

### **3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

**3.1.** Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (контракта), как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы. В случае противоречия условий коллективного договора и контракта, предпочтение отдается условиям контракта. Условия контракта не могут быть хуже соответствующих условий коллективного договора, отраслевого тарифного и региональных соглашений, заключенных в установленном порядке.

**3.2.** Трудовой договор (контракт) составляется в двух экземплярах, один из которых выдается работнику.

Срочный трудовой договор (контракт) может быть заключен лишь в случаях, специально оговоренных законом. Трудовой договор (контракт) для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

**3.3.** Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается работодателем и профсоюзным комитетом.

**3.4.** Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (контракта). В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом). Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных в законодательстве.

**3.5.** Все вопросы, связанные с сокращением численности работников, рассматриваются работодателем совместно с профсоюзным комитетом.

**3.6.** По итогам совместных консультаций в настоящий коллективный договор могут включаться мероприятия, направленные на сохранения занятости, защиты высвобождаемых работников.

**3.7.** Работники предприятия имеют право первоочередного замещения вакантных рабочих мест и должностей. Порядок замещения вакансий, устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

**3.8.** В случае проведения мероприятий по приватизации предприятия, влекущие за собой изменения его правовой формы или собственника, трудовые отношения с ранее нанятыми работниками сохраняются. Прекращение в этих случаях трудового договора (контракта) по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников.

**3.9.** Высвобождаемым работникам гарантируются права предусмотренные действующим, законодательством и настоящим договором.

**3.10.** Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики, высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

**3.11.** О возможном массовом высвобождении работников работодатель информирует соответствующие вышестоящие профсоюзные органы, а также службу занятости не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данному предприятию высвобождение является массовым, если сокращается 20 или более работников в течение 30 календарных дней.

**3.12.** Работодатель обязуется производить при необходимости сокращение численности работников по возможности за счет ликвидации вакансий, увольнения по собственному желанию, выхода на пенсию, увольнения временных и сезонных работников, не привлекать к работам иностранных граждан.