

QUYẾT ĐỊNH

**Về việc ban hành Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc
của Công ty Cổ phần Cảng Nghệ Tĩnh**

Căn cứ Luật doanh nghiệp số 59/2020/QH14, ngày 17 tháng 06 năm 2020;
Căn cứ Điều lệ tổ chức và hoạt động của Công ty Cổ phần Cảng Nghệ Tĩnh;
Căn cứ Nghị định 145/2020/NĐ-CP, ngày 14 tháng 12 năm 2020, 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;

Sau khi lấy ý kiến của BCH Công đoàn Công ty Cổ phần Cảng Nghệ Tĩnh
về Quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc của Công ty CP Cảng Nghệ Tĩnh;
Theo đề nghị của Ông Trưởng Phòng TCCB-LĐ công ty,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này “Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi
làm việc của Công ty Cổ phần Cảng Nghệ Tĩnh”, bao gồm 3 chương và 15 điều.

(Có quy chế kèm theo)

Điều 2. a. Những qui định trước đây về việc thực hiện dân chủ ở cơ sở tại
nơi làm việc của Công ty CP Cảng Nghệ Tĩnh trái với Quyết định này đều bãi bỏ.

b. Trong quá trình thực hiện Quy chế thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm
thuộc Công ty CP Cảng Nghệ Tĩnh nếu có những vấn đề bất hợp lý thì tiếp tục điều
chỉnh, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp.

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

Điều 3. Các Ông: Phó tổng giám đốc, Kế toán trưởng, Chủ tịch Công đoàn
công ty, Trưởng các phòng, các đơn vị trực thuộc và toàn thể người lao động trong
toàn công ty Cổ phần Cảng Nghệ Tĩnh chịu trách nhiệm thi hành quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3.
- HĐQT cty (b/c)
- Đảng ủy cty (b/c)
- Tổng Giám đốc.
- Lưu: VT, TCCB-LĐ.





QUY CHẾ

Về việc thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc
thuộc Công ty Cổ phần Cảng Nghệ Tĩnh
(Ban hành kèm theo QĐ số 75/QĐ-CNT ngày 10/03/2022 của
Tổng Giám đốc Cảng Nghệ Tĩnh)

CHƯƠNG I NHỮNG QUY ĐỊNH THỰC HIỆN DÂN CHỦ

Điều 1. Mục đích thực hiện dân chủ trong Công ty

1. Thực hiện dân chủ nhằm giúp người sử dụng lao động, người lao động có thể chia sẻ mong muốn, nghe, hiểu, thực hiện các nội dung trong quan hệ lao động. Giúp cho quản lý nhân sự lành mạnh, tập trung vào đổi mới, sáng tạo trong công việc được đưa ra để nâng cao năng suất, hiệu quả làm việc, chia sẻ lợi ích và khó khăn.

2. 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.

3. Nâng cao trách nhiệm, nghĩa vụ của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật trong việc thực hiện quyền dân chủ cho người lao động.

4. Thiết lập mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định, góp phần ngăn ngừa các rủi ro và hạn chế tranh chấp lao động trong quá trình sản xuất, kinh doanh.

- Đẩy mạnh hiệu quả trong sản xuất kinh doanh.

- Nâng cao đời sống, tạo thêm việc làm cho người lao động.

- Đảm bảo hài hoà lợi ích của Công ty, Ban quản lý điều hành công ty và của người lao động tương ứng với hiệu quả SXKD.

Điều 2. Phạm vi, đối tượng áp dụng:

1. Phạm vi.

Quy chế này quy định việc thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc thuộc Công ty Cổ phần Cảng Nghệ Tĩnh .

2. Đối tượng áp dụng

- Người sử dụng lao động trong công ty;

- Công đoàn cơ sở;
- Người lao động đang làm việc tại Công ty, kể cả người lao động trong thời gian học nghề, thử việc.

Điều 3. 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 tổ chức công đoàn;
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 4. Nội dung người sử dụng lao động công khai:

1. Tình hình sản xuất, kinh doanh của Công ty cổ phần Cảng Nghệ Tĩnh;
2. Các nội quy, quy chế của Công ty:
 - + Điều lệ Công ty CP Cảng Nghệ Tĩnh;
 - + Nội quy lao động;
 - + Quy chế tiền lương, tiền thưởng; Hệ thống thang bảng lương; Định mức - đơn giá tiền lương; Quy chế thi đua - khen thưởng;
 - + Quy định thực hiện về công tác ATVSLĐ; 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. Thỏa ước lao động tập thể;
4. Việc trích lập, sử dụng quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi và các quỹ do người lao động đóng góp;
5. Việc trích nộp kinh phí công đoàn, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động;
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. Nội dung khác liên quan đến quyền và nghĩa vụ của Người lao động (NLĐ).

Điều 5. 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 của người sử dụng lao động liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động;

2. Xây dựng, sửa đổi, bổ sung thang bảng lương; Định mức - đơn giá tiền lương; 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. Nội dung khác liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động, các ý kiến đóng góp xây dựng công ty phát triển.

Điều 6. Cách thức công khai của người sử dụng lao động:

1. Niêm yết công khai tại nơi làm việc thông qua bảng tin, trên trang Website của công ty và các hình thức công bố thông tin khác;

2. Thông báo bằng văn bản kết luận các cuộc họp, các cuộc đối thoại định kỳ, đối thoại đột xuất giữa người sử dụng lao động và công đoàn cơ sở; hội nghị người lao động; thông báo kết quả quá trình thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể;

3. Gặp gỡ trao đổi trực tiếp tại các cuộc họp lãnh đạo chủ chốt hoặc tại các cuộc họp từ tổ đến toàn công ty hoặc tại các cuộc họp chuyên môn của các phòng, các đơn vị trực thuộc trong toàn cảng; gặp gỡ trao đổi trực tiếp người lao động tại nơi sản xuất;

4. Thông qua tổ chức công đoàn để thông báo đến người lao động;

5. Tổ chức lấy ý kiến trực tiếp người lao động, do Tổng giám đốc, Ban chấp hành (BCH) Công đoàn trong công ty thực hiện.

Điều 7. Cách thức tham gia ý kiến của người lao động:

1. Tham gia ý kiến trực tiếp với lãnh đạo công ty; thông qua quản lý trực tiếp; quản lý các bộ phận; công đoàn cơ sở.

2. Tham gia ý kiến tại hội nghị người lao động, đối thoại tại nơi làm việc;

3. Gửi văn bản cho quản lý để góp ý, kiến nghị;

4. Gửi góp ý thông qua hòm thư, email, tin nhắn...

Điều 8. Nội dung, hình thức người lao động được quyết định:

1- Nội dung người lao động được quyết định:

a. Giao kết, 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 người lao động tại cơ sở;
 - c. Tham gia hoặc không tham gia đình công theo quy định của pháp luật;
- 2- Hình thức thể hiện quyết định:

- a. Biểu quyết nội dung thương lượng tập thể;
- b. Biểu quyết các nội dung tại các cuộc họp liên quan đến quyền, lợi ích của NLD.
- c. Các hình thức khác mà pháp luật cho phép.

Điều 9. Nội dung người lao động được kiểm tra, giám sát:

- a. Việc thực hiện Hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể;
- b. Việc thực hiện nội quy lao động, nội quy, quy chế và các văn bản quy định khác của người sử dụng lao động liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích 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, bảo hiểm tai nạn lao động của người sử dụng lao động;
- d. Việc 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.
- e. Việc thực hiện Nghị quyết Hội nghị người lao động; kết quả đối thoại, các nội dung liên quan đến quyền và lợi ích của NLD.

CHƯƠNG II
HÌNH THỨC THỰC HIỆN DÂN CHỦ Ở CƠ SỞ
Mục 1
ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC

Điều 10. Trách nhiệm tổ chức đối thoại tại nơi làm việc

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 thông qua tổ chức công đoàn 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.

1. Số lượng, thành phần tham gia đối thoại tại nơi làm việc.

a. Bên Người sử dụng lao động (NSDLĐ).

Số lượng, thành phần đại diện tham gia đối thoại tại nơi làm việc sẽ do Người sử dụng lao động quyết định trên cơ sở căn cứ vào điều kiện sản xuất, kinh doanh, tổ chức lao động. Tuy nhiên số lượng, thành phần đại diện cho Người sử dụng lao động để tham gia đối thoại tại nơi làm việc phải 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.

b. Bên Người lao động .

Căn cứ điều kiện sản xuất, kinh doanh, tổ chức lao động, cơ cấu, số lượng lao động và các yếu tố xác định số lượng, thành phần tham gia đối thoại nhưng phải bảo đảm số lượng ít nhất từ 14 người đến 18 người (theo quy định tại NĐ 145/2020/NĐ-CP). Căn cứ tình hình thực tế SXKD tại công ty, xác định số lượng người lao động tham gia đối thoại tại nơi làm việc là 15 người và được phân bổ tới các phòng và các đơn vị trong toàn công.

c. Bên tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở (BCH Công đoàn công ty).

Tổ chức đại diện Người lao động (BCH Công đoàn công ty) 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 lao động trên cơ sở căn cứ vào số lượng người đại diện đối thoại của bên Người lao động.

(Khi tiến hành đối thoại tại nơi làm việc, ngoài các thành viên tham gia đối thoại đã nêu ở trên, các 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 của Bộ luật Lao động 2019).

d. Về thành phần tham gia

Thành phần tham gia đối thoại định kỳ tại nơi làm việc là đại diện bên Người sử dụng lao động và Người lao động. 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 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 (đối với đại diện bên Người lao động thì số lượng, nhân sự tham gia có thể được bầu tại Hội nghị người lao động hàng năm)

2. Về Số lần, thời gian tổ chức.

Tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc được quy định tại Điều 39 Nghị định 145/2020/NĐ-CP. Theo đó, Người sử dụng lao động có trách nhiệm phối hợp với tổ chức đại diện Người lao động, nhóm đại diện đối thoại của Người lao động tổ chức đối thoại định kỳ ít nhất một năm một lần và theo quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc để trao đổi thảo luận các nội dung quy định tại Điều 64 của Bộ Luật lao động năm 2019 (Trường hợp thời điểm tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc trùng với thời điểm tổ chức Hội nghị người lao động thì công ty không phải tổ chức đối thoại định kỳ, nhưng khi tổ chức Hội nghị người lao động phải đảm bảo đầy đủ nội dung đối thoại định kỳ theo quy định).

Các trường hợp phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc

Theo quy định của Bộ luật lao động 2019, NSDLĐ (Tổng giám đốc công ty) phải có trách nhiệm phối hợp với tổ chức đại diện NLD (BCH Công đoàn Công ty) để tổ chức đối thoại tại nơi làm việc trong các trường hợp sau đây:

a. Trường hợp thứ nhất: NSDLĐ (Tổng giám đốc công ty) có trách nhiệm phối hợp với tổ chức đại diện NLD (BCH Công đoàn công ty) để tổ chức đối thoại tại nơi làm việc định kỳ ít nhất 01 năm một lần;

b. Trường hợp thứ hai: Đối thoại tại nơi làm việc được tổ chức khi có yêu cầu của một hoặc các bên, bao gồm khi có yêu cầu của NSDLĐ (Tổng giám đốc công ty) hoặc tổ chức đại diện NLD (BCH Công đoàn công ty);

c. Trường hợp thứ ba: Phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc khi xảy ra các vụ việc thuộc các trường hợp sau: NLD thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động; NSDLĐ thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; Xây dựng phương án sử dụng lao động do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; Xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động áp dụng đối với NLD của doanh nghiệp; Thưởng cho NLD; Ban hành nội quy lao động; Tạm đình chỉ công việc của NLD...

3. Điều kiện tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc.



Đôi thoại định kỳ tại nơi làm việc chỉ được tiến hành khi bên NSDLĐ có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật hoặc người được ủy quyền và bên NLD có sự tham gia của trên 70% tổng số thành viên đại diện quy định của pháp luật.

4. Nội dung đôi thoại định kỳ tại nơi làm việc.

Theo quy định tại Điều 64 Nghị định 145/2020/NĐ-CP, nội dung đôi thoại định kỳ tại nơi làm việc phải có các nội dung sau:

Nội dung các vụ việc phải tổ chức đôi thoại theo quy định của pháp luật;

Ngoài ra, tại cuộc đôi thoại định kỳ tại nơi làm việc, các bên lựa chọn một hoặc một số nội dung sau đây để tiến hành đôi thoại:

- Tình hình sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ;
- 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;
- Điều kiện làm việc;
- Yêu cầu của NLD, tổ chức đại diện NLD đối với NSDLĐ;
- Yêu cầu của NSDLĐ đối với NLD, tổ
- Yêu cầu của NLD, tổ chức đại diện NLD đối với NSDLĐ;
- Yêu cầu của NSDLĐ đối với NLD, tổ chức đại diện NLD;
- Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm.

Nội dung cuộc đôi thoại phải được lập thành biên bản và có chữ ký của người đại diện theo pháp luật của NSDLĐ hoặc người được ủy quyền và chữ ký của người đại diện từng tổ chức đại diện NLD và của người đại diện cho nhóm đại diện đôi thoại của NLD.

5. Trách nhiệm của các bên khi tham gia đôi thoại (theo quy định tại khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động).

a. Người sử dụng lao động có trách nhiệm: (Tổng giám đốc Công ty)

- Phối hợp với tổ chức đại diện người lao động (BCH Công đoàn công ty) để tổ chức đôi thoại tại nơi làm việc theo quy định tại khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động.

- Bố trí địa điểm, thời gian và các điều kiện vật chất cần thiết khác để tổ chức các cuộc đôi thoại tại nơi làm việc.

- Cử thành viên đại diện NSDLĐ tham gia đối thoại;
- 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.

b. Tổ chức đại diện người lao động (BCH Công đoàn công ty) và đại biểu đại diện cho người lao động có trách nhiệm:

- Cử thành viên đại diện tham gia đối thoại theo quy định;
- Tham gia ý kiến với người sử dụng lao động về nội dung quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc;
- Lấy ý kiến người lao động, tổng hợp và chuẩn bị nội dung đề nghị đối thoại;
- 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 này và quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

Ngoài ra, NSDLĐ, tổ chức đại diện NLD tại cơ sở có trách nhiệm gửi nội dung đối thoại cho các bên tham gia đối thoại chậm nhất là 05 ngày làm việc trước ngày bắt đầu tổ chức đối thoại định kỳ.

Bên cạnh đó, NSDLĐ có trách nhiệm công bố công khai tại nơi làm việc những nội dung chính của đối thoại; tổ chức đại diện NLD phổ biến những nội dung chính của đối thoại đến NLD là thành viên trong vòng 03 ngày kể từ kết thúc đối thoại định kỳ tại nơi làm việc.

Như vậy, hằng năm NSDLĐ có trách nhiệm phải phối hợp với tổ chức đại diện NLD tại cơ sở tổ chức đối thoại định kỳ ít nhất mỗi năm một lần. Nội dung cuộc đối thoại phải được ghi bằng biên bản, bao gồm các nội dung như mẫu biên bản đối thoại định kỳ tại nơi làm việc.

Mục 2

HỘI NGHỊ NGƯỜI LAO ĐỘNG

Điều 11. Hội nghị người lao động

Hội nghị người lao động tại Công ty Cổ phần Cảng Nghệ Tĩnh là cuộc họp do người sử dụng lao động (Tổng giám đốc công ty) phối hợp với BCH công đoàn công ty tổ chức một năm 01 lần theo hình thức hội nghị đại biểu nhằm trao đổi thông tin và thực hiện, theo quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019 và Nghị định số 145/2020 của Chính phủ.

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.

Điều 12. Phổ biến, triển khai, giám sát thực hiện nghị quyết hội nghị người lao động

1. Tổng giám đốc công ty có trách nhiệm chủ trì, phối hợp với BCH Công đoàn công ty phổ biến kết quả hội nghị người lao động đến toàn thể người lao động và tổ chức triển khai nghị quyết hội nghị người lao động trong công ty.

2. BCH công đoàn công ty có trách nhiệm phối hợp với Tổng giám đốc công ty phổ biến kết quả hội nghị người lao động đến toàn thể người lao động trong công ty; tổ chức kiểm tra, giám sát tình hình thực hiện nghị quyết hội nghị người lao động trong đơn vị.

3. Đại biểu tham dự hội nghị người lao động có trách nhiệm phổ biến kết quả và nghị quyết hội nghị người lao động đến những người lao động không tham dự hội nghị người lao động ở các phòng, các đơn vị trực thuộc trong toàn cảng nơi bầu mình làm đại diện tham dự hội nghị đại biểu.

**CHƯƠNG III
ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

Điều 13. Quy chế này được phổ biến đến toàn thể Ban lãnh đạo, BCH Công đoàn, người lao động trong Công ty đều có trách nhiệm thực hiện đầy đủ kể từ ngày ký. Các quy định trước đây trái với Quy chế này đều được bãi bỏ.

Điều 14. Tổng Giám đốc công ty, Ban quản lý điều hành công ty, BCH Công đoàn, các phòng, đơn vị phối hợp triển khai chỉ đạo thực hiện tốt quy chế này. Động viên, khen thưởng kịp thời những người thực hiện tốt qui chế dân chủ, đấu tranh chống tiêu cực, gây mất đoàn kết nội bộ, đồng thời xử lý nghiêm các vi phạm trong thực hiện qui chế dân chủ.

Điều 15. 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 công đoàn cơ sở 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./.

