



DANONE

**Глобальные соглашения
между IUF и Группой Danone
по состоянию на 2016 год**

*** * ***

**Региональное соглашение,
применимое в случае
существенных изменений занятости**

между Группой компаний Danone Россия
и членскими организациями IUF,
представляющими работников Danone в России

Работаешь в «Данон»? Вступай в





ПРЕДИСЛОВИЕ

Двадцать лет назад Группа DANONE и UITA первыми начали социальный диалог на международном уровне. Со времени заключения первого соглашения между Группой DANONE и UITA произошли существенные изменения экономического и социального контекста деятельности Группы DANONE, а также территории, на которой она осуществляет свою деятельность. При этом появилась необходимость возобновить наши взаимные обязательства и придать нашим отношениям новый импульс на международном уровне, разработав новые редакции¹ заключенных в период с 1988 г., полностью сохранив при этом их дух. Темы этих соглашений по-прежнему являются актуальными как для Группы DANONE, так и для UITA. В этом новом буклете тексты соглашений сопровождаются социальными показателями, приведенными в мировом масштабе.

Основополагающим принципом буклета «Соглашения между Danone и UITA» являются фундаментальные социальные принципы. Этот текст определяет основополагающие социальные права, в отношении которых Группа DANONE принимает обязательство, что они будут соблюдаться не только руководством ее подразделений, но и компаниями, где Группа является миноритарным акционером, ее поставщиками и основными субподрядчиками.

Нижеподписавшие стороны рассматривают эти права, а также все другие права, вытекающие из международных соглашений по правам человека, в качестве неоспоримых и действующих в полную силу во всемирных масштабах. Они представляют собой нерушимую основу, на которой строятся все соглашения между DANONE и UITA.

Париж, Женева, 28 июля 2005 г.

Ф. РИБУ

Р. ОСВАЛЬД

Президент Группы DANONE

Генеральный секретарь UITA

¹ Основным текстом является текст на французском языке
Настоящий документ служит для обновления следующих текстов

- Совместное заключение BSN / UITA от 23 августа 1988 г.
- План экономической и социальной информации компаний Группы BSN от 26 сентября 1989 г.
- План действий для достижения профессионального равенства мужчин и женщин от 26 сентября 1989 г.
- План применения в BSN / UITA аттестационного обучения от 12 апреля 1992 г.
- Совместное заявление UITA/BSN об использовании права на профсоюзную деятельность от 25 мая 1994 г.
- Совместное заключение на случай изменений деятельности, затрагивающих вопросы трудоустройства или условий труда от 9 мая 1997 г.

ПОВТОРЕНИЕ ПРЕАМБУЛЫ 1999 ГОДА

Содержащиеся в настоящей брошюре соглашения означают признание Группой DANONE и UITA значения конструктивных отношений на рабочем месте между руководством подразделений Группы DANONE и демократическими и независимыми профсоюзами, представляющими работников Группы DANONE. Эти соглашения также служат доказательством того, что UITA и Группа DANONE понимают ценность таких социальных взаимоотношений в обществе и для общества.

Соглашения устанавливают минимальные требования ко всем подразделениям Группы DANONE и являются ключевым элементом при разработке Группой DANONE принципов управления своими трудовыми ресурсами. Эти соглашения отражают предоставленную UITA возможность принимать участие в установлении минимальных социальных норм совместно с крупной транснациональной компанией, работающей в области продуктов питания и напитков.

Соглашения были разработаны в качестве дополнения к существующим документам, регламентирующим деятельность Группы DANONE, и не будут оказывать влияния на существующие документы, за исключением случаев, когда их требования являются менее строгими по сравнению с установленными в соглашениях между Группой DANONE и UITA.

Выпуск буклета, содержащего исключительно соглашения между Группой DANONE и UITA, со всей ясностью подчеркивает взаимное стремление Группы DANONE и UITA способствовать применению этих соглашений во всех подразделениях Группы. Как Группа DANONE, так и UITA очень надеются на то, что руководство всех уровней Группы DANONE и профсоюзные организации всех подразделений Группы DANONE будут вести совместную конструктивную работу для полной реализации положений настоящих соглашений, а также для их постоянного совершенствования по мере возможности.

Париж, Женева, 26 сентября 1999 г.

ф. РИБУ

Президент Группы Danone

Р. ОСВАЛЬД

Генеральный секретарь UITA

СОГЛАШЕНИЕ ОБ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ИНФОРМАЦИИ КОМПАНИЙ ГРУППЫ DANONE

В интересах способствования пониманию всеми принципов работы и задач, стоящих перед предприятиями каждой компании Группы DANONE, а также получения качественной информации в этих областях, указанные далее виды информации экономического и социального характера подлежат доведению до сведения рабочего коллектива и его представителей.

Эти виды информации необходимы рабочему коллективу и его представителям для того, чтобы иметь возможность ознакомиться с экономическим и социальным положением компании.

Набор показателей, содержание, форма и периодичность (как минимум, ежегодно) предоставления информации выбираются с учетом особенностей каждой из компаний.

Некоторые виды этой информации носят строго конфиденциальный характер. Это должно быть доведено до сведения рабочего коллектива и его представителей.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ

КОММЕРЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ

- Рынок: занимаемое компанией положение и его изменение
- Объем сбыта в объемных показателях (тоннах или гектолитрах) по каждому виду продукции
- Объем сбыта на экспорт (в том числе, поставки внутри Группы)
- Сводка «новой продукции», запущенной в производство в течение 2 последних лет.

ФИНАНСОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

- Торговый оборот
- Доходы от основной деятельности (в зависимости от страны)
С учетом правил ведения финансовой отчетности в соответствующих странах, компании выбирают показатели, позволяющие оценить их финансовое положение (поток наличности, чистая прибыль и т.п.)
- Суммарная величина производственных капиталовложений
- Суммарная величина затрат на рекламу
- Затраты на научно-исследовательские работы по отраслям продукции
- Величина выплат на одну акцию при распределении прибыли, если они производились компанией

СОЦИАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

ЗАНЯТОСТЬ

- Среднемесячный штатный состав с бессрочными контрактами
С разбивкой по всем показателям, используемым в компании (например: менеджеры, рабоче-технический персонал, мужчины, женщины, возрастной состав)
- Постоянный/временный штат

ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ

- Суммарные затраты на заработную плату менеджеров / рабоче-техническоо персонала
- Величина социальных выплат

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

- Общее число рабочих часов в году
- Уровень невыхода на работу
- Число работников, занятых на неполную ставку
- Число работников, работающих посменно, в том числе – работающих ночью.

БЕЗОПАСНОСТЬ

- Периодичность
$$\frac{\text{Число несчастных случаев с остановкой производства} \times 1\,000\,000}{\text{Суммарная наработка в часах}}$$
- Степень тяжести
$$\frac{\text{Число потерянных календарных дней} \times 1\,000}{\text{Суммарная наработка в часах}}$$
- Число несчастных случаев с летальным исходом
- Меры, принятые для улучшения условий труда, а также затраты на них (за исключением профилактических капиталовложений и реализацию плана по технике безопасности)

ОБУЧЕНИЕ

- СУММАРНЫЕ затраты на образование
- Количество часов образования (с подразделением на категории «мужчины/женщины» и «менеджеры / рабоче-технический персонал »)
- По мере возможности, анализ воздействия образования на профессиональный рост и на квалификацию работников компании.



СОГЛАШЕНИЕ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАВЕНСТВЕ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН

Группа DANONE и УИТА признают важность поддержки действиям, способствующим обеспечению профессионального равенства между женщинами и мужчинами, работающими в компаниях, входящих в Группу DANONE.

В каждой из компаний осуществляется связь с представителями рабочего коллектива, обсуждения для определения целей в области профессионального равенства.

Будет проводиться методичная работа с целью изучения взаимного положения женщин и мужчин на предприятии. Она будет выполняться с целью практического воплощения принципа равенства вознаграждений за одинаковую работу, в отношении возможностей продвижения по службе, доступа к образованию, по вопросам материнства и возобновления профессиональной деятельности после отпуска по уходу за ребенком, а также мер, направленных на упрощение сочетания семейной жизни и профессиональной карьеры.

Выполнение намеченных целей будет контролироваться совместно с представителями рабочего коллектива



**СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ ГРУППОЙ DANONE / УИТА
ПО ВОПРОСАМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБУЧЕНИЯ**

Совместно с представителями трудовых коллективов компании будут стремиться к предсказанию структуры занятости и профессий, и разработают программы обучения, направленные на поддержание знаний, необходимых для сохранения рабочих мест и расширения трудовых возможностей для работников.

Работникам будет разъясняться значение, которое имеет обучение для их будущего.

Такие инициативы, как личный план профессионального обучения, могут быть приняты и согласованы с профсоюзными организациями.

Перед лицом предсказуемых изменений деятельность по профессиональному обучению должна в первую очередь учитывать интересы наименее квалифицированных работников с учетом ситуации с их рабочими обязанностями. Перед обучением может проводиться языковая подготовка.

Деятельность в области профессионального обучения будет учитывать пожелания и потребности предприятия и работников (географическая и/или профессиональная мобильность в пределах предприятия и Группы DANONE).

Профессиональное образование должно проводиться с обязательным подтверждением результатов обучения, для того, чтобы соответствующие лица могли подтвердить свои знания дипломами признанного образца, способными упростить их мобильность в пределах Группы DANONE.

Особое внимание будет уделяться условиям проведения образования, для того, чтобы получающие образование участники не оказывались в невыгодном с финансовой точки зрения положении (сохранение доходов и оплата расходов, связанных с образованием).

Представители трудового коллектива будут ежегодно получать информацию относительно основных направлений образования и конкретной деятельности.



СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ ГРУППОЙ DANONE И UITA В ОТНОШЕНИИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРАВА НА ПРОФСОЮЗНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Группа DANONE и UITA

- напоминают, что фундаментальным правом каждого работника является право на представление и защиту профсоюзной организацией по своему выбору;
- подтверждают, что противовес, которым являются профсоюзные организации, способствует учету ответственными работниками предприятий чаяний и потребностей трудового коллектива;
- признают взаимную легитимность другой стороны и ее права на вмешательство как в социальной, так и в экономической сферах, при сохранении каждой из сторон своих собственных обязанностей, в той мере, в которой они исполняются в соответствии с законодательством, коллективным договором с трудовым коллективом и другими действующими соглашениями;
- уверены в том, что упрочнение демократических форм сотрудничества на предприятии является обязанностью обеих сторон, и что это также требует как признания расхождения и различий в оценках средств и методов, так и поиска решений путем переговоров.
- констатируют, что для достижения заявленной цели необходима работа по обучению и предоставлению экономической информации всем заинтересованным работникам, равно как и у их представителям¹, для того, чтобы они могли лучше понимать проблемы, ограничения и трудности, возникающие у предприятия.

Действуя в этом духе, Группа DANONE и UITA обязуются:

1. контролировать правильность применения во всех филиалах Группы DANONE соглашений 87, 98 и 135 BOT, имеющих отношение, соответственно, к:
 - праву работников вступать в профсоюзную организацию по своему выбору,
 - защите работников от всех дискриминационных действий, направленных на ограничения свободы профсоюзной деятельности,
 - защите представителей работников от любых мер, которые могут нанести им вред, в том числе – от увольнения, мотивированных их статусом или их деятельностью в качестве представителей работников, при условии соответствия их действий законодательству, коллективным договорам персонала и другим действующим договоренностям.

¹ Под представителями работников понимаются лица, определенные в статье 3 Соглашения 135 BOT: *термины «представители работников» означают лиц, признанных в качестве таковых по законодательству или местной практике, которыми могут быть:*

- a) *представители профсоюзов, при условии, что указанные представители назначаются или избираются профсоюзными или членами профсоюзов;*
- b) *или выборными представителями, при условии, что эти представители свободно избираются работниками предприятия с соблюдением требований местного законодательства или трудовых договоров, и функции которых распространяются только на определенные виды деятельности, в соответствующих странах, в соответствии с определениями прерогатив профсоюзов.*

2. побуждать руководство и профсоюзы при согласовании своих договоренностей обеспечивать их максимальную открытость для трудового коллектива,
3. побуждать руководство и организации, представляющие работников, согласовывать и заключать соглашения, на основании которых представители профсоюзных организаций и представители работников пользуются, при условиях одинаковых навыков, одинаковыми возможностями доступа к образованию, повышения заработной платы и продвижения по службе, со всеми остальными работниками, и по которым им гарантируется продолжение профессионального роста после того, как ими будет принято решение о сложении с себя полномочий.

Группа DANONE и UITA подтверждают, что образование и обучение представителей профсоюза и представителей работников должны осуществляться в каждой из компаний Группы DANONE в интересах практической реализации Соглашений между DANONE и UITA.



**СОГЛАШЕНИЕ, ПРИМЕНИМОЕ К СЛУЧАЮ
ИЗМЕНЕНИЙ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ЗАТРАГИВАЮЩИХ
ВОПРОСЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА И УСЛОВИЙ ТРУДА**

Настоящее соглашение определяет условия практической реализации протокола об учреждении Информационно-консультативного комитета Группы DANONE по вопросам трудоустройства и условий труда.

Совместно с соглашениями, связанными с экономической и социальной информацией, профессиональным обучением, профессиональным равенством и профсоюзным правом, настоящий текст ставит своей целью ввести дополнительные положения к уже существующим в компаниях Группы, применимые в случае внедрения новой технологии, новых организационных процессов, существенных изменений объемов производства, переноса значительной части производства, частичного или полного закрытия учреждения, и, в более общем плане, в случае любого изменения ситуации, в значительной степени затрагивающего условия работы или характер трудовых контрактов.

В обязанности местного руководства, профсоюзных организаций или, в случае их отсутствия – представителей трудового коллектива Группы DANONE входит преобразование установленных ниже общих принципов в практические положения. Эти положения ни при каких обстоятельствах не могут заменять более благоприятные условия, действующие в компаниях Группы.

1. ОБУЧЕНИЕ

Подписывающие стороны считают что обучение, в рамках предварительного развития навыков/компетенций, это основное профилактическое средство для сохранения работы путем подготовки к технологическим или экономическим переменам.

Подписывающие стороны призывают своих социальных партнеров руководствоваться следующими принципами:

- В случае значительных изменений условий труда или изменения деятельности, которые влекут за собой сокращение рабочих мест, соответствующие работники должны проходить обучение, упрощающее решение проблемы трудоустройства либо в Группе DANONE, либо в другой организации;
- условия этого обучения (продолжительность, стоимость, цели) должны, как минимум, доводиться до сведения профсоюзной организации или, при ее отсутствии, представителя рабочего коллектива;
- руководство должно убедиться в этом случае в том, что работник не оплачивает никакие из расходов, связанных с обучением; в противном случае затраты должны быть отнесены на счет компании.

2. ПЕРЕГОВОРЫ

Дирекция предприятия или учреждения в случае принятия законодательных или нормативных документов в соответствующей стране обязуется вступить в переговоры с профсоюзными организациями работников или, в случае их отсутствия, с представителями трудового коллектива. Эти переговоры должны отвечать следующим критериям:

- они должны происходить как можно раньше до предусмотренных изменений, если такое изменение оказывает влияние на значительное количество рабочих мест (частичное или полное закрытие). В качестве ориентира устанавливается срок в 3 месяца. Все отклонения от этого принципа должны быть предварительно обсуждены между Генеральным секретариатом UITA и Генеральным руководством Группы DANONE,
- они должны сопровождаться предоставлением документов, объясняющих принятое решение, а также содержащими цели и причины такого решения,
- они должны четко объяснять последствия решения для работников с точки зрения изменения трудовых контрактов или условий работы, или ликвидации рабочих мест,
- они должны предусматривать, до принятия любых других мер, возможность повторного трудоустройства в Группе DANONE работников, подпадающих под действие этого решения. Повторное трудоустройство в Группе DANONE должно по мере возможности предусматривать работу в ближайшей географической зоне,
- они должны позволять профсоюзным организациям, или при их отсутствии – представителям трудового коллектива, представлять альтернативные предложения по плану руководства (перераспределение или сокращение рабочего времени, исключение сверхурочных и т.п.). Профсоюзным организациям будет предоставлена возможность оказания помощи при проведении этой работы. Руководство будет обязано изучить и принять решение по этим предложениям в обоснованные сроки (которые не могут превышать один месяц) и обосновать свое решение перед соответствующими компетентными органами,
- В случае сокращения штата приоритет должен отдаваться мероприятиям по сохранению постоянных рабочих мест.

3. ПОМОЩЬ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

В случае, если решение руководства предусматривает ликвидацию рабочих мест, будет создана специальная структура. Ее целью будет оказание помощи в поиске решений для лиц, лишившихся работы, отвечающих их квалификации, склонностям и требованиям к вознаграждению и условиям работы, а также их географическому местожительству. Эта структура должна быть организована сразу после принятия такого решения, при условии соблюдения юридических требований, и она должна продолжать свою деятельность после практической реализации решения.

Профсоюзные организации или, в случае их отсутствия – представители трудового коллектива, могут осуществлять контроль за повторным трудоустройством.

Руководство, с учетом экономических последствий для местностей, затрагиваемых сокращениями штатов, предлагает поддержку действиям, направленным на создание новых рабочих мест и стимулирование экономического развития путем создания и развития местных предприятий. Такая поддержка может также осуществляться в сотрудничестве с местными органами власти. Она может выражаться в различных формах: консультации, изучение рынка и технико-экономические обоснования, возможная финансовая помощь.

4. ПРАВА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ

В случае частичного или полного закрытия предприятия представители профсоюзных организаций могут, для выполнения своей деятельности, получать освобождение от работы с сохранением содержания, если это не предусматривается действующими правилами или соглашениями. Размеры такого рабочего времени определяются по согласованию с местным руководством.



**СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ DANONE И UITA В
ОТНОШЕНИИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ ГРУППЫ**

Учитывая постоянно расширяющееся присутствие Группы DANONE на мировом рынке и распространение ее деятельности на новые территории нам представляется необходимым пересмотреть наиболее важные социальные показатели. Эти показатели, предназначенные для членов CIC и профсоюзных организаций, аффилированных с UITA, демонстрируют стремление измерить достижения по основным направлениям социальной политики группы DANONE.

Эта информация охватывает все виды деятельности Группы DANONE. Они приводятся в обобщенной форме по всем соответствующим уровням (Группа в целом, направления деятельности, географические регионы или соответствующие страны) в соответствии с прилагаемым перечнем.

Эта информация предоставляется в распоряжение членов CIC по каналам UITA перед ежегодным собранием CIC, и относится к году n-1.

Первый раз настоящее соглашение вступит в силу в 2005 г. Стороны соглашаются оценить применение этого соглашения и при необходимости пересмотреть его содержание в 2007 г.



ГОДОВЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ГРУППЫ DANONE

		Группа	Направление	Регионы ¹	Страны
ШТАТ И ЗАНЯТОСТЬ	Списочный штат работников по состоянию на 31/12				
	Среднегодовой постоянный/временный штат				
	Списочный штат постоянных работников по состоянию на 31/12, менеджеры / рабоче-технический персонал				
	Списочный штат постоянных работников по состоянию на 31/12 рабоче-технический персонал, мужчины/женщины				
	Списочный штат постоянных работников по состоянию на 31/12, с разбивкой по возрасту ²				
	Коэффициент текучести постоянных работников ³				
СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ	% работников, на которые распространяется соглашение или универсальные коллективные договора				
	% работников, имеющих коллективного представителя (выбранного или назначенного профсоюзной организацией)				
	Число конфликтов с остановкой работы				
БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА	Число несчастных случаев на производстве с остановкой работы				
	Число несчастных случаев с летальным исходом				
	Коэффициент периодичности несчастных случаев на производстве ⁴				
ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ	% работников, пользующихся системой коллективного вознаграждения по результатам работы компании				
	Заработные платы рабоче-технического персонала по сравнению с минимальным размером оплаты труда в стране и со средней заработной платой на местном рынке (сравнение по странам на основании некоторых должностей). Эмпирический и постоянный контроль				
	% работников, на которых распространяется защита от основных рисков (смерть – инвалидность)				
ОБУЧЕНИЕ	% работников, прошедших обучение в течение года - / рабоче-технический персонал				
	% работников, прошедших обучение в течение года - менеджеры				
	Процент работников (мужчин/женщин), прошедших обучение в течение года				
	Среднее число часов обучения в году				
	Среднее число часов обучения в году (менеджеры / рабоче-технический персонал)				

Обозначения = информация, отмеченная темно-синим цветом, будет доступна в 2005 г., информация, отмеченная голубым, будет доступна в последующие годы.

¹ 5 регионов: Западная Европа, Восточная Европа, Америка, Азиатско-Тихоокеанский регион, Африка и Ближний Восток

² 6 возрастных групп: менее 18, между 18 и 25, между 26 и 35, между 36 и 45, между 45 и 55, более 55

³ Коэффициент текучести = (число работников + число увольнений) / (среднесписочный штат x 2)

⁴ Коэффициент периодичности = число несчастных случаев с остановкой производства на миллион рабочих часов

ФУНДАМЕНТАЛЬНЫЕ ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

1. Детский труд

Компания не должна использовать труд детей в возрасте до 15 лет.

Если законодательством предусмотрен запрет труда до достижения более старшего возраста, или если возраст обязательного школьного образования превышает 15 лет, то в качестве минимального устанавливается этот последний возраст.

Учебные программы (типа попеременного обучения в сочетании с работой на предприятии) не подпадают под действие этого запрета.

2. Принудительный труд

Компания не прибегает к использованию принудительного или обязательного труда, т.е. любого вида труда или оказания услуг, к исполнению которых лица принуждаются под угрозой какого-либо наказания или на выполнение которых лицо не давало своего согласия.

3. Недопущение дискриминации

Компания, в соответствии с законодательством соответствующей страны, не допускает никаких дискриминационных действий.

Под дискриминацией подразумеваются любое избирательное отношение, ограничение прав или предпочтение, результатом которых являются нарушение или полное пренебрежение принципом равенства возможностей или одинакового обращения. Дискриминация может основываться на принципах различия расы, цвета кожи, пола, сексуальной ориентации, религиозных или политических убеждений, возраста, национальности, семейного положения и других признаков.

4. Свобода создания организаций и право на коллективные переговоры

Компания признает и уважает свободу создания организаций своими работниками, которые вправе свободно назначать своих представителей.

Она также признает право на коллективные переговоры.

Компания гарантирует, что представители персонала не станут объектом какой-либо дискриминации.

5. Охрана труда и техника безопасности

Компания гарантирует, что рабочее место и условия работы не оказывают неблагоприятного влияния на физическое состояние и на здоровье работника.

Компания принимает постоянные меры по сокращению числа несчастных случаев на производстве и по улучшению условий работы.

Санитарно-техническое оборудование, столовые и места проживания, предоставляемые компанией, оборудуются и содержатся в соответствии с требованиями норм, предусмотренных действующим законодательством соответствующей страны.

Компания, как минимум, должна обеспечить наличие питьевой воды, достаточного количества чистых туалетных помещений, эффективную вентиляцию, запасные выходы, правильное освещение на рабочих местах и доступ к медицинской помощи.

6. Продолжительность рабочего времени

Компания должна обеспечить соблюдение законодательства соответствующей страны в отношении продолжительности рабочего времени, в том числе – сверхурочных работ.

Работникам должен предоставляться не менее, чем один выходной день в неделю, кроме исключительных обстоятельств в течение ограниченного времени.

7. Оплата труда

Компания обязуется, что:

- оплата труда не должна быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законами соответствующей страны
- все работники получают листки с расчетом заработной платы
- оплата труда работников является обоснованной с учетом общепринятого уровня заработной платы в данной стране
- сверхурочная работа регулярно оплачивается по ставкам, превышающим почасовые ставки нормального рабочего времени.

**Remarques - Bemerkungen - Comments -- Забележки - Observaciones –
Huomautuksia – Megjegyzések – Tanggapan-tanggapan – Osservazioni –
Keterangan – Opmerkingen – Uwaga – Comentários – Remarci – Примечание –
Poznámky – Poznámky – Açıklamalar – Примітки -注意**

- ◆ Le texte de référence des conventions est le texte en français.
- ◆ Bezugstext der Rahmenvereinbarungen ist der französische Text
- ◆ The reference text for conventions is the French text.
- ◆ Референтен текст на споразуменията е текстът на френски език.
- ◆ El texto de referencia de las convenciones es el texto redactado en francés.
- ◆ Sopimusten ranskankielinen teksti on sitova.
- ◆ A megállapodások alapszövege francia nyelven készült.
- ◆ Naskah acuan dari konvensi-konvensi adalah naskah bahasa Perancis.
- ◆ Il testo di riferimento delle convenzioni è quello in lingua francese.
- ◆ Perjanjian referensi adalah perjanjian dalam Bahasa Perancis
- ◆ De referentietekst van de afspraken is de Franse tekst.
- ◆ Wersja francuska umów jest wersją nadrzędną.
- ◆ O texto de referência das convenções é o texto em francês.
- ◆ Textul de referință al convențiilor este textul în franceză.
- ◆ Официальным текстом соглашений является текст на французском языке.
- ◆ Referenčný text dohôd je text vo francúzštine.
- ◆ Francouzský text je právoplatným textem všech dohod.
- ◆ Anlaşmaların referans metni Fransızca metindir.
- ◆ Основним текстом угод вважається текст французькою мовою.
- ◆ 法文文本为协议的参考性文本。



СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ ГРУППОЙ DANONE / UITA ПО ВОПРОСАМ РАЗНООБРАЗИЯ

ПРЕДИСЛОВИЕ

Обеспечение разнообразия должно быть постоянной целью. Действуя в этом духе, Группа DANONE и UITA настоящим подтверждают, что:

- принятие мер, способствующих разнообразию, является средством для продвижения по пути к обеспечению равных шансов для всех работников Группы и для всех тех, кто претендует на работу в ней,
- разнообразие служит на благо предприятию, стимулируя творческий подход и новаторство, и внося свой вклад в более полное удовлетворение ожиданий потребителей, работников и общества в целом.

Стороны, подписавшие документ, напоминают:

- что борьба со всеми формами дискриминации является официальным обязательством всех компаний Группы DANONE в соответствии с основополагающим общественным принципом недопущения дискриминации¹,
- что ими ранее были приняты обязательства по вопросам разнообразия путем заключения соглашений об основополагающих принципах социальной политики, профессионального равенства мужчин и женщин, а также недопущения дискриминации за выполнение профсоюзных обязанностей,
- что заключая настоящее соглашение стороны стремятся пойти еще дальше, поставив цель добиться прогресса в обеспечении фактического равенства в доступе к работе и приеме на работу, в образовании, в профессиональном росте, вознаграждениях и условиях труда.

Учитывая вышеизложенное, стороны, подписавшие настоящее соглашение, призывают социальных партнеров (руководство, профсоюзы и/или представителей персонала) на местном уровне:

- мобилизовать свои усилия в борьбе против всех форм дискриминации, основанных на принадлежности или непринадлежности, как истинной, так и подозреваемой, к этнической группе, нации или расе, полу, религии, возрасту, родовому имени, месту жительства, сексуальной ориентации, политическим взглядам или профсоюзу, состоянию здоровья, внешнему виду или инвалидности, семейным обязанностям или на любых других соображениях, не имеющих отношения к квалификации,
- предпринимать все усилия для поощрения разнообразия, как в отношении приема на работу, так и в отношении профессионального роста, вознаграждений, условий труда или сохранения в должности.

При этом стороны напоминают, что:

- домогательства рассматриваются как форма дискриминации,
- беременность не может являться ни причиной увольнения, ни предметом дискриминации.

¹ Принципы установлены Конвенциями 100 и 111 Всемирной организации труда (ВОТ)

ЦЕЛИ

Договоренности, содержащиеся в настоящем соглашении, не отменяют действие более благоприятных положений, действующих в компаниях Группы DANONE или вытекающих из законодательства.

Социальные партнеры компаний Группы приглашаются к обсуждению условий конкретного применения этих обязательств с учетом конкретных условий соответствующих предприятий/учреждений, а также экономического и социального контекста страны и местных областей поиска работы.

Обязательства настоящего соглашения по вопросам разнообразия распространяются на следующие области: Прием на работу и работа – Обучение – Профессиональный рост – Вознаграждения – Условия труда.

1. ПРИЕМ НА РАБОТУ И РАБОТА

1.1. Раскрыть источники и методы приема на работу

Принцип: Стороны, подписавшие настоящий документ, призывают своих социальных партнеров из всех компаний Группы принять к исполнению инициативы (или продолжить их исполнение) в отношении разнообразия в области приема на работу и работы.

Применение:

- Информировать своих внешних партнеров по вопросам политики занятости и обучения (временное замещение, школы, кабинеты по приему на работу, государственные службы занятости, специализированные организации по приему на работу инвалидов...) в рамках политики разнообразия, которую намеревается проводить предприятие, и следить за тем, чтобы партнеры учитывали эти требования.
- Расширить источники для приема на работу.
- Устранить все дискриминационные критерии при составлении предложений о приеме на работу и в описании должностных обязанностей.
- Убедиться в том, что критерии приема на работу являются объективными и основанными исключительно на имеющемся опыте (приобретенном в ходе практической работы или подтвержденном признанным видом аттестации).
- Внедрить методы отбора, позволяющие принимать во внимание не только полученные образование и аттестации, но и имеющиеся способности и потенциальные возможности каждого человека.
- Внедрить задачи постоянного прогресса на местном уровне и показатели для его измерения, среди которых:
 - поиск путей создания смешанного коллектива из мужчин и женщин при приеме на работу на всех уровнях и по всем профессиям,
 - число нанимаемых, позволяющее отражать местное сообщество (учитывая долю населения, которая может быть подвержена дискриминации...).

1.2. Способствовать профессиональному трудоустройству

Принцип: Стороны, подписавшие настоящий документ, призывают социальных партнеров принять совместные обязательства по проведению конкретных действий в пользу лиц, сталкивающихся с определенными сложностями при поступлении на работу и сохранении за собой рабочего места.

Применение:

- Принимать на работу и обучать неквалифицированную молодежь.
- Упростить возвращение на работу одиноких лиц, имеющих на иждивении семью или лиц, прервавших свою трудовую карьеры по семейным причинам или из-за безработицы (например: особая поддержка с учетом профессионального стажа, обучение для восстановления квалификации...)
- Способствование возвращению в коллектив уволенных лиц, ставших жертвами бытовых несчастных случаев, приведших к инвалидности (например: дооборудование рабочего места, определение других рабочих мест, которые может предложить предприятия, обучение для адаптации к новому рабочему месту или для переквалификации...).
- Внедрение конкретных мер, направленных на сохранение рабочего места или перевод на другую работу лиц, наиболее уязвимых в случае изменения рода деятельности, сопровождаемого ликвидацией рабочих мест.
- При необходимости, принятие дополнительных конкретных мер, способствующих интеграции (понимание культуры, изучение местного языка...).

2. ОБУЧЕНИЕ

2.1. Обучение для борьбы со стереотипами

Принцип: Эффективное обеспечение равенности шансов требует проведение работы с коллективными мнениями и формируемыми стереотипами. Следовательно, привлечение общественного мнения и обучение являются основными элементами успешного управления разнообразием на предприятии.

Применение:

- Внедрение, с уважением к конкретным особенностям каждой из компании Группы:
 - адаптированных к условиям действий по привлечению общественного мнения, как среди Руководства, так и среди всего персонала.
 - модули обучения, специально разработанные для лиц, ответственных за набор работников и управление кадрами.

2.2. Гарантировать доступ к профессиональному обучению для всех

Принцип: Стороны, подписавшие настоящий документ, призывают социальных партнеров начать путем проведения социального диалога (согласований, обсуждений) работы по внедрению и сопровождению системы, обеспечивающей каждому работнику возможность доступа к образованию.

Применение:

- Довести до сведения всего персонала различные возможности образования как на предприятии, так и вне его, уделяя особое внимание тем лицам, которые не будут предпринимать самостоятельные действия для собственного образования.
- Действовать таким образом, чтобы каждый работник освоил базовые навыки, перечисленные в программе «Эволюция» (умение читать и писать, считать, навыки общения, применения стандартов гигиены, безопасности и качества).
- Устранять препятствия для доступа к образованию лиц, которые способны столкнуться с определенными препятствиями физического (транспорт, семейные ограничения...) или иного характера (боязнь неудачи, культурные отличия, затруднения при изложении своего мнения в группе...), путем принятия соответствующих мер, основанных на количественном и качественном анализе.
- Социальные партнеры выполняют на общественном уровне анализ каждого года по количественному и качественному составу работников, проходивших обучение ² при этом ставится цель, чтобы каждый работник получил по 24 часа образования в год в среднем за 3 года.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ**3.1. Открытие возможностей для роста**

Принцип: Стороны, подписавшие настоящий документ, призывают социальных партнеров принять участие в реализации и поддержании в действии средств, позволяющих открыть для всех и безо всякой дискриминации возможности профессионального роста и равенства квалификации.

Применение:

- Каждый работник должен иметь право на обсуждение своего положения с учетом профессионального развития в рамках личного собеседования, проводимого не реже одного раза в 2 года. Социальным партнерам предлагается обсудить условия применения этого обязательства, адаптированные к местному контексту.
- В распоряжение каждого работника будет предоставлен паспорт квалификации, подтверждающий его соответствие занимаемой должности: в нем будут фиксироваться, помимо полученных знаний, трудовой стаж, образование и изменения мест работы.
- Информация о вакантных должностях должна быть доступна в пределах каждой компании и между компаниями в одной и той же стране, чтобы гарантировать за счет прозрачности равный доступ к возможностям для всех.
- Каждому работнику не реже одного раза в пять лет должна предлагаться смена рабочего места в соответствии с определением, содержащимся в программе «Эволюция».
- Социальные партнеры должны ежегодно анализировать показатели профессионального роста (перемещения и повышения в должности) по характеристикам соответствующих лиц (пол, возраст, инвалидность...) и при необходимости внедрить план корректирующих действий, предназначенный для более полного представительства различных категорий в профессиональном обучении и на различных иерархических уровнях (поиск причин нарушений, приспособление при необходимости правил и процессов управления карьерным ростом...).

▪ ² в соответствии с требованиями соглашения между DANONE / UITA в отношении экономической и социальной информации.

4. ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ

4.1. Обеспечение на практике равенства оплаты труда

Принцип: Стороны, подписавшие настоящий документ, призывают социальных партнеров выполнить проверку того, что ни один из работников не подвергается дискриминациям с точки зрения заработной платы или других социальных пособий на основании соображений, перечисленных в предисловии к настоящему документу, не имеющих отношение к его профессиональным навыкам.

Применение:

- Проводить ежегодные исследования в области оплаты труда, в частности – в отношении равенства оплаты женщин и мужчин за идентичную работу. В случае выявления отклонений должны быть внедрены средства, призванные устранить эту ситуацию.
- Социальным партнерам предлагается при необходимости обсудить конкретные условия применения этого обязательства, адаптированные к местному контексту.

Специальное замечание: Компании должны следить за тем, чтобы отпуск по уходу за ребенком (декретный отпуск, предоставленный матери или отцу, простое или полное усыновление...) не оказывали влияние на задержку с изменением вознаграждения.

5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ

5.1. Воздействовать на условия работы с целью развития разнообразия

Принцип: Стороны, подписавшие настоящий документ, призывают социальных партнеров к совместной работе в отношении аспектов условий работы, способствующих развитию разнообразия на предприятии.

Применение:

- Организовать содержание работы таким образом, чтобы исключить возможные причины отстранения от работы (индивидуальная и коллективная организация, необходимые физические условия для занятия должности, степень умственного напряжения...).
- В случаях, когда эти вопросы не регулируются законодательно, ввести правила и условия предоставления отпуска и возврата на занимаемую должность в следующих случаях:
 - рождение ребенка (продолжительность отпуска, оплата...).
 - временный перерыв трудового стажа (решение заняться воспитанием своих детей, жизненные обстоятельства...).
- Организовать рабочее время таким образом, чтобы обеспечить возможность решения особых ситуаций, связанных в частности с:
 - беременностью (и, в первую очередь, соблюдать продолжительность отпуска по беременности),
 - лицами, несущими единоличную ответственность за семью,
 - работниками-инвалидами
 - лицами пожилого возраста.
- Улучшить эргономику рабочих мест для исключения появления профессиональных заболеваний (переноска тяжестей, монотонные движения...) и для обеспечения лучшей доступности рабочих мест для инвалидов.

- Приспосабливать рабочие места, при каждой возможности, для сохранения на работе лиц, испытывающих определенные затруднения (связанные с возрастом, инвалидностью...).

6. ОБМЕН ИНФОРМАЦИЕЙ

Руководства компаний направят экземпляр этого соглашения, переведенного на язык соответствующей страны, профсоюзным организациям, представленным в компании и/или в органы, представляющие персонал. Они также должны использовать все остальные необходимые средства для доведения принципов этого соглашения до всего персонала.

UITA обеспечит распространение настоящего соглашения среди организаций-филиалов, представленных в Группе DANONE.

Группа DANONE распространит это соглашение в качестве добровольной методики всем своим поставщикам и субподрядчикам.

7. ПРАКТИЧЕСКАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ И РОЛЬ СОЦИАЛЬНЫХ ПАРТНЕРОВ

7.1. Руководства компаний начнут диалог с представителями профсоюзов и/или представителями персонала по следующим вопросам:

- Внедрение систем, обеспечивающих возможность направления руководству запросов относительно ситуаций, представляющих собой случаи дискриминации.
- Внедрение рабочего календаря и проведение конкретных мероприятий (как в случае, когда они предписываются законом или осуществляются в рамках рекомендуемых добровольных мероприятий), позволяющих:
 - принять решения по выполнению качественного и количественного анализа,
 - оценить результаты и обсудить необходимые меры,
 - поставить цели и определить сроки их достижения,
 - определить показатели,
 - предложить инициативы, направленные на развитие разнообразия на предприятии.

7.2. Профсоюзные организации каждой компании обязуются на местном уровне пропагандировать разнообразие:

- при назначении местных представителей профсоюзов, путем внедрения систем, способствующих приему на работу женщин, молодежи и инвалидов,
- за счет выдвижения инициатив в области ознакомления и обучения представителей темам борьбы против дискриминации и пропаганды разнообразия.

7.3. Группа DANONE и UITA заключат договоренность относительно внедрения и совместных действий в поддержку разнообразия на уровне Группы

Это продолжение будет включать проводимый не реже одного раза в год анализ различных составных элементов разнообразия (статистические исследования, внутренние опросы по вопросам обучения, приема на работу, оказанию консультаций, возможно – в отношении числа подписанных договоров и их содержания, передовой практики, достойной распространения...).

8. ПРИМЕНЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ

Генеральное руководство отдела кадров будет предавать не реже одного раза в год представителям профсоюзов в управляющем комитете DANONE/UITA таблицы показателей, предусмотренные соглашением DANONE/UITA, отражающие выполнение Группой социальных показателей, и внесет изменения в эти показатели с тем, чтобы обеспечить более полное отражение ими проблематики разнообразия.

Каждая профсоюзная организация или руководство компании имеет право, действуя в установленном порядке (в случае профсоюзных организаций – через UITA), созвать комиссию по интерпретации соглашения, если она сочтет, что одно или несколько положений настоящего соглашения вызывает(ют) затруднения при их практическом применении. В обращении должны быть четко указаны соответствующие положения.

Руководящий комитет DANONE/UITA является органом, осуществляющим интерпретацию. В случае достижения единогласного мнения оно становится обязательным для исполнения. В противном случае каждая из сторон сохраняет за собой свободу действий.

Настоящее соглашение будет с течением времени дополняться приложением, в котором будут перечисляться рекомендуемые методы и инициативы компаний, поддерживающих развитие разнообразия.



Соглашение DANONE — I.U.F. по охране здоровья, безопасности, условиям труда и стрессу

Проблемы здоровья, безопасности, условий труда и стресса были главной темой на заседании Информационно-консультационного комитета Группы Danon (С.І.С.) в 2009 г. По этому случаю президент компании Danone предложил открыть переговоры по этой тематике с целью заключения соглашения с **Международным союзом работников пищевой** и табачной промышленности, сельского хозяйства, гостиничного и ресторанного обслуживания, общественного питания и смежных отраслей (далее именуемый I.U.F.)

Во всем, что относится к их компетенции, I.U.F. и Danone разделяют принципы, сформулированные в Сеульской декларации от 29 июня 2008 по безопасности и гигиене труда, а также принципы, провозглашенные в конвенциях Международной организации труда (МОТ), посвященные этим вопросам.

В этом контексте дирекции каждой компании, входящей в объединение Danone, следует определить, обеспечить применение и периодически подвергать критическому пересмотру единую политику в области безопасности, гигиены и условий труда работников, по согласованию с профсоюзами и/или инстанциями, представляющими работников. Цель этой политики – предупреждать несчастные случаи и ущерб здоровью, так или иначе связанные с работой или возникающие в процессе работы, при максимально возможном сокращении присутствующих в рабочей среде факторов, порождающих риски.

В силу настоящего Соглашения компания Danone обязуется соблюдать означенные положения конвенций, рекомендаций и протоколов МОТ в тех странах, в которых Danone осуществляет свою деятельность.

1 – Общие совместные принципы

Охрана здоровья на рабочем месте, безопасность и условия труда, предупреждение стресса в работе – все это сложные и тесно связанные между собой проблемы, причины обострения которых могут состоять из многих факторов. Многие из тех мероприятий, которые предлагается осуществить, являются общими для четырех тем, затрагиваемых в данном Соглашении.

Стороны, подписавшие Соглашение, напоминают, что профилактика рисков должна выполняться как можно ранее при реализации проектов (уже на стадии описания технического задания) и в процессах закупки оборудования, материального обеспечения и т.п. по согласованию с профсоюзными организациями и/или инстанциями, которые представляют работников, но также и самими работниками, которые заинтересованы в этих проектах.

Успешное претворение в жизнь Соглашения по охране здоровья, безопасности, условиям труда и стрессу на рабочем месте

Каждая компания Danone и каждая из сторон-участниц должна исходить из следующих предпосылок успешного соглашения по охране здоровья, безопасности, условиям труда и стрессу:

- мероприятия по здравоохранению, безопасности, условиям труда и стрессу требуют настойчивости и слаженности, они должны вписываться в долгосрочную перспективу с целью обеспечения ожидаемых результатов;
- согласованность действий между дирекцией и профсоюзными организациями и/или инстанциями, представляющими работников, является обязательной;
- намечаемые мероприятия не должны создавать противоречий между действиями с оборудованием (обеспечение качества, надежности) и действиями, направленными на поведение менеджеров и работников. Такие действия должны быть взаимодополняемыми;
- проводимые мероприятия не должны приводить к бюрократии, создающей дополнительный стресс, они должны способствовать внедрению необходимых средств поддержки, которые будут и простыми, и хорошо понятными.

Опрос и участие работников

U.I.F. и Danone настаивают на необходимости привлечения профсоюзных организаций и/или представителей работников к участию на всех стадиях размышлений и действий в области гигиены и безопасности труда. Стороны, кроме того, согласны с тем, что по согласованию между работниками и руководством необходимо привлекать врачей, специалистов в области эргономики для консультирования по отдельным проблемам, связанным с гигиеной, безопасностью и условиями труда.

I.U.F. и Danone призывают профсоюзные организации, а также руководство дочерних предприятий проводить на общенациональном и/или местном уровне переговоры с целью заключения договоров по вопросам здравоохранения и безопасности труда, а также регулярному пересмотру существующих договоров.

Стороны-подписанты обязываются организовывать и проводить специальное общественное обсуждение вопросов здравоохранения, безопасности, условий труда и стресса с профсоюзными организациями и/или инстанциями, представляющими работников, и поддерживать мероприятия, на которых работники будут принимать участие в обсуждении данных вопросов.

Обязательства Danone

Обязательства Danone изложены в основном тексте настоящего соглашения, где Danone, в частности, обязуется выполнять следующие принципы:

- Определение политики, вовлечение руководства и образцовое отношение руководителей любого иерархического уровня.

- Создание особой координации мероприятий по безопасности, здравоохранению, безопасности и условиям труда для каждого отдельного предприятия, в том числе и головных офисов, осуществляемой на самих предприятиях, на уровне компании, страны или географической зоны.
- Оценка, устранение или сокращение рисков в источниках их возникновения, а при отсутствии таковых — создание коллективной или индивидуальной защиты за счет средств предприятия.
- Согласование с профсоюзными организациями и/или инстанциями, представляющими работников.
- Адекватное информирование работников о мерах, принимаемых руководством, с целью обеспечения здоровья и безопасности труда.
- Привлечение и участие работников в мероприятиях по безопасности и здоровым условиям труда.
- Подготовка персонала и его представителей.

Права и обязанности работников.

Параллельно с акциями, осуществляемыми по инициативе руководства, каждый работник должен заботиться о безопасности и здоровье себя самого а также и своих коллег, здоровье которых зависит от деятельности каждого. Это должно выражаться, в частности, в следующем:

- Право покинуть рабочее место при возникновении ситуации, представляющей угрозу здоровью и безопасности, обязанность участвовать в поисках выхода из такой ситуации.
- Соблюдение инструкций и процедур по безопасности и здравоохранению.
- Участие в мероприятиях по обучению и разъяснительной работе по вопросам безопасности и здравоохранения.
- Сотрудничество с руководством по мероприятиям, связанным с безопасностью и здоровыми условиями труда.

2 – Здоровье работников

Принципы

Состояние здоровья работника не может служить поводом для его дискриминации.

Компании, входящие в состав Danone, должны проверять, не угрожают ли условия работы здоровью их персонала, временных работников и субподрядчиков (это касается химических и токсичных веществ, шума, высокой температуры, окружающего воздуха, влажности, переносимых тяжестей, монотонно повторяющихся операций и т.д.)

Danone считает, что её миссия в области охраны здоровья должна выражаться в первую очередь в конкретных действиях на пользу её персонала. В этой связи Danone было проведено ряд мероприятий (Health@Work, Dan'Cares). Цель кампании «Health@Work» состоит в том, чтобы информировать и проводить разъяснительную работу среди персонала Danone, относительно улучшения состояния здоровья за счёт правильного питания и физкультуры. Наряду с этим план действий «Dan'Cares» должен обеспечить работникам фирмы доступ к

минимальному медицинскому обслуживанию, при этом в первую очередь необходимо, чтобы основные потребности (госпитализация, пребывание в роддоме, консультации врачей) были бы охвачены местными страховыми системами и/или через страхование, совместно оплачиваемое компанией Danone и работниками, и чтобы при этом тарифы, качество и доступность лечения были бы выше, или как минимум, на том же уровне, который предлагают крупные международные компании.

Применение плана действий «Dan’Cares» может быть согласовано с профсоюзными организациями и/или инстанциями, представляющими персонал. Если от работников, в соответствии с местным законодательством, требуется соответствующий взнос, то внедрение плана страхования на случай болезней, будет предметом переговоров.

Во всех компаниях группы Danone работники застрахованы на случай инвалидности и смерти.

Средства

Ограничение рисков и их воздействия

Danone обязуется принимать необходимые меры для ограничения следующих рисков: использование химических веществ, подверженность вибрации и шуму, загрязнение воздуха, монотонно повторяющиеся операции, перенос тяжелых грузов.

Систематическое медицинское наблюдение

Во всех своих компаниях Danone обязуется организовать наблюдение за здоровьем на рабочих местах своих работников, которое может выполняться службами здравоохранения, созданными в соответствии с национальным законодательством. Такое наблюдение должно включать предварительный медицинский осмотр перед приемом на работу, и затем периодические осмотры, без каких бы то ни было затрат со стороны самого работника. Наблюдение за состоянием здоровья работников в связи с выполняемой работой не должно приводить к какому-либо уменьшению заработка, и должно по возможности проводиться в рабочее время. Такие обследования будут выполняться врачом с признанной (как правило дипломом) профессиональной компетентностью, мнение которого будет независимым от предприятия.

Danone проследит за тем, чтобы в контракты, заключаемые с организациями временного найма на работу и субподрядчиками, работающими на территории объектов Группы, была включена статья, отражающая содержание вышеуказанных принципов.

Службы охраны здоровья Danone или внешние службы работают во взаимодействии с другими специалистами предприятия, если для контроля и защиты здоровья работников требуются совместные действия специалистов разного профиля.

Оказание помощи в случае возникших проблем со здоровьем, пожара, взрыва.

На всех местах трудовой деятельности должны иметься в наличии аварийные средства для оказания скорой помощи в случае травмы, аварии, профессионального заболевания,

отравления или плохого самочувствия. Особое внимание будет уделено оказанию такой помощи в случае коллективных работ, а также работы в ночное время или в выходные дни.

В том, что касается срочной медицинской помощи, тушения пожара и эвакуации работников, предприятия Danone должны принимать все необходимые меры, приспособленные к типу деятельности и к размеру площадки, с учетом возможного присутствия на ней и других лиц. В этой связи компаниям Danone следует наладить соответствующие отношения с внешними службами.

В случае серьезной угрозы собственной безопасности и/или безопасности других лиц, которую невозможно предотвратить, работник должен немедленно предупредить своего начальника. В случае невозможности связаться с компетентным руководителем, работник должен, никак этим не задерживая выполнения предписанных действий, самостоятельно принять все необходимые меры, в соответствии со своими знаниями и техническими средствами, чтобы избежать возможных последствий такой опасности, вплоть до ухода с рабочего места или из опасной зоны.

Работника нельзя принудить вернуться на рабочее место, пока не будут выполнены все действия по устранению опасной ситуации, при этом работник не должен испытывать последствий ухода с рабочего места, если такой уход был обоснован.

Профессиональные заболевания

Компании Группы Danone должны сообщать компетентным инстанциям или органам страхования о наличии профессиональных заболеваний, или о заболеваниях, с подозрением на их профессиональный характер. Необходимые в этих случаях меры прорабатываются совместно с врачом предприятия, профсоюзными организациями и/или инстанциями, представляющими персонал, а также и с самими работниками, с таким расчетом, чтобы по возможности избегать подобных заболеваний.

Если врач констатирует полное или частичное восстановление трудоспособности работника, ставшего жертвой несчастного случая, производственной травмы или профессионального заболевания, то Danone должна будет предложить этому работнику работу, схожую с прежней как по содержанию, так и по уровню заработной платы. Если по какой-либо причине сделать это невозможно, то руководство компании должно будет сделать все возможное, чтобы в наилучших условиях перевести работника на другую работу, либо внутри группы Danone, либо в другую компанию.

3 — Безопасность

Принципы

Местные дирекции подчиненных Danone предприятий обязаны всемерно обеспечивать безопасность всех лиц, находящихся на территории предприятий – штатных сотрудников Danone, временных работников, субподрядчиков и посетителей. Danone обязана

предоставлять своим постоянным и временным работникам, находящимся за пределами собственных производственных площадок, все необходимые средства безопасности (оборудование и средства индивидуальной защиты, проведение инструктажа, наглядные пособия, транспортные средства, инструкции по эксплуатации и т.п.). Danone постоянно проводит работу со своими поставщиками и субподрядчиками по улучшению знаний в области техники безопасности, распространяя среди них свои корпоративные стандарты и привлекая работников подрядных организаций к участию в акциях по обучению технике безопасности.

Безопасность людей – один из основополагающих принципов социальной политики Группы. Danone обязуется обеспечивать безопасность рабочих мест, машин и технологических процессов, если же риск исключить полностью нельзя, то надлежит по крайней мере минимизировать вредные его последствия для здоровья и безопасности персонала. Ответственность за безопасность несёт предприятие (его руководитель), она является неотъемлемой частью процесса менеджмента.

Инстанции, представляющие персонал и/или профсоюзные организации, должны быть активными участниками программ профилактики и мероприятий по организации безопасности (разработка политики, диагностика, планы действий и их выполнение).

Средства

Компания обеспечивает всех работающих на любом из предприятий Danone средствами индивидуальной и коллективной защиты.

Danone должна удостовериться в том, что каждый штатный работник компании и вообще любой человек, выполняющий работы на одном из её предприятий, получил необходимый инструктаж по технике безопасности и охране здоровья, в соответствии с особенностями его рабочего места или выполняемыми этим работником операциями. Такой инструктаж должен проводиться при найме на работу, переводе на другое место работы или вступление в новую должность, установке нового оборудования или изменении существующего, внедрении новой технологии, и при этом он должен периодически обновляться.

Для некоторых потенциально опасных видов деятельности Danone обязуется осуществить меры по профилактике и устранению / ограничению рисков. Это относится к электротехническим работам, энергоносителям (пневмопровода), транспортировке грузов с оснасткой (ручная и механизированная), вождению автотранспорта, работе в среде с неподвижным воздухом, механизмам в движении. Кроме того, следует уделять особое внимание тем работникам, которых наняли на работу недавно, а также работникам временным и субподрядных организаций.

Будет создана специальная система сотрудничества с представителями субподрядчиков, работающих внутри производственной площадки: местная дирекция должна убедиться в том, что работники внешних предприятий и/или учреждений прошли соответствующий инструктаж по рискам, связанным с безопасностью и здоровьем при работе на данной площадке.

В случае инвестиционных или закупочных проектов критерии безопасности должны учитываться систематически.

Danone разработала стандарты с высоким уровнем требований к ограничению основных видов риска(1). Работники предприятия, профсоюзные организации и/или представители персонала должны быть информированы о содержании корпоративных стандартов и пройти соответствующую подготовку. Их следует также привлекать к работе по определению процедур на основе этих стандартов.

Заявлять о несчастных случаях входит в обязанности руководства. Такие заявления обязательны и должны делаться по правилам, определяемым Группой. К работнику, заявившему о несчастном случае на производстве, не должны применяться санкции, связанные с поступившим заявлением.

Danone обязуется анализировать все несчастные случаи и последовательно расширять рамки анализа, охватывая ими также и потенциально возможные несчастные случаи, которые не произошли, однако могли бы произойти. К этой работе привлекаются заинтересованные лица и представители персонала, чтобы извлечь соответствующие уроки и избежать в будущем повторения подобных несчастных случаев, или потенциальных несчастных случаев с более-менее тяжелыми последствиями.

Связанные с безопасностью показатели, которые перечислены в соглашении между Danone и I.U.F. относительно социально-экономических показателей, станут предметом периодических комментариев в адрес персонала и его представителей.

4 – Рабочие условия

Принципы

Выживание и развитие предприятия зависит от постоянного повышения производительности труда, которого однако нельзя добиваться за счёт ухудшения условий труда. Повышение производительности должно достигаться путём разработки соответствующей продукции и подбора сырья, закупок, внедрения более эффективных машин и процессов и благодаря совершенствованию организации труда.

Эти положения дополняют собой статьи Соглашения между Danone и I.U.F. «применяемого в случае внедрения новых технологий, организационных процессов, значительного изменения объемов производства и вообще в любой ситуации, серьёзно влияющей на условия труда, или характер трудовых договоров», относительно обучения, консультаций, помощи при переходе на другую работу, а также профсоюзного законодательства.

(1) На 31 декабря 2010 года определены стандарты, касающиеся заявлений о несчастных случаях на площадках Danone персонала субподрядчиков и их соответствующее расследование, вождения автомобилей на дороге, включения/отключения сетей энергоносителей.

Средства

К управлению эффективностью производства и внедрению систем и соответствующих механизмов необходимо привлекать тех работников, которые находятся как можно ближе к производству, благодаря чему станет возможно выявлять пути повышения производительности труда, и заниматься поисками необходимого равновесия между эффективностью и благоприятными условиями труда. Принимая участие в управлении эффективностью производства, работники вносят свой вклад в упрощение труда, снижение утомляемости, улучшение безопасности и повышение качества, оптимизацию рабочих процессов и, как следствие этого, повышение операционной эффективности. Привлекать соответствующих работников к участию в обсуждениях предпочтительно заблаговременно, на начальной стадии разработки проектов.

Профсоюзные организации и/или инстанции, представляющие работников должны принимать участие в обсуждении следующих вопросов: продолжительность рабочего времени, перерывы на отдых, внедрение инновационных методов организации труда, участие специалистов в разработке рабочих циклов, работа в ночную смену, предпочтительность компенсаций «свободным временем», вместо денежных, коллективная работа, места отдыха, планирование и заблаговременное извещение об изменениях графика посменной работы, изучение рабочих нагрузок (интенсивные нагрузки допускаются только в порядке исключения, они должны быть ограничены во времени и сопровождаться обязательной компенсацией). При этом нагрузки следует рассматривать с учетом возрастных категорий (молодёжь, пожилые) и пола (декретный отпуск). Дирекции компаний Группы должны согласовывать с профсоюзными организациями и/или инстанциями, представляющими работников, темы предстоящих переговоров.

Члены руководства и управленческий персонал должны пройти соответствующую подготовку по управлению людьми и рабочими коллективами, а также по поведенческим аспектам управленческой деятельности. Любое назначение на должность менеджера должно обязательно сопровождаться обучением по теме социальной ответственности менеджера, а также его ответственности перед людьми.

5 — Стресс

Принципы

Danone и I.U.F. напоминают определение стресса согласно Европейскому Агентству по охране здоровья на рабочем месте:

«Состояние стресса наступает тогда, когда существует дисбаланс между тем представлением, которое сложилось у индивидуума относительно требований к нему его окружения, и тем представлением, которое он имеет о своих ресурсах для того, чтобы противостоять этим требованиям. Индивидуум способен справляться с напряжением какое-то время, но испытывает большие трудности в ситуациях длительного воздействия интенсивных нагрузок. Кроме того, разные индивидуумы могут по-разному реагировать на схожие ситуации, равно как один и тот же индивидуум может по-разному реагировать на аналогичные ситуации на

разных этапах своей жизни. Стресс может понизить эффективность работы и нанести значительный ущерб здоровью.»

Danone должна включить стресс и психосоциальные риски в число профессиональных рисков и обязуется учитывать их в своей политике по охране здоровья на предприятии.

Сущность настоящего Соглашения состоит в том, чтобы зафиксировать общие рамки, которые надлежит адаптировать к каждой стране, с целью профилактики, своевременного обнаружения, предупреждения и лечения от стресса на рабочем месте. Этого можно добиться через:

- развитие осознания и понимания стресса на рабочем месте со стороны предприятия, работников и их представителей;
- привлечение как можно раньше общего внимания к признакам, могущим указывать на возникновение стресса на рабочем месте;
- нахождения такого режима и условий работы на предприятиях Danone, при которых сокращаются факторы, порождающие стресс.

Средства

В случаях, когда профсоюзные организации и/или представители работников, или же сами работники сообщают местному руководству о подозрении на возникновение стресса на рабочем месте, рекомендуется проведение измерения стресса на предприятиях. Будет проведён обмен положительным опытом.

Обучение всех работающих на предприятии и, в частности, руководства, менеджеров и представителей персонала, проблемам стресса и факторам, порождающим стресс, позволит своевременно распознавать и понимать стресс и его возможные причины, а также способы предупреждения и борьбы с ним.

Danone и I.U.F. решили развивать коллективную бдительность. В связи с этим рекомендуется, чтобы функции «референтов», - лиц по выявлению работников, переживающих трудности, и по оказанию им помощи в поисках решения, - поручались бы лицам, находящимся непосредственно на самом производственном объекте (профсоюзные организации и/или представители персонала, члены специальной комиссии по безопасности, гигиене и условиям труда, инженерно-технические работники, руководитель отдела людских ресурсов, врач-инспектор гигиены труда). Разумеется, за безопасность и гигиену труда работающих несет ответственность дирекция предприятия, однако коллеги, ставшие свидетелями ситуации стресса, могут также просигнализировать об этом через вышеупомянутых должностных лиц.

При любых значительных изменениях в организации должны учитываться человеческие последствия, в частности, психосоциальные риски, рабочая нагрузка, эргономические факторы и потребность в специалистах.

В подготовку менеджеров следует включать обучение «управлять изменениями». Роль менеджера непосредственно на производственном участке должна быть усилена таким образом, чтобы требования производственной эффективности соблюдалось при одновременной заботе о здоровье работников. Менеджер должен находиться как можно чаще и как можно ближе к руководимым им бригадам.

Для того, чтобы более полно учитывать требования организации личного плана и предоставлять работникам более полную информацию о графике предстоящих работ, необходимо готовить этот график на максимально длительный период времени. Время труда, время отдыха и отпусков должно быть соблюдено, при этом следует всячески избегать выхода на работу по выходным.

6 – Надзор за выполнением Соглашения

Применение настоящего Соглашения в одной или нескольких компаниях группы Danone не может быть поводом для пересмотра прежних, более благоприятных для работников правил, независимо от происхождения этих правил (национальное законодательство, коллективный договор на государственном или любом другом уровне, или же практика, традиционно сложившаяся на данной площадке). Любые споры по этому поводу будут передаваться на рассмотрение Специальной комиссии по разъяснению. В случае разницы в толковании, аутентичным будет являться текст на французском языке.

Danone и I.U.F. договариваются об организации системы общего надзора за выполнением настоящего Соглашения в компаниях Группы. С этой целью, по меньшей мере один раз в год на специальном заседании координационного комитета DANONE — I.U.F. будут анализироваться ниже перечисленные показатели, которые войдут в ежегодную сводку социальных и экономических показателей для распространения среди членов Информационно-консультационного комитета:

- Количество несчастных случаев, с разбивкой по профессиональным категориям.
- Частота возникновения несчастных случаев.
- Степень тяжести несчастных случаев.
- Степень охвата социальным страхованием.
- Количество профессиональных заболеваний.
- Процент проведённых ежегодных консультаций.
- Процент площадок, располагающих специальной структурой по гигиене и безопасности труда, включающей представителей персонала.
- Процент площадок, оснащенных структурой медицинского наблюдения.
- Количество компаний, в которых имеется соглашение или план профилактики стресса и психосоциальных рисков.

Положительный опыт, о котором будет доложено координационному комитету, станет предметом презентации на заседании Информационно-координационного комитета (C.I.C.). Поощряется обмен мнениями относительно выполнения настоящего Соглашения между

учреждениями или компаниями Группы, как на уровне руководства, так и среди представителей персонала.

Любая профсоюзная организация или руководство компании должны иметь возможность по соответствующим каналам (в случае профсоюзов – через I.U.F.) обращаться с заявлениями в Комиссию по разъяснению Соглашения, если они сочтут, что возникают трудности с применением одного или нескольких его положений. Данные положения должны быть четко обозначены в соответствующем заявлении.

Роль Комиссии по разъяснению Соглашения в данном случае играет Координационный комитет DANONE — I.U.F. Если он придет к единому выводу, то этот вывод станет обязательным для применения. В противном случае каждая из сторон может действовать по своему усмотрению, при условии соблюдения принципов, вытекающих из Соглашения.

Стороны, подписавшие Соглашение, признают, что для улучшения самочувствия работников на рабочих местах должно быть предметом постоянной заботы. Они считают, что настоящее Соглашение может быть пересмотрено, если по их усмотрению в этом возникнет необходимость.

7 — Коммуникация

Дирекции компаний раздадут по одному экземпляру настоящего Соглашения, на языке соответствующей страны, профсоюзным организациям, представленным в их компаниях /или инстанциям, представляющим работников. Кроме этого, будет определен надлежащий способ ознакомления всех работников с принципами настоящего Соглашения.

Международный союз работников пищевой промышленности (I.U.F.) обеспечит распространение настоящего Соглашения среди аффилированных организаций, представленных в компаниях Danone.

Danone доведет содержание настоящего Соглашения до сведения своих поставщиков и субподрядчиков в качестве примера, достойного подражания.



Соглашение Danone/IUF по вопросам устойчивой занятости и доступа к правам



Преамбула

Danone и IUF подтверждают свою приверженность поддержке постоянной прямой занятости как необходимого фундамента для устойчивого бизнеса, основанного на уважении прав человека, обеспечивающего вовлеченность и высокий профессионализм трудового коллектива и здоровую атмосферу в трудовых отношениях.

Danone и IUF обязуются совместно работать ради непрерывного прогресса в ограничении или, где на этот счет имеется взаимное согласие, сокращении использования неустойчивых форм занятости через процесс мониторинга и переговоров.

Права человека

Отношения занятости, отличные от постоянной прямой занятости, могут ограничивать защищенность работников и возможность реализации ими прав человека. Эти международно признанные права отражены в Международном билле о правах человека Организации объединенных наций¹, в Декларации о фундаментальных принципах и правах в сфере труда Международной организации труда и других инструментах МОТ в сфере трудовых отношений и реализации прав человека на рабочем месте².

Формы занятости

Для определения потенциальных рисков в сфере прав человека, связанных с применением различных форм занятости, Danone и IUF подразделяют все виды трудовых отношений на три широкие категории:

- Постоянные: полная или частичная занятость на неопределенный срок напрямую в Danone;
- Срочные: занятость на определенный срок напрямую в Danone или через агентство занятости;
- Аутсорсинг: занятость в компании-поставщике услуг на территории или за территорией предприятия. В эту категорию также попадают работники, нанятые по договору подряда.

¹ Международный билль о правах человека состоит из Всеобщей декларации прав человека (принята ООН в 1948 году), Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (1966) и Международного пакта о гражданских и политических правах (1966).

² В их числе: основополагающие Конвенции №87 о свободе ассоциации и защите права на организацию, №98 о праве на организацию и коллективные переговоры, №100 о равном вознаграждении, №111 о дискриминации, а также Конвенция №158 о прекращении трудовых отношений и Рекомендация №166, Конвенция №181 о частных агентствах занятости и Рекомендация №188, Рекомендация №198 об отношениях занятости, Конвенция №175 о частичной занятости и Рекомендация №182, Конвенция №183 о защите материнства, Рекомендация №202 о социальной защите и Конвенция №122 о политике в области занятости.

Возможности и риски

Постоянная прямая занятость обеспечивает предсказуемость занятости, социальную защищенность (включая защищенность против произвольного увольнения) и социальные выплаты, что создает основу для лучшего качества жизни. Практики найма на постоянной основе:

- Способствуют росту и стабильности бизнеса, а также защищают репутацию Danone;
- Укрепляют уважение прав человека на рабочих местах в Danone и в компаниях по производству продуктов и услуг, на которые Danone имеет влияние через деловые отношения;
- Способствует экономическому и социальному развитию людей и сообществ, на которые Danone оказывает влияние в процессе ведения бизнеса;
- Способствует обеспечению высокого уровня качества продуктов и услуг для клиентов, благодаря вовлеченности квалификации трудового коллектива;
- Способствует развитию навыков и здоровым условиям труда, что может, в свою очередь, вести к сокращению текучести кадров.

Danone и IUF признают, что срочные трудовые договоры и аутсорсинг могут вести к лишению работников защиты и прав, которыми они должны пользоваться. Danone и IUF стремятся предотвратить риски, связанные с неустойчивыми практиками занятости, которые:

- Могут препятствовать вступлению работников в профсоюзную организацию, объединяющую постоянных работников, или нарушать их право на ведение коллективных переговоров об условиях найма и труда с менеджментом Danone;
- Могут привести к неравному отношению и нарушению принципа равной оплаты за труд равной ценности, а также к дискриминации;
- Могут вести к нарушениям права работников на безопасные условия труда;
- Могут вести к неравному доступу к обучению и карьерному росту;
- Могут вести к или способствовать снижению уровня юридической и социальной защищенности по сравнению с постоянными работниками.

Danone и IUF признают, что непрямые трудовые отношения повышают все эти риски.

Принципы и методы

В рамках данного соглашения IUF и Danone обязуются совместно привести позитивные изменения в практики найма через процесс мониторинга и переговоров. Занятость по срочным трудовым договорам должна быть ограничена обстоятельствами, когда данная занятость может быть определена исключительно как временная и невозобновляемая, и в этом качестве может быть оправдана требованиями устойчивости производственной деятельности Danone на данном предприятии.

Местный менеджмент и профсоюзные организации должны совместно определить обстоятельства, при которых срочная занятость и аутсорсинг все же могут быть применены по совместному соглашению. Это подразумевает создание и функционирование необходимых механизмов, обеспечивающих понимание поставщиками услуг и соблюдение ими прав человека и фундаментальных социальных принципов, установленных международными стандартами.

Планы по ограничению или, где есть совместная договоренность, сокращению применения

неустойчивых форм занятости должны реализовываться так, чтобы гарантировать одновременно стабильность занятости и стабильность бизнеса Danone.

Равное вознаграждение за труд равной ценности и отсутствие дискриминации в вопросах условий труда должны быть гарантированы всем работникам, независимо от того, наняты ли они напрямую Danone или через агентство, или через поставщика услуг.

Существенные изменения в структуре форм занятости должны быть предметом коллективных переговоров с профсоюзной организацией, действующей на затрагиваемом изменением рабочем месте. Эти переговоры должны вестись с учетом тех прав и принципов, которые изложены в данном соглашении.

Местный менеджмент и профсоюзные организации должны регулярно оценивать использование срочной занятости и аутсорсинга и условия занятости на каждом рабочем месте, с целью ограничить случаи применения такой занятости.

Информирование

Корпоративный менеджмент Danone проинформирует местный менеджмент бизнес-подразделений Danone³ о данном соглашении и будет поддерживать его применение и реализацию.

Danone информирует о данном соглашении и будет продвигать его применение и реализацию на предприятиях, в которых Danone имеет доленое участие, а также среди поставщиков Группы Danone, в соответствии с установленной Руководством ОЭСР⁴ для многонациональных предприятий ответственностью за соблюдение прав человека.

IUF проинформирует свои членские организации и будет призывать их к обсуждению мер по реализации этого соглашения с местным менеджментом.

IUF и Danone договариваются о постоянной оценке процесса применения данного соглашения. Отдел по работе с персоналом (Human Resources) Danone предоставит информацию, необходимую для данного процесса оценки.

Париж, 15 марта 2016 г.

Эммануэль Фабер
Президент Группы Данон

Рон Освальд
Генеральный секретарь IUF

³ Включает компании, в которых Danone имеет долю более 50%.

⁴ ОЭСР – Организация экономического развития и сотрудничества.

Разъяснения

На встрече 24 мая 2016 года представители Группы компаний Данон в Россииⁱ и представители профсоюзных организаций работников Группы компаний Данон в России и IUF согласовали следующие разъяснения и комментарии к соглашению для более эффективного его применения на территории Российской Федерации:

1. Рабочими местами Группы компаний Данон в России являются такие рабочие места, которые соответствуют всем или значительной части указанных признаков:
 - a. Находятся на территории предприятия, принадлежащего или управляемого Группой компаний Данон в России
 - b. Группа компаний Данон в России осуществляет допуск работника к исполнению трудовых обязанностей, а также осуществляет управление и контроль за их исполнением.
 - c. Производственная деятельность осуществляется на оборудовании, принадлежащем/предоставленном Группой компаний Данон в России, с использованием сырья и материалов, принадлежащих/предоставленных Группе компаний Данон в России и в пользу Группы компаний Данон в России (Группа компаний Данон в России является собственником произведенных товаров или услуг)
 - d. Группа компаний Данон в России определяет трудовые обязанности, рабочее время, дисциплину труда, правила техники безопасности и обеспечивает охрану труда работника, обеспечивает непосредственное руководство его деятельностью
 - e. Группа компаний Данон в России определяет вознаграждение работника и является плательщиком (прямо или опосредованно) данного вознаграждения
 - f. Группа компаний Данон в России определяет или оказывает влияние на найм и увольнение данного работника, вынесение в отношении него дисциплинарных взысканий и поощрений, организует учет его рабочего времени, влияет на начало, окончание, а также продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска.
2. Постоянно существующими рабочими местами считаются рабочие места, потребность в которых существует на протяжении большей части года, что позволяет использовать на них труд работника без прерывания трудового договора.
3. Под термином «агентство занятости» стороны понимают всех юридических или физических лиц, работники которых заняты на рабочих местах Группы компаний Данон в России (определение принадлежности рабочего места Группы компаний Данон в России производится согласно пункту 1 настоящих Разъяснений).
4. Под формулировкой «срочная занятость и аутсорсинг» стороны понимают как прямые, так и не прямые трудовые отношения (в том числе – найм через агентство занятости или поставщика услуг).
5. Под термином «изменение структуры форм занятости» стороны понимают изменение соотношения между различными формами занятости (постоянная, срочная, аутсорсинг).

ⁱ Группа компаний Данон в России – АО «Данон Россия», ООО «Данон Индустрия», ООО «Данон Трейд»

Региональное соглашение, применимое в случае существенных изменений занятости

между Группой компаний Danone Россия и членскими организациями IUF, представляющими работников Danone в России, разъясняющее «Соглашение, применимое к случаю изменений в деятельности, затрагивающих вопросы трудоустройства или условий труда» Danone - IUF.

1. Общие положения

- 1.1. Данное соглашение заключается между Группой компаний Danone Россия (в дальнейшем именуемой Компания) с одной стороны и членскими организациями IUF, представляющими работников Danone в России (в дальнейшем именуемыми Профсоюзы), с другой стороны (совместно именуются Стороны).
- 1.2. Стороны заключают настоящее соглашение, стремясь обеспечить в рамках Компании на всех уровнях соблюдение и уважение прав человека и прав трудящихся в качестве их неотъемлемой части, как они закреплены актами международного права в сфере прав человека, прав трудящихся и ответственности бизнеса и соглашениями, заключенными Danone и IUF на глобальном уровне, видя в высоких стандартах социальной ответственности и реализации человеческого и трудового потенциала каждого работника основу успешного развития всей Компании.
- 1.3. Стороны заключают настоящее соглашение с целью создания эффективного механизма поиска и принятия взаимоприемлемых для Сторон решений в ситуациях, связанных с существенными изменениями занятости, через переговорный процесс между Компанией и Профсоюзами, а там, где работники Компании не представлены Профсоюзами – через процесс консультаций с представителями работников и действующей на данной территории организацией Профсоюза, направленный на сохранение занятости в рамках Компании или, если это невозможно – на максимально полный учет интересов работников и обеспечение им возможностей занятости за пределами Компании.
- 1.4. Для достижения этой цели настоящее соглашение конкретизирует положения глобального Соглашения Danone – IUF, применимого к случаю изменений в деятельности, затрагивающих вопросы трудоустройства или условий труда, в части механизмов его реализации с учетом национального законодательства и местного контекста.
- 1.5. Для целей данного соглашения Стороны признают существенными изменениями занятости следующие изменения:

- a. Изменение содержания и/или интенсивности труда, зафиксированные в технической документации или установленные сравнительным хронометражем рабочего времени (если применимо) в отношении группы работников, занимающих равные должности (позиции)¹ на Площадке², если их число составляет 10 и более человек;
- b. Ухудшение условий труда работников по сравнению с текущими условиями на постоянной основе (в т. ч. изменение физических факторов, зафиксированное в результатах специальной оценки условий труда, уменьшение фиксированной и/или переменной части заработной платы, изменение рабочего времени) в отношении группы работников, занимающих равные должности (позиции) на Площадке, если их число составляет 10 и более человек;
- c. Высвобождение в связи с оптимизацией / сокращением производства группы работников, занимающих равные должности (позиции) в одном структурном подразделении Площадки, если их число составляет 10 и более человек;
- d. Высвобождение в связи с оптимизацией / сокращением производства группы работников, занимающих равные должности (позиции) в различных структурных подразделениях Площадки, если их число составляет 10 и более человек;
- e. Высвобождение в связи с оптимизацией/сокращением производства работников, занимающих различные должности (позиции) и составляющих 10% и более работников Площадки (или завода и/или склада и/или коммерческого подразделения);
- f. Высвобождение работников в связи с закрытием Площадки (или завода и/или склада и/или коммерческого подразделения);
- g. Изменение локации (переезд) Площадки (или завода и/или склада и/или коммерческого подразделения).

2. Предмет соглашения.

2.1. Предметом соглашения являются:

- a. порядок переговоров или консультаций,
- b. порядок информирования работников и
- c. меры социальной поддержки работников

в случае существенного изменения занятости.

3. Порядок проведения переговоров и консультаций

¹ Равные должности (позиции) – должности (позиции), имеющие одинаковое наименование согласно Штатному расписанию Компании или одинаковые функциональные обязанности

² Под Площадкой подразумевается территориально выделенное, расположенное по одному адресу, единое постоянное место исполнения трудовых обязанностей работниками Danone Россия.

- 3.1. В случае изменения существенных условий занятости на предприятиях Компании, работники которых представлены Профсоюзами, Компания обязуется не позднее установленного в п. 3.2 срока предоставить Профсоюзу информацию о причинах и основаниях принятого решения о существенном изменении занятости и вступить в переговоры с Профсоюзом об:
- a. альтернативных предложениях по плану Компании;
 - b. эффективных способах реализации социального плана Руководства в отношении работников, столкнувшихся с изменениями;
 - c. мерах социальной поддержки и/или компенсациях работникам, столкнувшимся с существенными изменениями занятости.
- 3.2. Компания обязуется вступить в переговоры с Профсоюзом:
- a. не позднее четырех месяцев до даты намеченных изменений в случае закрытия Площадки (или завода и/или склада и/или коммерческого подразделения). Под намеченными изменениями в случае закрытия Площадки подразумевается дата начала увольнений работников Площадки (или завода и/или склада и/или коммерческого подразделения);
 - b. не позднее трех месяцев до даты начала увольнений – в случае иных изменений, ведущих к высвобождению работников;
 - c. в случаях, предусмотренных пунктами 1.5.a и 1.5.b, 1.5. g – с момента, когда стало известно об изменениях.
- 3.3. Компания и Профсоюз совместно работают над реализацией принятых решений вплоть до завершения процесса изменений.
- В случае не достижения согласия Сторонами на переговорах, будет применена соответствующая процедура, предусмотренная Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.
- 3.4. В случае существенных изменений занятости, подразумевающих закрытие площадки или массовое высвобождение работников на предприятиях Компании, работники которых не представлены Профсоюзами, Компания проводит консультации с представителями работников при наличии представительного органа работников и может проводить консультации с действующей на данной территории организацией Профсоюза. Время начала консультаций с представительным органом работников не позднее трех месяцев до даты намеченных изменений.
- 3.5. Уполномоченные представители Профсоюза (или избранные представители работников) получают освобождение от работы с сохранением среднего заработка для участия в переговорах (консультациях) и согласованных мерах реализации принятых решений.

4. Порядок информирования работников

- 4.1. Стороны считают важным своевременно информировать работников о запланированных изменениях, чтобы обеспечить их полноценное демократическое участие в процессе переговоров (консультаций, если применимо) и возможность максимально воспользоваться преимуществами (мерами социальной поддержки, защиты или компенсациями), предусмотренными данным Соглашением и соответствующим Глобальным соглашением Danone – IUF.
- 4.2. Информирование работников со стороны Компании происходит в два этапа:

Этап 1: Информирование на групповых встречах

- a. На предприятиях, где работники представлены Профсоюзами, информирование работников начинается после проведения первой встречи в рамках переговоров с Профсоюзом.
- b. Подразумевает предоставление работникам общей информации о запланированных изменениях и возможных вариантах защиты и/или компенсации для работников.

Этап 2: Информирование на индивидуальных встречах

- a. Происходит после проведения переговоров (консультаций, если применимо).
- b. Подразумевает письменное уведомление работника о дате увольнения и предоставление работнику персонализированной информации о социальной защите и/или компенсациях в связи с изменениями.

5. Меры социальной поддержки работников

- 5.1. Приоритетом Сторон является сохранение занятости в рамках Компании или, если это невозможно, обеспечение дальнейшего трудоустройства высвобождаемых работников.
- 5.2. Стороны обязуются приложить максимум усилий для поиска решения для каждого работника, которого коснулись существенные изменения занятости, и принимают на себя обязательство учитывать индивидуальную личную и профессиональную ситуацию каждого работника, в первую очередь – работников социально уязвимых категорий:
- a. матерей и отцов-одиночек;
 - b. иных работников, являющихся единственными кормильцами в семье;
 - c. многодетных родителей;
 - d. беременных женщин;
 - e. работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
 - f. работников с ограниченными физическими возможностями;

- g. работников, имеющих детей-инвалидов;
- h. семейных пар, где оба супруга – работники Компании;
- i. работников предпенсионного возраста*³.

5.3. Внутренняя мобильность:

- a. Все работники, высвобождаемые в результате существенных изменений занятости, имеют равные права и возможности в части внутренних переводов в пределах предприятий Компании в России.
- b. Работники, высвобождаемые в результате существенных изменений занятости, имеют приоритетное право по отношению к другим кандидатам, претендующим на вакансии Компании.
- c. Компания производит компенсацию расходов, связанных с переездом и обустройством на новом месте жительства работников, высвобожденных в результате существенных изменений занятости и получивших работу на другой площадке Компании. Размер и порядок компенсации определяются в ходе переговоров, предусмотренных пунктом 3 настоящего соглашения.

5.4. Обучение, профессиональная переориентация, подтверждение квалификации

- a. Обучение, профессиональная переориентация и/или подтверждение квалификации работников с целью сохранения рабочих мест и/или расширения трудовых возможностей для работников в рамках или за пределами Компании будет одной из основных мер социальной поддержки в случае существенных изменений занятости.
- b. В случае существенных изменений занятости, Компания совместно с Профсоюзом разрабатывает или подбирает из имеющихся на рынке предложений программы обучения, профессиональной переориентации и/или подтверждения квалификации, направленные на приобретение знаний, необходимых для сохранения рабочих мест и/или расширения трудовых возможностей для работников в рамках или за пределами Компании с учетом местной специфики и конъюнктуры рынка труда.
- c. Работники информируются о предлагаемых программах обучения (продолжительности, целях, стоимости и т.д.) в рамках этапов процесса, предусмотренного п. 4.2.
- d. Работник имеет право в индивидуальном порядке выбрать иную программу обучения, если ее стоимость сопоставима со стоимостью обучения, предлагаемого Компанией, и если такое обучение будет способствовать трудоустройству данного Работника (например, обучение для подтверждения квалификации Работника, для получения сертификата). Решение об организации

³ Предпенсионный возраст – 2 календарных года до достижения Работником пенсии по старости в соответствии с законодательством Российской Федерации.

индивидуальных программ обучения для Работника принимается Компанией.

5.5. Внешняя мобильность – помощь в трудоустройстве

- a. Компания и Профсоюз на основании переговоров (консультаций) вырабатывают план помощи в трудоустройстве за пределами Компании работников, высвобождаемых в результате существенных изменений занятости. Это делается с учетом местной специфики и конъюнктуры рынка труда. При необходимости привлечения для реализации выработанного плана специалистов по трудоустройству, услуги по помощи в трудоустройстве оплачиваются в рамках согласованного бюджета Компанией.
- b. Профсоюз обязуется обеспечить руководство Компании и затронутой изменениями Площадки необходимой информацией о местной специфике и конъюнктуре рынка труда и предложениями альтернативных решений для работников.
- c. Стороны поддерживают внешнюю мобильность работников, используя деловые связи с партнерами.
- d. Стороны считают прямую постоянную занятость приоритетным решением для высвобождаемых работников и готовы рассматривать временную занятость в качестве альтернативного решения только в случае очевидной невозможности обеспечить работника постоянной занятостью.

5.6. Открытие собственного бизнеса

Компания поддерживает инициативу работников по открытию собственного малого или среднего бизнеса и в рамках настоящего соглашения готова организовать для работников консультации и специализированное обучение в сфере бизнес-администрирования.

6. Реализация и мониторинг

- 6.1. Соглашение вступает в силу с момента его подписания.
- 6.2. Соглашение может быть изменено или дополнено путем подписания дополнительного соглашения или приложения к нему.
- 6.3. Стороны подтверждают, что текст данного соглашения был согласован Группой Danone и Секретариатом IUF.
- 6.4. Данное соглашение обязательно для исполнения обеими сторонами.
- 6.5. Стороны самостоятельно или (по согласованию) при взаимной поддержке обеспечивают информирование своих структур о заключении соглашения и его содержании.
- 6.6. Компания и Профсоюзы совместно обеспечивают информирование работников о данном соглашении и их обучение его реализации. Если работники предприятий не представлены Профсоюзами, Компания

обеспечивает информирование и обучение работников самостоятельно или (по согласованию) совместно с действующей на данной территории организацией Профсоюза.

6.7. Компания и Профсоюзы совместно в рамках двустороннего процесса обеспечивают мониторинг соблюдения соглашения.

7. Подписи Сторон:

Агапова Наталья Николаевна, председатель Профессионального союза работников агропромышленного комплекса Российской Федерации

Милых Иван Александрович, председатель Межрегионального профессионального союза - "Новые профсоюзы"

Курзина Мария Владимировна, координатор Международного союза пищевиков IUF в странах Восточной Европы и Центральной Азии

Бернар Дюкро, генеральный директор Группы компаний Danone в России

Бертран Кеффелек, вице-президент по управлению персоналом в России и странах СНГ