

Số: 67 /QĐ-HĐTV

Khánh Hòa, ngày 15 tháng 5 năm 2021

QUYẾT ĐỊNH
Về việc phê duyệt Quy chế Dân chủ ở cơ sở
Tổng công ty Khánh Việt

HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN TỔNG CÔNG TY KHÁNH VIỆT

Căn cứ Quyết định số 2914/QĐ-UBND ngày 13 tháng 11 năm 2009 của Ủy ban nhân dân tỉnh Khánh Hòa về việc phê duyệt Phương án chuyển đổi và chuyển Tổng công ty Khánh Việt thành Tổng công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Khánh Việt;

Căn cứ Quyết định số 1922/QĐ-UBND ngày 29 tháng 7 năm 2010 của Ủy ban nhân dân tỉnh Khánh Hòa về việc điều chỉnh tên gọi của Tổng công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Khánh Việt thành Tổng công ty Khánh Việt;

Căn cứ Điều lệ tổ chức và hoạt động của Tổng công ty Khánh Việt – Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên được Ủy ban nhân dân tỉnh Khánh Hòa ban hành theo Quyết định số 18/QĐ-UBND ngày 08 tháng 01 năm 2015 và sửa đổi theo Quyết định số 3085/QĐ-UBND ngày 16 tháng 10 năm 2018;

Căn cứ Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2021 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;

Xét Tờ trình số 281/TTr-TCTKV ngày 14 tháng 5 năm 2021 của Chủ tịch Hội đồng thành viên Tổng công ty Khánh Việt về việc đề nghị phê duyệt Quy chế Dân chủ ở cơ sở Tổng công ty Khánh Việt và căn cứ Biên bản họp Hội đồng thành viên Tổng công ty Khánh Việt ngày 15 tháng 5 năm 2021.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt Quy chế Dân chủ ở cơ sở Tổng công ty Khánh Việt gồm 04 Chương, 12 Điều kèm theo Quyết định này.

Điều 2. Quy chế Dân chủ ở cơ sở Tổng công ty Khánh Việt được phê duyệt kèm theo Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký và thay thế Quy chế Dân chủ ở cơ sở Tổng công ty Khánh Việt được phê duyệt theo Quyết định số 147A/QĐ-HĐTV ngày 15 tháng 8 năm 2013 của Hội đồng thành viên Tổng công ty Khánh Việt.

Điều 3. Người đại diện theo pháp luật của Tổng công ty Khánh Việt (Chủ tịch Hội đồng thành viên) và người được người đại diện theo pháp luật ủy quyền có trách nhiệm phối hợp với tổ chức Công đoàn triển khai đến toàn thể Người lao động của Tổng công ty Khánh Việt để thực hiện Quy chế Dân chủ ở cơ sở được phê duyệt kèm theo Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
 - HĐTV, KSV, BTGD TCT;
 - Lưu: VT, HCNS, TK.
- QĐ-08

TM. HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN
CHỦ TỊCH



Lê Tiến Anh

QUY CHẾ
DÂN CHỦ Ở CƠ SỞ TẠI TỔNG CÔNG TY KHÁNH VIỆT
(được phê duyệt kèm theo Quyết định số 67/QĐ-HĐTV, ngày 15/5/2021
của Hội đồng thành viên Tổng công ty Khánh Việt)

Chương I
NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Mục đích thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở

1. Tạo điều kiện để người lao động được biết, được tham gia ý kiến, được quyết định và giám sát những vấn đề có liên quan đến quyền, lợi ích, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động đang làm việc tại Tổng công ty Khánh Việt (sau đây viết tắt là Tổng công ty).
2. Nâng cao trách nhiệm, nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với người lao động; tạo điều kiện để người sử dụng lao động, người lao động, thực hiện quyền dân chủ theo quy định của pháp luật.
3. Thiết lập mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định, góp phần ngăn ngừa và hạn chế tranh chấp lao động trong quá trình sản xuất, kinh doanh.

Điều 2. Phạm vi và đối tượng áp dụng

1. Quy chế này quy định nguyên tắc, nội dung, hình thức thực hiện dân chủ tại Tổng công ty; quy định các quyền và trách nhiệm của người sử dụng lao động, người lao động, tổ chức đại diện tập thể người lao động và các tổ chức chính trị - xã hội hoạt động tại Tổng công ty đối với các nội dung người lao động được biết, được tham gia ý kiến, được quyết định, được kiểm tra, giám sát và các hình thức thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc theo quy định pháp luật hiện hành.
2. Đối tượng áp dụng là đại diện người sử dụng lao động (Chủ tịch Hội đồng thành viên và người được Chủ tịch Hội đồng thành viên ủy quyền) và người lao động trong toàn Tổng công ty Khánh Việt; Ban chấp hành Công đoàn Tổng công ty và Ban chấp hành Công đoàn cơ sở (sau đây viết chung là tổ chức đại diện tập thể người lao động), nhóm đối thoại của người lao động (nếu có).

Điều 3. Nguyên tắc thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở

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 sử dụng lao động, người lao động và các tổ chức, cá nhân khác liên quan trong Tổng công ty.
3. Tổ chức thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại Tổng công ty không được trái pháp luật và đạo đức xã hội.

Điều 4. Những hành vi cấm khi thực hiện dân chủ ở cơ sở



1. Thực hiện trái các quy định của pháp luật.
2. Xâm phạm an ninh quốc gia, trật tự an toàn xã hội, lợi ích của Nhà nước.
3. Xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động và người lao động.
4. Trù dập, phân biệt đối xử với người tham gia đối thoại, người khiếu nại, tố cáo.

Chương II

NỘI DUNG, HÌNH THỨC THỰC HIỆN QUY CHẾ DÂN CHỦ Ở CƠ SỞ

Điều 5. Nội dung, hình thức người sử dụng lao động phải công khai

1. Nội dung:
 - 1.1. Chủ tịch Hội đồng thành viên công khai
 - a) Phương hướng, kế hoạch sản xuất kinh doanh, tình hình thực hiện kế hoạch sản xuất, kinh doanh; các chủ trương lớn về thay đổi phương thức quản lý và chuyển đổi doanh nghiệp;
 - b) Điều lệ Tổ chức và Hoạt động của Tổng công ty và các quy chế, quy định của Tổng công ty liên quan đến nghĩa vụ, quyền lợi của người lao động.
 - c) Các nội dung khác theo quy định của pháp luật.
 - 1.2. Nội dung Giám đốc đơn vị công khai
 - a) Các chủ trương, phương hướng, kế hoạch sản xuất kinh doanh, tình hình thực hiện kế hoạch sản xuất, kinh doanh hàng năm của đơn vị;
 - b) Quy chế, quy định của đơn vị bao gồm: Quy chế Tổ chức và Hoạt động; Nội quy lao động; Quy chế đối thoại; quy chế và quy định khác về Hội nghị người lao động; thang lương, bảng lương, định mức lao động; bảo hộ lao động; quy trình vận hành máy móc, thiết bị, an toàn lao động, vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường, phòng chống cháy nổ; quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh hoặc bí mật công nghệ; thi đua, khen thưởng, kỷ luật; chế độ lương, thưởng;
 - c) Tình hình thực hiện các chế độ, chính sách tuyển dụng, sử dụng lao động, đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, tay nghề, khâu trừ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế cho người lao động...;
 - d) Thỏa ước lao động tập thể;
 - e) Nghị quyết Hội nghị người lao động;
 - f) Việc trích lập và sử dụng quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi và các quỹ do người lao động đóng góp (nếu có);
 - g) Việc trích nộp kinh phí công đoàn, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp;

h) Tình hình 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;

i) Nội dung khác theo quy định pháp luật.

2. Hình thức:

Căn cứ vào tình hình sản xuất, kinh doanh, cơ cấu tổ chức đơn vị, nội dung người lao động được tham gia ý kiến và quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc mà người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động thống nhất lựa chọn hình thức sau đây:

a) Niêm yết công khai tại nơi làm việc;

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

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

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

đ) Hình thức khác mà pháp luật không cấm.

Điều 6. Nội dung, hình thức người lao động được tham gia ý kiến

1. Nội dung:

a) Xây dựng, sửa đổi, bổ sung nội quy, quy chế và các văn bản quy định khác của doanh nghiệp liên quan đến nghĩa vụ, quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động;

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

c) 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;

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

2. Hình thức:

Căn cứ vào tình hình sản xuất, kinh doanh, cơ cấu tổ chức đơn vị, nội dung người lao động được tham gia ý kiến và quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc mà người sử dụng lao động và đại diện người lao động thống nhất lựa chọn hình thức sau đây:

a) Tham gia trực tiếp Hội nghị người lao động hoặc thông qua tổ chức đại diện người lao động tại đơn vị, nhóm đối thoại của người lao động tại hội nghị người lao động, đối thoại tại nơi làm việc;

b) Gửi góp ý, kiến nghị trực tiếp;

c) Hình thức khác mà pháp luật không cấm.

Điều 7. Nội dung, hình thức người lao động được quyết định

1. Nội dung:

a) Giao kết, thỏa thuận sửa đổi, bổ sung, chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật.

b) Gia nhập hoặc không gia nhập tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

c) Tham gia hoặc không tham gia đình công theo đúng quy định của pháp luật.

d) Biểu quyết nội dung thương lượng tập thể đã đạt được theo quy định của pháp luật;

đ) Các nội dung khác theo quy định của pháp luật hoặc theo thỏa thuận của các bên.

2. Hình thức:

Căn cứ vào tình hình sản xuất, kinh doanh, cơ cấu tổ chức đơn vị, nội dung người lao động được tham gia ý kiến và quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc mà người sử dụng lao động và đại diện người lao động thống nhất lựa chọn hình thức sau đây:

a) Tham gia trực tiếp Hội nghị người lao động hoặc thông qua tổ chức đại diện người lao động tại đơn vị, nhóm đối thoại của người lao động tại hội nghị người lao động, đối thoại tại nơi làm việc;

b) Kiến nghị trực tiếp;

c) Hình thức khác mà pháp luật không cấm.

Điều 8. Nội dung, hình thức người lao động được kiểm tra, giám sát

1. Nội dung:

a) Việc thực hiện hợp đồng lao động và Thỏa ước lao động tập thể;

b) Việc thực hiện Nội quy lao động, các quy chế và các văn bản quy định khác của đơn vị hoặc Tổng công ty liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động;

c) Việc sử dụng quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi, các quỹ do người lao động đóng góp;

d) Việc trích nộp kinh phí công đoàn, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm tai nạn và bệnh nghề nghiệp của người sử dụng lao động;

đ) 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;

e) Việc thực hiện Nghị quyết Hội nghị người lao động.

2. Hình thức kiểm tra, giám sát:

Căn cứ vào tình hình sản xuất, kinh doanh, cơ cấu tổ chức đơn vị, nội dung người lao động được tham gia ý kiến và quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc mà người sử dụng lao động và đại diện người lao động thống nhất lựa chọn hình thức sau đây:

a) Tham gia trực tiếp Hội nghị người lao động hoặc thông qua tổ chức đại diện người lao động tại đơn vị, nhóm đối thoại của người lao động tại Hội nghị người lao động, đối thoại tại nơi làm việc;

b) Gửi góp ý, kiến nghị trực tiếp;

c) Hình thức khác mà pháp luật không cấm.

Chương III

ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC, HỘI NGHỊ NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ HÌNH THỨC KHÁC THỰC HIỆN DÂN CHỦ Ở CƠ SỞ

Điều 9. 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 lần/năm;

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

c) Khi có vụ việc quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36, các Điều 42, 43, 93, 104, 118 và khoản 1 Điều 128 của Bộ luật Lao động.

3. Thời điểm tổ chức đối thoại định kỳ trùng với thời điểm tổ chức hội nghị người lao động thì đơn vị không phải tổ chức đối thoại định kỳ theo điểm a khoản 2 điều này.

4. Nội dung đối thoại, số lượng, thành phần tham gia đối thoại, thời gian, thời điểm đối thoại, quy trình tổ chức đối thoại thực hiện theo quy chế hoặc quy định đối thoại của đơn vị không trái với quy định tại Điều 64 của Bộ luật Lao động.

Điều 10. Hội nghị người lao động

1. Hội nghị người lao động do người sử dụng lao động phối hợp với tổ chức đại diện tập thể lao động tại đơn vị 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.

3. Nội dung Hội nghị người lao động thực hiện theo quy định tại Điều 64 của Bộ luật Lao động và các nội dung khác do hai bên thỏa thuận.

4. 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 định của đơn vị về Hội nghị người lao động và Nghị quyết Hội nghị người lao động không trái quy định pháp luật về thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

Điều 11. Các hình thức thực hiện dân chủ khác

1. Cung cấp và trao đổi thông tin tại các cuộc họp giao ban của toàn đơn vị hoặc tại các cuộc họp chuyên môn của các phòng, ban, bộ phận, phân xưởng, tổ, đội sản xuất kinh doanh...

2. Niêm yết công khai những nội dung phải công khai tại những địa điểm thuận lợi trong đơn vị.

3. Cung cấp thông tin qua hệ thống công thông tin điện tử Tổng công ty hoặc các ấn phẩm bản tin nội bộ, báo cáo thường niên...

4. Biểu quyết tại các cuộc họp, hội nghị trong đơn vị.

5. Kiến nghị, khiếu nại, tố cáo theo quy định của pháp luật.

Chương IV ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 12. Tổ chức thực hiện

1. Quy chế có hiệu lực kể từ ngày được ban hành theo Quyết định, thay thế Quy chế Dân chủ cơ sở Tổng công ty Khánh Việt được phê duyệt theo Quyết định số 147A/QĐ-HĐTV ngày 15/8/2013 của Hội đồng thành viên Tổng công ty Khánh Việt.

2. Người sử dụng lao động, đại diện tập thể người lao động và các tổ chức khác tại Tổng công ty căn cứ Quy chế này và điều kiện thực tế của đơn vị để tổ chức triển khai, phổ biến Quy chế này đến người lao động.

3. Trong quá trình thực hiện Quy chế, nếu có vấn đề vướng mắc phát sinh, người sử dụng lao động và đại diện tập thể người lao động Tổng công ty cùng phối hợp thảo luận, bổ sung và chỉnh sửa để hoàn thiện Quy chế./.

TU. CHỦ TỊCH HỘI ĐỒNG THÀNH VIÊN



Nguyễn Đình Hương