

Số: **61** /KL-TTr

Hà Nội, ngày **17** tháng **4** năm 2024

**KẾT LUẬN THANH TRA**  
**Việc chấp hành các quy định của pháp luật về lao động**  
**tại Tập đoàn Hóa chất Việt Nam**

Thực hiện Quyết định số 92/QĐ-TTr ngày 27/02/2024 của Chánh thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thanh tra việc chấp hành các quy định của pháp luật về lao động tại Tập đoàn Hóa chất Việt Nam, ngày 26 và ngày 27/3/2024, Đoàn thanh tra đã tiến hành thanh tra tại trụ sở của Tập đoàn Hóa chất Việt Nam. Thời kỳ thanh tra từ ngày 01/01/2022 đến thời điểm thanh tra;

Xét báo cáo kết quả thanh tra ngày 05/4/2024 của Trưởng đoàn thanh tra, Chánh thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội kết luận như sau:

**I. THÔNG TIN CHUNG VỀ DOANH NGHIỆP**

- Tên doanh nghiệp: Tập đoàn Hóa chất Việt Nam (sau đây gọi là doanh nghiệp).

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

- Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh số 0100100061, do Sở Kế hoạch và Đầu tư thành phố Hà Nội cấp, đăng ký lần đầu ngày 13/10/2010, đăng ký thay đổi lần thứ 5 ngày 19/11/2021.

- Trụ sở chính của doanh nghiệp: số 1A, phố Tràng Tiền, phường Tràng Tiền, quận Hoàn Kiếm, thành phố Hà Nội.

- Ngành nghề sản xuất kinh doanh: sản xuất, kinh doanh phân bón, thuốc bảo vệ thực vật; công nghiệp khai thác, chế biến khoáng sản làm nguyên liệu sản xuất phân bón và hóa chất; công nghiệp chế biến cao su; sản xuất và kinh doanh hóa chất cơ bản, hóa chất tiêu dùng, hóa dược, hóa dầu, điện hóa.

- Cơ cấu tổ chức sản xuất của doanh nghiệp:

+ Văn phòng doanh nghiệp: Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc, 03 Phó Tổng Giám đốc, Ban kiểm soát, 07 phòng chức năng, 02 chi nhánh và 02 đơn vị sự nghiệp trực thuộc.

+ Các đơn vị thành viên: 03 đơn vị có 100% vốn điều lệ của doanh nghiệp và 18 đơn vị có trên 50% vốn điều lệ của doanh nghiệp.

- Điện thoại giao dịch: 024.38240551 Fax. 024.38252995

- Các tài khoản giao dịch:

+ Tài khoản số 0301 003 668899 mở tại Ngân hàng Thương mại Cổ phần Ngoại thương Việt Nam - Chi nhánh Hoàn Kiếm.



+ Tài khoản số 113 00000 1388 mở tại Ngân hàng Thương mại Cổ phần Công Thương Việt Nam - Chi nhánh Hà Nội.

+ Tài khoản số 110 0101 0556675 mở tại Ngân hàng Thương mại Cổ phần Hàng hải Việt Nam - Chi nhánh Sở giao dịch.

+ Tài khoản số 1401 2060 11656 mở tại Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn Việt Nam - Chi nhánh Hà Nội I.

- Tổ chức công đoàn cơ sở: đã thành lập công đoàn cơ sở.

- Tổng số người làm việc tại doanh nghiệp tại thời điểm thanh tra: 140 người.

- Tình hình sản xuất kinh doanh<sup>1</sup>:

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2022		Năm 2023		Kế hoạch năm 2024
			Kế hoạch	Thực hiện	Kế hoạch	Thực hiện	
1	Tổng giá trị tài sản	Triệu đồng		16.065.049		14.967.070	
2	Tổng nguồn vốn kinh doanh (Vốn chủ sở hữu)	Triệu đồng		12.629.415		13.532.688	
3	Tổng doanh thu	Triệu đồng	1.934.290	1.971.357	1.208.953	1.300.077	778.666
4	Tổng chi phí	Triệu đồng	1.567.021	1.136.305	476.524	396.803	298.178
5	Tổng thu - tổng chi (chưa có lương)	Triệu đồng	417.738	894.288	795.914	968.384	541.067
6	Lợi nhuận	Triệu đồng	367.269	798.373	732.429	903.274	480.488
7	Nộp ngân sách nhà nước	Triệu đồng	3.000	13.693	4.500	6.714	5.000

## 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

- Khi có nhu cầu tuyển dụng người lao động, doanh nghiệp thông báo trong nội bộ và dán thông báo tuyển dụng tại bảng tin doanh nghiệp.

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

- Các quy định (hoặc phân cấp) về ký hợp đồng lao động: Tổng giám đốc doanh nghiệp là người ký kết hợp đồng lao động.

<sup>1</sup> Theo báo cáo của Tập đoàn

### 3. Giao kết và thực hiện hợp đồng lao động

- Tại thời điểm thanh tra:

+ Số người không thuộc diện phải ký hợp đồng lao động: 17 người (02 người thuộc Hội đồng thành viên, Tổng giám đốc, 03 Phó Tổng giám đốc, 03 kiểm soát viên chuyên trách, 01 Phó Bí thư Đảng ủy thường trực, 07 người chuyên trách trong Ban chấp hành Công đoàn).

+ Số người thuộc diện phải giao kết hợp đồng lao động: 122 người. Doanh nghiệp đã giao kết hợp đồng loại không xác định thời hạn đối với 122 người.

+ Số người thử việc: 01 người. Doanh nghiệp đã ký hợp đồng thử việc và áp dụng thời gian thử việc theo quy định.

+ Số người lao động thuê lại: không.

+ Ký hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp: không.

- Kiểm tra xác suất 05 hợp đồng lao động đã giao kết với 05 người lao động (Nguyễn Ngọc Thái, Lê Phước Hiếu, Trần Duy Nam, Lê Quang Dũng và Ngô Thục Nữ) chưa thể hiện nội dung về kỳ hạn trả lương cho người lao động.

- Trong thời kỳ thanh tra, doanh nghiệp không có người lao động bị mất việc làm.

- 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.

- Trong thời kỳ thanh tra, có 03 người lao động thôi việc, không có người lao động đủ điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc.

### 4. Đối thoại tại doanh nghiệp và thỏa ước lao động tập thể

- Đã tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc 1 lần/năm kết hợp với hội nghị toàn thể người lao động. Biên bản hội nghị toàn thể người lao động có nội dung đối thoại, nhưng diễn biến đối thoại không ghi thành biên bản đối thoại; biên bản hội nghị người lao động thiếu chữ ký của người đại diện tổ chức công đoàn cơ sở.

- Trong thời kỳ thanh tra không phát sinh đối thoại theo yêu cầu hoặc khi có vụ việc khác (không có trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng hoặc tạm đình chỉ công việc; không xây dựng hoặc bổ sung thang lương, bảng lương, định mức lao động, nội quy lao động).

- Việc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể: đã ký kết thỏa ước lao động tập thể sau khi đối thoại tại hội nghị toàn thể người lao động năm 2022. Tuy nhiên, 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, không có biên bản cuộc họp thương lượng theo quy định tại Điều 70 Bộ luật Lao động.

+ Thỏa ước lao động tập thể có một số nội dung có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật lao động, cụ thể: tổ chức thăm quan du lịch,

thăm hỏi ốm đau, hiếu, hi, tặng quà nhân dịp lễ, tết, mua bảo hiểm nhân thọ, bảo hiểm tai nạn và bảo hiểm sức khỏe cho người lao động.

+ Đã thực hiện theo các nội dung đã thoả thuận trong thoả ước lao động tập thể.

+ Thoả ước lao động tập thể đã được gửi đến Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội.

- Doanh nghiệp thực hiện quy chế dân chủ cơ sở ban hành theo Quyết định số 203/QĐ-HCVN ngày 19/8/2021 của Hội đồng thành viên.

## 5. Tiền lương và trả công lao động

### 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 và định mức lao động

- Trong thời kỳ thanh tra, tại doanh nghiệp không phát sinh việc xây dựng xây dựng thang lương, bảng lương. Doanh nghiệp áp dụng thang lương, bảng lương ban hành theo Quyết định số 142/QĐ-HCVN ngày 19/5/2016 của Hội đồng thành viên; không phát sinh việc xây dựng định mức lao động do doanh nghiệp không có người lao động hưởng lương sản phẩm.

- Hệ số lương bình quân (HSLBQ), mức lương bình quân (MLBQ):

Nội dung	Năm 2022		Năm 2023	
	Số lao động	MLBQ (triệu đồng)	Số lao động	MLBQ (triệu đồng)
Lao động quản lý	34	21,247	35	21,44
Lao động chuyên môn, nghiệp vụ	66	10,997	72	10,881
Công nhân trực tiếp SXKD	0	0	0	0
Nhân viên thừa hành, phục vụ	13	8,395	14	8,615
<b>Tổng số</b>	<b>113</b>	<b>13,782</b>	<b>121</b>	<b>13,673</b>

- Hệ số phụ cấp lương bình quân (HSPCLBQ), mức phụ cấp bình quân (MPCBQ):

Các loại phụ cấp	Năm 2022		Năm 2023	
	Số người	MPCBQ (1000đ)	Số người	MPCBQ (1000đ)
Chức vụ	4	980	4	980
Trách nhiệm	1	556	1	556

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

- Việc tổng hợp và xin ý kiến của người đại diện phần vốn nhà nước đối với cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước về quỹ tiền lương thực hiện, quỹ tiền lương kế hoạch hằng năm của người lao động: hằng năm, người đại diện

phần vốn của doanh nghiệp đã xin ý kiến của cơ quan đại diện chủ sở hữu về quỹ tiền lương thực hiện, quỹ tiền lương kế hoạch hằng năm theo quy định.

- Việc xây dựng và phê duyệt quỹ tiền lương kế hoạch và quỹ tiền lương thực hiện của người lao động hằng năm: doanh nghiệp đã xây dựng và xin ý kiến cơ quan đại diện chủ sở hữu (Ủy ban Quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp) về quỹ tiền lương thực hiện, quỹ tiền lương kế hoạch hằng năm của người lao động. Ủy ban Quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp đã có ý kiến đối với quỹ tiền lương (Công văn số 661/HCVN-TCNS ngày 09/5/2023 của Tập đoàn và Công văn số 1513/UBQLV-TCCB ngày 26/7/2023 của Ủy ban Quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp). Sau khi có ý kiến của cơ quan đại diện chủ sở hữu, Hội đồng thành viên doanh nghiệp phê duyệt quỹ tiền lương thực hiện năm 2022 (Quyết định số 214/QĐ-HCVN ngày 03/8/2023) và kế hoạch năm 2023 (Quyết định số 215/QĐ-HCVN ngày 03/8/2023).

- Việc xây dựng quy chế trả lương, quy chế thưởng:

+ Trong thời kỳ thanh tra, doanh nghiệp không phát sinh việc xây dựng quy chế trả lương, quy chế thưởng. Doanh nghiệp áp dụng quy chế trả lương nội bộ đối với người lao động theo Quyết định số 267/QĐ-HCVN ngày 31/7/2020 của Hội đồng thành viên; quy chế đã lấy ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

+ Điều 4 quy chế trả lương quy định quỹ thưởng đột xuất ghi: “trích 15% quỹ lương chênh lệch giữa quỹ lương kế hoạch được duyệt so với quỹ lương cơ bản làm quỹ thưởng đột xuất nhưng tối đa không quá 5% quỹ lương kế hoạch được duyệt để Tổng giám đốc thưởng cho tập thể, cá nhân người lao động có thành tích vượt trội trong công việc. Kết thúc năm tài chính, quỹ thưởng đột xuất nếu không sử dụng hết sẽ được nhập vào quỹ lương chi hàng tháng để chi lương cho người lao động hoặc chi hỗ trợ ngày đi học, nghỉ ốm, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và chi bổ sung vào dịp lễ, tết, nghỉ hưu”.

- Việc thực hiện phân phối quỹ tiền lương theo từng năm 2022, 2023

+ Năm 2022: quỹ tiền lương kế hoạch là 44,4 tỷ đồng (Công văn số 886/UBQLV-TCCB ngày 29/6/2022 của Ủy ban Quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp; Quyết định số 173/QĐ-HCVN ngày 11/8/2022 của Hội đồng thành viên); quỹ tiền lương thực hiện là 52,56 tỷ đồng (Công văn số 1513/UBQLV-TCCB ngày 26/7/2023 của Ủy ban Quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp; Quyết định số 214/QĐ-HCVN ngày 3/8/2023 của Hội đồng thành viên).

+ Năm 2023: quỹ tiền lương kế hoạch là 53,348 tỷ đồng (Công văn số 1513/UBQLV-TCCB ngày 26/7/2023 của Ủy ban Quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp; Quyết định số 215/QĐ-HCVN ngày 3/8/2023 của Hội đồng thành viên); quỹ tiền lương thực hiện chưa được phê duyệt.

- Việc quyết toán quỹ tiền lương thực hiện đối với người lao động: căn cứ kết quả phê duyệt quỹ tiền lương thực hiện và quy chế quản lý lao động và phân phối thu nhập, doanh nghiệp quyết toán tiền lương cho người lao động.

+ Năng suất lao động kế hoạch bình quân năm 2022 là 2.823 triệu đồng/người/năm, năng suất lao động thực hiện bình quân năm 2022 là 5.874 triệu đồng/người/năm, bằng 208,11% năng suất lao động kế hoạch bình quân.

+ Tiền lương kế hoạch bình quân năm 2022 là 25 triệu đồng/người/tháng, tiền lương thực hiện bình quân năm 2022 là 30 triệu đồng/người/tháng, bằng 120% tiền lương kế hoạch bình quân.

+ Năng suất lao động kế hoạch bình quân năm 2023 là 5.374 triệu đồng/người/năm.

+ Tiền lương kế hoạch bình quân năm 2023 là 30,04 triệu đồng/người/tháng.

- Việc phân phối tiền lương, tiền thưởng: doanh nghiệp thực hiện trích quỹ tiền lương của người lao động sang quỹ khen thưởng, phúc lợi: năm 2022 là 5.519.199.214 đồng, năm 2023 là 7.871.609.000 đồng để chi cho các khoản:

+ Chi bổ sung lương cho người quản lý: năm 2022 là 1.725.754.650 đồng và năm 2023 là 780.808.500 đồng.

+ Chi tiền ngày tết âm lịch, tết dương lịch cho người lao động: năm 2022 là 3.191.680.400 đồng; năm 2023 là 4.003.400.000 đồng.

+ Chi viếng đám hiếu, sinh nhật, thăm người lao động khi sinh con, ốm đau, hỗ trợ nghỉ hưu, hội nghị người lao động: năm 2022 là 601.764.000 đồng, năm 2023 là 373.331.100 đồng.

- Đã trả tiền lương làm thêm giờ cho người lao động theo quy định.

- Tiền lương làm việc vào ban đêm: không phát sinh.

- Việc trả lương những ngày chưa nghỉ hàng năm hoặc ngày chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm cho người lao động thôi việc, mất việc làm: chưa trả tiền lương 01 ngày nghỉ hằng năm cho người lao động thôi việc: ông Lê Việt Phương thôi việc ngày 02/6/2022, còn 01 ngày nghỉ hằng năm chưa nghỉ nhưng chưa được trả tiền lương.

- 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 khấu trừ trái pháp luật.

### 5.1.3. Các khoản thu nhập khác

- Tiền ăn ca: đã chi tiền ăn ca với mức 1.200.000 đồng/người/tháng cho toàn bộ người lao động của doanh nghiệp.

- Các khoản phụ cấp khác: phụ cấp phương tiện 1.500.000 đồng/người/tháng; cước phí điện thoại 250.000 đồng/tháng.

- Tiền lương và thu nhập bình quân chung:

Đơn vị tính: triệu đồng/người/tháng

TT	Chỉ tiêu	Năm 2022			Năm 2023		
		Cao nhất	Bình quân	Thấp nhất	Cao nhất	Bình quân	Thấp nhất
1	Mức lương	22,40	14,002	5,7	22,40	13,893	5,7
2	Các khoản bổ sung lương	24,16	11,51	0,3	27,06	12,556	0,5
3	Phụ cấp	4,06	2,861	0,14	4,56	3,361	0,18
4	Tiền thưởng	0	0	0	0	0	0
5	Thu nhập khác	3,75	3,5	0,14	4,08	3,85	0,12
6	Tổng thu nhập	54,37	31,87	7,14	58,10	33,66	7,38

## 5.2. Tiền lương, thu nhập của người quản lý

### 5.2.1. Tiền lương

- Số lượng cán bộ quản lý chuyên trách: năm 2022 là 08 người (Chủ tịch Hội đồng thành viên, 01 thành viên Hội đồng thành viên, Tổng giám đốc, 03 Phó Tổng giám đốc; 02 Kiểm soát viên); năm 2023 là 12 người (Chủ tịch Hội đồng thành viên, 03 thành viên Hội đồng thành viên, Tổng giám đốc, 03 Phó Tổng giám đốc; 03 Kiểm soát viên và Kế toán trưởng).

- Người quản lý không chuyên trách: 01 người là thành viên Hội đồng thành viên.

- Đã báo cáo quỹ tiền lương kế hoạch, quỹ tiền lương thực hiện của người quản lý với đại diện chủ sở hữu.

- Đã xin ý kiến của người đại diện phần vốn nhà nước đối với cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước về quỹ tiền lương, thù lao thực hiện, quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch của người quản lý.

- Đã xây dựng riêng quỹ tiền lương, quỹ thù lao của người quản lý.

+ Năm 2022: quỹ tiền lương kế hoạch là 5,94 tỷ đồng (Công văn số 886/UBQLV-TCCB ngày 29/6/2022 của Ủy ban Quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp); quỹ tiền lương thực hiện là 6,52061 tỷ đồng (Công văn số 1513/UBQLV-TCCB ngày 26/7/2023 của Ủy ban Quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp).

+ Năm 2023: quỹ tiền lương kế hoạch là 9,37532 tỷ đồng (Công văn số 1513/UBQLV-TCCB ngày 26/7/2023 của Ủy ban Quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp); quỹ tiền lương thực hiện chưa được phê duyệt.

- Phân phối tiền lương đối với người quản lý:

Chức danh	Tiền lương (triệu đồng/tháng)	
	Năm 2022	Kế hoạch năm 2023
Chủ tịch Hội đồng thành viên	72,49	72,49
Chủ tịch Hội đồng thành viên	64,435	64,435
Thành viên Hội đồng thành viên, Phó Tổng giám đốc	64,435	64,435
Thành viên Hội đồng thành viên, Tổng giám đốc	70,475	70,475
Phó Tổng giám đốc (nghỉ hưu từ 1/7/2022)	64,435	0
Phó Tổng giám đốc	64,435	64,435
Phó Tổng giám đốc	64,435	64,435
Kiểm soát viên	64,435	64,435
Kiểm soát viên	64,435	64,435
Kiểm soát viên (bỏ nhiệm năm 2023)	0	64,435

- Thù lao của người quản lý không chuyên trách: doanh nghiệp đã xây dựng quỹ thù lao của người quản lý và chi thù lao của người quản lý không chuyên trách theo đúng mức đã được phê duyệt.

Phân phối tiền thù lao thực hiện của người quản lý như sau:

Chức danh	Tiền thù lao (triệu đồng/tháng)	
	Năm 2022	Năm 2023
Thành viên Hội đồng thành viên, Tổng giám đốc	12,88	12,88

### 5.2.2. Tiền thưởng

- Việc trích lập và sử dụng quỹ khen thưởng của người quản lý: do còn lỗ lũy kế nên không có quỹ khen thưởng từ lợi nhuận.

- Việc xây dựng quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng: không phát sinh việc xây dựng quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng trong thời kỳ thanh tra, doanh nghiệp áp dụng quy chế trả lương, thù lao đối với người quản lý theo Quyết định số 12/QĐ-HCVN ngày 20/01/2020 của Hội đồng thành viên, có ý kiến của tổ chức công đoàn cơ sở và Ủy ban quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp.

- Phân phối tiền thưởng cụ thể đối với từng chức danh: không.

### 5.2.3. Thu nhập khác: không



### **5.3. Trách nhiệm của doanh nghiệp với vai trò là cơ quan đại diện chủ sở hữu**

- Đã hướng dẫn thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty cổ phần, công ty TNHH một thành viên theo quy định.

- Đã thực hiện việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm, khen thưởng, kỷ luật các chức danh thuộc thẩm quyền theo Điều lệ của doanh nghiệp và quy định của pháp luật.

- Đã thực hiện việc tiếp nhận và xem xét, phê duyệt quỹ tiền lương, thù lao, quỹ tiền thưởng thực hiện năm trước và quỹ tiền lương, thù lao kế hoạch của người quản lý đối với các công ty được phân công làm đại diện chủ sở hữu.

- Đã có ý kiến về quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng đối với công ty TNHH một thành viên theo quy định.

### **6. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi**

- Thời giờ làm việc trong điều kiện lao động, môi trường lao động bình thường: doanh nghiệp áp dụng thời gian làm việc theo giờ hành chính 8 giờ/ngày, 40 giờ/tuần (nghỉ thứ bảy và chủ nhật).

- Huy động người lao động làm thêm giờ không vượt quá số giờ làm thêm theo quy định.

- Đã bố trí cho người lao động được nghỉ bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày.

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

- Đã bố trí ngày nghỉ hằng năm là 12 ngày đối với người lao động làm công việc bình thường (chưa tính thâm niên).

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

- Doanh nghiệp sử dụng nội quy lao động đã được xây dựng và ban hành năm 2015 nhưng chưa sửa đổi, bổ sung theo quy định của pháp luật lao động hiện hành.

- Nội quy lao động thiếu một số nội dung gồm: 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.

- Số vụ xử lý kỷ luật lao động: không phát sinh.

- 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**

- Tổng số lao động nữ: 57 người.
- Đã thực hiện các quy định riêng đối với lao động nữ, gồm:
  - + Không sử dụng 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 được nghỉ 60 phút/ngày làm việc;
  - + Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ 30 phút/ngày làm việc.
  - + Không sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ trong doanh nghiệp.
  - + 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.
- 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, lao động là người nước ngoài**

Trong thời kỳ thanh tra, doanh nghiệp không sử dụng lao động chưa thành niên, lao động là người nước ngoài.

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

Trong kỳ thanh tra, tại doanh nghiệp không phát sinh các vụ khiếu nại về lao động, tranh chấp lao động.

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

- Doanh nghiệp không sử dụng lao động làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.
- Đã xây dựng kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động hàng năm theo quy định.
- Mạng lưới an toàn, vệ sinh viên: không phát sinh do doanh nghiệp không trực tiếp sản xuất.
- Số lượng người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động: 01 người, làm việc theo chế độ kiêm nhiệm.
- Không sử dụng các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động.
- Đã tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho toàn bộ người sử dụng lao động và người lao động.
- Đã trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động theo quy định.

- Trong thời kỳ thanh tra, tại doanh nghiệp không xảy ra tai nạn lao động.
- Việc trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế phục vụ ứng cứu, sơ cứu khi xảy ra sự cố, tai nạn lao động: có tủ thuốc đặt tại văn phòng doanh nghiệp đủ thiết bị, dụng cụ theo quy định.
- Trong thời kỳ thanh tra, doanh nghiệp đã tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho tất cả người lao động, lao động nữ đã được khám chuyên khoa phụ sản.

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

- Tại thời điểm thanh tra, số người thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp: 139 người.

+ Số người đã tham gia: 139 người.

+ Số người chưa tham gia: 0 người.

- Tại thời điểm thanh tra, số người không thuộc đối tượng phải tham gia BHXH, BHYT, BHTN: 01 người đang trong thời gian thử việc.

- 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 và các khoản phụ cấp.

- Số tiền phải đóng cho cơ quan bảo hiểm xã hội tháng 02/2024: 547.469.146 đồng. Số tiền chậm đóng: 0 đồng.

### **III. KẾT LUẬN**

#### **1. Những quy định của pháp luật về 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.

1.2. 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.

1.3. Đã xây dựng kế hoạch đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động.

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

1.5. Đã tổ chức đối thoại định kỳ với người lao động tại nơi làm việc.

1.6. Đã ký và gửi thỏa ước lao động tập thể đến Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội. Đã thực hiện các nội dung theo thỏa ước lao động tập thể đã ký kết. Nội dung thỏa ước lao động có thỏa thuận nội dung có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật.

1.7. Đang sử dụng quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc theo Quyết định số 203/QĐ-HCVN ngày 19/8/2021 của Hội đồng thành viên.

1.8. Doanh nghiệp áp dụng thang lương, bảng lương ban hành theo Quyết định số 142/QĐ-HCVN ngày 19/5/2016 của Hội đồng thành viên.

1.9. Đã trả tiền lương làm thêm giờ theo quy định.

1.10. Đã thực hiện trách nhiệm của doanh nghiệp với vai trò là cơ quan đại diện chủ sở hữu.

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

1.12. Doanh nghiệp không có trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật lao động, bồi thường trách nhiệm vật chất; không phạt tiền, trừ lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.

1.13. Doanh nghiệp sử dụng 57 người lao động nữ và đã thực hiện các quy định riêng đối với lao động nữ.

1.14. Tại doanh nghiệp không phát sinh các vụ khiếu nại về lao động, tranh chấp lao động.

1.15. Đã xây dựng kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động hằng năm theo quy định.

1.16. Đã bố trí bộ phận làm công tác an toàn, vệ sinh lao động.

1.17. Đã trang bị đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động.

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

1.19. Đã tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho toàn bộ người lao động.

1.20. Đã khám sức khỏe định kỳ cho người sử dụng lao động và toàn bộ người lao động theo quy định; lao động nữ được khám chuyên khoa phụ sản.

1.21. Tại thời điểm thanh tra, doanh nghiệp đã 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 cho 139 người lao động thuộc đối tượng phải tham gia.

1.22. Tại thời điểm thanh tra, doanh nghiệp đã trích đóng đầy đủ tiền bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cho cơ quan bảo hiểm xã hội.

## **2. Những quy định của pháp luật về lao động chưa được doanh nghiệp thực hiện hoặc thực hiện chưa đầy đủ**

2.1. Hợp đồng lao động đã giao kết với 05 người lao động (Nguyễn Ngọc Thái, Lê Phước Hiếu, Trần Duy Nam, Lê Quang Dũng và Ngô Thục Nữ) chưa có nội dung về kỳ hạn trả lương là chưa đúng quy định tại Điều 21 Bộ luật Lao động; điểm d khoản 5 Điều 3 Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về nội dung của hợp đồng lao động, hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con.

2.2. Chưa lập biên bản ghi lại diễn biến đối thoại định kỳ theo quy định tại khoản 4 Điều 39 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

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 lao động hoặc của người sử dụng lao động, không có biên bản cuộc họp thương lượng là không đúng quy định tại Điều 70 Bộ luật Lao động.

2.4. Điều 4 quy chế trả lương của doanh nghiệp có nội dung không đúng quy định tại khoản 3 Điều 15 Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên do nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ, cụ thể: *“trích 15% quỹ lương chênh lệch giữa quỹ lương kế hoạch được duyệt so với quỹ lương cơ bản làm quỹ thưởng đột xuất nhưng tối đa không quá 5% quỹ lương kế hoạch được duyệt để Tổng giám đốc thưởng cho tập thể, cá nhân người lao động có thành tích vượt trội trong công việc. Kết thúc năm tài chính, quỹ thưởng đột xuất nếu không sử dụng hết sẽ được nhập vào quỹ lương chi hàng tháng để chi lương cho người lao động hoặc chi hỗ trợ ngày đi học, nghỉ ốm, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và chi bổ sung vào dịp lễ, tết, nghỉ hưu”*.

2.5. Trích quỹ tiền lương của người lao động sang quỹ khen thưởng, phúc lợi để chi khen thưởng, phúc lợi cho người lao động và chi bổ sung tiền lương cho người quản lý: năm 2022 là 5.519.199.214 đồng, năm 2023 là 7.871.609.000 đồng (trong đó, chi bổ sung tiền lương cho người quản lý: năm 2022 là 1.725.754.650 đồng và năm 2023 là 780.808.500 đồng; chi viếng đám hiếu, sinh nhật, thăm người lao động khi sinh con, ốm đau, hỗ trợ nghỉ hưu, hội nghị người lao động năm 2022 là 601.764.000 đồng, năm 2023 là 373.331.100 đồng) là không đúng quy định tại khoản 3 Điều 7 Nghị định số 51/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ quy định quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên do nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ; khoản 3 Điều 15 Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên do nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.

2.6. Chưa trả tiền lương 01 ngày nghỉ hằng năm cho người lao động thôi việc theo quy định tại khoản 3 Điều 113 Bộ luật Lao động: ông Lê Việt Phương thôi việc ngày 02/6/2022, còn 01 ngày nghỉ hằng năm chưa nghỉ nhưng chưa được trả tiền lương.

2.7. Doanh nghiệp chi tiền ăn ca với mức 1.200.000 đồng/người/tháng cho toàn bộ người lao động là vượt quá mức chi tối đa theo quy định tại khoản 4

Điều 22 Thông tư số 26/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

2.8. Nội quy lao động thiếu một số nội dung chủ yếu theo quy định tại khoản 2 Điều 118 Bộ luật Lao động gồm: 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.

2.9. Chưa thực hiện 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 theo quy định tại khoản 4 Điều 136 Bộ luật Lao động.

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

Không.

#### **V. HẠN CHẾ, BẮT CẬP CỦA CƠ CHẾ QUẢN LÝ, CHÍNH SÁCH, PHÁP LUẬT CÓ LIÊN QUAN VÀ KIẾN NGHỊ KHÁC PHỤC**

Không.

#### **VI. KIẾN NGHỊ CÁC BIỆN PHÁP XỬ LÝ**

##### **1. Đối với doanh nghiệp**

Chánh thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội yêu cầu người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp thực hiện các nội dung sau:

1.1. Khắc phục các sai phạm nêu tại khoản 2 Mục III của Kết luận thanh tra như sau:

- Khắc phục sai phạm nêu tại điểm 2.2 và 2.3 khi phát sinh.

- Đối với sai phạm nêu tại điểm 2.4: hủy quy định tại Điều 4 quy chế trả lương của doanh nghiệp theo Quyết định số 267/QĐ-HCVN ngày 31/7/2020 của Hội đồng thành viên. Doanh nghiệp thực hiện hạch toán lại quỹ tiền lương theo quy định đảm bảo không sử dụng quỹ tiền lương của người lao động vào mục đích khác. Doanh nghiệp phải thực hiện khắc phục vi phạm xong trước ngày 30/4/2024.

- Đối với sai phạm nêu tại điểm 2.5: thu hồi số tiền đã chi bổ sung tiền lương cho người quản lý về quỹ lương của người lao động và sử dụng đúng mục đích theo quy định. Hạch toán các khoản chi viếng đám hiếu, sinh nhật, thăm người lao động khi sinh con, ốm đau, hỗ trợ nghỉ hưu, hội nghị người lao động về đúng nguồn để hoàn trả quỹ tiền lương của người lao động. Doanh nghiệp phải thực hiện khắc phục vi phạm xong trước ngày 30/5/2024.

- Khắc phục các sai phạm còn lại trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày ký Kết luận thanh tra này.

1.2. Thực hiện niêm yết công khai Kết luận thanh tra tại trụ sở của doanh nghiệp ít nhất 15 ngày liên tục theo quy định tại điểm c khoản 2 Điều 49 Nghị định số 43/2023/NĐ-CP ngày 30/6/2023 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Thanh tra.

1.3. Doanh nghiệp báo cáo bằng văn bản kết quả thực hiện Kết luận thanh tra kèm theo hồ sơ, tài liệu chứng minh đến Thanh tra Bộ Lao động – Thương

binh và Xã hội, địa chỉ: số 12 Ngô Quyền, quận Hoàn Kiếm, thành phố Hà Nội trước ngày 30/5/2024.

## 2. Đối với Ủy ban quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp

- Chỉ đạo, hướng dẫn doanh nghiệp thực hiện kiến nghị, khắc phục sai phạm nêu tại điểm 2.4 và điểm 2.5 khoản 2 Mục III của Kết luận thanh tra này.

- Chỉ đạo làm rõ trách nhiệm đối với tổ chức, cá nhân có liên quan để xảy ra sai phạm nêu tại Kết luận thanh tra này và có biện pháp xử lý theo thẩm quyền, thông báo kết quả về Thanh tra Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, địa chỉ: số 12 Ngô Quyền, quận Hoàn Kiếm, thành phố Hà Nội trước ngày 30/5/2024./.

Nơi nhận: *luu*

- Doanh nghiệp (để t/h);
- Chánh thanh tra Bộ LĐTBXH (để báo cáo);
- Ủy ban quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp;
- Công TTĐT Bộ LĐTBXH;
- Trang TTĐT Thanh tra Bộ LĐTBXH;
- Lưu: VT, Hồ sơ TTr.

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



**Nguyễn Thị Hồng Diệp**

