

Số: 35 /KL-TTr

Hà Nội, ngày 30 tháng 3 năm 2023

KẾT LUẬN THANH TRA
Về việc chấp hành các quy định của pháp luật lao động, an toàn, vệ sinh lao động tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên Dệt kim Đông Xuân

Thực hiện Quyết định số 06/QĐ-TTr ngày 10/02/2023 của Chánh thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc thanh tra việc chấp hành các quy định của pháp luật lao động, an toàn, vệ sinh lao động, từ ngày 24/02/2023 đến ngày 27/02/2023, Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã tiến hành thanh tra tại Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên Dệt kim Đông Xuân; thời kỳ thanh tra từ ngày 01/01/2021 đến thời điểm thanh tra,

Xét báo cáo kết quả thanh tra ngày 20/3/2023 của Trưởng đoàn thanh tra, Chánh thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội kết luận như sau:

I. THÔNG TIN CHUNG

- Tên doanh nghiệp: Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên Dệt kim Đông Xuân (sau đây gọi là doanh nghiệp).

- Loại hình doanh nghiệp: Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên.

- Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số 0100100583, do Sở Kế hoạch và Đầu tư thành phố Hà Nội cấp, đăng ký lần đầu ngày 29/12/2006, đăng ký thay đổi lần thứ 07 ngày 23/7/2021.

- Ngành nghề sản xuất kinh doanh chủ yếu: sản xuất, kinh doanh trong lĩnh vực dệt may; đầu tư, sản xuất kinh doanh và xuất nhập khẩu sản phẩm, nguyên phụ liệu hàng may mặc; kinh doanh xuất nhập khẩu máy móc, thiết bị, phụ tùng, hóa chất phục vụ cho sản xuất.

- Cơ cấu tổ chức của doanh nghiệp gồm: hội đồng thành viên, ban Tổng Giám đốc, khối chuyên môn nghiệp vụ và khối sản xuất.

- Điện thoại giao dịch: 02436.336.726 Fax. 02436.336.717.

- Trụ sở chính của doanh nghiệp: số 524 Minh Khai, phường Vĩnh Tuy, quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội.

- Tài khoản giao dịch:

+ Số 110000001041 tại Ngân hàng Thương mại Cổ phần Công thương Việt Nam - Chi nhánh Hai Bà Trưng;

+ Số 0931004178456 tại Ngân hàng Thương mại Cổ phần Ngoại thương Việt Nam - Chi nhánh Hoàng Mai.

- Đã thành lập tổ chức Công đoàn cơ sở.



- Tổng số người làm việc tại doanh nghiệp: 617 người.

- Tình hình sản xuất kinh doanh:

Số TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2021		Năm 2022	
			Kế hoạch	Thực hiện	Kế hoạch	Thực hiện
1	Tổng giá trị tài sản	Triệu đồng	-	586.071	-	520.004
2	Tổng nguồn vốn kinh doanh	Triệu đồng	-	115.192	-	115.192
3	Tổng doanh thu	Triệu đồng	428.431	343.328	410.031	395.786
4	Tổng chi phí	Triệu đồng	427.281	343.328	409.231	394.958
5	Tổng thu - tổng chi (chưa có lương)	Triệu đồng	83.345	57.725	74.426	68.922
6	Lợi nhuận trước thuế	Triệu đồng	1.150	(-10.187)	800	828

II. KẾT QUẢ KIỂM TRA, XÁC MINH

1. Các loại báo cáo định kỳ

- Đã thực hiện báo cáo định kỳ về tình hình thay đổi lao động 06 tháng đầu năm và hằng năm với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương.

- Đã thực hiện báo cáo định kỳ hằng năm về công tác an toàn, vệ sinh lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương.

2. Tuyển dụng và đào tạo lao động

2.1. Quy định về tuyển dụng và đào tạo lao động

- Tuyển dụng:

+ Từ ngày 01/01/2021 đến thời điểm thanh tra, doanh nghiệp tuyển mới 114 lao động.

+ Hình thức và phương thức tuyển dụng: tuyển dụng trực tiếp theo quy định về chính sách tuyển dụng lao động của doanh nghiệp.

+ Doanh nghiệp không thu phí tuyển dụng người lao động, không nhận tài sản hoặc tiền đặt cọc của người lao động để đảm bảo thực hiện hợp đồng lao động.

+ Doanh nghiệp không giữ văn bằng, chứng chỉ gốc hoặc giấy tờ tùy thân của người lao động khi được tuyển dụng.

Mục tiêu chí tuyển dụng của chính sách tuyển dụng lao động ghi: “tuyệt đối không sử dụng lao động tù nhân, lao động cưỡng bức, lao động nô lệ, nạn nhân của nạn buôn bán người” là không đúng quy định.

- Đào tạo:

- + Doanh nghiệp đã xây dựng kế hoạch đào tạo hàng năm.
- + Hình thức đào tạo: đào tạo nội bộ tại doanh nghiệp.
- + Doanh nghiệp không phát sinh trường hợp ký hợp đồng đào tạo nghề.

2.2. Các quy định (hoặc phân cấp) về giao kết hợp đồng lao động

- Tổng Giám đốc ủy quyền Phó Tổng Giám đốc ký hợp đồng lao động với trưởng khối chuyên môn nghiệp vụ, người lao động tại khối chuyên môn nghiệp vụ; trưởng khối sản xuất.
- Tổng giám đốc ủy quyền trưởng khối sản xuất ký hợp đồng lao động với người lao động trực tiếp sản xuất.

3. Giao kết và thực hiện hợp đồng lao động (số liệu tính tại thời điểm thanh tra)

- Số người không thuộc đối tượng phải giao kết hợp đồng lao động: 01 người (Tổng Giám đốc).
- Số người thuộc đối tượng phải giao kết hợp đồng lao động: 616 người.
- Đã giao kết hợp đồng lao động với 616 người thuộc đối tượng phải ký kết hợp đồng lao động, trong đó:
 - + Hợp đồng lao động không xác định thời hạn: 598 người;
 - + Hợp đồng lao động xác định thời hạn (từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng): 18 người.
- Hợp đồng lao động làm việc không trọn thời gian: không.
- Hợp đồng thử việc: không.
- Kiểm tra 10 hợp đồng lao động đã giao kết với người lao động, mục nội dung công việc ghi: “theo chức năng nhiệm vụ được phân công và theo sự sắp xếp, bố trí phân công của phụ trách nhà máy” là không không đúng quy định.
- Số người lao động thuê lại: 0 người.
- Từ ngày 01/01/2021 đến thời điểm thanh tra tại doanh nghiệp không có lao động bị mất việc làm.
- Từ ngày 01/01/2021 đến thời điểm thanh tra, doanh nghiệp có 143 lao động thôi việc; doanh nghiệp đã trả trợ cấp thôi việc cho 32/32 lao động đủ điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc với tổng số tiền là 998.628.350 đồng.

4. Đối thoại tại doanh nghiệp và thoả ước lao động tập thể (TULĐTT)

- Đã tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc. Tuy nhiên, số lượng người lao động tham gia đối thoại chưa đảm bảo quy định.
- Doanh nghiệp áp dụng TULĐTT ngành Dệt May Việt Nam.
- Đã thực hiện đúng nội dung TULĐTT.

- Đã ban hành quy chế dân chủ cơ sở tại doanh nghiệp (kèm theo quyết định số 898/2021/QĐ-ĐX ngày 18/11/2021 của Tổng Giám đốc).

5. Tiền lương và thu nhập

5.1. Công tác quản lý tiền lương và thu nhập của người lao động

5.1.1. Việc xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và định mức lao động

- Doanh nghiệp xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và định mức lao động ban hành kèm theo quyết định số 400/QĐ-ĐX ngày 30/6/2022 của Tổng Giám đốc.

- Hệ số lương bình quân (HSLBQ) được xếp theo thang, bảng lương

Nội dung	Năm 2021		Năm 2022	
	Số lao động	HSLBQ	Số lao động	HSLBQ
Lao động quản lý	6	9.385.133	6	10.055.500
Lao động chuyên môn, nghiệp vụ	90	5.501.337	81	5.518.847
Công nhân trực tiếp SXKD	354	4.443.000	393	5.020.874
Nhân viên thừa hành, phục vụ	120	4.860.368	126	4.565.264
Tổng số	570		606	

- Hệ số phụ cấp lương bình quân (HSPCLBQ)

Các loại phụ cấp	Năm 2021		Năm 2022	
	Số người	HSPCBQ	Số người	HSPCBQ
Chức vụ	26	731.000	19	788.210
Trách nhiệm	-	-	-	-
Khu vực	-	-	-	-
Độc hại, nguy hiểm	-	-	-	-
Khác....	-	-	-	-
Bình quân chung				

5.1.2. Quỹ tiền lương và thực hiện phân phối quỹ tiền lương

- Người đại diện phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp đã xin ý kiến Tập đoàn Dệt May Việt Nam về quỹ tiền lương kế hoạch năm 2021, 2022; quỹ tiền lương thực hiện năm 2021 của người lao động (văn bản số 344/CV-ĐX ngày 20/6/2021, văn bản số 47/CV-ĐX ngày 27/01/2022); chưa xin ý kiến quỹ tiền lương thực hiện của người lao động năm 2022.

- Quỹ tiền lương kế hoạch: năm 2021 là 79.461 triệu đồng, năm 2022 là 73.626 triệu đồng.

- Quỹ tiền lương thực hiện: năm 2021 là 57.725 triệu đồng, năm 2022 là 68.094 triệu đồng.

- Doanh nghiệp đã ban hành quy chế trả lương, quy chế thưởng kèm theo quyết định số 971/QĐ-ĐX ngày 28/8/2017 và quyết định số 568/QĐ-ĐX ngày 28/6/2018 của Tổng Giám đốc.

- Việc thực hiện phân phối quỹ tiền lương theo từng năm 2021, 2022:

+ Năm 2021 (doanh nghiệp lỗ): quỹ tiền lương thực hiện là 51,958 triệu đồng gồm mức tiền lương bình quân trong hợp đồng lao động (40,876 triệu đồng) cộng với tiền lương của ngày nghỉ lễ, tết (3,994 triệu đồng) và tiền lương ngày nghỉ có hưởng lương (2,031 triệu đồng). Như vậy, doanh nghiệp xác định tiền lương bình quân trong hợp đồng lao động là 5,97 triệu đồng/người/tháng.

Tuy nhiên, qua rà soát hồ sơ thì mức lương bình quân trong hợp đồng lao động năm 2021 của doanh nghiệp là 4,48 triệu đồng/người/tháng.

+ Năm 2022: chưa quyết toán quỹ tiền lương.

- Doanh nghiệp đã trả đủ tiền lương làm thêm giờ, làm vào ngày nghỉ, ngày lễ; tiền lương làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ vào ban đêm.

- Doanh nghiệp đã trả đủ tiền lương những ngày chưa nghỉ hàng năm hoặc ngày chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm cho người lao động thôi việc.

- Tiền lương ngừng việc và cách giải quyết tiền lương trong các trường hợp thiếu việc làm: không phát sinh.

- Doanh nghiệp không khấu trừ tiền lương của người lao động; việc xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức phạt tiền, trừ lương.

5.1.3. Các khoản thu nhập khác

- Tiền ăn ca: doanh nghiệp thuê dịch vụ bên ngoài cung cấp suất ăn trưa cho người lao động. Các trường hợp người lao động đi làm ca đêm, doanh nghiệp thanh toán tiền cơm ca là 20.000 đồng/ca/người.

- Các khoản phụ cấp khác: không.

- Tiền lương và thu nhập bình quân chung:

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2021			Năm 2022		
			Cao nhất	Bình quân	Thấp nhất	Cao nhất	Bình quân	Thấp nhất
	Mức lương	Triệu đồng/người/tháng	37,2	8,4	5,8	41,3	9,8	6,0

5.2. Tiền lương, thu nhập của người quản lý

5.2.1. Tiền lương

- Số lượng người quản lý chuyên trách là 06, trong đó: ban Tổng Giám đốc (04 người), kiểm soát viên (01 người) và kế toán trưởng.

- Số lượng người quản lý không chuyên trách là 03 người: Chủ tịch hội đồng thành viên, kiểm soát viên (02 người).

- Người đại diện phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp đã xin ý kiến Tập đoàn Dệt May Việt Nam về quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch năm 2021, 2022; quỹ tiền lương, thù lao thực hiện năm 2021 của người quản lý (văn bản số 344/CV-ĐX ngày 20/6/2021, văn bản số 47/CV-ĐX ngày 27/01/2022); chưa xin ý kiến quỹ tiền lương thực hiện của người quản lý năm 2022.

- Doanh nghiệp xác định mức lương bình quân kế hoạch các năm 2021, 2022 của người quản lý chuyên trách là đại diện phần vốn của Tập đoàn Dệt May Việt Nam là 45 triệu/người/tháng là vượt quy định (tối đa không quá 36 triệu áp dụng đối với doanh nghiệp có lợi nhuận dưới 50 tỷ). Trên cơ sở mức lương kế hoạch nêu trên, doanh nghiệp xác định mức tiền lương bình quân thực hiện năm 2021 của người quản lý chuyên trách là đại diện phần vốn của Tập đoàn Dệt May Việt Nam là 40 triệu/người/tháng đối với trường hợp doanh nghiệp đang lỗ.

- Việc xây dựng và phê duyệt quỹ tiền lương, quỹ thù lao kế hoạch và thực hiện của người quản lý:

+ Năm 2021: quỹ tiền lương kế hoạch là 2.592 triệu đồng, quỹ thù lao kế hoạch là 141,6 triệu đồng; quỹ tiền lương thực hiện là 2.148,3 triệu đồng, quỹ thù lao thực hiện là 98,4 triệu đồng.

+ Năm 2022: quỹ tiền lương kế hoạch là 2.592 triệu đồng, quỹ thù lao kế hoạch là 150 triệu đồng; quỹ tiền lương thực hiện là 2.043,7 triệu đồng, quỹ thù lao thực hiện là 150 triệu đồng.

- Phân phối tiền lương, thù lao đối với người quản lý:

+ Tiền lương của người quản lý: năm 2021, tiền lương thấp nhất 19,7 triệu đồng/người/tháng, tiền lương cao nhất 44,6 triệu đồng/người/tháng; năm 2022, tiền lương thấp nhất 16,6 triệu đồng/người/tháng, tiền lương cao nhất 39,5 triệu đồng/người/tháng.

+ Thù lao của người quản lý không chuyên trách: thù lao thấp nhất là 1 triệu đồng/người/tháng, cao nhất là 10 triệu đồng/người/tháng.

5.2.2. Tiền thưởng

- Doanh nghiệp không trích lập quỹ khen thưởng.

- Các khoản thu nhập khác: không.

5.3. Trách nhiệm của người đại diện phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp

- Người đại diện vốn đã tham gia ý kiến với Hội đồng thành viên để đưa các nội dung quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng vào Điều lệ tổ chức hoạt động hoặc các quy chế của doanh nghiệp; tham gia biểu quyết để quyết định các nội dung cụ thể về lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với doanh nghiệp.

- Người đại diện vốn đã tổng hợp phương án dự kiến của doanh nghiệp về kế hoạch quỹ tiền lương, thù lao, quỹ tiền thưởng thực hiện năm trước, quỹ tiền lương, thù lao, quỹ tiền thưởng kế hoạch của người lao động và người quản lý doanh nghiệp để báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước.

- Người đại diện vốn đã đề xuất và xin ý kiến cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước về phương án xác định quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với doanh nghiệp.

- Người đại diện vốn đã báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước kết quả thực hiện tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với doanh nghiệp hàng năm sau khi Hội đồng thành viên thông qua.

6. Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi

- Thời giờ làm việc hàng ngày, hàng tuần: 08 giờ/ngày, 48 giờ/tuần.

- Đã bố trí cho người lao động được nghỉ bình quân một tháng ít nhất 04 ngày; thực hiện nghỉ chuyên ca, nghỉ giữa ca theo quy định.

- Huy động người lao động làm thêm giờ không quá 40 giờ/tháng, 300 giờ/năm.

- Đã thực hiện đúng quy định về nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng có hưởng lương, nghỉ việc riêng không hưởng lương.

- Số ngày nghỉ hàng năm đối với lao động tại doanh nghiệp trong điều kiện bình thường là 12 ngày, lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm là 14 ngày (chưa tính thâm niên).

- Việc quy định các đợt nghỉ ngắn trong ca làm việc: không phát sinh.

7. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

- Đã xây dựng và đăng ký nội quy lao động với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội.

- Nội quy lao động có nội dung chưa đúng quy định của pháp luật, cụ thể:

+ Chưa quy định người có thẩm quyền xử lý kỷ luật theo quy định.

+ Chưa quy định các nội dung phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

+ Chưa quy định trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động.

- Số vụ việc xử lý kỷ luật lao động: 0 vụ.

- Việc xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức phạt tiền, trừ lương: không phát sinh.

- Những trường hợp người lao động phải bồi thường trách nhiệm vật chất: không phát sinh.

8. Lao động đặc thù

8.1. Các quy định riêng đối với lao động nữ

- Số lao động nữ: 489 người.

- Đã thực hiện các quy định riêng đối với lao động nữ, gồm:

+ Thực hiện quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với lao động nữ có thai làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi; lao động nữ trong thời gian hành kinh.

+ Không sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ.

+ Bố trí chỗ thay quần áo, buồng tắm và buồng vệ sinh cho lao động nữ.

+ Thực hiện các chế độ cho lao động nữ mang thai, nghỉ thai sản và đảm bảo việc làm cho lao động nữ sau khi nghỉ thai sản.

8.2. Các quy định riêng đối với lao động chưa thành niên

Doanh nghiệp không sử dụng lao động chưa thành niên.

8.3. Đối với lao động là người nước ngoài

Doanh nghiệp không sử dụng lao động là người nước ngoài.

8.4. Đối với lao động là người khuyết tật, người lao động cao tuổi

Doanh nghiệp không sử dụng lao động là người khuyết tật và người lao động cao tuổi.

9. Khiếu nại, tranh chấp lao động

Từ 01/01/2021 đến thời điểm thanh tra, tại doanh nghiệp không xảy ra khiếu nại, tranh chấp về lao động.

10. An toàn lao động, vệ sinh lao động

- Số lao động làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm: 347 người; doanh nghiệp không sử dụng lao động làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

- Số lao động làm các công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động: 87 người.

- Doanh nghiệp đã xây dựng kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động hằng năm và lấy ý kiến của tổ chức đại diện tập thể người lao động. Tuy nhiên đối với các công việc phát sinh trong năm (về kiểm định kỹ thuật an toàn các máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động) chưa được bổ sung vào kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động là không đúng quy định.

- Doanh nghiệp đã thành lập Hội đồng an toàn, vệ sinh lao động cơ sở.

- Đã thành lập mạng lưới an toàn, vệ sinh viên. Tuy nhiên không có quy chế hoạt động của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên; an toàn, vệ sinh viên không được hưởng phụ cấp trách nhiệm.

- Doanh nghiệp đã tổ chức đánh giá nguy cơ rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động hằng năm.

- Số người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động: 01 người (làm việc theo chế độ chuyên trách).

- Đã ký hợp đồng với Bệnh viện Dệt May để thực hiện nhiệm vụ chăm sóc sức khỏe người lao động tại doanh nghiệp.

- Tổng số các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động đang sử dụng: 88 máy, thiết bị (04 nồi hơi, 07 bình chứa khí nén, 02 hệ thống dẫn hơi nước, 03 xe nâng hàng, 01 vận thăng nâng hàng, 71 bình chịu áp lực) đã được kiểm định kỹ thuật an toàn đạt yêu cầu và còn thời hạn kiểm định.

- Doanh nghiệp đã xây dựng nội quy, quy trình, biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị và tại nơi làm việc.

- Tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động:

+ Năm 2021, đã tổ chức huấn luyện cho 551 người (nhóm 1: 09 người; nhóm 2: 01 người; nhóm 3: 87 người; nhóm 4: 430 người; nhóm 5: 01 người; nhóm 6: 23 người);

+ Năm 2022, đã tổ chức huấn luyện cho 370 người (nhóm 4). Năm 2022 doanh nghiệp không tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho 18 người lao động nhóm 4.

- Doanh nghiệp đã trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động làm công việc có yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại. Chưa ban hành quy định về thời hạn sử dụng phương tiện bảo vệ cá nhân cho phù hợp với tính chất công việc và chất lượng của phương tiện bảo vệ cá nhân theo quy định; sổ theo dõi cấp phát phương tiện bảo vệ cá nhân thiếu chữ ký của từng người lao động nhận phương tiện bảo vệ cá nhân (cá nhân đại diện nhóm ký nhận thay những người lao động khác trong nhóm).

- Việc bồi dưỡng bằng hiện vật cho người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại: không phát sinh (do người lao động không đủ điều kiện hưởng bồi dưỡng bằng hiện vật).

- Từ ngày 01/01/2021 đến thời điểm thanh tra, doanh nghiệp không xảy ra tai nạn lao động.

- Đã quan trắc môi trường lao động năm 2021, 2022; số mẫu đã đo: 639 mẫu (không có mẫu vượt tiêu chuẩn cho phép).

- Doanh nghiệp đã trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế phục vụ ứng cứu, sơ cứu khi xảy ra sự cố, tai nạn lao động.

- Doanh nghiệp đã tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho toàn bộ người lao động 06 tháng một lần. Lao động nữ được khám chuyên khoa phụ sản.

- Doanh nghiệp đã tổ chức khám phát hiện bệnh nghề nghiệp cho người lao động làm việc trong môi trường lao động tiếp xúc với các yếu tố có nguy cơ gây bệnh nghề nghiệp.

- Doanh nghiệp đã lập hồ sơ theo dõi sức khỏe của người lao động.

11. Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp (số liệu tính tại thời điểm thanh tra)

- Số người thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp: 609 người.

- Số người đã tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp: 609 người.

- Số người chưa tham gia: không.

- Số lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp: 08 người (lao động đang hưởng chế độ hưu trí). Đối với 08 người lao động không thuộc đối tượng tham gia, doanh nghiệp đã chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức người sử dụng lao động đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động.

- Tiền lương tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp của người lao động theo mức lương ghi trong hợp đồng lao động và phụ cấp chức vụ.

- Tổng số tiền đã nộp về cơ quan bảo hiểm xã hội qua các năm: năm 2021 là 9.347.629.872 đồng, năm 2022 là 9.664.717.903 đồng, tháng 01 năm 2023 là 938.672.448 đồng.

- Tại thời điểm thanh tra, doanh nghiệp đã trích nộp tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp về cơ quan bảo hiểm xã hội đến hết tháng 01/2023.

III. KẾT LUẬN

1. Những quy định của pháp luật lao động, an toàn, vệ sinh lao động đã được doanh nghiệp thực hiện

1.1. Đã thực hiện báo cáo định kỳ về tình hình thay đổi lao động 06 tháng đầu năm và hằng năm với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương; báo cáo định kỳ hằng năm về công tác an toàn, vệ sinh lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương.

1.2. Đã thực hiện tuyển dụng lao động theo quy định về chính sách tuyển dụng lao động của Tổng Giám đốc doanh nghiệp.

1.3. Không thu phí tuyển dụng người lao động, không nhận tài sản hoặc tiền đặt cọc của người lao động để đảm bảo thực hiện hợp đồng lao động; không giữ văn bằng, chứng chỉ gốc hoặc giấy tờ tùy thân của người lao động khi được tuyển dụng.

1.4. Đã xây dựng kế hoạch đào tạo hằng năm.

1.5. Đã giao kết hợp đồng lao động với toàn bộ người lao động thuộc đối tượng phải giao kết hợp đồng lao động; chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động đúng quy định; đã trả đủ tiền trợ cấp thôi việc cho người lao động đủ điều kiện hưởng.

1.6. Đã tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc.

1.7. Sử dụng TULĐTT ngành Dệt May Việt Nam; đã thực hiện đúng nội dung TULĐTT.

1.8. Đã ban hành quy chế dân chủ cơ sở.

1.9. Đã xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương.

1.10. Người đại diện vốn nhà nước tại doanh nghiệp đã:

- Xin ý kiến Tập đoàn Dệt May Việt Nam về quỹ tiền lương kế hoạch năm 2021, 2022; quỹ tiền lương thực hiện năm 2021 của người lao động. Đã ban hành quy chế trả lương, quy chế thưởng.

- Xin ý kiến Tập đoàn Dệt May Việt Nam về quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch năm 2021, 2022; quỹ tiền lương, thù lao thực hiện năm 2021 của người quản lý.

- Tham gia ý kiến với Hội đồng thành viên để đưa các nội dung quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng vào Điều lệ tổ chức hoạt động hoặc các quy chế của doanh nghiệp; tham gia biểu quyết để quyết định các nội dung cụ thể về lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với doanh nghiệp.

- Tổng hợp phương án dự kiến của doanh nghiệp về kế hoạch quỹ tiền lương, thù lao, quỹ tiền thưởng thực hiện năm trước, quỹ tiền lương, thù lao, quỹ tiền thưởng kế hoạch của người lao động và người quản lý doanh nghiệp để báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước.

- Đề xuất và xin ý kiến cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước về phương án xác định quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với doanh nghiệp.

- Báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước kết quả thực hiện tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với doanh nghiệp hằng năm sau khi Hội đồng thành viên thông qua.

1.11. Đã trả đủ tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ngày nghỉ, ngày lễ; tiền lương làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ vào ban đêm theo quy định.

1.12. Doanh nghiệp thuê dịch vụ bên ngoài cung cấp suất ăn trưa cho người lao động. Các trường hợp người lao động đi làm ca đêm, doanh nghiệp thanh toán tiền ăn ca 20.000 đồng/ca/người.

1.13. Đã thực hiện đúng quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi. Thời gian làm thêm giờ không vượt quá 40 giờ/tháng, 300 giờ/năm.

1.14. Đã xây dựng và đăng ký nội quy lao động với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội.

1.15. Đã thực hiện các quy định riêng đối với lao động nữ, lao động là người nước ngoài.

1.16. Đã thực hiện quy định về an toàn, vệ sinh lao động:

- Phân loại 347 người lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; 87 người lao động làm các công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động.

- Xây dựng kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động hằng năm và lấy ý kiến của tổ chức đại diện tập thể người lao động.

- Thành lập Hội đồng an toàn, vệ sinh lao động cơ sở; mạng lưới an toàn, vệ sinh viên.

- Tổ chức đánh giá nguy cơ rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động hằng năm.
- Bố trí 01 người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động theo chế độ chuyên trách.
- Hợp đồng với Bệnh viện Dệt May để thực hiện nhiệm vụ chăm sóc sức khỏe người lao động tại doanh nghiệp.
- Sử dụng 88 máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động đã được kiểm định kỹ thuật an toàn đạt yêu cầu và còn thời hạn kiểm định.
- Xây dựng nội quy, quy trình, biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị và tại nơi làm việc.
- Đã tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động (năm 2021 là 551 người, năm 2022 là 370 người).
- Trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động và lập sổ theo dõi cấp phát.
- Thực hiện quan trắc môi trường lao động.
- Trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế phục vụ ứng cứu, sơ cứu khi xảy ra sự cố, tai nạn lao động.
- Tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động theo quy định. Lao động nữ đã được khám chuyên khoa phụ sản.
- Tổ chức khám phát hiện bệnh nghề nghiệp cho người lao động làm việc trong điều kiện có nguy cơ mắc bệnh nghề nghiệp.
- Lập hồ sơ theo dõi sức khỏe người lao động.

1.17. Đã tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp cho 100% người thuộc đối tượng bắt buộc tham gia.

- Tiền lương tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp của người lao động theo mức lương ghi trong hợp đồng lao động và phụ cấp chức vụ.

- Đã chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức người sử dụng lao động đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động đối với người lao động không thuộc đối tượng tham gia.

- Đã nộp đủ số tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp đến hết tháng 01/2023.

2. Những quy định của pháp luật lao động, an toàn, vệ sinh lao động chưa được doanh nghiệp thực hiện hoặc thực hiện chưa đầy đủ

2.1. Mục tiêu chí tuyển dụng của chính sách tuyển dụng lao động của doanh nghiệp ghi: tuyệt đối không sử dụng lao động tù nhân, lao động cưỡng bức, lao động nô lệ, nạn nhân của nạn buôn bán người là không đúng quy định tại khoản 1 Điều 8 Bộ luật Lao động.

2.2. Hợp đồng lao động đã ký với người lao động, mục nội dung công việc ghi: “theo chức năng nhiệm vụ được phân công và theo sự sắp xếp, bố trí phân công của phụ trách nhà máy” là không đúng quy định tại Điều 3 Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2.3. Số người lao động tham gia đối thoại định kỳ chưa đảm bảo quy định tại tiết a5 điểm a khoản 2 Điều 38 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ.

2.4. Chưa xin ý kiến Tập đoàn Dệt May Việt Nam về quỹ tiền lương thực hiện của người lao động năm 2022 theo quy định tại khoản 2 Điều 9 Nghị định số 53/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ.

2.5. Doanh nghiệp xác định mức lương bình quân trong hợp đồng lao động năm 2021 chưa đúng quy định tại khoản 4 Điều 8 Thông tư số 28/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, dẫn đến quỹ tiền lương thực hiện năm 2021 vượt quá quy định.

2.6. Chưa xin ý kiến Tập đoàn Dệt May Việt Nam về quỹ tiền lương thực hiện của người quản lý năm 2022 theo quy định tại khoản 2 Điều 9 Nghị định số 53/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ.

2.7. Doanh nghiệp xác định mức lương bình quân kế hoạch năm 2022 của người đại diện phần vốn là 45 triệu đồng là không đúng quy định tại khoản 2 Điều 6 Nghị định số 53/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ (tối đa không quá 36 triệu áp dụng đối với doanh nghiệp có lợi nhuận dưới 50 tỷ).

2.8. Nội quy lao động có một số nội dung chưa đầy đủ hoặc chưa đúng quy định của pháp luật:

- Chưa quy định người có thẩm quyền xử lý kỷ luật trong Nội quy lao động, quy định tại điểm i khoản 2 Điều 118 Bộ luật Lao động.

- Chưa quy định các nội dung phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc quy định tại điểm d khoản 2 Điều 118 Bộ luật Lao động.

- Chưa quy định trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động quy định tại điểm e khoản 2 Điều 118 Bộ luật Lao động.

2.9. Kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động chưa được bổ sung đối với các công việc phát sinh trong năm (về kiểm định kỹ thuật an toàn các máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động) là không đúng quy định tại khoản 1 Điều 76 Luật An toàn, vệ sinh lao động.

2.10. Không có quy chế hoạt động của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên là chưa đúng quy định tại khoản 1 Điều 74 Luật An toàn, vệ sinh lao động; an toàn, vệ sinh viên không được hưởng phụ cấp trách nhiệm theo quy định tại điểm b khoản 5 Điều 74 Luật An toàn, vệ sinh lao động.



2.11. Không tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho 18 người lao động theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 7 Luật An toàn, vệ sinh lao động.

2.13. Chưa căn cứ vào mức độ yêu cầu của từng nghề, công việc cụ thể tại cơ sở của mình, khuyến nghị của nhà sản xuất đối với từng loại phương tiện bảo vệ cá nhân để quyết định thời hạn sử dụng, số lượng phương tiện bảo vệ cá nhân cho phù hợp với tính chất công việc và chất lượng của phương tiện bảo vệ cá nhân quy định tại khoản 4 Điều 5 Thông tư số 25/2022/TT-BLĐTBXH ngày 30/11/2022 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2.14. Sở trang cấp, theo dõi việc trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân không có đầy đủ chữ ký xác nhận của người lao động hoặc người đại diện của tổ đội, phân xưởng nơi người lao động làm việc nhận phương tiện bảo vệ cá nhân quy định tại khoản 3 Điều 8 Thông tư số 25/2022/TT-BLĐTBXH ngày 30/11/2022 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

IV. CÁC BIỆN PHÁP XỬ LÝ THEO THẨM QUYỀN ĐÃ ÁP DỤNG

Chánh thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã ban hành Quyết định số 02/QĐ-XPHC ngày 03/3/2023 xử phạt vi phạm hành chính đối với doanh nghiệp; hình thức xử phạt: phạt tiền; số tiền xử phạt: 30.000.000 đồng (ghi bằng chữ: ba mươi triệu đồng).

V. KIẾN NGHỊ

Chánh thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội yêu cầu doanh nghiệp khắc phục vi phạm tại Kết luận này như sau:

Vi phạm số 2.2, 2.4, 2.5, 2.6 và 2.7 khắc phục khi có phát sinh.

Trong thời hạn 45 ngày kể từ ngày ký Kết luận này, Công ty Trách nhiệm hữu hạn Một thành viên Dệt kim Đông Xuân phải báo cáo (bằng văn bản) kết quả thực hiện kiến nghị và các tài liệu chứng minh việc thực hiện kiến nghị thanh tra của doanh nghiệp, gửi về Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, địa chỉ: số 12 Ngô Quyền, quận Hoàn Kiếm, thành phố Hà Nội./.

Nơi nhận:

- Doanh nghiệp (để t/h);
- Chánh thanh tra (để b/c);
- Công TTĐT Bộ LĐTBXH;
- Trang TTĐT Thanh tra Bộ LĐTBXH;
- Lưu: VT, hồ sơ.

**KT. CHÁNH THANH TRA
PHÓ CHÁNH THANH TRA**



Lê Hữu Long