если окончание ежегодного оплачиваемого отпуска работника приходится на дни междувахтового отдыха, то руководитель Работника вправе при составлении графика работы после отпуска выбрать один из двух вариантов:

- по соглашению с работником предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы до начала следующей вахты;
- с согласия работника перевести его в другую смену вахты.

7.4. Исчисление среднего заработка во всех случаях производится в установленном законодательством РФ порядке.

7.5. В случае наступления временной нетрудоспособности соответствующее пособие выплачивается за весь период нетрудоспособности, включая дни междувахтового отдыха.

В случае наступления временной нетрудоспособности в период очередного отпуска, пособие за период нетрудоспособности, совпавший с днями отпуска, выплачивается за каждый календарный день нетрудоспособности.

## **8. Охрана труда**

8.1. Работник обязан:

8.1.1. Соблюдать требования охраны труда.

8.1.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

8.1.4. Немедленно извещать Работодателя о каждом несчастном случае:

- произошедшем на производстве - в соответствии с приложением 8 к «Порядку сообщения о несчастном случае (происшествии), потенциально опасном происшествии и микротравме в ЗТФ»;

- произошедшем по пути всего следования от пункта сбора к месту работы и обратно - по контактными телефонам, указанным в уведомлении, оформленного в соответствии с приложением Г к настоящей Методике.

8.1.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры, внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и федеральными законами.

8.1.6. Соблюдать «Ключевые (кардинальные) правила безопасности для работников Заполярного транспортного филиала ПАО «ГМК «Норильский никель»».

8.1.7. Соблюдать Положение о «Книжке об ответственности работника при выполнении трудовых обязанностей в Заполярном транспортном филиале ПАО «ГМК «Норильский никель»».

8.1.8. Соблюдать требования безопасности, пропускного и внутриобъектового режимов на объектах ЗТФ, и другие нормативные документы, установленные действующим законодательством и локальными нормативными актами ЗТФ, с которыми работник ознакомлен перед допуском к работе.

8.1.9. При увольнении сдать все полученные средства индивидуальной и коллективной защиты на склад или возместить их стоимость.

## 8.2. Работнику запрещается:

- прибывать в пункт сбора и находиться в пункте сбора в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения или с признаками употребления алкоголя, наркотических или токсических веществ, а также употреблять алкогольные напитки, наркотические или токсические вещества на протяжении всего пути следования от пункта сбора к месту работы и обратно;

- находиться на работе и в местах проживания (общежитиях или иных жилых помещениях, предоставленных и оплачиваемых Работодателем) в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения или с признаками употребления алкоголя, наркотических и токсических веществ, а также проносить, хранить, употреблять алкогольные напитки или наркотические вещества на рабочем месте и в местах проживания (общежитиях или иных жилых помещениях), предоставленных и оплачиваемых Работодателем;

- выдавать задание и приступать к работе, если не обеспечены безопасные условия труда и непонятны безопасные способы выполнения работ;

- выполнять обслуживание и/или ремонтные работы с любым видом энергии (электрической, сжатого воздуха, пара, воды и т.д.) без применения блокирующих устройств, защитных ограждений, отключения от всех технологических коммуникаций и без принятия мер по исключению несанкционированного подключения;

- находиться на рабочем месте и при исполнении своих трудовых обязанностей без применения средств индивидуальной защиты (защитные каски, очки, перчатки, брюки, куртки и т. д.).

## 8.3. Работодатель обязан обеспечить:

- бесплатную выдачу работнику, в соответствии с законодательством, за работу во вредных условиях труда, молока или других равноценных пищевых продуктов;

- приобретение и выдачу за свой счет специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

- комплексное страхование (добровольное медицинское страхование и страхование от несчастных случаев) при наличии;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

– проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров;

– обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда.

## **9. Пожарная безопасность**

### **9.1. Работник обязан:**

- ознакомиться с инструкциями о мерах пожарной безопасности;
- выполнять требования инструкций о мерах пожарной безопасности на рабочих местах и в местах проживания, предоставленных Работодателем;
- соблюдать противопожарный режим на всех объектах ЗТФ;
- уметь пользоваться и применять при необходимости первичные средства пожаротушения;
- проходить обучение мерам пожарной безопасности в объеме противопожарных инструктажей для всех работников независимо от занимаемой должности, а также для отдельных категорий работников, подлежащих обучению в объеме пожарно-технического минимума;
- немедленно сообщать в пожарную охрану при обнаружении признаков горения и диспетчеру ЗТФ по телефонам, указанным в Инструкции по охране труда о действиях при пожаре для персонала Заполярного транспортного филиала ПАО «ГМК «Норильский никель».

9.2. Работнику запрещается нарушать требования инструкций ЗТФ, нормативных и правовых документов, противопожарного режима по пожарной безопасности при нахождении на рабочих местах и в предоставляемых работнику местах проживания.

### **9.3. Работодатель обязан обеспечить:**

- пожаробезопасные условия на рабочих местах и в предоставляемых работникам местах проживания;
- обучение работников мерам пожарной безопасности, применению первичных средств пожаротушения, проведение противопожарных инструктажей, пожарно-технического минимума и проведение проверки знаний требований пожарной безопасности.

## **10. Ответственность**

10.1. Заместитель Директора ЗТФ по персоналу и социальной политике несет ответственность за несвоевременное внесение изменений и дополнений в настоящую Методику.

10.2. Руководители ВСП несут ответственность за ненадлежащую организацию работ вахтовым методом.

10.3. Руководители функциональных подразделений ЗТФ, осуществляющих сервисное обеспечение вахтового метода работы в ЗТФ (доставка, транспортное обеспечение, проживание и т. д.), несут ответственность за ненадлежащее исполнение возложенных функций.

10.4. Заместители Директора ЗТФ по направлениям деятельности несут ответственность за неосуществление контроля исполнения настоящей Методики

по вопросам, относящимся к функциональному направлению деятельности.

10.5. Работники несут ответственность за несоблюдение обязанностей, установленных настоящей Методикой.

## Приложение А

### Нормативные ссылки

В настоящей Методике использованы ссылки на следующие регламентирующие документы Компании и иные нормативные акты:

от 30.12.2001 № 197-ФЗ	Трудовой кодекс Российской Федерации
от 18.07.2006 № 109-ФЗ	Федеральный закон РФ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации»
от 29.05.2014	Договор о Евразийском экономическом союзе
от 07.06.2012	Соглашение между РФ и Республикой Казахстан о порядке пребывания граждан РФ на территории Республики Казахстан и граждан Республики Казахстан на территории РФ
Постановление Правительства РФ от 28.04.2020 № 601	Об утверждении Временных правил работы вахтовым методом
от 12.11.2021	Коллективный договор ПАО «ГМК «Норильский никель»
Приказ от 10.09.2020 № ЗТФ/149-п	Правила внутреннего трудового распорядка Заполярного транспортного филиала ПАО «ГМК «Норильский никель»
П ЗТФ 04-10-2018	Положение о «Книжке об ответственности работника при выполнении трудовых обязанностей в Заполярном транспортном филиале ПАО «ГМК «Норильский никель»
П ЗТФ 19-02-2015	Порядок сообщения о несчастном случае (происшествия), потенциально опасном происшествии и микротравме в Заполярном транспортном филиале ПАО «ГМК «Норильский никель»
ИОТ ЗТФ 06-02-2021	Инструкция по охране труда о действиях при пожаре для персонала Заполярного транспортного филиала ПАО «ГМК «Норильский никель»
Приказ от 04.06.2018 № ЗТФ/100-п	Ключевые (кардинальные) правила безопасности для работников Заполярного транспортного филиала ПАО «ГМК «Норильский никель»

## Приложение Б

### Сокращения и аббревиатуры

ВСП	Внутриструктурное подразделение транспортного филиала ПАО «ГМК «Норильский никель»	Заполярного
ЗТФ	Заполярный транспортный филиал ПАО «ГМК «Норильский никель»	
Компания	ПАО «ГМК «Норильский никель»	
РФ	Российская Федерация	
СНГ	Союз независимых государств	



## Приложение В

### Термины

Вахта	общий период, включающий время выполнения работ на объектах ЗТФ и время междусменного отдыха
Вахтовый метод	особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания
Жилые помещения, предоставленные работодателем	вахтовый поселок, представляющий собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха, общежитие или иное жилое помещение, приспособленное для этих целей и оплачиваемое за счет средств работодателя
Междувахтовый отдых	период времени между окончанием очередной вахты работника и началом следующей за ней вахты: время в пути от места жительства до места нахождения работодателя и обратно, время нахождения на временной изоляции (в случае сложной эпидемиологической ситуации), время отдыха (дни отдыха за переработку в пределах графика работы на вахте, выходные)
Междусменный отдых	время с момента окончания смены до ее начала
Место нахождения работодателя	муниципальное образование город Норильск и Таймырский Долгано-Ненецкий муниципальный район (для целей настоящей Методики)
Представительный орган работников	орган, избираемый на общем собрании (конференции работников Компании) для осуществления полномочий представлять интересы всех работников Компании в отношениях социального партнерства – Социально-трудовой совет ПАО «ГМК «Норильский никель»
Пункт сбора	место сбора (населенный пункт, аэропорт), от которого (к которому) осуществляется организованная доставка работников до места нахождения работодателя или обратно

## Приложение Г

### **УВЕДОМЛЕНИЕ перед заключением трудового договора о работе вахтовым методом в ЗТФ ПАО «ГМК «Норильский никель»**

Уважаемый \_\_\_\_\_!

В соответствии с ч. 3 ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации предлагаю Вам ознакомиться на официальном сайте Заполярного транспортного филиала ПАО «ГМК «Норильский никель» (далее – ЗТФ) со следующими основными локальными нормативными актами ЗТФ, непосредственно связанными с заключением трудового договора на предложенных Вам условиях:

1. Методикой применения вахтового метода работы в ЗТФ, утвержденным приказом от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ № ЗТФ/\_\_\_-п.
2. Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными приказом от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ № ЗТФ/\_\_\_-п;
3. Порядком сообщения о несчастном случае (происшествии), потенциально опасном происшествии и микротравме в ЗТФ, утвержденным приказом от 25.05.2015 № ЗТФ/52-п.

Дополнительно обращаю Ваше внимание на то, что

1. С момента начала следования от пункта сбора Вы будете являться работником ЗТФ и считаться фактически допущенным к работе.
2. Вам запрещается:
  - прибывать в пункт сбора и находиться в пункте сбора в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения или с признаками употребления алкоголя, наркотических или токсических веществ, а также употреблять алкогольные напитки, наркотические или токсические вещества на протяжении всего пути следования от пункта сбора к месту работы;
  - находиться на работе и в местах проживания (общежитиях или иных жилых помещениях), предоставленных и оплачиваемых Работодателем, в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения или с признаками употребления алкоголя, наркотических и токсических веществ, а также употреблять алкогольные напитки или наркотические вещества на рабочем месте и в местах проживания (общежитиях или иных жилых помещениях), предоставленных и оплачиваемых Работодателем.
3. Вы будете обязаны возместить ЗТФ нанесенный материальный ущерб:
  - в размере полной стоимости авиаперевозки в случае Вашего добровольного отказа от оформления трудового договора с ЗТФ после прибытия в г. Норильск по авиабилету, оплаченному ЗТФ;
  - в размере штрафных санкций и сборов, выставленных авиакомпанией в соответствии с условиями заключенного с ней соответствующего договора, в случае отстранения Вас от полета по решению авиакомпании или в случае Вашего отказа от авиаперелета;
  - в размере стоимости проживания в жилом помещении, предоставленном ЗТФ, в случае отказа от оформления трудового договора с ЗТФ после прибытия в г. Дудинка.

4. Вы обязаны при возникновении несчастного случая, аварии, инцидента, ДТП, пожара, связанного с Вами на протяжении всего пути следования от пункта сбора до места работы, сообщить об указанном выше происшествии в диспетчерскую службу ЗТФ по круглосуточным телефонам:  
8 (3919) XX XX XX, +7 (9XX) XXX XX XX.

Прошу Вас подписанное уведомление в кратчайшие сроки направить в наш адрес любым из ниже предлагаемых способов:

- почтовым письмом по адресу: \_\_\_\_\_

- по электронной почте: \_\_\_\_\_

Настоящее уведомление, оформленное в надлежащем виде и своевременно направленное в адрес ЗТФ, является основанием для бронирования и оформления Вам проездного документа при организованной доставке от пункта сбора до места работы.

Вам необходимо прибыть в пункт сбора, который находится в \_\_\_\_\_

Копию уведомления Вам необходимо иметь при себе на всем протяжении пути от места сбора до места работы. Оригинал, в случае если он не был направлен в адрес ЗТФ по почте, необходимо при оформлении трудоустройства сдать работнику кадровой службы.

В целях реализации мер по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции допуск на вахту обеспечивается после прохождения Вами временной изоляции (обсервации) на территории Работодателя.

Контактные телефоны: 8 (39191) XX XX XX; 8 (39191) XXX XX XX.

Заместитель Директора  
по персоналу и социальной политике \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

**С содержанием и требованиями локальных нормативных актов ЗТФ, размещенными на официальном сайте ЗТФ, ознакомился:**

\_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года  
(подпись) (фамилия, инициалы)

**С текстом уведомления ознакомился:**

\_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года  
(подпись) (фамилия, инициалы)

Исп.

ФИО/тел./адрес

эл.

почты:

## Приложение Д Шаблон заявления об отказе от проживания в жилом помещении, предоставленном работодателем

\_\_\_\_\_ *должность, фамилия, инициалы руководителя подразделения*

ОТ \_\_\_\_\_ *фамилия, имя, отчество,*

\_\_\_\_\_ *таб. № работника,*

\_\_\_\_\_ *профессия, должность*

\_\_\_\_\_ *место работы*

### З А Я В Л Е Н И Е

Я, \_\_\_\_\_ *фамилия имя отчество полностью,*

в период пребывания на вахте с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_\_ г. отказываюсь от проживания в предоставленном и оплачиваемом Работодателем жилом помещении, находящимся по адресу:

Я уведомлен, что в связи с моим добровольным отказом от проживания в общежитии или иных жилых помещениях, приспособленных для этих целей, предоставленных и оплачиваемых Работодателем, оплата за проживание вне указанных мест в соответствии с пунктом 6.1. Методике применения вахтового метода работы производится по согласованию с Работодателем по фактическим расходам, но не более 15 000 рублей в месяц. В связи с этим прошу выплачивать компенсацию для оплаты найма (поднайма) жилого помещения.

Проживать в период вахты буду по адресу (договор найма прилагаю):

\_\_\_\_\_ *указать адрес*

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ ( \_\_\_\_\_ ) *личная подпись работника* *расшифровка подписи*

Визы руководителей	Подпись	Расшифровка подписи	Дата	Согласна
				Не согласна

*\*Оригинал заявления передается в группу входного контроля по операциям с персоналом (Дудинка) Обособленного подразделения г. Норильск ООО «Норникель-Общий центр обслуживания».*