|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Reprezentacja pracowników GRASP** | | | |
| Firma |  | P&C  GRASP | 2 |
| Zarządzanie |  | Data | .. / .. / 202. |

* GRASP w wersji 2 wymaga przedstawicielstwa pracowników GRASP w firmie, reprezentującego interesy pracowników wobec kierownictwa, wybieranego lub mianowanego przez pracowników i uznawanego przez kierownictwo.
* Reprezentacja pracowników będzie poddawana przeglądowi co najmniej raz w roku, wraz z obecnymi pracownikami i przez nich, w momencie najwyższego zatrudnienia. Przegląd może również mieć miejsce w każdym punkcie wejścia grupy pracowników sezonowych.
* Reprezentacja pracowników jest przekazywana wszystkim pracownikom.
* Producent przewiduje comiesięczne konsultacje z reprezentacją pracowników,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (określić, np. pierwszy poniedziałek miesiąca w południe).

Pracownicy mogą swobodnie i bez negatywnych konsekwencji zgłaszać punkty porządku obrad za pośrednictwem przedstawicielstwa pracowników nie później niż na \_\_\_\_ dni roboczych przed konsultacjami.

* Reprezentacja pracowników jest dostępna dla audytora podczas zewnętrznych przeglądów GRASP.

W firmie poniżsi pracownicy swobodnie wybrali

|  |  |
| --- | --- |
| Ta sama reprezentacja pracowników, co w poprzednim sezonie |  |
| Reprezentacja pracowników przez delegatów związkowych i/lub członków innych zbiorowych organizacji reprezentacji pracowników - wyszczególnić |  |
| Nowo wybrany przedstawiciel pracowników - patrz rejestracja, wybór/mianowanie |  |
| Indywidualna reprezentacja przez samych pracowników, brak pożądanej reprezentacji zbiorowej - w tym przypadku wymagana jest osoba zarządzająca GRASP. |  |
| Inna forma reprezentacji - proszę określić |  |

Z dniem (data) \_\_\_ / \_\_\_ / 20\_\_\_ następująca(e) osoba(y) została(y) wyznaczona(e) lub wybrana(e) na przedstawiciela pracowników wszystkich pracowników, bez względu na płeć, pochodzenie, narodowość, religię i rodzaj umowy o pracę

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nazwa | Funkcja | Dostępność |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Osoba zarządzająca GRASP jest wymagana, jeśli

|  |  |
| --- | --- |
| Producent polega wyłącznie na załogach pracowników kontraktowych |  |
| Pracownicy postanowili reprezentować się przed zarządem |  |
| Producent zatrudnia pięciu lub mniej pracowników w sezonie, a oni decydują się na reprezentowanie się przed kierownictwem (A) |  |

1. Pracownicy oświadczają, że nie preferują zbiorowej reprezentacji pracowników i będą sami reprezentować się przed kierownictwem. Podjęli tę decyzję z własnej woli, bez żadnych zewnętrznych nacisków czy wpływów.

W firmie osobą zarządzającą GRASP jest

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nazwa | Funkcja | Dostępność |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Zaangażowani pracownicy

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nazwa | Podpis | Data |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Producent (nazwa) |  |
| Data |  |
| Podpis |  |

Wybór pracowników

* GRASP w wersji 2 wymaga przedstawicielstwa pracowników GRASP w firmie, reprezentującego interesy pracowników wobec kierownictwa, wybieranego lub mianowanego przez pracowników i uznawanego przez kierownictwo.
* Reprezentacja pracowników będzie poddawana przeglądowi co najmniej raz w roku, wraz z obecnymi pracownikami i przez nich, w momencie najwyższego zatrudnienia. Przegląd może również mieć miejsce w każdym punkcie wejścia grupy pracowników sezonowych.

W firmie poniżsi pracownicy swobodnie wybrali

**Indywidualna reprezentacja przez samych pracowników,**

**więc nie jest pożądana reprezentacja zbiorowa**

Zaangażowani pracownicy

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nazwa | Podpis | Data |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Powołanie i/lub wybór przedstawicielstwa pracowników (PP).

* Wybory/nominacje odbyły się publicznie, zostały ogłoszone i przeprowadzone za wiedzą wszystkich pracowników.
* Dokumentacja pokazuje, że w czasie wyborów liczenie głosów odbywało się w sposób uczciwy i otwarty.
* W przypadku mianowanego PP istnieje uzasadnienie, dlaczego nie odbyły się wybory.
* PP dobrowolnie uczestniczył w wyborach/mianowaniu. PP jest uznawany przez producenta, a opis stanowiska jasno określa role i prawa. PP jest świadomy swojej roli i praw. PP może omawiać skargi i sugestie z producentem.
* Istnieją pisemne dowody na regularne spotkania między PP a producentem, podczas których omawiane są tematy związane z GRASP - raz w miesiącu w szczycie sezonu/zbiorów, raz w czasie największego zatrudnienia, raz, jeśli największe zatrudnienie trwa siedem tygodni lub krócej. Każdy z producentów może wykazać, że członkowie personelu mogą przez cały czas odbywać indywidualne konsultacje.
* Tematy GRASP obejmują co najmniej: godziny pracy i harmonogramy, płace, zmiany warunków pracy, politykę producenta w zakresie praw człowieka, znaczenie procedury składania skarg i sposób korzystania z niej, ważne kontakty lokalne (np. departamenty rządowe, związki zawodowe, rzecznicy praw obywatelskich - patrz także BNIG i przepisy prawa pracy).

Po mianowaniu

|  |
| --- |
| Powód(y) mianowania zamiast wyboru |

W wyborach

|  |  |
| --- | --- |
| Data |  |
| Reporter - nazwa/funkcja |  |
| Pracownicy - liczba |  |
| Kandydaci - liczba |  |
| Oddane głosy - ogółem |  |
| Oddane głosy - ważne |  |

Kandydaci

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nazwa | Reprezentacja pracowników | |
| Skuteczny | Zastępca |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Uczestniczący pracownicy

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nazwa | Podpis | Data |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Reprezentacja pracowników (PP) - funkcja, prawa i obowiązki

Rola przedstawiciela pracowników

* Jest punktem kontaktowym i reprezentuje interesy pracowników w firmie.
* Omawia z producentem w imieniu pracowników kwestie związane z personelem w firmie (np. dotyczące bezpieczeństwa lub pracy).
* Zna krajowe przepisy prawa pracy, aby być punktem kontaktowym dla pracowników z tej perspektywy (patrz również BNIG).
* Reklamacje zostaną omówione z producentem w ciągu \_\_\_ dni i zostaną podjęte odpowiednie działania następcze, jeśli reklamacja zostanie uznana za uzasadnioną przez producenta i PP. Sformułowane skargi lub sugestie będą przechowywane w folderze przez co najmniej 24 miesiące (patrz procedura składania skarg).
* Przynajmniej raz w roku odbywają się ogólne konsultacje z producentem.

Prawa przedstawiciela pracowników

* PP otrzymuje od producenta wszystkie istotne informacje niezbędne do prawidłowego pełnienia funkcji PP, które mogą mieć formę ustną lub pisemną.
* PP ma prawo konsultować się z pracownikami i ich reprezentować.
* W razie potrzeby, czas pracy zostanie zapewniony przez producenta w celu wykonania zadania, wzajemnych rozważań lub z innymi osobami. Wydatki poniesione w związku z pełnieniem funkcji PP zostaną pokryte przez producenta, o ile będzie to uzasadnione.
* PRP zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas pracy poświęcony na obowiązki związane z reprezentacją pracowników.
* Producent zapewnia, że pracownicy, którzy pełnią lub pełnili rolę PP, nie są pokrzywdzeni w swojej pozycji w firmie i że rola ta nie skutkuje sankcjami osobistymi.
* PP może, do celów sprawowania urzędu, otrzymać od producenta oświadczenie o liczbie pracowników zatrudnionych przez firmę.

Obowiązki przedstawiciela pracowników

* PP będzie z pewnością dostępny podczas zewnętrznych przeglądów GRASP.
* PP jest zobowiązany do zachowania w tajemnicy wszystkich tajemnic biznesowych i handlowych poznanych w ramach pełnienia funkcji PP, a także wszystkich sytuacji, w których wymagane jest zachowanie tajemnicy lub których poufny charakter musi być zrozumiały.
* Obowiązek zachowania poufności nie ma zastosowania do osób, do których zwrócono się w charakterze ekspertów.
* Obowiązek zachowania poufności nie wygasa wraz z zakończeniem pracy na stanowisku PP ani wraz z zakończeniem współpracy z producentem.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Odpowiedzialny | Producent | Reprezentacja pracowników | Zarządzanie Łącznik GRASP |
| Nazwa |  |  |  |
| Data |  |  |  |
| Podpis |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Początkowe formatowanie | Wersja 01 | Wersja 02 | Wersja 03 |
| Zmiany w stosunku do poprzedniej wersji? | | |
| Tak / Nie | Tak / Nie | Tak / Nie |
| Jeśli TAK:  Zmiany i uzupełnienia powinny być wyraźnie widoczne na dokumencie lub w razie potrzeby należy użyć nowego dokumentu. | | | | |
| Producent |  |  |  |  |
| Data |  |  |  |  |
| Podpis |  |  |  |  |

Reprezentacja pracowników - spotkania, terminy konsultacji i sprawozdawczość

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Lokalizacja,  data, godzina |  | |
| Uczestnicy | Nazwa | Funkcja |
|  | Producent-menedżer |
|  | Reprezentacja pracowników |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

Producent i przedstawiciel pracowników muszą przynajmniej uczestniczyć w spotkaniu, ale inne osoby są również mile widziane.

Omawiane tematy (np. kontynuacja ostatniego spotkania, nowe skargi, sugestie, ogłoszenia, ogólny proces składania skarg)

1.

2.

3.

4.

Wyniki/wnioski (np. decyzje, informacje zwrotne, ramy czasowe dla korekt/wdrożenia)

1.

2.

3.

4.

Perspektywy/następne spotkanie (np. data, tematy do omówienia, zaległe sprawy)

\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Odpowiedzialny | Producent | Reprezentacja pracowników | Zarządzanie Łącznik GRASP |
| Nazwa |  |  |  |
| Data |  |  |  |
| Podpis |  |  |  |