

Số: 40 /KL-TTr

Hà Nội, ngày 30 tháng 3 năm 2023

KẾT LUẬN THANH TRA

Việc chấp hành các quy định của pháp luật lao động, an toàn, vệ sinh lao động tại Công ty Cổ phần Phát triển hạ tầng dệt may Phố Nối

Thực hiện Quyết định số 09/QĐ-TTr ngày 10/02/2023 của Chánh thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã tiến hành thanh tra tại Công ty Cổ phần phát triển hạ tầng Dệt may Phố Nối ngày 09/3/2023; 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 Cổ phần Phát triển hạ tầng dệt may Phố Nối (sau đây gọi là doanh nghiệp).
- Loại hình doanh nghiệp: Công ty cổ phần.
- Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số 0900234755 do Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Hưng Yên cấp, đăng ký lần đầu ngày 18/02/2005, đăng ký thay đổi lần thứ 07 ngày 06/10/2022.
- Ngành nghề sản xuất, kinh doanh chủ yếu: đầu tư hạ tầng cho thuê lại đất và kinh doanh dịch vụ khu công nghiệp.
- Điện thoại giao dịch: 02213.972.520 Fax: 02213.972.540.
- Trụ sở chính của doanh nghiệp: khu công nghiệp dệt may Phố Nối B, phường Nghĩa Hiệp, thị xã Yên Mỹ, tỉnh Hưng Yên.
- Tài khoản giao dịch số 12280909 mở tại Ngân hàng Thương mại cổ phần Á Châu - Chi nhánh Hưng Yên.
- Đã thành lập Công đoàn cơ sở.
- Tổng số người đang làm việc tại doanh nghiệp: 82 người.

II. KẾT QUẢ KIỂM TRA, XÁC MINH

1. Các loại báo cáo định kỳ

- Đã 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 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

- Hình thức và phương thức tuyển dụng lao động: tuyển dụng trực tiếp thông qua hội nhóm việc làm trong khu công nghiệp.
- Doanh nghiệp không thu phí tuyển dụng người lao động.
- Doanh nghiệp đã xây dựng kế hoạch đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động.
- Doanh nghiệp không phát sinh trường hợp ký kết hợp đồng đào tạo nghề.
- Đã lập, cập nhật, quản lý, sử dụng sổ quản lý lao động bằng bản giấy.
- Thực hiện ký kết hợp đồng học nghề, tập nghề: không phát sinh.

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

- Số người không thuộc diện phải giao kết hợp đồng lao động: 01 người (Chủ tịch Hội đồng quản trị).
- Số người thuộc diện phải giao kết hợp đồng lao động: 81 người.
- Số người đã giao kết hợp đồng lao động 81 người, trong đó:
 - + Hợp đồng lao động không xác định thời hạn: 67 người.
 - + Hợp đồng lao động có thời hạn (từ đủ 12 tháng đến 36 tháng): 14 người.
 - + Hợp đồng lao động làm việc không trọn thời gian: không phát sinh.
- Số người lao động thuê lại: 0 người.
- Số người chưa được giao kết hợp đồng lao động: 0 người.

Kiểm tra 10 hợp đồng lao động đã giao kết với người lao động, mục công việc phải làm ghi “theo sự phân công của tổ trưởng, cán bộ phụ trách, Trưởng phòng và Lãnh đạo Công ty” là chưa cụ thể.

- Số lao động bị mất việc làm từ 01 tháng 01 năm 2021 đến nay: 0 người.
- Việc thông báo trước cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cho người lao động trước khi cho nhiều người lao động thôi việc (trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế): không phát sinh.
- Số lao động thôi việc từ ngày 01 tháng 01 năm 2021 đến thời điểm thanh tra là 07 người (không có lao động đủ điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc).

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

- Đã tổ chức đối thoại tại nơi làm việc. Tuy nhiên, trước ngày bắt đầu tổ chức đối thoại định kỳ 05 ngày làm việc, bên có trách nhiệm chưa gửi nội dung đối thoại cho bên tham gia đối thoại.
- Việc thương lượng tập thể, ký kết TULĐTT: doanh nghiệp đã ký kết TULĐTT và gửi Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Hưng Yên. Tuy nhiên, kiểm tra hồ sơ TULĐTT tại doanh nghiệp không có biên bản cuộc họp thương lượng tập thể.
- TULĐTT có nội dung chưa phù hợp với quy định của pháp luật, cụ thể:

+ Điều 5 quy định “Trong thời hạn 30 ngày kể từ khi chấm dứt hợp đồng lao động công ty và người lao động sẽ thanh toán đầy đủ quyền lợi của các bên”.

+ Khoản 10.1 Điều 10 quy định “Người lao động muốn nghỉ phép, nghỉ việc riêng phải làm đề nghị thông qua Trưởng phòng hoặc người lãnh đạo trực tiếp và phải được người có thẩm quyền chấp thuận trước khi nghỉ”.

- Đã thực hiện đúng nội dung TULĐTT.

- Doanh nghiệp đã xây dựng quy chế dân chủ cơ sở tại doanh nghiệp ban hành kèm theo quyết định số 218/QĐ-SPB ngày 20/12/2020 của Tổng Giám đốc.

5. Tiền lương và trả công lao động

- Mức lương tối thiểu doanh nghiệp đang áp dụng: 4.160.000 đồng/người/tháng (vùng II).

- Thu nhập thấp nhất: 5.470.000 đồng/người/tháng, cao nhất: 35.240.000 đồng/người/tháng, bình quân: 11.860.000 đồng/người/tháng.

- Phương pháp trả lương: Công ty trả lương qua tài khoản, người lao động không mất phí mở và duy trì tài khoản.

- Hình thức trả lương doanh nghiệp đang áp dụng: trả lương theo thời gian.

- Đã xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động.

- Doanh nghiệp đã trả đủ tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ngày nghỉ có hưởng lương, ngày lễ.

- Đã trả đủ tiền lương làm việc vào ban đêm, làm thêm vào ban đêm.

- Đã trả đủ tiền lương những ngày chưa nghỉ hằng năm hoặc ngày chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm cho người lao động do thôi việc, mất việc làm.

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

- Tình hình khấu trừ tiền lương của người lao động, việc xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức phạt tiền, trừ lương: không phát sinh.

- Đã chi trả cho người lao động tiền ăn ca mức 730.000 đồng/người/tháng.

6. Thời giờ làm việc và nghỉ ngơi

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

- Đã bố trí cho người lao động được nghỉ bình quân một tháng ít nhất 04 ngày.

- Huy động người lao động làm thêm giờ không vượt quá 40 giờ/tháng.

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

- Số ngày nghỉ hàng năm đối với lao động làm việc 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

- Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động: Tổng giám đốc hoặc Phó Tổng giám đốc khi được ủy quyền.

- Đã xây dựng và đăng ký nội quy lao động (ban hành kèm theo quyết định số 42/QĐ-SPB ngày 02/3/2023) với Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Hưng Yên. Nội quy lao động có nội dung chưa phù hợp với quy định của pháp luật, cụ thể:

+ Điều a khoản 1 Điều 5 quy định: “Đối với các loại nghỉ phép hàng năm, nghỉ việc riêng, nghỉ ốm, nghỉ thai sản, người lao động muốn được giải quyết nghỉ, cần phải làm đơn xin nghỉ thông qua Trưởng phòng hoặc người quản lý trực tiếp và phải được người có thẩm quyền chấp thuận trước khi nghỉ”.

+ Khoản 8 Điều 8 quy định: “Không chơi hụi, cờ bạc, tàng trữ/sử dụng các loại vũ khí, ma túy và các chất cấm dưới mọi hình thức hoặc mua bán hàng hóa dưới mọi hình thức ngoài giờ làm việc”.

+ Khoản 1 Điều 9 quy định: “Người lao động không được phép lợi dụng chức vụ, quyền hạn, công việc Công ty để thực hiện các hành vi vi phạm pháp luật”.

+ Điều 24 quy định hình thức xử lý kỷ luật chuyển sang làm công việc khác có mức lương thấp hơn.

- 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: 19 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 có trường hợp sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ trong doanh nghiệp.

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

+ Đã 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.

- Doanh nghiệp không quy định về việc giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho người lao động.

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.

- Tổng số người lao động cao tuổi: 08 người (chưa đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí).

- Việc thực hiện chế độ giảm giờ làm việc đối với người lao động cao tuổi: doanh nghiệp và người lao động không thỏa thuận giảm giờ làm việc.

- Doanh nghiệp đã tổ chức khám sức khỏe định kỳ ít nhất 06 tháng một lần đối với người lao động cao tuổi.

9. Khiếu nại, tranh chấp lao động

Trong thời kỳ thanh tra, doanh nghiệp không xảy ra khiếu nại, tranh chấp lao động.

10. An toàn lao động, vệ sinh lao động

- Số lao động làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm: 25 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: 14 người.

- Đã xây dựng kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động hằng năm và lấy ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở.

- Hội đồng an toàn, vệ sinh lao động: không phát sinh.

- Đã thành lập mạng lưới an toàn, vệ sinh viên; có quy chế hoạt động và được hưởng phụ cấp.

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

- Doanh nghiệp ký hợp đồng với Trung tâm Y tế Dệt may để thực hiện nhiệm vụ chăm sóc sức khỏe người lao động tại doanh nghiệp.

- Doanh nghiệp không sử dụng máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động.

- 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.

- Đã tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động:

+ Năm 2021 đã tổ chức huấn luyện cho 79 người (nhóm 1: 02 người, nhóm 2: 01 người, nhóm 3: 14 người, nhóm 4: 57 người, nhóm 6: 05 người).

+ Năm 2021 đã tổ chức huấn luyện cho 82 người (nhóm 1: 02 người, nhóm 2: 01 người, nhóm 3: 14 người, nhóm 4: 60 người, nhóm 6: 05 người).

- Đã trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động và lập sổ theo dõi, tuy nhiên không có chữ ký của người lao động nhận phương tiện bảo vệ cá nhân trong sổ.

- 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.

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

- Năm 2021, 2022, doanh nghiệp đã quan trắc môi trường lao động năm 2021, 2022. Số mẫu đã đo: 301 mẫu/năm, không có mẫu vượt tiêu chuẩn cho phép.

- 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 người lao động (06 tháng một lần đối với người lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và người lao động cao tuổi; 01 năm một lần đối với người lao động làm công việc bình thường). Lao động nữ đã 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.

- Đã lập hồ sơ theo dõi sức khỏe của người lao động.

11. Bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

- Số người thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp: 79 người.

- Số người đã tham gia: 79 người.

- Số người không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế là 03 người (01 người là Chủ tịch Hội đồng quản trị, 01 lao động đã nghỉ hưởng chế độ hưu trí, 01 lao động đang tham gia tại đơn vị khác). Đối với 02 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 thất nghiệp, bảo hiểm y tế cho người lao động.

- Tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp là tiền lương ghi trong hợp đồng lao động.

- Số tiền đã nộp cho cơ quan bảo hiểm xã hội năm 2021 là 1.649.425.900 đồng, năm 2022 là 2.073.679.563 đồng, 02 tháng năm 2023 là 360.309.440 đồng.

- Tại thời điểm thanh tra, doanh nghiệp đã nộp tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động đến hết tháng 02/2023.

III. KẾT LUẬN

1. Những quy định của pháp luật 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; báo cáo định kỳ về công tác an toàn, vệ sinh lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương.

1.2. Đã ban hành quy trình tuyển dụng, thực hiện tuyển dụng lao động đúng quy trình; đã lập, cập nhật sổ quản lý lao động theo quy định.

1.3. 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; 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.

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

1.7. Đã ký kết TULĐTT và gửi Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Hưng Yên. Đã thực hiện đúng nội dung TULĐTT.

1.8. Đã ban hành quy chế dân chủ cơ sở tại doanh nghiệp.

1.9. Đã xây dựng thang lương, bảng lương; trả đủ tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm cho người lao động; không dùng hình thức phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.

1.10. Đã chi trả cho người lao động tiền ăn ca.

1.11. Đã thực hiện đúng quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi. Huy động người lao động làm thêm giờ không quá 40 giờ/tháng.

1.12. Đã xây dựng và đăng ký nội quy lao động với Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Hưng Yên.

1.13. Đã thực hiện đầy đủ các quy định riêng đối với lao động nữ, người lao động cao tuổi.

1.14. Doanh nghiệp không xảy ra khiếu nại, tranh chấp lao động.

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

- Phân loại 25 người lao động làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; 14 người 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 Ban chấp hành công đoàn cơ sở.

- Thành lập mạng lưới an toàn, vệ sinh viên và ban hành quy chế hoạt động, an toàn, vệ sinh viên được hưởng phụ cấp trách nhiệm.



- Bố trí 01 người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động theo chế độ bán chuyên trách.

- Hợp đồng với Trung tâm Y tế Dệt may để thực hiện nhiệm vụ chăm sóc sức khỏe người lao động tại doanh nghiệp.

- 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 cho người lao động theo quy định.

- Trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động và lập sổ theo dõi cấp phát.

- Không để xảy ra tai nạn lao động.

- 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.

1.16. Đã tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho 100% người thuộc đối tượng bắt buộc phải tham gia; 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 thất nghiệp, bảo hiểm y tế 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 thất nghiệp, bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho người lao động đến hết tháng 02/2023.

2. Những quy định của pháp luật chưa được doanh nghiệp thực hiện hoặc thực hiện chưa đầy đủ

2.1. Hợp đồng lao động đã ký kết với người lao động, mục công việc phải làm ghi “theo sự phân công của tô trưởng, cán bộ phụ trách, Trưởng phòng và Lãnh đạo Công ty” 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.

2.2. Trước ngày bắt đầu tổ chức đối thoại định kỳ 05 ngày làm việc, bên có trách nhiệm chưa gửi nội dung đối thoại cho bên tham gia đối thoại theo quy định tại khoản 3 Điều 39 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ.

2.3. Hồ sơ TULĐTT không có biên bản cuộc họp thương lượng tập thể quy định tại khoản 5 Điều 70 Bộ luật Lao động.

2.4. TULĐTT có nội dung chưa phù hợp với quy định của pháp luật, cụ thể:

- Điều 5 quy định “Trong thời hạn 30 ngày kể từ khi chấm dứt hợp đồng lao động công ty và người lao động sẽ thanh toán đầy đủ quyền lợi của các bên” là chưa đúng quy định tại Điều 48 Bộ luật Lao động.

- Khoản 10.1 Điều 10 quy định: người lao động nghỉ việc riêng phải làm đề nghị thông qua Trưởng phòng hoặc người lãnh đạo trực tiếp và phải được người có thẩm quyền chấp thuận trước khi nghỉ là chưa đúng quy định tại khoản 1 khoản 2 Điều 115 Bộ luật Lao động.

2.5. Nội quy lao động có nội dung chưa phù hợp với quy định của pháp luật, cụ thể:

- Điểm a khoản 1 Điều 5 quy định: người lao động nghỉ việc riêng phải làm đơn xin nghỉ là không đúng quy định tại Điều 115 Bộ luật Lao động.

- Khoản 8 Điều 8 quy định: “Không chơi hụi, cờ bạc, tàng trữ/sử dụng các loại vũ khí, ma túy và các chất cấm dưới mọi hình thức hoặc mua bán hàng hóa dưới mọi hình thức ngoài giờ làm việc” là không đúng quy định tại Điều 69 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ.

- Điều 24 quy định hình thức xử lý kỷ luật chuyển sang làm công việc khác có mức lương thấp hơn là không đúng quy định tại Điều 124 Bộ luật Lao động.

2.6. Sổ 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 theo 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: không.

V. KIẾN NGHỊ CÁC BIỆN PHÁP XỬ LÝ

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

Vi phạm số 2.1, 2.2 khắc phục khi có phát sinh.

Trong thời hạn 45 ngày kể từ ngày ký Kết luận này, doanh nghiệp 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 TTr.

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



Lê Hữu Long



С. МАРИЯ

