

## 1- MẪU QUY CHẾ DÂN CHỦ TEMPLATE OF REGULATION ON GRASSROOTS DEMOCRACY

Tại [□], ngày [□] tháng [□] năm [□],

### QUY CHẾ DÂN CHỦ Ở CƠ SỞ TẠI NƠI LÀM VIỆC

#### Chương I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

##### Điều 1. Phạm vi và đối tượng áp dụng

- Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc này (“**Quy chế dân chủ**”) quy định về quyền và trách nhiệm của Công ty [□] (gọi tắt là “**Công ty**”), Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp/nhóm đại diện những người lao động không tham gia là thành viên của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (“**Nhóm đại diện đối thoại của người lao động**”), người lao động với các nội dung mà 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 nhằm tăng cường sự hiểu biết giữa Công ty với người lao động và xây dựng quan hệ lao động tốt đẹp tại doanh nghiệp.
- Đối tượng áp dụng của Quy chế dân chủ là [Tổng] Giám đốc hoặc người được [Tổng] Giám đốc ủy quyền hợp pháp, Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp, Nhóm đại diện đối thoại của người lao động và tập thể người lao động đang làm việc tại Công ty.

##### Điều 2. Hình thức thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc

Quy chế dân chủ sẽ được thực hiện thông qua hình thức đối thoại tại nơi làm việc, hình thức hội nghị người lao động và các hình thức thực hiện dân chủ khác.

##### Điều 3. Nguyên tắc thực hiện Quy chế dân chủ

- 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, Công ty 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.

#### Chương II NỘI DUNG QUY CHẾ DÂN CHỦ Ở CƠ SỞ TẠI NƠI LÀM VIỆC

##### Điều 4. Những nội dung Công ty sẽ công khai cho người lao động

- Nhằm mục đích thông tin cho người lao động được biết cũng như để người lao động tuân thủ các quy định chính sách của Công ty, Công ty sẽ công khai những nội dung dưới đây đến người lao động:

- a) Tình hình sản xuất, kinh doanh của Công ty;
- b) 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;
- c) Các thỏa ước lao động tập thể mà Công ty tham gia;
- d) Việc trích lập và sử dụng quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi, các quỹ do người lao động đóng góp (nếu có);
- e) Việc trích nộp kinh phí Công đoàn, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp;
- f) 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; và
- g) Nội dung khác theo quy định của pháp luật.

4.2. Công ty sẽ áp dụng một trong các hình thức sau đây để công khai các nội dung tại Điều 4.1 nêu trên đến người lao động:

- a) Thông báo qua bản tin nội bộ, truyền thanh nội bộ đến toàn thể người lao động trong Công ty theo từng [tháng]/[quý]; hoặc
- b) Thông báo bằng văn bản gửi đến các [phòng/ban/bộ phận/tổ/đội sản xuất kinh doanh] của Công ty theo từng [tháng]/[quý]. Các [phòng/ban/bộ phận/tổ/đội sản xuất kinh doanh] của Công ty sẽ chịu trách nhiệm truyền đạt các thông tin này đến từng người lao động trong phòng ban và lập báo cáo gửi về cho phòng nhân sự trong thời hạn [07 ngày] kể từ ngày kết thúc việc thông báo đến từng người lao động; hoặc
- c) Thông báo qua [cuộc họp giao ban (định kỳ hàng tháng)], các đối thoại định kỳ và hội nghị người lao động hằng năm giữa đại diện của Công ty, Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp/nhóm đại diện đối thoại của người lao động và người lao động;
- d) Thông báo trên hệ thống thông tin nội bộ; và
- e) Niêm yết công khai ở những địa điểm thuận lợi tại Công ty để người lao động có thể nhận biết.

## **Điều 5. Những nội dung và hình thức người lao động được tham gia ý kiến**

5.1. Công ty sẽ tạo mọi điều kiện để người lao động được quyền tham gia và nêu ý kiến liên quan đến:

- a) 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;

- 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 và phòng chống cháy nổ.
- d) Các nội dung khác liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động theo quy định của pháp luật.

5.2. Các hình thức mà người lao động sẽ được tham gia lấy ý kiến bao gồm:

- a) 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;
- b) Gửi góp ý, kiến nghị trực tiếp; và
- c) Hình thức khác mà pháp luật không cấm.

## **Điều 6. Những nội dung và hình thức người lao động quyết định**

6.1. Người lao động sẽ có quyền đưa ra quyết định đối với các nội dung sau đây:

- a) Giao kết, sửa đổi, bổ sung, chấm dứt hợp đồng lao động phù hợp với 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;
- d) 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;
- e) Nội dung khác theo quy định của pháp luật hoặc theo thỏa thuận của các bên.

6.2. Hình thức người lao động quyết định:

- a) Đối với hợp đồng lao động, người lao động sẽ có quyền quyết định những nội dung trong hợp đồng lao động theo thỏa thuận bằng văn bản với Công ty phù hợp với quy định của pháp luật lao động.
- b) Đối với nội dung thương lượng tập thể, các nội dung sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể, người lao động sẽ được biểu quyết tại cuộc họp lấy ý kiến về thương lượng tập thể và cuộc họp lấy ý kiến thông qua thỏa ước lao động tập thể; và
- c) Đối với nghị quyết của Hội nghị người lao động, người lao động sẽ quyết định thông qua nghị quyết bằng hình thức biểu quyết tại Hội nghị người lao động.

## **Điều 7. Những nội dung và hình thức người lao động kiểm tra, giám sát**

Người lao động sẽ có quyền kiểm tra, giám sát đối với các hoạt động sau đây trong Công ty thông qua việc phản ánh, kiến nghị hoặc khiếu nại đến Công ty, Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp hoặc cơ quan có thẩm quyền theo quy định của pháp luật.

Các hoạt động này bao gồm:

- a) Việc thực hiện hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể;
- b) 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;
- 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 của Công ty; và
- e) 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.

## **Chương III HÌNH THỨC THỰC HIỆN DÂN CHỦ Ở CƠ SỞ TẠI NƠI LÀM VIỆC**

### **Điều 8. Tổ chức đối thoại tại nơi làm việc**

Đối thoại tại nơi làm việc là việc trao đổi trực tiếp giữa Công ty với người lao động và Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp nhằm chia sẻ thông tin, tăng cường sự hiểu biết giữa Công ty và người lao động. Việc tổ chức đối thoại tại nơi làm việc sẽ được quy định cụ thể tại Quy chế đối thoại tại nơi làm việc do Công ty ban hành kèm theo Quy chế dân chủ này.

### **Điều 9. Tổ chức Hội nghị người lao động**

Hội nghị người lao động là cuộc họp do Công ty chủ trì tổ chức hàng năm có sự tham gia của người lao động và Ban chấp hành Công đoàn tại cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp nhằm trao đổi thông tin và thực hiện các quyền dân chủ cho người lao động. Việc tổ chức Hội nghị người lao động sẽ được quy định cụ thể tại Quy chế Hội nghị người lao động do Công ty ban hành kèm theo Quy chế dân chủ này.

### **Điều 10. Các hình thức thực hiện dân chủ khác**

Ngoài hình thức tổ chức đối thoại tại nơi làm việc và tổ chức Hội nghị người lao động, Công ty sẽ đảm bảo cho người lao động được thực hiện quyền dân chủ của mình tại nơi làm việc thông qua các hình thức đã được quy định trong Quy chế dân chủ, cụ thể là (i) hình thức công khai tại Điều 4.2; (ii) hình thức người lao động

được tham gia lấy ý kiến tại Điều 5.2; (iii) hình thức người lao động được quyền quyết định tại Điều 6.2 và (iv) hình thức người lao động được quyền kiểm tra, giám sát tại Điều 7.

#### **Chương IV** **TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

- Điều 11.** Quy chế dân chủ này có hiệu lực kể từ ngày ký và được lập thành [02 (hai)] bản gốc lưu tại trụ sở của Công ty.
- Điều 12.** [Tổng] Giám đốc Công ty có trách nhiệm chủ trì, phối hợp với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp Công ty tổ chức thực hiện theo đúng quy định của Quy chế dân chủ.
- Điều 13.** Ban chấp hành Công đoàn cơ sở/Ban lãnh đạo Tổ chức của Người lao động tại doanh nghiệp, trưởng các [phòng/ban/phân xưởng/tổ đội sản xuất] và người lao động thuộc Công ty có trách nhiệm tổ chức và thực hiện Quy chế dân chủ này.

**Thay mặt và đại diện cho Công ty**

\_\_\_\_\_  
[Họ và tên]  
[Tổng] Giám đốc

At [ ], [date] [month] [year]

## REGULATION ON GRASSROOTS DEMOCRACY AT THE WORKPLACE

### Chapter I GENERAL PROVISIONS

#### Article 1. Scope and subjects of application

- 1.1. This regulation on grassroots democracy at the workplace (“**Democracy Regulation**”) provides for the rights and responsibilities of [ ] Company (hereinafter referred to as “**Company**”), the Executive Committee of Grassroots Trade Union, the Leaders of the employees’ organisation at the enterprise, the employees group representing employees do not participate as members of the grassroots-level employees’ representative organisation (“**The employees’ dialogue representative group**”), and its employees regarding the contents to which employees are entitled to know, comment, decide on, inspect and monitor, and the forms of implementing grassroots democracy at the workplace to promote understanding between the Company and its employees, and establish a good employment relationship therein.
- 1.2. Subjects to which this Democracy Regulation applies are the [General] Director or the persons duly authorised by the [General] Director, the Executive Committee of the Grassroots Trade Union/the Leaders of the employees’ organisation at the enterprise/the employees’ dialogue representative and all the employees working at the Company.

#### Article 2. The form of implementing grassroots democracy at the workplace

The Democracy Regulation will be implemented through dialogues at the workplace, employee conferences and other forms of implementing democracy.

#### Article 3. Principle of implementing the Democracy Regulation

- 3.1. Ensuring goodwill, cooperation, honesty, equality, publicity and transparency.
- 3.2. Respecting lawful rights and interests of employers, employees and relevant organisations and individuals.
- 3.3. Not contravening law and social ethics.

### Chapter II CONTENTS OF THE REGULATION ON GRASSROOTS DEMOCRACY AT THE WORKPLACE

#### Article 4. The contents which the Company will disclose to employees

- 4.1. For the purpose of providing employees with information as well as facilitating their compliance with the regulations and policies of the Company, the Company will disclose the following contents to its employees:

- a) Production and business situation of the Company;
- b) Internal labour regulations, wage scale and table, regulations on salary raise and payment of salary and bonus, rules, regulation and other regulating documents of the Company regarding obligations, rights, interests and responsibilities of employees;
- c) Collective labour agreement joined by the Company;
- d) Establishment and use of the reward fund, welfare fund, and funds (if any) contributed by employees;
- e) Appropriations for compulsory payment of trade union expenditure and contribution of social insurance, health insurance and unemployment insurance premiums as prescribed by law;
- f) Implementation of regulations on emulation, commendation, disciplining, and settlement of complaints and denunciations related to rights, obligations and interests of employees;
- g) Other information as prescribed by law.

4.2. The Company shall apply one of the following forms to disclose the contents in Article 4.1 above related to employees:

- a) To give notice in internal newsletters or through internal radio broadcasts to all employees in the Company every [month]/[quarter]; or
- b) To give written notices to [department/division/unit/team/production line] of the Company every [month] [quarter];

[Department/division/unit/team/production line] of the Company will be responsible for communicating information to every employee therein and making reports to the Human Resource department within [07 days] of the end of the communication to every employee; or

- c) To give notice in [regular meetings (monthly)], periodic dialogue and annual employee conferences among representatives of the Company, the Executive Committee of the Grassroots Trade Union/the Leaders of the employees' organisation at the enterprise and employees;
- d) To announce on internal information systems; and
- e) To post notices at convenient public locations in the Company so information is accessible to employees.

**Article 5. The contents and forms through which employees participate to present their opinions**



- 5.1. The Company will create all the conditions to help employees participate and give their opinions regarding:
- a) Building, amending or supplementing the internal regulations, and other regulating documents of the Company regarding obligations and rights and interests of employees;
  - b) Building, amending or supplementing the wage scale and table, regulations on salary raise and payment of salary and bonus, proposal of contents put for collective negotiation;
  - c) Proposal and implementation of solutions on saving expenses, improving labour capacity, working condition, environmental protection, fire and explosion prevention and fighting;
  - d) Other contents relating to employee rights, interests and obligations as prescribed by law.
- 5.2. The forms through which employees participate in giving their opinions include:
- a) Commenting directly or through the grassroots-level employees' representative organisation, employees' representative group for dialogue at employees' conferences and dialogues in the workplace;
  - b) Sending direct comments and recommendations;
  - c) Other forms not prohibited by law.

**Article 6. The contents and forms through which employees make their decisions**

- 6.1. Employees have the right to make decisions over the following contents:
- a) Concluding labour contracts, executing labour contracts, amending, supplementing and terminating labour contracts in accordance with the labour law;
  - b) Joining or not joining grassroots-level employees' representative organisations;
  - c) Participating or not participating in strikes in accordance with law;
  - d) Passing the contents of collective bargaining agreements achieved to enter into the collective labour agreement in accordance with the law;
  - e) Other contents as prescribed by law or as agreed by both parties.
- 6.2. The forms through which an employee make their decision:
- a) For labour contracts, employees have the right to decide the contents of labour contracts by a written agreement with the Company in accordance with the labour law;



- b) For collective bargaining and the amended and supplemented contents of collective labour agreements, employees shall cast their votes in meetings to collect opinions on collective bargaining and collective labour agreements; and
- c) For the resolution of employee conference, employees shall make their decisions on the resolution by way of voting.

**Article 7. The contents and forms through which employees perform examination and supervision**

Employees have the right to examine and supervise the following activities in the Company by way of making proposals or claims to the Company, the Executive Committee of the Grassroots Trade Union or competent authorities in accordance with law.

These activities include:

- a) The execution of labour contracts, regimes and policies for employees as prescribed by law;
- b) The implementation of the internal regulations and other regulating documents of the Company regarding obligations, rights and interests of employees;
- c) The use of the reward fund, welfare fund, and funds contributed by employees;
- d) The deduction and remittance of fees to the Trade Union's fund, and payment of social insurance, health insurance and unemployment premiums in accordance with law; and
- e) The implementation of regulations on emulation, reward, discipline, and the settlement of the labour complaints, denunciations related to rights, obligations and interests of the employees.

**Chapter III**  
**FORMS OF IMPLEMENTING GRASSROOTS DEMOCRACY AT**  
**WORKPLACES**

**Article 8. Holding dialogues at the workplace**

A dialogue at the workplace is the direct exchange between the Company and its employees and the Executive Committee of the Grassroots Trade Union/the Leaders of the employees' organisation at the enterprise to share information promote understanding between the Company and its employees. The holding of dialogues at the workplace will be stipulated specifically in the Regulation on Dialogue at the workplace issued by the Company in attachment with this Democracy Regulation.

**Article 9. Holding employee conferences**

An employee conference is one which the Company holds every year with the participation of employees and the Executive Committee of the Grassroots Trade Union/ the Leaders of the employees' organisation at the enterprise to exchange information and execute democratic rights for employees. The holding of the employee conference will be stipulated specifically in the Regulation on Employee Conferences issued by the Company in attachment with this Democracy Regulation.

**Article 10. Other forms of democracy implementation**

In addition to holding a dialogue at the workplace and employee conferences, the Company will ensure the execution of democratic rights by employees at the workplace through the forms stipulated in the Democracy Regulation, specifically: (i) the form of disclosure in Article 5.2 herein; (ii) the form under which employees participate to give opinions in Article 6.2; (iii) the form under which employees are entitled to make decisions in Article 7; and (iv) the form under which employees are entitled to examination and supervision in Article 8.

**Chapter IV  
ORGANISING THE IMPLEMENTATION**

**Article 11.** This Democracy Regulation takes effect as from the signing date and is made into [02 (two)] original copies kept at the Company's headquarters.

**Article 12.** The [General] Director of the Company will be responsible for leading and coordinating with the Executive Committee of the Grassroots Trade Union/ the Leaders of the employees' organisation at the enterprise in organising the implementation of this Regulation.

**Article 13.** The Executive Committee of the Grassroots Trade Union/ the Leaders of the employees' organisation at the enterprise, the heads of [departments/divisions/teams/groups] and the employees are responsible for implementation of this Democracy Regulation.

**For and on behalf of the Company**

---

[Full name]  
[General] Director