

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.

г. Москва

«27» августа 2015г.

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:

- а. 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;
- б. 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;
- в. 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;
- г. 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;
- д. 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);
- е. Высвобождение работников в связи с закрытием Площадки (или завода и/или склада и/или коммерческого подразделения);
- ж. Изменение локации (переезд) Площадки (или завода и/или склада и/или коммерческого подразделения).

2. Предмет соглашения.

2.1. Предметом соглашения являются:

- а. порядок переговоров или консультаций,
- б. порядок информирования работников и
- в. меры социальной поддержки работников

в случае существенного изменения занятости.

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. Порядок проведения переговоров и консультаций

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:

- а. альтернативных предложениях по плану Компании;
- б. эффективных способах реализации социального плана Руководства в отношении работников, столкнувшихся с изменениями;
- с. мерах социальной поддержки и/или компенсациях работникам, столкнувшимся с существенными изменениями занятости.

3.2. Компания обязуется вступить в переговоры с Профсоюзом:

- а. 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);
- б. не позднее трех месяцев до даты начала увольнений – в случае иных изменений, ведущих к высвобождению работников;
- с. в случаях, предусмотренных пунктами 1.5.а и 1.5.б, 1.5. г – 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 персонифицированной 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

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

Работника, для получения сертификата). Решение об организации 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 затронутый 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:

Группа компаний Danone в России:

Генеральный директор


Дюкро Бернар Алан Мари

**Вице-президент по
управлению персоналом в России
и странах СНГ**


Кеффелек Бертран Пьер

**Профессиональный союз работников
агропромышленного комплекса
Российской Федерации**

Председатель


Агапова Н.Н.

**Межрегиональный
профессиональный союз
"Новые профсоюзы"**

Председатель


Милых И.А.

**Международный союз пищевиков IUF
в странах Восточной Европы и
Центральной Азии**

Координатор


Курзина М.В.