

TỈNH ỦY BẮC GIANG
BAN CHỈ ĐẠO THỰC HIỆN
QUY CHẾ DÂN CHỦ

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Bắc Giang, ngày tháng 3 năm 2022

*

Số -CV/BCĐ
V/v ban hành Quy chế mẫu

Kính gửi: - Ban Chỉ đạo QCDC các huyện ủy, thành ủy,
- Ban Chỉ đạo QCDC Đảng ủy Khối Doanh nghiệp tỉnh,
- Ban Chỉ đạo QCDC Đảng ủy Công ty TNHH MTV
Phân đạm và hóa chất Hà Bắc.

Thực hiện Chỉ thị số 09-CT/TU ngày 10/8/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tiếp tục đẩy mạnh, nâng cao chất lượng, hiệu quả thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, Ban Chỉ đạo thực hiện Quy chế dân chủ tỉnh ban hành Quy chế mẫu về thực hiện dân chủ thực hiện dân chủ trong hoạt động của doanh nghiệp;

Đề nghị các Ban Chỉ đạo QCDC triển khai thực hiện và chỉ đạo việc sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện Quy chế thực hiện dân chủ trong hoạt động của đơn vị và doanh nghiệp trực thuộc, xong trước ngày **31/3/2022**./.

Nơi nhận:

- Như trên,
- Ban Dân vận Trung ương,
- Thường trực Tỉnh ủy,
- CT, các PCT UBND tỉnh,
- Ban Dân vận Tỉnh ủy,
- Các huyện ủy, thành ủy,
- Thành viên BCĐ, Tổ giúp việc,
- VP UBND tỉnh:
 - + LĐVP, TH;
 - + Lưu: VT, NC.

CHỦ TỊCH ỦY BAN MTTQ TỈNH

kiêm

PHÓ TRƯỞNG BAN CHỈ ĐẠO

Trần Công Thắng

Số: _____/QC-CT
MẤU

....., ngày.....tháng.....năm.....

QUY CHẾ

thực hiện dân chủ trong hoạt động của doanh nghiệp

- Căn cứ Bộ Luật lao động số: 45/2019/QH14 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20 tháng 11 năm 2019 có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2021;

- Căn cứ Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động;

- Căn cứ Chỉ thị số 09-CT/TU ngày 10/8/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tiếp tục đẩy mạnh, nâng cao chất lượng, hiệu quả thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở;

Phần thứ nhất

QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Quy chế quy định nghĩa vụ, trách nhiệm của người sử dụng lao động, việc tổ chức đối thoại và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc theo khoản 4 Điều 63.

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động, người học nghề, người tập nghề và người làm việc không có quan hệ lao động.
2. Người sử dụng lao động.
3. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.
4. Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.

Điều 3. Giải thích từ ngữ

Trong Quy chế này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:

1. *Người lao động* là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động.

Độ tuổi lao động tối thiểu của người lao động là đủ 15 tuổi, trừ trường hợp quy định tại Mục 1 Chương XI của Bộ luật Lao động.

2. *Người sử dụng lao động* là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng người lao động làm việc cho mình theo thỏa thuận; trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.

3. *Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở* là tổ chức được thành lập trên cơ sở tự nguyện của người lao động tại một đơn vị sử dụng lao động nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động thông qua thương lượng tập thể hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật về lao động. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

4. *Tổ chức đại diện người sử dụng lao động* là tổ chức được thành lập hợp pháp, đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

5. *Quan hệ lao động* là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động, người sử dụng lao động, các tổ chức đại diện của các bên, cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Quan hệ lao động bao gồm quan hệ lao động cá nhân và quan hệ lao động tập thể.

6. *Người làm việc không có quan hệ lao động* là người làm việc không trên cơ sở thuê mướn bằng hợp đồng lao động.

7. *Cưỡng bức lao động* là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác để ép buộc người lao động phải làm việc trái ý muốn của họ.

8. *Phân biệt đối xử trong lao động* là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp.

Việc phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên xuất phát từ yêu cầu đặc thù của công việc và các hành vi duy trì, bảo vệ việc làm cho người lao động để bị tổn thương thì không bị xem là phân biệt đối xử.

9. *Quấy rối tình dục tại nơi làm việc* là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận. Nơi làm việc là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động.

Điều 4. Nguyên tắc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc

1. Thiện chí, hợp tác, trung thực, bình đẳng, công khai và minh bạch.

2. Tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động và các tổ chức, cá nhân khác có liên quan.

3. Tổ chức thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc không được trái pháp luật và đạo đức xã hội.

Điều 5. Trách nhiệm ban hành quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm ban hành quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc để thực hiện các nội dung quy định về đối thoại tại nơi làm việc và thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc quy định tại Nghị định 145.

2. Khi xây dựng, sửa đổi, bổ sung quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có) và nhóm đại diện đối thoại của người lao động (nếu có) để hoàn thiện và ban hành. Đối với những góp ý của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và nhóm đại diện đối thoại của người lao động mà người sử dụng lao động không tiếp thu thì phải nêu rõ lý do.

3. Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc phải được phổ biến công khai tới người lao động.

PHẦN THỨ HAI

THỰC HIỆN QUY CHẾ DÂN CHỦ Ở CƠ SỞ TẠI NƠI LÀM VIỆC

MỤC I

CÔNG KHAI TẠI NƠI LÀM VIỆC

Điều 6. Người sử dụng lao động phải công khai với người lao động những nội dung sau:

1. Tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động;
2. Nội quy lao động, thang lương, bảng lương, định mức lao động, nội quy, quy chế và các văn bản quy định khác của người sử dụng lao động liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động;
3. Các thỏa ước lao động tập thể mà người sử dụng lao động tham gia;
4. Việc trích lập, sử dụng quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi và các quỹ do người lao động đóng góp (nếu có);
5. Việc trích nộp kinh phí công đoàn, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp;
6. Tình hình thực hiện thi đua, khen thưởng, kỷ luật, giải quyết khiếu nại, tố cáo liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động;
7. Quy chế thực hiện dân chủ tại cơ sở sử dụng lao động;
8. Nội dung khác theo quy định của pháp luật.

Điều 7. Hình thức người sử dụng lao động phải công khai

1. Người sử dụng lao động thực hiện công khai thông tin theo quy định của

pháp luật.

2. Trường hợp pháp luật không quy định cụ thể hình thức công khai thì người sử dụng lao động căn cứ vào đặc điểm sản xuất, kinh doanh, tổ chức lao động và nội dung phải công khai để lựa chọn một hoặc một số hình thức sau đây:

a) Niêm yết công khai tại nơi làm việc;

b) Thông báo tại các cuộc họp, các cuộc đối thoại giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, nhóm đại diện đối thoại của người lao động;

c) Thông báo bằng văn bản cho tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để thông báo đến người lao động;

d) Thông báo trên hệ thống thông tin nội bộ;

e) Hình thức khác mà pháp luật không cấm.

MỤC II

NGƯỜI LAO ĐỘNG THAM GIA Ý KIẾN

Điều 8. Những nội dung người lao động tham gia ý kiến

1. Xây dựng, sửa đổi, bổ sung nội quy, quy chế và các văn bản quy định khác của cơ sở sử dụng lao động liên quan đến nghĩa vụ, quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

2. Xây dựng, sửa đổi, bổ sung thang lương, bảng lương, định mức lao động; đề xuất nội dung thương lượng tập thể.

3. Đề xuất, thực hiện giải pháp tiết kiệm chi phí, nâng cao năng suất lao động, cải thiện điều kiện làm việc, bảo vệ môi trường, phòng chống cháy nổ.

4. Nghị quyết hội nghị người lao động.

5. Quy trình, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động, xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất và các nội dung khác liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động cần lấy ý kiến.

6. Nội dung, hình thức thương lượng thỏa ước lao động tập thể;

7. Nội dung, hình thức đối thoại tại cơ sở sử dụng lao động.

8. Các nội dung khác liên quan đến quyền và nghĩa vụ của người lao động theo quy định của pháp luật.

Điều 9. Hình thức người lao động tham gia ý kiến

Căn cứ đặc điểm, tính chất hoạt động và nội dung tham gia ý kiến, người lao động tham gia ý kiến thông qua một trong các hình thức sau:

1. Tham gia ý kiến trực tiếp với người sử dụng lao động hoặc đại diện của người sử dụng lao động.

2. Tham gia ý kiến thông qua tổ chức đại diện người lao động, nhóm đại diện

đôi thoại của người lao động.

3. Thông qua hội nghị, cuộc họp, đối thoại tại cơ sở sử dụng lao động.
4. Gửi ý kiến qua hòm thư góp ý kiến hoặc qua hệ thống thông tin nội bộ của cơ sở sử dụng lao động.
5. Hình thức khác theo quy định của pháp luật.

MỤC III

NỘI DUNG VÀ HÌNH THỨC NGƯỜI LAO ĐỘNG QUYẾT ĐỊNH

Điều 10. Những nội dung người lao động quyết định

1. Gia nhập hoặc không gia nhập tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.
3. Tham gia hoặc không tham gia đình công theo đúng quy định của pháp luật.
4. Biểu quyết nội dung thương lượng tập thể đã đạt được theo quy định của pháp luật; biểu quyết nội dung Nghị quyết Hội nghị người lao động.
5. Mức đóng các loại quỹ xã hội, từ thiện tại cơ sở sử dụng lao động.
6. Các nội dung khác theo quy định của pháp luật hoặc theo thỏa thuận của các bên.

Điều 11. Hình thức quyết định của người lao động

1. Thông qua việc ký kết hợp đồng lao động.
2. Biểu quyết tại Hội nghị người lao động.
3. Biểu quyết tại các cuộc họp, hội nghị của cơ sở sử dụng lao động.
4. Phiếu lấy ý kiến bằng văn bản hoặc qua hệ thống thông tin nội bộ của cơ sở sử dụng lao động.
5. Hình thức khác theo quy định của pháp luật.

MỤC IV

NGƯỜI LAO ĐỘNG GIÁM SÁT, KIỂM TRA

Điều 12. Những nội dung người lao động giám sát, kiểm tra

1. Việc thực hiện hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể.
2. Việc thực hiện nội quy lao động, các quy chế và các văn bản quy định khác của cơ sở sử dụng lao động liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.
3. Việc thực hiện chế độ, chính sách đối với người lao động, trợ cấp thôi việc, mất việc làm.
4. Về thanh toán tiền lương hằng tháng cho người lao động, trang bị bảo hộ lao động, biện pháp bảo đảm an toàn vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường; thực hiện các nghĩa vụ tài chính đối với nhà nước.
5. Việc sử dụng quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi, các quỹ do người lao động đóng góp.

6. Việc trích nộp kinh phí công đoàn, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của người sử dụng lao động.

7. Việc thực hiện thi đua, khen thưởng, kỷ luật, giải quyết khiếu nại, tố cáo liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

8. Việc thực hiện Nghị quyết Hội nghị người lao động.

9. Kết luận thanh tra, kiểm toán; kết quả thực hiện kiến nghị của thanh tra, kiểm toán liên quan đến quyền lợi của người lao động.

Điều 13. Hình thức người lao động giám sát, kiểm tra

1. Thông qua tổ chức đại diện người lao động.

2. Thông qua kiến nghị, khiếu nại, tố cáo theo quy định của pháp luật.

MỤC V

HỘI NGHỊ NGƯỜI LAO ĐỘNG

Điều 14. Hội nghị người lao động

1. Hội nghị người lao động do người sử dụng lao động và tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở tổ chức thực hiện. Hội nghị người lao động được tổ chức ít nhất một năm một lần.

2. Hội nghị người lao động được tổ chức theo hình thức hội nghị toàn thể hoặc hội nghị đại biểu. Đối với cơ sở sử dụng dưới 100 lao động thì lựa chọn hình thức hội nghị toàn thể; cơ sở có từ 100 lao động trở lên hoặc có địa điểm làm việc ở nhiều nơi thì tổ chức hội nghị đại biểu hoặc toàn thể do các bên thống nhất. Cơ sở sử dụng dưới 10 lao động không bắt buộc tổ chức hội nghị người lao động.

3. Hình thức tổ chức hội nghị, nội dung, thành phần tham gia, thời gian, địa điểm, quy trình, trách nhiệm tổ chức thực hiện và hình thức phổ biến kết quả hội nghị người lao động thực hiện theo Quy chế dân chủ ở cơ sở sử dụng lao động.

MỤC VI

ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC

Điều 15. Trách nhiệm tổ chức đối thoại tại nơi làm việc

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm phối hợp với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có) để tổ chức đối thoại tại nơi làm việc theo quy định tại khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động.

Ở nơi làm việc có người lao động không tham gia là thành viên của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở thì người sử dụng lao động có trách nhiệm phối hợp với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có) hướng dẫn, hỗ trợ, tạo điều kiện để những người lao động này tự lựa chọn thành viên đại diện cho họ (sau đây gọi là nhóm đại diện đối thoại của người lao động) để

tham gia đối thoại với người sử dụng lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động. Số lượng thành viên nhóm đại diện đối thoại của người lao động xác định theo quy định tại khoản 2 Điều 38 Nghị định 145.

2. Người sử dụng lao động có trách nhiệm quy định cụ thể trong quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc các nội dung chủ yếu sau để tổ chức đối thoại tại nơi làm việc theo quy định tại khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động:

a) Nguyên tắc đối thoại tại nơi làm việc;

b) Số lượng, thành phần tham gia đối thoại của mỗi bên theo quy định tại Điều 38 Nghị định 145;

c) Số lần, thời gian tổ chức đối thoại định kỳ hằng năm;

d) Cách thức tổ chức đối thoại định kỳ, đối thoại khi có yêu cầu của một hoặc các bên, đối thoại khi có vụ việc;

đ) Trách nhiệm của các bên khi tham gia đối thoại theo quy định tại khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động;

e) Việc áp dụng quy định tại Điều 176 của Bộ luật Lao động đối với các thành viên đại diện tham gia đối thoại bên người lao động mà không phải là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;

g) Nội dung khác (nếu có).

3. Ngoài quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, người sử dụng lao động có trách nhiệm:

a) Cử đại diện bên người sử dụng lao động tham gia đối thoại tại nơi làm việc theo quy định;

b) Bố trí địa điểm, thời gian và các điều kiện vật chất cần thiết khác để tổ chức các cuộc đối thoại tại nơi làm việc;

c) Báo cáo tình hình thực hiện đối thoại và quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc với cơ quan quản lý nhà nước về lao động khi được yêu cầu.

4. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và nhóm đại diện đối thoại của người lao động có trách nhiệm:

a) Cử thành viên đại diện tham gia đối thoại theo quy định;

b) Tham gia ý kiến với người sử dụng lao động về nội dung quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc;

c) Lấy ý kiến người lao động, tổng hợp và chuẩn bị nội dung đề nghị đối thoại;

d) Tham gia đối thoại với người sử dụng lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động, Nghị định 145 và quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

5. Khuyến khích người sử dụng lao động và người lao động, tổ chức đại diện người lao động tiến hành đối thoại ngoài những trường hợp quy định tại

khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động phù hợp với điều kiện tổ chức sản xuất, kinh doanh, tổ chức lao động tại nơi làm việc và quy định cụ thể trong quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

Điều 16. Số lượng, thành phần tham gia đối thoại

Số lượng, thành phần tham gia đối thoại tại khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

1. Bên người sử dụng lao động

Căn cứ điều kiện sản xuất, kinh doanh, tổ chức lao động, người sử dụng lao động quyết định số lượng, thành phần đại diện cho mình để tham gia đối thoại bảo đảm ít nhất 03 người, trong đó có người đại diện theo pháp luật của người sử dụng lao động và quy định trong quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

2. Bên người lao động

2.1. Căn cứ điều kiện sản xuất, kinh doanh, tổ chức lao động, cơ cấu, số lượng lao động và các yếu tố bình đẳng giới, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và nhóm đại diện đối thoại của người lao động xác định số lượng, thành phần tham gia đối thoại nhưng phải bảo đảm số lượng như sau:

- a) Ít nhất 03 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng dưới 50 người lao động;
- b) Ít nhất từ 04 người đến 08 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 50 người lao động đến dưới 150 người lao động;
- c) Ít nhất từ 09 người đến 13 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 150 người lao động đến dưới 300 người lao động;
- d) Ít nhất từ 14 người đến 18 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 300 người lao động đến dưới 500 người lao động;
- đ) Ít nhất từ 19 đến 23 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 500 đến dưới 1.000 người lao động;
- e) Ít nhất 24 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 1.000 người lao động trở lên.

2.2. Căn cứ số lượng người đại diện đối thoại của bên người lao động quy định tại điểm a khoản này, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và nhóm đại diện đối thoại của người lao động xác định số lượng đại diện tham gia đối thoại tương ứng theo tỷ lệ thành viên của tổ chức và nhóm mình trên tổng số lao động của người sử dụng lao động.

3. Việc xác định danh sách thành viên đại diện tham gia đối thoại của bên người sử dụng lao động và bên người lao động quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này được thực hiện định kỳ ít nhất 02 năm một lần và công bố công khai tại nơi làm việc. Trong khoảng thời gian giữa 02 kỳ, xác định thành viên tham gia đối thoại, nếu có thành viên đại diện không thể tiếp tục tham gia thì người sử dụng lao động hoặc từng tổ chức đại diện người lao động, nhóm đại diện đối

thoại của người lao động xem xét, quyết định bổ sung thành viên thay thế của tổ chức, nhóm mình và công bố công khai tại nơi làm việc.

4. Khi tiến hành đối thoại theo quy định tại khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động, ngoài các thành viên tham gia đối thoại quy định tại khoản 3 Điều này, hai bên thống nhất mời tất cả người lao động hoặc một số người lao động liên quan cùng tham gia đối thoại, bảo đảm có sự tham gia của đại diện lao động nữ khi đối thoại về các nội dung liên quan đến quyền, lợi ích của lao động nữ theo quy định tại khoản 2 Điều 136 của Bộ luật Lao động.

Điều 17. Tổ chức đối thoại tại nơi làm việc

1. Đối thoại tại nơi làm việc là việc chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến giữa người sử dụng lao động với người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi.

2. Người sử dụng lao động phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc trong trường hợp sau đây:

a) Định kỳ ít nhất 01 năm một lần;

b) Khi có yêu cầu của một hoặc các bên;

c) Khi có vụ việc quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36, các điều 42, 44, 93, 104, 118 và khoản 1 Điều 128 của Bộ Luật Lao động.

3. Khuyến khích người sử dụng lao động và người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động tiến hành đối thoại ngoài những trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.

4. Chính phủ quy định việc tổ chức đối thoại và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

Điều 18. Nội dung đối thoại tại nơi làm việc

1. Nội dung đối thoại bắt buộc theo quy định tại điểm c khoản 2 Điều 63 của Bộ Luật Lao động.

2. Ngoài nội dung quy định tại khoản 1 Điều này, các bên lựa chọn một hoặc một số nội dung sau đây để tiến hành đối thoại:

a) Tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động;

b) Việc thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc;

c) Điều kiện làm việc;

d) Yêu cầu của người lao động, tổ chức đại diện người lao động đối với người sử dụng lao động;

đ) Yêu cầu của người sử dụng lao động đối với người lao động, tổ chức đại diện người lao động;

e) Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm.

Điều 19. Tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm phối hợp với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, nhóm đại diện đối thoại của người lao động tổ chức đối thoại định kỳ theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động và quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

2. Thành phần tham gia đối thoại định kỳ là đại diện hai bên theo quy định tại khoản 3 Điều 38 Nghị định 145. Thời gian, địa điểm, cách thức tổ chức đối thoại định kỳ do hai bên sắp xếp phù hợp với điều kiện thực tế và theo quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

3. Chậm nhất 05 ngày làm việc trước ngày bắt đầu tổ chức đối thoại định kỳ, các bên có trách nhiệm gửi nội dung đối thoại cho bên tham gia đối thoại.

4. Đối thoại định kỳ chỉ được tiến hành khi bên người sử dụng lao động có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật hoặc người được ủy quyền và bên người lao động có sự tham gia của trên 70% tổng số thành viên đại diện quy định tại khoản 3 Điều 38 Nghị định 145. Diễn biến đối thoại phải được ghi thành biên bản và có chữ ký của người đại diện theo pháp luật của người sử dụng lao động hoặc người được ủy quyền và chữ ký của người đại diện từng tổ chức đại diện người lao động (nếu có) và của người đại diện cho nhóm đại diện đối thoại của người lao động (nếu có).

5. Chậm nhất 03 ngày làm việc kể từ khi kết thúc đối thoại, người sử dụng lao động có trách nhiệm công bố công khai tại nơi làm việc những nội dung chính của đối thoại; tổ chức đại diện người lao động (nếu có), nhóm đại diện đối thoại của người lao động (nếu có) phổ biến những nội dung chính của đối thoại đến người lao động là thành viên.

Điều 20. Tổ chức đối thoại khi có yêu cầu của một hoặc các bên

1. Việc tổ chức đối thoại khi có yêu cầu của một hoặc các bên được tiến hành khi nội dung yêu cầu đối thoại của bên đề nghị đối thoại bảo đảm các điều kiện sau:

a) Đối với bên người sử dụng lao động, nội dung yêu cầu đối thoại phải được sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người sử dụng lao động;

b) Đối với bên người lao động, nội dung yêu cầu đối thoại phải được sự đồng ý của ít nhất 30% số thành viên đại diện của bên người lao động tham gia đối thoại quy định tại khoản 3 Điều 38 Nghị định 145.

2. Chậm nhất 05 ngày làm việc kể từ khi nhận được nội dung yêu cầu đối thoại quy định tại khoản 1 Điều này, bên nhận được yêu cầu đối thoại phải có văn bản trả lời, thống nhất về thời gian, địa điểm tổ chức đối thoại. Người sử dụng lao động và đại diện đối thoại bên người lao động có trách nhiệm phối hợp, tiến hành tổ chức đối thoại.

3. Diễn biến đối thoại phải được ghi thành biên bản và có chữ ký của đại diện các bên tham gia đối thoại theo quy định tại khoản 4 Điều 39 Nghị định

145.

4. Chậm nhất 03 ngày làm việc kể từ khi kết thúc đối thoại, người sử dụng lao động có trách nhiệm công bố công khai tại nơi làm việc những nội dung chính của đối thoại; tổ chức đại diện người lao động (nếu có), nhóm đại diện đối thoại của người lao động (nếu có) phổ biến những nội dung chính của đối thoại đến người lao động là thành viên.

Điều 21. Tổ chức đối thoại khi có vụ việc

1. Đối với vụ việc người sử dụng lao động phải tham khảo, trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở về quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36; cho thôi việc đối với người lao động theo quy định tại Điều 42; phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44; thang lương, bảng lương và định mức lao động theo quy định tại Điều 93; quy chế thưởng theo quy định tại Điều 104 và nội quy lao động theo quy định tại Điều 118 của Bộ luật Lao động được thực hiện như sau:

a) Người sử dụng lao động có trách nhiệm gửi văn bản kèm theo nội dung cần tham khảo, trao đổi ý kiến đến các thành viên đại diện tham gia đối thoại của bên người lao động;

b) Các thành viên đại diện tham gia đối thoại của bên người lao động có trách nhiệm tổ chức lấy ý kiến người lao động do mình đại diện và tổng hợp thành văn bản của từng tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, nhóm đại diện đối thoại của người lao động để gửi tới người sử dụng lao động; trường hợp nội dung đối thoại liên quan đến quyền, lợi ích của lao động nữ thì cần bảo đảm lấy ý kiến của họ;

c) Căn cứ ý kiến của các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, nhóm đại diện đối thoại của người lao động, người sử dụng lao động tổ chức đối thoại để thảo luận, trao đổi ý kiến, tham vấn, chia sẻ thông tin về những nội dung người sử dụng lao động đưa ra;

d) Số lượng, thành phần tham gia, thời gian, địa điểm tổ chức đối thoại do hai bên xác định theo quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc;

đ) Diễn biến đối thoại phải được ghi thành biên bản và có chữ ký của đại diện các bên tham gia đối thoại theo quy định tại khoản 4 Điều 39 Nghị định 145;

e) Chậm nhất 03 ngày làm việc kể từ khi kết thúc đối thoại, người sử dụng lao động có trách nhiệm công bố công khai tại nơi làm việc những nội dung chính của đối thoại; tổ chức đại diện người lao động (nếu có), nhóm đại diện đối thoại của người lao động (nếu có) phổ biến những nội dung chính của đối thoại đến người lao động là thành viên.

2. Đối với vụ việc tạm đình chỉ công việc của người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 128 của Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động mà người lao động bị tạm đình chỉ công việc là thành viên có thể trao đổi bằng văn bản hoặc thông qua trao đổi trực tiếp giữa đại diện tham gia đối thoại của bên người sử dụng lao động và đại diện đối

thoại của tổ chức đại diện người lao động.

PHẦN THỨ BA

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 22. Phối hợp thực hiện

1. Ban Chỉ đạo Quy chế thực hiện dân chủ của doanh nghiệp:

a) Phối hợp với lãnh đạo doanh nghiệp xây dựng Quy chế và tuyên truyền, vận động người lao động hiểu và thực hiện các quy định của pháp luật về thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở và Quy chế này.

b) Thường xuyên kiểm tra, giám sát việc thực hiện Quy chế này.

2. Ban Chỉ đạo Quy chế dân chủ, lãnh đạo của doanh nghiệp tập hợp những ý kiến, kiến nghị chính đáng của người lao động về xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, kịp thời gửi cơ quan có thẩm quyền giải quyết.

3. Ban Chỉ đạo Quy chế dân chủ, lãnh đạo, nhân viên của doanh nghiệp phối hợp giám sát việc thực hiện Quy chế này.

Điều 23. Điều khoản thi hành

1. Lãnh đạo, nhân viên, người lao động trong doanh nghiệp có trách nhiệm triển khai, thực hiện.

2. Người đứng đầu doanh nghiệp có trách nhiệm xây dựng và triển khai kế hoạch công khai Quy chế này bằng các hình thức niêm yết thường xuyên tại doanh nghiệp; thông báo bằng các hình thức đến lãnh đạo, nhân viên, người lao động trong 03 ngày liên tục kể từ ngày ký ban hành.

3. Giao Giám đốc, chủ tịch Hội đồng quản trị, ban lãnh đạo doanh nghiệp chịu trách nhiệm triển khai, tổ chức thực hiện Quy chế này. Định kỳ hàng năm báo cáo người đứng đầu doanh nghiệp, Ban Chỉ đạo thực hiện quy chế dân chủ của doanh nghiệp và cấp trên theo quy định./.

Nơi nhận:

- Như Điều 21,
- BCĐ QCDC Đảng ủy Khối Doanh nghiệp tỉnh,
- Lưu: VTDN.

DOANH NGHIỆP