

Số: **46** /KL-TTr

Hà Nội, ngày **03** tháng **4** 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 kỹ thuật**

Thực hiện Quyết định số 51/QĐ-TTr ngày 16 tháng 02 năm 2023 của Chánh thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về thanh tra việc chấp hành các quy định của pháp luật về lao động, an toàn, vệ sinh lao động tại doanh nghiệp, ngày 06/3/2023, Đoàn thanh tra của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tiến hành thanh tra tại Công ty Cổ phần Phát triển hạ tầng kỹ thuật; thời kỳ thanh tra từ ngày 01/01/2022 đến thời điểm thanh tra.

Xét báo cáo kết quả thanh tra ngày 27/3/2023 của Trưởng đoàn thanh tra, Chánh thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội kết luận như sau:

#### **I. Những vấn đề chung**

- Tên doanh nghiệp: Công ty Cổ phần Phát triển hạ tầng kỹ thuật (sau đây gọi là doanh nghiệp).
- Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số 3700805566 do Phòng Đăng ký kinh doanh, Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Bình Dương cấp lần đầu ngày 02/7/2007, đăng ký thay đổi lần thứ 12 ngày 20/4/2022.
- Ngành nghề sản xuất kinh doanh chủ yếu: đầu tư xây dựng, kinh doanh cơ sở hạ tầng khu công nghiệp, kinh doanh bất động sản.
- Điện thoại giao dịch: 02743.848.789 Fax: 02743.848.678.
- Trụ sở chính của doanh nghiệp: tầng 15, số 230 đại lộ Bình Dương, phường Phú Hòa, thành phố Thủ Dầu Một, tỉnh Bình Dương.
- Tài khoản giao dịch số 6501 000 0122115 mở tại Ngân hàng Thương mại Cổ phần Đầu tư và Phát triển Việt Nam - Chi nhánh Bình Dương.
- Đã thành lập tổ chức công đoàn cơ sở.
- Tổng số người đang làm việc tại doanh nghiệp: 222 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. Tuy nhiên, doanh nghiệp chưa mở sổ thống kê các nội dung cần phải báo cáo về công tác an toàn, vệ sinh lao động.



## 2. Tuyển dụng và đào tạo lao động

- Doanh nghiệp đã xây dựng quy định về tuyển dụng lao động có hiệu lực từ ngày 17/8/2022. Khi có kế hoạch tuyển dụng, doanh nghiệp đăng thông báo tuyển dụng công khai trên trang thông tin điện tử của doanh nghiệp và Trung tâm dịch vụ việc làm. Doanh nghiệp tuyển dụng bằng hình thức phỏng vấn trực tiếp. Trong thời kỳ thanh tra doanh nghiệp tuyển mới 03 lao động.

- Việc thu phí tuyển dụng người lao động: không phát sinh.

- Doanh nghiệp đã xây dựng kế hoạch đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động.

- Trong thời kỳ thanh tra, doanh nghiệp không phát sinh việc ký kết hợp đồng đào tạo nghề cho người lao động.

- Đã lập sổ, cập nhập, theo dõi, quản lý người lao động làm việc tại doanh nghiệp.

## 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

- Số người thuộc đối tượng phải giao kết hợp đồng lao động: 221 người.

- Số người đã giao kết hợp đồng lao động: 221 người, trong đó:

+ Hợp đồng lao động không xác định thời hạn: 198 người;

+ Hợp đồng lao động xác định thời hạn (từ đủ 03 tháng đến 36 tháng): 23 người;

- Hợp đồng lao động giao kết với người lao động ghi chưa ghi cụ thể: mục công việc phải làm ghi “do giám đốc bộ phận trực tiếp quản lý phân công”, mục chế độ nghỉ ngơi ghi “theo quy định của Bộ luật Lao động”, trang bị bảo hộ lao động ghi “theo quy định công ty”.

- Số lao động bị mất việc làm từ 01 tháng 01 năm 2022 đến thời điểm thanh tra: 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: không phát sinh.

- Số lao động thôi việc từ 01 tháng 01 năm 2022 đến thời điểm thanh tra: 13 người, trong đó: đã trả trợ cấp thôi việc cho 5/5 người đủ điều kiện hưởng với tổng số tiền 142.900.000 đồng.

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

- Đã hiện tổ chức đối thoại tại nơi làm việc 01 lần/năm.

- Đã ký kết thoả ước lao động tập thể ngày 01/6/2021 với thời hạn 03 năm. Hồ sơ thoả ước lao động tập thể của doanh nghiệp không có thông báo bằng văn bản về những nội dung dự kiến tiến hành thương lượng tập thể của đại diện tập thể người lao động hoặc của người sử dụng lao động, không có biên bản cuộc họp thương lượng.

- Đã thực hiện theo nội dung TULĐTT.

- Đã gửi TULĐTT đã ký kết đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương.

- Đã xây dựng quy chế dân chủ cơ sở tại doanh nghiệp.

### **5. Tiền lương và trả công lao động**

- Mức lương tối thiểu doanh nghiệp đang áp dụng: 6.500.000 đồng/ tháng

- Thu nhập thấp nhất: 9.600.000 đồng/ người/tháng; cao nhất: 75.000.000 đồng/người/tháng; bình quân: 17.000.000 đồng/người/tháng.

- Phương pháp trả lương: doanh nghiệp trả lương qua tài khoản. Chi phí mở tài khoản và chuyển tiền lương do doanh nghiệp chi trả.

- Các hình thức trả lương doanh nghiệp đang áp dụng: theo thời gian (theo tháng).

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

- Đã trả đủ tiền lương làm thêm giờ cho người lao động.

- Đã trả đủ tiền lương làm việc vào ban đêm làm thêm vào ban đêm cho người lao động.

- Đã trả lương những ngày chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm cho người lao động khi thôi việc.

- 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: không phát sinh

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

- Doanh nghiệp chi hỗ trợ tiền ăn ca cho người lao động với mức 730.000 đồng/người/tháng.

### **6. Thời giờ làm việc và nghỉ ngơi**

- Thời giờ làm việc hằng ngày, hằng tuần:

- + Làm việc 8 giờ/ngày, 5 ngày/tuần (từ thứ 2 đến hết thứ sáu): áp dụng với người lao động làm việc tại khối văn phòng;

- + Làm việc 8 giờ/ngày, 6 ngày/tuần: áp dụng đối với người lao động làm việc tại các công trường (từ thứ 2 đến hết thứ 7);

- + Làm việc 8 giờ/ngày, 5,5 ngày/tuần (từ thứ 2 đến hết sáng thứ 7): áp dụng đối với người lao động thuộc Ban Quản lý vận hành các dự án nhà ở, Giám đốc, Phó giám đốc trạm thu phí;

- + Làm việc theo ca 6 giờ: đối với người lao động thuộc trạm thu phí, bảo vệ.

- Việc thực hiện các quy định về thời giờ nghỉ ngơi:

- + Nghỉ trong giờ làm việc 01 giờ áp dụng với người lao động làm việc tại khối văn phòng;

- + Nghỉ trong giờ làm việc 1,5 giờ áp dụng đối với người lao động làm việc tại các công trường, người lao động thuộc Ban Quản lý vận hành các dự án nhà ở, Giám đốc, Phó giám đốc trạm thu phí;

+ Đã bố trí giờ nghỉ giữa ca đối với người lao động làm việc theo ca thuộc trạm thu phí, bảo vệ.

- Số giờ làm thêm hằng ngày, hằng tuần và hằng năm: doanh nghiệp huy động người lao động làm thêm giờ không vượt quá 04 giờ/ngày đối với ngày làm việc bình thường; không quá 10 giờ/ngày đối với ngày nghỉ; không vượt quá 40 giờ/tháng; không vượt quá 200 giờ/năm.

- Doanh nghiệp thực hiện ngày nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng có hưởng lương, nghỉ việc riêng không hưởng lương theo quy định của Bộ luật Lao động.

- Số ngày nghỉ hằng năm đối với người lao động làm công việc bình thường được nghỉ 12 ngày/năm và cứ đủ 5 năm làm việc người lao động được nghỉ thêm 1 ngày.

- Việc quy định các đợt nghỉ ngắn trong ca làm việc (nếu có): không.

### **7. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất**

- Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động là Tổng giám đốc.

- Doanh nghiệp đã xây dựng và đăng ký nội quy lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương. Tuy nhiên, nội quy lao động chưa quy định 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; trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động.

- Trong thời kỳ thanh tra, doanh nghiệp không xử lý kỷ luật lao động.

- 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: 74 người.

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

+ Thực hiện quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với lao động nữ có thai từ tháng thứ 7 trở lên 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 chưa thực hiện 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**

- Số lao động là người khuyết tật: không.
- Số lao động cao tuổi: 01 người (đã hưởng chế độ hưu trí).
- Việc thực hiện chế độ giảm giờ làm việc đối với lao động cao tuổi: người lao động không yêu cầu thỏa thuận giảm giờ làm.
- Đã tổ chức khám sức khỏe định kỳ 06 tháng/lần cho lao động là người cao tuổi.

### **9. Khiếu nại, tranh chấp lao động**

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

### **10. An toàn lao động, vệ sinh lao động**

- Doanh nghiệp không có lao động làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.
- Chưa thống kê lao động làm các công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động (doanh nghiệp có người là giám sát thi công).
- Đã xây dựng kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động hằng năm.
- Doanh nghiệp không thành lập hội đồng an toàn, vệ sinh lao động do không thuộc trường hợp phải thành lập.
- Chưa thành lập mạng lưới an toàn, vệ sinh viên.
- Đã bố trí 01 người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động bán chuyên trách.
- Doanh nghiệp ký hợp đồng với cơ sở y tế thực hiện chăm sóc sức khỏe người lao động.
- 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 221 người lao động và người sử dụng lao động.
- Đã trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động.
- 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.
- Số vụ tai nạn lao động từ ngày 01/01/2022 đến thời điểm thanh tra: 0 vụ.
- Đã quan trắc môi trường lao động hằng năm.
- Đã trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế phục vụ ứng cứu, sơ cứu khi xảy ra sự cố, tai nạn lao động.
- Đã tổ chức khám sức khỏe định kỳ 01 lần/năm cho 100% người lao động, khám sức khỏe ít nhất 06 tháng/lần đối với người lao động cao tuổi.

- Việc khám phát hiện bệnh nghề nghiệp cho người lao động: không phát sinh.

- Chưa lập hồ sơ quản lý sức khỏe của người lao động.

### **11. Bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN), bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (BHTNLD-BNN)**

- Số người thuộc đối tượng phải tham gia BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLD-BNN: 221 người.

- Số người đã tham gia BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLD-BNN: 221 người.

- Số người không thuộc đối tượng tham gia: 01 người (đã hưởng chế độ hưu trí), doanh nghiệp đã trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương khoản tiền tương đương với mức người sử dụng lao động đóng BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động.

- Tiền lương tháng đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLD-BNN là tiền lương, phụ cấp lương theo hợp đồng lao động và trả thực tế cho người lao động.

- Tại thời điểm thanh tra, doanh nghiệp đã đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLD-BNN 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, 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. Thực hiện tuyển dụng trực tiếp; không thu phí tuyển dụng người lao động.

1.3. Đã xây dựng kế hoạch đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động và lập sổ theo dõi quản lý lao động theo quy định.

1.4. Đã giao kết hợp đồng lao động với 100% người lao động thuộc đối tượng phải giao kết hợp đồng lao động.

1.5. Đã trả đầy đủ trợ cấp thôi việc cho 5/5 lao động đủ điều kiện hưởng với tổng số tiền là 142.900.000 đồng.

1.6. Đã tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc 01 lần/năm; ký kết và gửi TULĐTT đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương.

1.7. Đã xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động; mức lương tối thiểu doanh nghiệp đang áp dụng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định; trả đủ tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc ban đêm cho người lao động; trả lương những ngày chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm cho người lao động khi thôi việc; hỗ trợ tiền ăn ca cho người lao động với mức 730.000 đồng/người/tháng.

1.8. Thời giờ làm việc hằng ngày, hằng tuần không vượt quá thời gian quy định; tổ chức làm thêm giờ đảm bảo không vượt quá 40 giờ/tháng, 200 giờ/năm.

1.9. Đã thực hiện các quy định về nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng có lương, nghỉ việc riêng không hưởng lương và ngày nghỉ hằng năm theo quy định.

1.10. Đã xây dựng và đăng ký nội quy lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương.

1.11. Đã thực hiện các quy định đối với lao động nữ: giảm thời giờ làm việc đối với lao động nữ có thai từ tháng thứ 7 trở lên làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ trong thời gian hành kinh; đã bố trí chỗ thay quần áo, buồng tắm, buồng vệ sinh và đảm bảo việc làm cho lao động nữ sau khi sinh.

1.12. Đã thực hiện khám sức khỏe định kỳ 06 tháng/lần đối với lao động là người cao tuổi.

1.13. Đã thực hiện các quy định về an toàn, vệ sinh lao động: xây dựng kế hoạch an toàn vệ sinh lao động; 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; trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế phục vụ ứng cứu, sơ cứu khi xảy ra sự cố, tai nạn lao động; huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động; quan trắc môi trường lao động; khám sức khỏe định kỳ; trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động.

1.14. Đã tham gia BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN cho 100% người lao động thuộc đối tượng tham gia; đã trả cùng lúc với kỳ trả lương khoản tiền tương đương khoản người sử dụng lao động phải tham gia BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động đã hưởng chế độ hưu trí; tiền lương tháng đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN là tiền lương, phụ cấp lương theo hợp đồng lao động và trả thực tế cho người lao động; đã đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN 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. Chưa mở sổ thống kê các nội dung cần phải báo cáo về công tác an toàn, vệ sinh lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 10 Thông tư số 07/2016/TT-BLĐTBXH ngày 15/5/2016 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2.2. Hợp đồng lao động đã giao kết với người lao động có nội dung ghi chưa cụ thể quyền và nghĩa vụ của các bên: mục công việc phải làm ghi “do giám đốc bộ phận trực tiếp quản lý phân công”, mục chế độ nghỉ ngơi ghi “theo quy định của Bộ luật Lao động”, mục trang bị bảo hộ lao động ghi “theo quy định công ty” là chưa đúng quy định tại Điều 21 Bộ luật Lao động năm 2019 và Chương II Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2.3. Hồ sơ thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp không có thông báo bằng văn bản về những nội dung dự kiến tiến hành thương lượng tập thể của đại diện tập thể người lao động hoặc của người sử dụng lao động và không có biên bản cuộc họp thương lượng là chưa đúng theo quy định tại Điều 70 Bộ luật Lao động.

2.4. Nội quy lao động của doanh nghiệp chưa quy định 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; trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động là chưa đúng quy định tại khoản 2 Điều 118 Bộ luật Lao động.

2.5. Chưa thực hiện giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho người lao động là chưa đúng theo quy định tại khoản 4 Điều 136 Bộ luật Lao động.

2.6. Chưa thống kê, phân loại lao động làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động (doanh nghiệp có người là giám sát thi công) theo quy định tại Thông tư số 06/2020/TT-BLĐTBXH ngày 20/8/2020 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

2.7. Chưa thành lập mạng lưới an toàn, vệ sinh viên theo quy định tại khoản 1 Điều 74 Luật An toàn, vệ sinh lao động.

2.8. Chưa lập hồ sơ quản lý, theo dõi sức khỏe người lao động là chưa đúng theo quy định tại Điều 3 Thông tư số 19/2016/TT-BYT ngày 30/6/2016 của Bộ trưởng Bộ Y tế.

**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 doanh nghiệp khắc phục các vi phạm nêu tại phần 2, mục III Kết luận thanh tra này như sau:

- Khắc phục sai phạm tại điểm 2.1, 2.2 và 2.8 khi có phát sinh.
- Khắc phục các vi phạm còn lại trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày ban hành Kết luận thanh tra và báo cáo bằng văn bản kết quả thực hiện các kiến nghị (kèm các tài liệu chứng minh) 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 (đề t/h);
- Công TTĐT Bộ;
- Trang TTĐT TTr Bộ LĐTBXH;
- Lưu: TTr, hồ sơ TTr.

**CHÁNH THANH TRA**



**Nguyễn Tiến Tùng**

