|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Представництво працівників GRASP** | | | |
| Компанія |  | P&C  ЗРОЗУМІЙ | 2 |
| Менеджмент |  | Дата | .. / .. / 202. |

* Версія 2 GRASP вимагає, щоб на підприємстві було представництво робітників GRASP, яке представляє інтереси робітників перед керівництвом, обране або призначене робітниками і визнане керівництвом.
* Представництво працівників має переглядатися щонайменше раз на рік за участю працівників, які працюють на підприємстві, та самими працівниками, у період найбільшої зайнятості. Перегляд може також відбуватися в кожному пункті в'їзду групи сезонних працівників.
* Представництво працівників доводиться до відома всіх працівників.
* Виробник забезпечує щомісячні консультації з представництвом працівників,

а саме: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (вказати, наприклад, перший понеділок місяця опівдні).

Працівники можуть вільно і без негативних наслідків подавати питання порядку денного через представництво працівників не пізніше, ніж за \_\_\_\_ робочих днів до початку консультацій.

* Представництво працівників доступне для аудитора під час зовнішніх перевірок GRASP.

На підприємстві працівники, що знаходяться нижче, вільно обрали

|  |  |
| --- | --- |
| Таке ж представництво працівників, як і в попередньому сезоні |  |
| Представництво працівників профспілковими делегатами та/або членами інших колективних організацій представництва працівників - вказати |  |
| Новообраний представник працівників - див. реєстраційні вибори/призначення |  |
| Індивідуальне представництво самими працівниками, колективне представництво не бажане - у цьому випадку необхідна контактна особа від керівництва GRASP |  |
| Інша форма представництва - будь ласка, вкажіть |  |

Станом на (дата) \_\_\_/ \_\_\_ / 20\_\_\_ наступна особа (особи) була призначена або обрана представником працівників від усіх працівників, незалежно від статі, походження, національності, віросповідання та типу трудового договору

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ім'я | Функція | Доступність |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Координатор GRASP від керівництва потрібен, якщо

|  |  |
| --- | --- |
| Виробник покладається лише на трудові бригади контрактних робітників |  |
| Працівники вирішили представити себе керівництву |  |
| Виробник наймає п'ять або менше працівників протягом сезону, і вони вирішують представити себе керівництву (A) |  |

1. Працівники заявляють, що вони не віддають перевагу колективному представництву працівників і будуть представляти себе перед керівництвом. Вони прийняли це рішення з власної волі, без будь-якого зовнішнього тиску чи впливу.

На підприємстві контактною особою керівництва GRASP є

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ім'я | Функція | Доступність |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Залучені працівники

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ім'я | Підпис | Дата |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Продюсер (ім'я) |  |
| Дата |  |
| Підпис |  |

Вибір співробітників

* Версія 2 GRASP вимагає, щоб на підприємстві було представництво робітників GRASP, яке представляє інтереси робітників перед керівництвом, обране або призначене робітниками і визнане керівництвом.
* Представництво працівників повинно переглядатися щонайменше раз на рік, разом з працівниками та за їхньої участі, в період найбільшої зайнятості. Перегляд може також відбуватися в кожному пункті в'їзду групи сезонних працівників.

На підприємстві працівники, що знаходяться нижче, вільно обрали

**Індивідуальне представництво самих працівників,**

**тому колективне представництво не бажане**

Залучені працівники

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ім'я | Підпис | Дата |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Призначення та/або обрання представника працівників (ПР).

* Вибори/призначення відбулися публічно, про них було оголошено та проведено з відома всіх працівників.
* Документація свідчить, що під час виборів підрахунок голосів був проведений чесно і відкрито.
* У випадку з призначеним керівником існує обґрунтування того, чому вибори не відбулися.
* РП добровільно взяв участь у виборах/призначенні. Продюсер визнає РП, а посадова інструкція чітко визначає його роль та права. РП усвідомлює свою роль та права. РП може обговорювати скарги та пропозиції з продюсером.
* Існують письмові докази регулярних зустрічей між ВР та виробником, на яких обговорюються теми, пов'язані з GRASP - щомісяця під час піку/сезону збору врожаю, один раз під час найвищої зайнятості, один раз, якщо найвища зайнятість триває сім тижнів або менше. Будь-який виробник може продемонструвати, що працівники можуть отримати індивідуальні консультації в будь-який час.
* Теми GRASP включають як мінімум: робочий час і графіки, заробітну плату, зміни умов праці, політику виробника щодо прав людини, важливість процедури подання скарг і як нею користуватися, важливі місцеві контакти (наприклад, державні відомства, профспілки, омбудсмени - див. також BNIG і трудове законодавство).

За домовленістю

|  |
| --- |
| Причина(и) призначення, а не обрання |

На виборах

|  |  |
| --- | --- |
| Дата |  |
| Доповідач - ім'я/функція |  |
| Працівники - кількість |  |
| Кандидати - кількість |  |
| Віддано голосів - всього |  |
| Віддані голоси - дійсні |  |

Кандидати

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ім'я | Представництво працівників | |
| Ефективний | Заступник |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Працівники-учасники

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ім'я | Підпис | Дата |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Представництво працівників (ПР) - функції, права та обов'язки

Роль представника працівників

* Є контактною особою та представляє інтереси працівників у компанії.
* Обговорює з виробником питання, пов'язані з персоналом компанії, від імені працівників (наприклад, щодо безпеки або праці).
* Знає національне трудове законодавство, щоб бути контактною особою для працівників з цієї точки зору (див. також BNIG).
* Скарги будуть обговорені з продюсером протягом \_\_\_ днів, і будуть надані відповідні подальші дії, якщо продюсер та РГ визнають скаргу обґрунтованою. Сформульовані скарги або пропозиції зберігатимуться в папці щонайменше 24 місяці (див. процедуру подання скарг).
* Щонайменше раз на рік відбувається загальна консультація з продюсером.

Права представника працівників

* Виробник надає ВЕ всю необхідну інформацію для належного виконання функцій ВЕ, яка може бути надана в усній або письмовій формі.
* ЖР має право консультуватися з працівниками та представляти їх інтереси.
* У разі необхідності продюсер надасть робочий час для виконання завдання, для спільного обговорення або з іншими особами. Витрати, пов'язані з виконанням функції WR, покриваються продюсером, якщо вони є обґрунтованими.
* PRP зберігає право на оплату робочого часу, витраченого на виконання обов'язків від представництва трудящих.
* Виробник повинен гарантувати, що працівники, які виконують або виконували роль WR, не будуть поставлені в несприятливе становище в компанії, і що ця роль не призведе до персональних санкцій.
* З метою виконання своїх обов'язків, РП може отримати від виробника довідку про кількість працівників, зайнятих на підприємстві.

Обов'язки представника працівників

* ЗП обов'язково має бути доступним під час зовнішніх перевірок GRASP.
* Едвайзер зобов'язаний зберігати в таємниці всі ділові та комерційні секрети, що стали йому відомі під час виконання обов'язків Едвайзера, а також у всіх випадках, коли секретність є обов'язковою або коли необхідно розуміти її конфіденційний характер.
* Зобов'язання щодо конфіденційності не поширюється на осіб, до яких звертаються як до експертів.
* Обов'язок зберігати конфіденційність не припиняється ні зі звільненням з посади WR, ні з припиненням роботи з продюсером.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Відповідальний | Продюсер | Представництво працівників | Зв'язок з керівництвом GRASP |
| Ім'я |  |  |  |
| Дата |  |  |  |
| Підпис |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Початкове форматування | Редакція 01 | Редакція 02 | Редакція 03 |
| Зміни у порівнянні з попередньою версією? | | |
| Так / Ні | Так / Ні | Так / Ні |
| Якщо ТАК:  Вносьте зміни та доповнення, які чітко ідентифікуються в документі, або використовуйте новий документ, якщо це необхідно. | | | | |
| Продюсер |  |  |  |  |
| Дата |  |  |  |  |
| Підпис |  |  |  |  |

Представництво працівників - зустрічі, час для консультацій та звітування

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Місцезнаходження,  дата, час |  | |
| Учасники та учасниці | Ім'я | Функція |
|  | Продюсер-менеджер |
|  | Представництво працівників |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

Продюсер і представник робітників повинні принаймні брати участь у зустрічі, але інші також можуть бути присутніми.

Обговорювані теми (наприклад, подальші дії після нещодавньої зустрічі, нові скарги, пропозиції, оголошення, процес розгляду скарг в цілому)

1.

2.

3.

4.

Результати/висновки (наприклад, рішення, зворотній зв'язок, часові рамки для виправлення/впровадження)

1.

2.

3.

4.

Перспективи/наступна зустріч (наприклад, дата, теми для обговорення, невирішені питання)

\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Відповідальний | Продюсер | Представництво працівників | Зв'язок з керівництвом GRASP |
| Ім'я |  |  |  |
| Дата |  |  |  |
| Підпис |  |  |  |