

Số: 6734/QĐ-DKVN

Hà Nội, ngày 16 tháng 11 năm 2019

QUYẾT ĐỊNH
Về việc ban hành Quy chế dân chủ cơ sở
tại Cơ quan Tập đoàn Dầu khí Việt Nam

TỔNG GIÁM ĐỐC TẬP ĐOÀN DẦU KHÍ VIỆT NAM

Căn cứ Quyết định số 199/2006/QĐ-TTg ngày 29/8/2006 của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập Công ty mẹ - Tập đoàn Dầu khí Việt Nam;

Căn cứ Quyết định số 924/QĐ-TTg ngày 18/6/2010 của Thủ tướng Chính phủ về việc chuyển Công ty mẹ - Tập đoàn Dầu khí Việt Nam thành Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu;

Căn cứ Nghị định số 07/2018/NĐ-CP ngày 10/01/2018 của Chính phủ ban hành Điều lệ tổ chức và hoạt động của Tập đoàn Dầu khí Việt Nam;

Căn cứ Bộ luật lao động số 10/2012/QH13 ngày 18/6/2012;

Căn cứ Luật công đoàn số 12/2012/QH13 ngày 20/6/2012;

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

Căn cứ Hướng dẫn số 1360/HD-TLĐ ngày 28/8/2019 của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam hướng dẫn công đoàn tham gia xây dựng và thực hiện Quy chế Dân chủ cơ sở tại nơi làm việc.

Theo đề nghị của Trưởng Ban Truyền thông và Văn hóa doanh nghiệp, Trưởng Ban Tổ chức và Quản trị nguồn nhân lực,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này “Quy chế dân chủ cơ sở tại Cơ quan Tập đoàn Dầu khí Việt Nam”.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký ban hành và thay thế Quyết định số 1023/QĐ-DKVN ngày 14/4/2011 của Tập đoàn Dầu khí Việt Nam về việc ban hành Quy chế dân chủ tại Công ty mẹ - Tập đoàn Dầu khí Việt Nam.

Điều 3. Tổng giám đốc, Trưởng các Ban, Văn phòng Tập đoàn Dầu khí Việt Nam chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

Nơi nhận:

- Như Điều 3 (để th/hiện);
- ĐUK DNTW (b/c);
- Ban Cán sự Đảng Ban QLVNN (b/c);
- Ban Cán sự Đảng Bộ CT (b/c);
- Đảng ủy Tập đoàn, Đảng ủy CQTĐ (b/c);
- HĐTV (e-copy, b/c);
- Ban TGD TĐ (e-copy);
- CĐ DKVN, ĐTN, CCB TĐ (p/h);
- Công đoàn CQTĐ;
- Lưu VT, Ban TT&VHDN (7968).

TỔNG GIÁM ĐỐC
**TẬP ĐOÀN
DẦU KHÍ
VIỆT NAM**
Lê Mạnh Hùng

**QUY CHẾ DÂN CHỦ CƠ SỞ
TẠI CƠ QUAN TẬP ĐOÀN DẦU KHÍ VIỆT NAM**
(Ban hành kèm theo Quyết định số: *6134*/QĐ-DKVN, ngày *26/11*/2019)

**Chương I
QUY ĐỊNH CHUNG**

Điều 1. Mục đích

Quy chế dân chủ cơ sở tại Cơ quan Tập đoàn Dầu khí Việt Nam được ban hành với mục đích:

1. Xây dựng mối quan hệ gắn bó giữa người lao động và người sử dụng lao động; tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng; nâng cao vai trò của các đoàn thể chính trị - xã hội trong PVN; phòng chống tiêu cực; tạo dựng một môi trường làm việc lành mạnh, chuyên nghiệp, mang đậm bản sắc văn hoá Petrovietnam.
2. Phát huy quyền làm chủ tập thể của người lao động trong việc quản lý các mặt hoạt động của PVN. Tạo điều kiện để người lao động được biết, được tham gia ý kiến, được quyết định, được kiểm tra, 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 đối với người lao động, tạo điều kiện để các tổ chức Công đoàn, Đoàn thanh niên, Hội cựu chiến binh hoạt động theo quy định của pháp luật về thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

Điều 2. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng.

1. Phạm vi điều chỉnh: Quy chế này quy định nguyên tắc, nội dung, hình thức thực hiện dân chủ ở cơ sở tại Cơ quan Tập đoàn Dầu khí Việt Nam.
2. Đối tượng áp dụng: Là các tổ chức, cá nhân làm việc tại Cơ quan Tập đoàn Dầu khí Việt Nam.

Điều 3. Giải thích từ ngữ và các định nghĩa.

Trong Quy chế này các từ ngữ, từ viết tắt được hiểu như sau:

- “Tập đoàn Dầu khí Việt Nam” (viết tắt là PVN) là công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu thành lập theo Quyết định số 199/2006/QĐ-TTg ngày 29 tháng 8 năm 2006 của Thủ tướng Chính phủ.
- “Cơ quan Tập đoàn Dầu khí Việt Nam” (viết tắt là Cơ quan PVN): bao gồm các Ban chuyên môn, nghiệp vụ và Văn phòng trong Bộ máy giúp việc của PVN và các Ban/Văn phòng giúp việc Hội đồng thành viên PVN, Văn phòng Đảng ủy, Cơ quan công đoàn Dầu khí Việt Nam.
- “Quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc” (viết tắt là QCDC) là những quy định về quyền và trách nhiệm của người lao động, Tổng giám đốc PVN, 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 của pháp luật.

- “Hội nghị người lao động” là hội nghị do người đứng đầu và Công đoàn cùng cấp phối hợp tổ chức. Đối với Hội nghị người lao động Cơ quan PVN do Tổng Giám đốc phối hợp Ban chấp hành Công đoàn Cơ quan PVN tổ chức hằng năm có sự tham gia của người lao động và để trao đổi thông tin và thực hiện các quyền dân chủ của người lao động.
- “Đổi thoại tại nơi làm việc” là trao đổi trực tiếp giữa Tổng giám đốc PVN với người lao động hoặc đại diện tập thể người lao động nhằm chia sẻ thông tin, tăng cường sự hiểu biết giữa người sử dụng lao động và người lao động để đảm bảo thực hiện QCDC ở cơ sở tại nơi làm việc.

Các thuật ngữ không được giải thích, định nghĩa trong Quy chế này được giải thích theo quy định pháp luật Việt Nam và các văn bản hướng dẫn hiện hành.

Điều 4. Nguyên tắc thực hiện dân chủ cơ sở trong Cơ quan PVN.

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 tại nơi làm việc nhưng không được trái pháp luật và đạo đức xã hội.

Điều 5. Quyền, nghĩa vụ của Tổng Giám đốc

1. Tổng giám đốc có quyền yêu cầu người lao động và nghĩa vụ thực hiện đúng hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, các nội quy, quy chế của PVN và các quy định của pháp luật hiện hành liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người sử dụng lao động và người lao động.
2. Tổng giám đốc có nghĩa vụ ký Hợp đồng lao động đầy đủ, đúng luật và kịp thời với người lao động.

Điều 6. Quyền, nghĩa vụ của người lao động

1. Người lao động có nghĩa vụ thực hiện đúng hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, chấp hành các nội quy, quy chế của PVN và các quy định của pháp luật.
2. Người lao động có quyền tham gia kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chế độ, chính sách có liên quan đến quyền lợi hợp pháp, chính đáng và nghĩa vụ của mình theo quy định của pháp luật.
3. Người lao động có quyền gia nhập các tổ chức: chính trị, chính trị xã hội, tổ chức xã hội nghề nghiệp theo quy định của pháp luật.

Điều 7. Trách nhiệm của Công đoàn Cơ quan PVN trong thực hiện Quy chế dân chủ.

1. Công đoàn Cơ quan PVN có quyền và trách nhiệm bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và tập thể người lao động trong Cơ quan PVN, trên cơ sở thực hiện đúng các quy định của pháp luật.

2. Chủ tịch Công đoàn Cơ quan PVN (hoặc đại diện Ban Thường vụ Công đoàn Cơ quan) được mời dự các hội nghị sơ kết, hội nghị tổng kết và được tham gia, đóng góp ý kiến về những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động trong Cơ quan PVN.
3. Công đoàn Cơ quan PVN có trách nhiệm vận động, tuyên truyền, phổ biến và tổ chức để người lao động thực hiện quyền được biết, được tham gia, được kiểm tra, giám sát và được quyết định những vấn đề trực tiếp liên quan đến người lao động.

Chương II

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

Điều 8. Nội dung Tổng Giám đốc phải công khai cho người lao động.

1. Tình hình thực hiện nhiệm vụ sản xuất kinh doanh tháng, quý, năm, các chỉ tiêu kế hoạch hàng năm của PVN, định biên lao động của các Ban/VP thuộc Cơ quan Tập đoàn Dầu khí Việt Nam.
2. Chiến lược phát triển; kế hoạch dài hạn và những chủ trương lớn thay đổi về tổ chức, phương thức quản lý và các giải pháp của PVN.
3. Các chế độ, chính sách chủ yếu của Nhà nước và các quy định của PVN có liên quan trực tiếp đến người lao động.
4. Chủ trương về tái cơ cấu doanh nghiệp, sắp xếp lại lao động, tuyển dụng, cho thôi việc, đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ cho người lao động;
5. Các nội quy, quy chế, quy định của PVN liên quan đến nghĩa vụ, quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động gồm:
 - a. Nội quy lao động, trang bị bảo hộ lao động, nội quy an toàn, vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường, phòng chống cháy nổ;
 - b. Quy chế tiền lương, tiền thưởng, thang, bảng lương, nâng bậc lương;
 - c. Các quy định về thi đua, khen thưởng và kỷ luật lao động;
 - d. Các quy định về tuyển dụng, đào tạo và phát triển nhân lực;
 - e. Các quy định về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, khám sức khỏe định kỳ.
6. Thỏa ước lao động tập thể, Nghị quyết Hội nghị người lao động.
7. Việc trích lập và sử dụng các quỹ của PVN liên quan đến người lao động:
 - a. Tỷ lệ trích lập và sử dụng quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi hằng năm theo quy định của pháp luật hiện hành và của PVN;
 - b. Thực hiện trích kinh phí công đoàn 2% của quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của người lao động;
 - c. Tình hình trích nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm chăm sóc sức khỏe, bảo hiểm hưu trí tự nguyện.
8. Công khai tài chính hàng năm của PVN về các nội dung liên quan đến người lao động:

- a. Báo cáo tài chính năm trước;
 - b. Các khoản thu nhập và thu nhập bình quân của người lao động;
 - c. Thông báo quyết toán thuế thu nhập cá nhân hằng năm đến từng người lao động qua thư điện tử khi người lao động uỷ quyền cho Ban Tài chính Kế toán PVN làm các thủ tục quyết toán thuế thu nhập cá nhân.
9. Kết quả thực hiện công tác thi đua khen thưởng, kỷ luật, kết quả giải quyết các đơn thư khiếu nại, tố cáo liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động theo quy định của pháp luật.
 10. Thực hiện các nội dung khác theo quy định của pháp luật.

Điều 9. Các hình thức công khai.

Tổng giám đốc phối hợp với Ban chấp hành Công đoàn Cơ quan PVN công khai những thông tin thiết thực, kịp thời, theo từng đối tượng về những nội dung phải công khai bằng những hình thức phù hợp, cụ thể như sau:

1. Phổ biến công khai tại Hội nghị người lao động các cấp tiến hành từ Văn phòng/Ban chuyên môn thuộc Cơ quan PVN; tại Hội nghị người lao động thuộc Cơ quan PVN;
2. Phổ biến trong các cuộc họp Giao ban Trưởng ban/Văn phòng, các cuộc họp do Văn phòng/Ban chuyên môn thuộc Cơ quan PVN tổ chức.
3. Thông báo tại các cuộc họp của Công đoàn Cơ quan PVN và các tổ chức chính trị - xã hội khác thuộc Cơ quan PVN.
4. Thông báo bằng văn bản gửi đến từng Văn phòng/Ban; Thông báo qua thư điện tử, hệ thống xử lý văn bản nội bộ của PVN để phổ biến cho người lao động;

Việc lựa chọn hình thức và mức độ công khai phải phù hợp với quy định về bảo vệ bí mật và các quy định về công khai thông tin của PVN.

Điều 10. Nội dung người lao động được tham gia ý kiến.

1. Xây dựng, sửa đổi, bổ sung các nội quy, quy chế, quy định của PVN liên quan đến nghĩa vụ, quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động tại Khoản 8.5 Điều 8 Quy chế này.
2. Việc trích nộp kinh phí công đoàn, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm chăm sóc sức khỏe, bảo hiểm hưu trí tự nguyện.
3. Nội dung của dự thảo hoặc dự thảo bổ sung, sửa đổi Thỏa ước lao động tập thể trước khi ký kết.
4. Nội dung hoạt động của tổ chức Công đoàn.
5. Đề xuất thực hiện các giải pháp phát triển sản xuất kinh doanh, đổi mới công nghệ, nâng cao năng suất lao động, chất lượng sản phẩm, giải pháp tiết kiệm chi phí, an toàn lao động, vệ sinh lao động, bảo vệ môi trường, phòng chống cháy nổ, cải thiện điều kiện làm việc, sắp xếp bố trí lao động.
6. Đề xuất nội dung thương lượng tập thể và các nội dung khác liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động theo quy định của pháp luật.

7. Việc tái cơ cấu tổ chức bộ máy, tinh giảm nhân sự, định biên lao động.

Điều 11. Hình thức người lao động tham gia ý kiến.

1. Thông qua Hội nghị người lao động các cấp.
2. Thông qua Ban chấp hành Công đoàn Cơ quan PVN để tổ chức lấy ý kiến góp ý của người lao động.
3. Thông qua hình thức đối thoại tại nơi làm việc (theo quy định tại Điều 16 Quy chế này).
4. Thông qua việc tiếp công dân theo quy định của pháp luật về tiếp công dân và giải quyết khiếu nại, tố cáo.
5. Thông qua thư điện tử, hệ thống mạng nội bộ, hòm thư góp ý kiến tại những địa điểm thuận lợi trong Cơ quan PVN.
6. Thông qua kiến nghị, khiếu nại, tố cáo theo quy định của pháp luật.
8. Các nội dung khác liên quan đến quyền và nghĩa vụ của người lao động theo quy định của pháp luật.

Điều 12. Những nội dung người lao động 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 Thỏa ước lao động tập thể đã đạt được và ủy quyền cho Chủ tịch Công đoàn Cơ quan PVN (Đại diện cho tập thể người lao động) ký kết với Tổng giám đốc.
5. Biểu quyết nội dung Nghị quyết Hội nghị người lao động PVN.
6. Các nội dung khác theo quy định của pháp luật.

Điều 13. Hình thức quyết định của người lao động.

Người lao động quyết định những nội dung quy định tại Điều 12 Quy chế này thông qua các hình thức sau:

1. Thông qua Hội nghị người lao động, các cuộc họp của bộ phận có liên quan.
2. Thông qua sự lãnh đạo, kiểm tra, giám sát của tổ chức Đảng và sự tham gia quản lý của tổ chức Công đoàn.
3. Ký hợp đồng lao động hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật.
4. Bỏ phiếu tín nhiệm đối với các cán bộ lãnh đạo và các cán bộ được dự kiến bổ nhiệm vào vị trí lãnh đạo (khi cấp trên yêu cầu).

Điều 14. Những nội dung người lao động được kiểm tra, giám sát.

Người lao động được kiểm tra, giám sát về tất cả những nội dung đã được công khai theo quy định tại Điều 8 của Quy chế này và tự giám sát, kiểm tra lẫn nhau trong việc thực

hiện quyền và nghĩa vụ của người lao động, trong đó trọng tâm kiểm tra, giám sát các nội dung:

1. Việc thực hiện chính sách pháp luật của Nhà nước.
2. Việc thực hiện Hợp đồng lao động và Thỏa ước lao động tập thể.
3. Việc thực hiện nội quy, quy chế, quy định của PVN liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.
4. Việc sử dụng quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi, 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 chăm sóc sức khỏe, bảo hiểm hưu trí tự nguyện.
6. 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.
7. Việc thực hiện Nghị quyết Hội nghị người lao động.
8. Việc thực hiện các chế độ chính sách đối với người lao động.

Điều 15. Hình thức kiểm tra, giám sát của người lao động.

1. Thông qua Hội nghị người lao động, các cuộc họp của bộ phận có liên quan.
2. Thông qua sự lãnh đạo, kiểm tra, giám sát của tổ chức Đảng và sự tham gia quản lý của tổ chức Công đoàn.
3. Thông qua cuộc họp đối thoại trực tiếp giữa Tổng giám đốc và người lao động.
4. Thông qua hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân.
5. Thông qua hoạt động kiểm toán theo quy định của Nhà nước và kiểm tra nội bộ của PVN.
6. Thông qua thực hiện quyền khiếu nại, kiến nghị, phản ánh theo quy định của luật khiếu nại, tố cáo.

Điều 16. 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 Tổng Giám đốc hoặc giữa Ban chấp hành Công đoàn Cơ quan PVN với Tổng Giám đốc. Đối thoại tại nơi làm việc được thực hiện định kỳ hoặc khi một bên yêu cầu. Thời điểm tổ chức đối thoại trùng với thời điểm tổ chức Hội nghị người lao động thì tổ chức đối thoại định kỳ tại Hội nghị.
2. Nội dung đối thoại gồm những vấn đề liên quan đến tình hình SXKD; Việc thực hiện Hợp đồng lao động, Thỏa ước lao động tập thể; Nội quy, quy chế và các thỏa thuận, cam kết; Điều kiện làm việc; Yêu cầu của người lao động, tập thể người lao động đối với người sử dụng lao động; Yêu cầu của người sử dụng lao động đối với người lao động, tập thể người lao động; Các nội dung khác cả hai bên cùng quan tâm.
3. Mỗi bên tham gia đối thoại tự quyết định số lượng thành viên tham gia đối thoại, nhưng số lượng thành viên đại diện mỗi bên phải có ít nhất 03 người. Thành phần tham gia đối thoại gồm Tổng Giám đốc hoặc người được Tổng Giám đốc ủy quyền và các thành viên đại diện cho bên sử dụng lao động do Tổng Giám đốc cử; Đại

diện Ban chấp hành Công đoàn Cơ quan PVN và các thành viên đại diện cho tập thể người lao động do Công đoàn bộ phận/các tổ công đoàn các Ban/VP thuộc cơ quan PVN cử ra để tham gia đối thoại.

4. Tổng Giám đốc và Chủ tịch Công đoàn Cơ quan PVN thống nhất nội dung, thời gian, địa điểm, thành phần tham gia đối thoại tại nơi làm việc. Tổng Giám đốc và Chủ tịch Công đoàn Cơ quan PVN phân công thành viên tham gia đối thoại của mỗi bên chuẩn bị nội dung, số liệu, tài liệu liên quan đến nội dung đối thoại. Trong quá trình đối thoại, các thành viên tham gia đối thoại có trách nhiệm cung cấp thông tin, số liệu, tư liệu, trao đổi, thảo luận dân chủ các nội dung đối thoại
5. Kết thúc đối thoại Tổng Giám đốc và Chủ tịch Công đoàn Cơ quan PVN ký biên bản cuộc đối thoại, ghi rõ nội dung đã thống nhất, chưa thống nhất, thời gian đối thoại tiếp về những nội dung chưa thống nhất hoặc mỗi bên tiến hành thủ tục giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật.

Điều 17. Hội nghị người lao động.

1. Tổng giám đốc và Ban chấp hành Công đoàn Cơ quan PVN tổ chức Hội nghị (hoặc Hội nghị đại biểu) người lao động ở cấp PVN mỗi năm một lần và hướng dẫn tổ chức Hội nghị người lao động tại các Ban, Văn phòng, đơn vị thuộc Cơ quan PVN.
2. Tổng giám đốc và Chủ tịch Công đoàn Cơ quan PVN đồng chủ trì Hội nghị và cử đại diện làm thư ký Hội nghị.
3. Thành phần tham gia Hội nghị Đại biểu người lao động gồm:
 - a. Đại biểu đương nhiên gồm Chủ tịch và các thành viên Hội đồng thành viên; Tổng giám đốc và các Phó Tổng giám đốc; Kế toán trưởng; Trưởng Ban Kiểm soát nội bộ; Trưởng các Ban/CVP: Đảng ủy Tập đoàn, Hội đồng thành viên và Văn phòng Tập đoàn, Bí thư Đoàn Thanh niên Cơ quan PVN, Chủ tịch Hội Cựu chiến binh Cơ quan PVN, Ban chấp hành Công đoàn Cơ quan PVN, Ban Thanh tra nhân dân Cơ quan PVN.
 - b. Đại biểu là những người được bầu từ Hội nghị người lao động các Tổ Công đoàn các Ban/Văn phòng. Tổng giám đốc và Ban chấp hành Công đoàn Cơ quan PVN thống nhất quyết định số lượng, cơ cấu đại biểu được bầu tham dự Hội nghị Đại biểu tương ứng với số lượng và cơ cấu lao động của từng Ban/Văn phòng PVN.
4. Nội dung chủ yếu của Hội nghị (đại biểu) người lao động là báo cáo tình hình sản xuất kinh doanh; Việc thực hiện Hợp đồng lao động, Thỏa ước lao động tập thể; Nội quy, quy chế và các thỏa thuận, cam kết; Điều kiện làm việc; Công tác thi đua, khen thưởng; công khai các quỹ theo quy định; Yêu cầu của người lao động, tập thể người lao động đối với người sử dụng lao động; Yêu cầu của người sử dụng lao động đối với người lao động, tập thể người lao động; Các nội dung khác cả hai bên cùng quan tâm; Bầu hoặc bổ sung, kiện toàn Ban Thanh tra nhân dân; Thông qua Nghị quyết Hội nghị người lao động.
5. Trách nhiệm của các bên tham gia Hội nghị người lao động.
 - a. Trách nhiệm của người sử dụng lao động.

- Tổng giám đốc phối hợp với Ban chấp hành Công đoàn Cơ quan PVN xây dựng kế hoạch tổ chức Hội nghị người lao động; thống nhất với Ban chấp hành Công đoàn Cơ quan PVN về thời gian, địa điểm, số đại biểu bầu phân bổ cho các Ban/Văn phòng, quyết định thành lập Ban tổ chức Hội nghị và phân công rõ trách nhiệm cho từng thành viên và các Ban/Văn phòng PVN để thực hiện kế hoạch.
- Triệu tập đại biểu dự Hội nghị người lao động.
- Chuẩn bị báo cáo về các nội dung:
 - + Kết quả sản xuất, kinh doanh năm trước; phương hướng, nhiệm vụ kế hoạch, biện pháp phát triển sản xuất, kinh doanh trong năm tiếp theo; tình hình thực hiện các chế độ chính sách liên quan tới quyền, lợi ích của người lao động.
 - + Công khai tài chính về việc trích, lập và sử dụng quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi; trích nộp kinh phí công đoàn, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp...(các nội dung người lao động được biết cần thiết công khai tại Hội nghị).
 - + Tiếp thu và giải trình các ý kiến, kiến nghị của người lao động. Thông qua nội dung kiến nghị của người lao động, trình Tổng giám đốc giải quyết (nếu có).
- Phối hợp với Ban chấp hành Công đoàn Cơ quan PVN chuẩn bị nội dung xây dựng, sửa đổi, bổ sung Thỏa ước lao động tập thể (nếu có) để biểu quyết và ký kết tại Hội nghị.
- Chuẩn bị các điều kiện vật chất, kỹ thuật để tổ chức Hội nghị.

b. Trách nhiệm của Ban chấp hành Công đoàn Cơ quan PVN.

- Phối hợp với Tổng giám đốc xây dựng kế hoạch tổ chức Hội nghị người lao động.
- Chuẩn bị báo cáo về tình hình thực hiện Thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, an toàn, vệ sinh lao động, điều kiện làm việc và các biện pháp cải thiện điều kiện làm việc; tình hình thực hiện QCDC, đối thoại tại doanh nghiệp, tình hình thực hiện Nghị quyết Hội nghị người lao động năm trước và kết quả giải quyết các kiến nghị của tập thể lao động sau các cuộc đối thoại và các báo cáo khác liên quan đến chương trình, nội dung Hội nghị.
- Báo cáo tổng hợp kết quả Hội nghị người lao động các Ban/Văn phòng, tổng hợp kiến nghị của người lao động tham gia vào dự thảo các báo cáo của người sử dụng lao động và Ban chấp hành công đoàn Cơ quan PVN, tổng hợp những đề xuất, kiến nghị của tập thể người lao động với người sử dụng lao động; ý kiến của người lao động góp ý vào nội dung dự thảo quy định, quy chế nội bộ và dự thảo Thỏa ước lao động tập thể mới hoặc sửa đổi, bổ sung (nếu có).
- Chỉ đạo báo cáo kết quả và phương hướng hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân, chuẩn bị nhân sự giới thiệu cho Hội nghị kiện toàn hoặc bầu hoặc bổ sung/ kiện toàn Ban Thanh tra nhân dân.

- Phối hợp với người sử dụng lao động chỉ đạo, triển khai thực hiện Nghị quyết Hội nghị người lao động và Thỏa ước lao động tập thể; giám sát việc thực hiện Nghị quyết Hội nghị người lao động.

Chương III

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 18. Chế độ báo cáo.

1. Hàng năm, Tổng giám đốc phối hợp với Chủ tịch công đoàn Cơ quan PVN xây dựng báo cáo kết quả thực hiện QCDG tại Cơ quan PVN trước ngày 25/11 gửi các cấp có thẩm quyền và thông báo cho người lao động về tình hình thực hiện Quy chế này tại Hội nghị người lao động hoặc qua hệ thống Idoc của PVN.
2. Tổng giám đốc giao Trưởng Ban Truyền thông và Văn hóa doanh nghiệp PVN có trách nhiệm làm đầu mối phối hợp với Công đoàn Cơ quan PVN đôn đốc, theo dõi việc thực hiện QCDG ở Cơ quan PVN và báo cáo Tổng giám đốc khi cần thiết.

Điều 19. Tổ chức thực hiện.

1. Tổng giám đốc có trách nhiệm và phối hợp với Ban chấp hành Công đoàn Cơ quan PVN tổ chức thực hiện và phổ biến Quy chế này tới người lao động.
2. Toàn thể Lãnh đạo và người lao động của PVN có trách nhiệm thực hiện nghiêm chỉnh Quy chế này. Tập thể, cá nhân nào thực hiện tốt sẽ được khen thưởng, trường hợp vi phạm thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm sẽ bị xử lý theo quy định.
3. Khi các quy định của Nhà nước, cấp trên và hoạt động của PVN có sự thay đổi thì Quy chế này được sửa đổi, bổ sung cho phù hợp.