

Изменения в Правила внутреннего трудового распорядка
Заполярного транспортного филиала «ГМК «Норильский никель»,
утвержденные приказом от 10.09.2020 № ЗТФ/149-п (далее – ПВТР)

1. Изложить первый абзац пункта 6.9 ПВТР:
«6.9. На основании документов, представленных лицом, поступающим на работу, специалистами кадровой службы формируется личное дело.».
2. Изложить пункт 7.2. ПВТР в следующей редакции:
«7.2. Для работников (за исключением работников, привлекаемых вахтовым методом работы) устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем.
При работе вахтовым методом рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения соответствующего представительного органа работников и доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие.».
3. Дополнить ПВТР пунктом 7.9 следующего содержания:
«7.9. К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, имеющие противопоказания к выполнению работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.».
4. Дополнить ПВТР пунктом 9.23 следующего содержания:
«9.23. Инвалидам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня. Условия и порядок предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска инвалидам определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения соответствующего представительного органа работников.».
5. Изложить пункт 11.3 в следующей редакции:
«11.3. На основании приказа о поощрении в трудовую книжку работника специалистом кадровой службы в установленном порядке вносится соответствующая запись.».
6. Дополнить ПВТР пунктом 16.2 следующего содержания:
«16.2. Порядок применения вахтового метода утверждается работодателем с учетом мнения соответствующего представительного органа работников.».