

Số: **34** /QĐ-TGD

Hà Nội, ngày 12 tháng 3 năm 2019

QUYẾT ĐỊNH
Về việc ban hành Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc

**TỔNG GIÁM ĐỐC TỔNG CÔNG TY
MÁY ĐỘNG LỰC VÀ MÁY NÔNG NGHIỆP VIỆT NAM - CTCP**

Căn cứ Nghị định số 149/2018/NĐ-CP ngày 07/11/2018 của Chính phủ quy định chi tiết khoản 3 Điều 63 Bộ luật lao động ngày 18/6/2012 về thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc;

Căn cứ Điều lệ tổ chức hoạt động của Tổng công ty Máy động lực và Máy nông nghiệp Việt Nam - CTCP (VEAM) đã được thông qua tại Đại hội đồng cổ đông ngày 29/6/2018;

Theo đề nghị của Trưởng phòng Pháp chế,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo quyết định này Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.

Điều 3. Các phòng, ban Văn phòng Công ty mẹ, Giám đốc các Chi nhánh chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Đảng ủy (để b/c);
- HĐQT (để b/c);
- Ban kiểm soát;
- Công đoàn VEAM (để phối hợp);
- Đăng trang tin nội bộ;
- Lưu: VT.

Q. TỔNG GIÁM ĐỐC

Ngô Văn Tuyền

QUY CHẾ
DÂN CHỦ Ở CƠ SỞ TẠI NƠI LÀM VIỆC

*(Kèm theo Quyết định số 34 /QĐ-TGD ngày 12/3/2019 của Tổng giám đốc
Tổng công ty Máy động lực và Máy nông nghiệp Việt Nam - CTCP)*

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng

1. Quy chế này quy định nguyên tắc, nội dung, hình thức thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc của người sử dụng lao động là Tổng công ty Máy động lực và Máy nông nghiệp - CTCP (VEAM).
2. Quy chế này áp dụng đối với Văn phòng Công ty mẹ và bao gồm Chi nhánh Nghệ An, Chi nhánh TP. Hồ Chí Minh.
3. Các Chi nhánh Nhà máy ô tô và Chi nhánh Nhà máy đúc ban hành Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc áp dụng đối với từng Chi nhánh.
4. Người lao động quy định trong Quy chế này là lao động làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động.
5. Tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở Văn phòng Công ty mẹ là Ban chấp hành công đoàn cơ sở Văn phòng VEAM. Trong các trường hợp quy định tại Quy chế này có liên quan đến các Chi nhánh thì Ban chấp hành công đoàn trên cơ sở sẽ cùng đại diện cho tập thể người lao động.
6. Trách nhiệm trực tiếp đối thoại với người lao động của người sử dụng lao động là người ký hợp đồng lao động với người lao động.

Điều 2. Nguyên tắc thực hiện 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 sử dụng lao động và người lao động.
3. Thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc nhưng không được trái pháp luật và đạo đức xã hội.

Điều 3. Nội dung người sử dụng lao động phải công khai

1. Tình hình thực hiện nhiệm vụ, sản xuất, kinh doanh.
2. 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.

3. Thỏa ước lao động tập thể giữa người sử dụng lao động và người lao động.

4. Nghị quyết Hội nghị người lao động.

5. Việc trích lập, sử dụng quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi và các quỹ do người lao động đóng góp (nếu có).

6. Việc trích nộp kinh phí công đoàn, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

7. 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.

8. Việc công khai các nội dung được quy định tại các khoản từ khoản 1 đến khoản 7 Điều này được thực hiện theo một hoặc nhiều hình thức sau đây tùy theo từng trường hợp công khai:

a) Đăng trên trang tin nội bộ của VEAM.

b) Gửi bằng văn bản tới các phòng, ban Văn phòng VEAM, các Chi nhánh có liên quan và tổ chức công đoàn.

c) Công bố tại các hội nghị, các cuộc họp định kỳ của Ban điều hành có sự tham gia của các trưởng, phó các phòng, ban Văn phòng Công ty mẹ, các Giám đốc chi nhánh, đại diện tổ chức công đoàn trên cơ sở và công đoàn cơ sở Văn phòng VEAM.

Điều 4. Nội dung người lao động được tham gia ý kiến

1. 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.

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

5. Tất cả các nội dung tham gia ý kiến của người lao động quy định tại các khoản từ khoản 1 đến khoản 4 Điều này được thực hiện thông qua tổ chức công đoàn.

Điều 5. Nội dung người lao động được quyết định

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

2. 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. Các nội dung khác theo quy định của pháp luật.

Điều 6. Nội dung người lao động được kiểm tra, giám sát

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 doanh nghiệp liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

3. Việc sử dụng quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi, các quỹ do người lao động đóng góp.

4. 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.

5. 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.

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

7. Tất cả các nội dung người lao động được kiểm tra, giám sát quy định tại các khoản từ khoản 1 đến khoản 6 Điều này được thực hiện thông qua tổ chức công đoàn hoặc có sự tham gia của tổ chức công đoàn.

Điều 7. Đối thoại tại nơi làm việc

1. Đối thoại tại nơi làm việc được thực hiện thông qua việc trao đổi trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động hoặc giữa đại diện tập thể lao động với người sử dụng lao động. Đối thoại tại nơi làm việc được thực hiện định kỳ hoặc khi một bên có yêu cầu.

2. 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 đề xuất của tổ chức công đoàn và thống nhất với người sử dụng lao động. Thời điểm tổ chức đối thoại định kỳ nếu trùng với thời điểm tổ chức hội nghị người lao động quy định tại Điều 8 Quy chế này thì doanh nghiệp không tổ chức đối thoại định kỳ.

3. Người lao động có yêu cầu cá nhân đối thoại với người sử dụng lao động về bất kỳ nội dung gì liên quan đến quản lý doanh nghiệp, đến quyền lợi chung của người lao động có thể đăng ký đối thoại với người sử dụng lao động bất cứ khi nào có yêu cầu đối thoại. Việc sắp xếp lịch đối thoại thông qua Văn phòng tổng hợp.

4. Trường hợp người lao động có yêu cầu cá nhân đối thoại với người sử dụng lao động liên quan đến quyền lợi của cá nhân mình thì được tổ chức đối thoại trong thời gian từ 14h đến 17h của ngày thứ 6 cuối cùng hàng tháng.

Trường hợp người sử dụng lao động có lịch công tác khác vào ngày này thì Văn phòng tổng hợp thông báo một ngày đối thoại khác gần nhất cho người lao động.

Điều 8. 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 người lao động Văn phòng Cơ quan VEAM và đại biểu của Chi nhánh Nghệ An và Chi nhánh TP. Hồ Chí Minh. Tùy theo điều kiện tổ chức, Hội nghị có thể mời đại biểu của Chi nhánh Nhà máy ô tô và Chi nhánh Nhà máy đúc tham dự.

3. Nội dung hội nghị người lao động thực hiện theo quy định tại Điều 64 của Bộ luật lao động thực hiện đối thoại theo các nội dung sau:

- 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, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc.
 - c) Điều kiện làm việc.
 - d) Yêu cầu của người lao động, tập thể lao động đối với người sử dụng lao động.
 - e) Yêu cầu của người sử dụng lao động với người lao động, tập thể lao động.
 - f) Nội dung khác mà hai bên quan tâm.
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 do người sử dụng lao động và đại diện tổ chức công đoàn phối hợp quyết định. Hình thức phổ biến kết quả hội nghị người lao động thực hiện theo quy định tại khoản 8 Điều 3 Quy chế này.

Điều 9. Các hình thức thực hiện dân chủ khác

Người lao động có thể thực hiện các hình thức dân chủ khác bằng các hình thức sau đây:

- 1. Sử dụng email, gửi thư hoặc tin nhắn để gửi ý kiến trực tiếp đến người sử dụng lao động, hoặc thông qua tổ chức công đoàn. Các địa chỉ email không phải hệ thống email của VEAM và thư hoặc tin nhắn điện thoại cần phải có thông tin cụ thể (tên, đơn vị làm việc) của người gửi.
- 2. Kiến nghị, khiếu nại, tố cáo theo quy định của pháp luật.
- 3. Các hình thức khác (nếu có) do tổ chức công đoàn đại diện người lao động đề xuất.

Điều 10. 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, đảm bảo thực hiện đầy đủ các quy định tại Nghị định số 149/2018/NĐ-CP của Chính Phủ.

2. Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc được ban hành sau khi có sự tham gia thống nhất ý kiến của tổ chức công đoàn và được phổ biến đến từng phòng, ban Văn phòng cơ quan VEAM, Chi nhánh TP. Hồ Chí Minh và Chi nhánh Nghệ An.

Điều 11. Điều khoản thi hành

1. Quy chế có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký ban hành, thay thế Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc ban hành kèm theo Quyết định số 218/QĐ-VEAM/BPC ngày 27/12/2017 của Tổng giám đốc.

2. Giám đốc Chi nhánh Nhà máy ô tô và Giám đốc Chi nhánh nhà máy đúc có trách nhiệm căn cứ Quy chế này để ban hành Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc của Chi nhánh phù hợp với các quy định của pháp luật.

3. Trong quá trình thực hiện, nếu có những vướng mắc cần thay đổi, bổ sung, thì đại diện công đoàn và người sử dụng lao động cùng bàn bạc sửa đổi Quy chế cho phù hợp./.

Q. TỔNG GIÁM ĐỐC



Ngô Văn Tuyền