

UBND TỈNH THÁI BÌNH
SỞ LAO ĐỘNG
THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Số: /SLĐTBXH-LĐTLBHXH

Thái Bình, ngày tháng năm 2021

V/v thực hiện các quy định của pháp
luật lao động và hướng dẫn thực hiện
Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc

Kính gửi:

- Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt nam tỉnh;
- Sở Công thương;
- Ban Quản lý Khu kinh tế và các Khu công nghiệp tỉnh;
- Liên đoàn Lao động tỉnh;
- Ủy ban nhân dân huyện, thành phố.

Sau khi Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019 của Quốc hội và 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 kiện lao động và quan hệ lao động có hiệu lực thi hành, phần lớn người sử dụng lao động và người lao động đã chủ động nghiên cứu và chấp hành các quy định của pháp luật lao động. Tuy nhiên, do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19 nên việc tổ chức các hội nghị tập huấn, tuyên truyền, phổ biến các quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản QPPL quy định chi tiết và hướng dẫn thực hiện Bộ luật Lao động còn chưa được kịp thời, dẫn đến một số người sử dụng lao động và người lao động trên địa bàn tỉnh còn chưa nắm bắt và thực hiện tốt các quy định của pháp luật lao động.

Thực hiện chỉ đạo của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thái Bình tại Thông báo kết luận số 159-TB/TU ngày 03/6/2021 về tiếp tục đẩy mạnh, nâng cao chất lượng, hiệu quả việc xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở; chỉ đạo của Ủy ban nhân dân tỉnh tại Kế hoạch số 132/KH-UBND ngày 23/12/2020 triển khai thực hiện Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 trên địa bàn tỉnh Thái Bình, Công văn số 2261/UBND-KGVX ngày 04/6/2021 về việc triển khai thực hiện chỉ đạo của Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội đề nghị Quý sở, ban, ngành, cơ quan, đơn vị phối hợp, triển khai nội dung sau:

1. Đề nghị Sở Công thương, Ban Quản lý Khu kinh tế và các Khu công nghiệp tỉnh, Ủy ban nhân dân huyện, thành phố chỉ đạo, hướng dẫn các doanh nghiệp thuộc phạm vi, địa bàn quản lý:

- Nghiêm túc chấp hành các quy định của Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019 của Quốc hội và 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 kiện lao động và quan hệ lao động.

- Thực hiện quy định về đối thoại tại nơi làm việc, xây dựng và thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc theo quy định tại Chương V Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ (*theo Phụ lục hướng dẫn kèm theo*).

2. Đề nghị Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh, Liên đoàn Lao động, các đoàn thể chính trị - xã hội tăng cường phối hợp tuyên truyền, vận động các hội viên, đoàn viên thực hiện nghiêm túc quy định pháp luật lao động; tăng cường thực hiện chức năng giám sát và phản biện xã hội, tạo điều kiện để hội viên, đoàn viên tham gia góp ý xây dựng thực hiện pháp luật. Nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động ban thanh tra nhân dân, ban giám sát đầu tư của cộng đồng, tổ hòa giải ở cơ sở. Tiếp tục thành lập và kiện toàn các tổ chức công đoàn và các đoàn thể trong doanh nghiệp; đổi mới nội dung, phương thức hoạt động của các đoàn thể, nhất là tổ chức công đoàn, đoàn thanh niên theo hướng tập trung cho cơ sở, lấy đoàn viên, người lao động làm trung tâm nhằm thu hút, tập hợp đông đảo hội viên, đoàn viên tham gia, tạo chuyển biến tích cực, mạnh mẽ trong hoạt động dân chủ cơ sở tại nơi làm việc.

Sở Lao động – Thương binh và Xã hội kính đề nghị các sở, ban, ngành, đơn vị liên quan, Ủy ban nhân dân huyện, thành phố quan tâm, triển khai, thực hiện./.

Nơi nhận:

- Ban Dân vận Tỉnh ủy
 - Ủy ban nhân dân tỉnh
 - Văn phòng Tỉnh ủy
- } để b/cáo;
- Như Kính gửi;
 - Hiệp hội doanh nghiệp tỉnh;
 - Các sở, ngành, đơn vị liên quan;
 - Lãnh đạo Sở;
 - Phòng LĐTBXH huyện, t/phố;
 - Công TTĐT của Sở LĐTBXH (để đ/tải);
 - Lưu: VT; P.LĐTLBHXH.

**KT. GIÁM ĐỐC
PHÓ GIÁM ĐỐC**

Nguyễn Chiến Thắng

HƯỚNG DẪN

Thực hiện quy định về đối thoại tại nơi làm việc, xây dựng và thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc theo quy định tại Chương V Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ

(Kèm theo Công văn số: /SLĐTBXH-LĐTLBHXH ngày / /2021
của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội)

I. TỔ CHỨC ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC

A. CÁC QUY ĐỊNH CHUNG.

1. Theo quy định tại Khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019 của Quốc hội (sau đây gọi tắt là Bộ luật Lao động năm 2019), thì 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 (*Quy định về Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc*), Điều 42 (*Nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế*), Điều 44 (*Phương án sử dụng lao động*), Điều 93 (*Xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động*), Điều 104 (*Thưởng*), Điều 118 (*Nội quy lao động*) và khoản 1 Điều 128 (*Tạm đình chỉ công việc*) của Bộ luật Lao động năm 2019.

Ngoài ra, 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 được quy định tại Khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động năm 2019.

2. Trách nhiệm tổ chức đối thoại tại nơi làm việc (được quy định tại Điều 37 của Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020):

- 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 năm 2019.

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 năm 2019.

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 số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020.

- Để tổ chức đối thoại tại nơi làm việc, 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 đây:

- + Nguyên tắc đối thoại tại nơi làm việc;
- + Số lượng, thành phần tham gia đối thoại của mỗi bên theo quy định tại Điều 38 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020;
- + Số lần, thời gian tổ chức đối thoại định kỳ hằng năm;
- + 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;
- + Trách nhiệm của các bên khi tham gia đối thoại theo quy định tại khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động;
- + Việc áp dụng quy định tại Điều 176 của Bộ luật Lao động năm 2019 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;
- + Nội dung khác (nếu có).

- Người sử dụng lao động có trách nhiệm cử đại diện bên người sử dụng lao động tham gia đối thoại tại nơi làm việc theo quy định; đồng thời, 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.

3. Về số lượng, thành phần tham gia đối thoại:

Về số lượng, thành phần tham gia đối thoại tại khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động năm 2019 bên phía người sử dụng lao động và người lao động được quy định chi tiết tại Điều 38 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020.

Doanh nghiệp phải xác định danh sách thành viên đại diện tham gia đối thoại của bên người sử dụng lao động và bên người lao động theo hướng dẫn tại Điều 38 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP và việc xác định này được thực hiện định kỳ ít nhất 02 năm một lần, công bố công khai tại nơi làm việc. Trong khoảng thời gian giữa 02 kỳ, 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. Về nội dung đối thoại tại nơi làm việc:

Ngoài nội dung đối thoại bắt buộc theo quy định tại điểm c khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động năm 2019. Các bên lựa chọn một hoặc một số nội dung sau đây để tiến hành đối thoại:

- Tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động;
- 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 người lao động, tổ chức đại diện người lao động đối với người sử dụng lao động;
- Yêu cầu của người sử dụng lao động đối với người lao động, tổ chức đại diện người lao động;
- Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm.

B. CÁC TRƯỜNG HỢP TỔ CHỨC ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC.

1. Tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc (*điểm a khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động năm 2019, Điều 39 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020*)

Theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động năm 2019 và Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc của doanh nghiệp, thì 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.

- Thành phần tham gia đối thoại định kỳ: là đại diện hai bên theo quy định tại khoản 3 mục A phần I Công văn này. 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 của doanh nghiệp.

- 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.

- 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 mục A phần I Công văn này. 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).

- 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. Tổ chức đối thoại khi có yêu cầu của một hoặc các bên (*điểm b khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động năm 2019, Điều 40 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020*)

- 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:

+ 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;

+ 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 mục A phần I Công văn này.

- Chậm nhất 05 ngày làm việc kể từ khi nhận được nội dung yêu cầu đối thoại theo quy định, 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.

- 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 số 145/2020/NĐ-CP (*Bao gồm: 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)*).

- 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.

3. Tổ chức đối thoại khi có vụ việc (điểm c khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động năm 2019, Điều 41 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020)

- 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 các nội dung sau:

+ Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2019;

+ Cho thôi việc đối với người lao động theo quy định tại Điều 42 của Bộ luật Lao động năm 2019;

+ Phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của Bộ luật Lao động năm 2019;

+ Thang lương, bảng lương và định mức lao động theo quy định tại Điều 93 của Bộ luật Lao động năm 2019;

+ Quy chế thưởng theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật Lao động;

+ Nội quy lao động theo quy định tại Điều 118 của Bộ luật Lao động.

*** Trình tự đối thoại khi có vụ việc 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 số 145/2020/NĐ-CP (*Bao gồm: 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)*).

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.

- 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 năm 2019* 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.

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

1. Việc thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc phải tuân thủ các nguyên tắc sau (Điều 42 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020):

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

2. Nội dung, hình thức người sử dụng lao động phải công khai (Điều 43 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020):

- Người sử dụng lao động phải công khai với người lao động những nội dung sau đây:

- + Tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động;

+ 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;

+ Các thỏa ước lao động tập thể mà người sử dụng lao động tham gia;

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

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

+ 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;

+ Nội dung khác theo quy định của pháp luật.

- Những nội dung quy định trên mà pháp luật có quy định cụ thể hình thức phải công khai thì người sử dụng lao động thực hiện công khai theo quy định đó. 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 hình thức sau đây và thể hiện trong Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc của doanh nghiệp theo quy định tại Điều 48 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP:

+ Niêm yết công khai tại nơi làm việc;

+ 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;

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

+ Thông báo trên hệ thống thông tin nội bộ;

+ Hình thức khác mà pháp luật không cấm.

3. Nội dung, hình thức người lao động được tham gia ý kiến (Điều 44 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020):

- Người lao động được tham gia ý kiến về những nội dung sau:

+ Xây dựng, sửa đổi, bổ sung 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;

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

+ 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;

+ Nội dung khác liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động theo quy định của pháp luật.

- Những nội dung quy định trên mà pháp luật có quy định cụ thể hình thức người lao động tham gia ý kiến thì thực hiện theo quy định đó. Trường hợp pháp luật không quy định cụ thể hình thức thì người lao động căn cứ vào đặc điểm sản xuất, kinh doanh, tổ chức lao động, nội dung người lao động được tham gia ý kiến và Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc của doanh nghiệp để lựa chọn hình thức sau đây:

+ Tham gia ý kiến trực tiếp hoặc thông qua tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, nhóm đại diện đối thoại của người lao động tại hội nghị người lao động, đối thoại tại nơi làm việc;

+ Gửi góp ý, kiến nghị trực tiếp;

+ Hình thức khác mà pháp luật không cấm.

4. Nội dung, hình thức người lao động được quyết định (Điều 45 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020):

- Người lao động được quyết định những nội dung sau:

+ Giao kết, sửa đổi, bổ sung, chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật;

+ Gia nhập hoặc không gia nhập tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;

+ Tham gia hoặc không tham gia đình công theo quy định của pháp luật;

+ Biểu quyết nội dung thương lượng tập thể đã đạt được để ký kết thỏa ước lao động tập thể theo quy định của pháp luật;

+ Nội dung khác theo quy định của pháp luật hoặc theo thỏa thuận của các bên.

- Hình thức quyết định của người lao động thực hiện theo quy định của pháp luật.

5. Nội dung, hình thức người lao động được kiểm tra, giám sát (Điều 46 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020):

- Người lao động được kiểm tra, giám sát những nội dung sau:

+ Việc thực hiện hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể;

+ Việc thực hiện nội quy lao động, 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;

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

+ 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;

+ 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.

- Hình thức kiểm tra, giám sát của người lao động thực hiện theo quy định của pháp luật.

6. Hội nghị người lao động (Điều 47 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020):

- Hội nghị người lao động do người sử dụng lao động phối hợp với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có) và nhóm đại diện đối thoại của người lao động (nếu có) tổ chức hằng năm theo hình thức hội nghị toàn thể hoặc hội nghị đại biểu.

- 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.

- 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 tại nơi làm việc của doanh nghiệp quy định tại Điều 48 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

III. TRÁCH NHIỆM BAN HÀNH QUY CHẾ DÂN CHỦ Ở CƠ SỞ TẠI NƠI LÀM VIỆC.

1. Tại Điều 48 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định trách nhiệm ban hành Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc:

- 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 (Mục I) và thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc (Mục II) của Công văn này.

- 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.

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

2. Người sử dụng lao động có trách nhiệm báo cáo tình hình thực hiện đối thoại và quy chế dân chủ ở cơ sở với cơ quan quản lý nhà nước về lao động khi được yêu cầu theo quy định tại điểm c, khoản 3 Điều 37 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ.

Trong quá trình thực hiện, nếu có khó khăn, vướng mắc, đề nghị các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp kịp thời phản ánh về Sở lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Thái Bình (Điện thoại: 02273.831.398) để được hướng dẫn./.