

Số: 62 /KL-TTr

Hà Nội, ngày 19 tháng 4 năm 2024

KẾT LUẬN THANH TRA
Việc chấp hành các quy định của pháp luật về lao động
tại Công ty Cổ phần Pin Hà Nội

Thực hiện Quyết định số 102/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 Công ty Cổ phần Pin Hà Nội, ngày 22/3/2024, Đoàn thanh tra đã tiến hành thanh tra tại trụ sở của Công ty Cổ phần Pin Hà Nội. Thời kỳ thanh tra từ ngày 01/01/2023 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: Công ty Cổ phần Pin Hà Nội (sau đây gọi là doanh nghiệp).

- Loại hình doanh nghiệp: Công ty cổ phần.

- Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh số 0100100752, do Sở Kế hoạch và Đầu tư thành phố Hà Nội cấp ngày 02/01/2004, đăng ký thay đổi lần thứ 14 ngày 26/7/2023.

- Trụ sở chính của doanh nghiệp: số 72 đường Phan Trọng Tuệ, thị trấn Văn Điển, huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội.

- Ngành nghề sản xuất kinh doanh: sản xuất và kinh doanh pin các loại; kinh doanh các loại nguyên vật liệu, sản phẩm pin các loại và máy móc thiết bị phục vụ sản xuất, kinh doanh.

- Điện thoại giao dịch: 02438615365;

Fax: 02438612549.

- Các tài khoản giao dịch:

+ Tài khoản số 3180201000092 mở tại Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn Việt Nam - Chi nhánh Thanh Trì – Hà Nội.

+ Tài khoản số 020007832223 mở tại Ngân hàng Thương mại Cổ phần Sài Gòn Thương Tín - Chi nhánh Thanh Trì – Hà Nội.

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

- Tổng số người đang làm việc tại doanh nghiệp: 266 người.

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 doanh nghiệp. Doanh nghiệp trực tiếp phỏng vấn và tuyển dụng người lao động ứng tuyển.

- Không thu phí tuyển dụng người lao động.

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

- Việc ký kết hợp đồng đào tạo nghề: không phát sinh.

- Thực hiện ký kết hợp đồng học nghề, tập nghề: không phát sinh.

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: 01 người (Giám đốc).

+ Số người thuộc diện phải giao kết hợp đồng lao động: 265 người.

+ Số người đã giao kết hợp đồng lao động: 265 người, trong đó: hợp đồng lao động không xác định thời hạn: 256 người; hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 03 tháng đến 36 tháng: 09 người.

+ 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.

- Nội dung hợp đồng lao động đã giao kết với người lao động chưa thỏa thuận nội dung về thời hạn trả lương.

- 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, doanh nghiệp có 10 lao động thôi việc. Doanh nghiệp đã trả trợ cấp thôi việc cho 04 người lao động đủ điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc với tổng số tiền là 194.000.000 đồng.

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

- Đã tổ chức đối thoại định kỳ 1 lần/năm tại nơi làm việc; không phát sinh đối thoại đột xuất.

- Đang sử dụng thỏa ước lao động tập thể ban hành năm 2022 có thời hạn 03 năm. 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.

- Thỏa ước lao động có một số thoả thuận 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, thưởng tết, thưởng hoàn thành nhiệm vụ.

- Đã thực hiện các nội dung thoả thuận trong thoả ước lao động tập thể.

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

- Đang áp dụng quy chế dân chủ cơ sở tại doanh nghiệp ban hành tại Quyết định số 95A/QĐ-PHN ngày 06/6/2022 của Chủ tịch Hội đồng quản trị.

5. Tiền lương và trả công lao động

- Mức lương tối thiểu doanh nghiệp đang áp dụng: 4.680.000 đồng/tháng.

- Thu nhập cao nhất: 41.815.000 đồng/người/tháng, thu nhập thấp nhất 8.279.000 đồng/người/tháng, thu nhập bình quân: 12.000.000 đồng/người/tháng.

- Các hình thức trả lương doanh nghiệp đang áp dụng: theo thời gian đối với bộ phận gián tiếp và theo sản phẩm đối với bộ phận trực tiếp sản xuất.

- Doanh nghiệp áp dụng phương pháp trả lương qua tài khoản, người sử dụng lao động trả các loại phí liên quan.

- Đang sử dụng xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động ban hành tại quyết định số 82/PHN ngày 26/6/2023 của Giám đốc doanh nghiệp (có lấy ý kiến thông qua Hội nghị toàn thể người lao động năm 2022), trong đó mức tiền lương cơ bản theo chức danh không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng quy định.

- Đã xây dựng quy chế trả lương, thưởng cho người lao động. Tại mục 2.4.2 quy chế quy định “người lao động làm thêm giờ vào ngày lễ, tết được trả thêm 200% đơn giá sản phẩm hoặc tiền lương giờ cơ bản theo chức danh công việc đối với làm việc ban ngày và 260% đối với làm việc ban đêm, cộng với 100% tiền lương ngày nghỉ hưởng nguyên lương”.

- Đã thực hiện trả lương làm thêm giờ, làm việc vào ngày nghỉ có hưởng lương, làm việc vào ban đêm, làm thêm vào ban đêm theo quy định.

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

- Năm 2023, doanh nghiệp cho người lao động ngừng việc 12 ngày, doanh nghiệp thực hiện thanh toán lương ngừng việc bằng mức lương theo hợp đồng lao động, với tổng số tiền thanh toán là 578,898 triệu đồng.

- Đã hỗ trợ bữa ăn ca cho người lao động với mức 20.000 đồng/suất.

6. Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi

- Doanh nghiệp áp dụng thời gian làm việc theo giờ hành chính 8 giờ/ngày, 48 giờ/tuần đối với khối văn phòng (nghỉ chủ nhật); 8 giờ/ngày và 48 giờ/tuần đối với bộ phận trực tiếp sản xuất (thực hiện làm việc 3 ca 4 kíp).

- 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 12 ngày nghỉ hằng năm đối với người lao động làm công việc bình thường, 14 ngày nghỉ hằng năm đối với người lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm (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 Giám đốc doanh nghiệp.

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

- Trong thời kỳ thanh tra, doanh nghiệp tiến hành xử lý kỷ luật lao động 03 vụ đối với 03 người lao động. Trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động theo quy định.

- 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: 75 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.

+ Đã hỗ trợ người lao động có con nhỏ, chi phí gửi trẻ với mức 100.000 đồng/cháu/tháng.

8.2. Các quy định riêng đối với lao động chưa thành niên, lao động là người nước ngoài, lao động là người khuyết tật.

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

8.3. Đối với người lao động cao tuổi

- Số người lao động cao tuổi: 01 người.
- Doanh nghiệp thỏa thuận thời gian làm việc trong hợp đồng lao động với người lao động cao tuổi là 8 giờ/ngày, 48 giờ/tuần.
- Đã khám sức khỏe định kỳ cho người lao động cao tuổi.

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

- Đã phân loại 15 người lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; không có lao động làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.
- Số lao động có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động: 82 người.
- Đã xây dựng kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động đủ 05 nội dung và có ý kiến của Công đoàn cơ sở.
- Đã bố trí 01 người lao động (ông Nguyễn Thành Long – Phó trưởng phòng kỹ thuật cơ điện) làm chuyên trách về công tác an toàn, vệ sinh lao động theo quyết định số 114/QĐ-PHN ngày 07/6/2021 của Giám đốc.
- Đã bố trí 01 người (bà Hoàng Thị Hồng Thái) làm công tác y tế có trình độ Trung cấp điều dưỡng.
- Đã thành lập mạng lưới an toàn, vệ sinh viên theo Quyết định số 93A/QĐ-PHN ngày 02/6/2022 của Giám đốc doanh nghiệp gồm 25 người, đã trả phụ cấp trách nhiệm cho mạng lưới an toàn, vệ sinh viên với mức 50.000 đồng/người. Chưa ban hành quy chế hoạt động của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên.
- Đã thành lập Hội đồng an toàn, vệ sinh lao động cơ sở theo Quyết định số 161/QĐ-PHN ngày 21/7/2020 của Giám đốc doanh nghiệp, gồm 14 người.
- Tổng số các loại máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động đang sử dụng: 19 máy, thiết bị (11 bình chịu áp lực có áp suất làm việc định mức cao hơn 0,7 bar, 01 nồi hơi, 04 xe nâng hàng, 01 cầu trục, 01 pa lăng điện, 01 hệ thống đường ống dẫn khí) đã được kiểm định kỹ thuật an toàn lao động và còn thời hạn kiểm định.
- Đã xây dựng nội quy, quy trình, biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị và niêm yết tại nơi đặt máy, thiết bị.
- Đã thực hiện huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động người sử dụng lao động và toàn bộ người lao động; chưa lưu giữ tài liệu huấn luyện, kết quả kiểm tra, sát hạch.
- Đã trang bị đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động.

- Đã thực hiện bồi dưỡng bằng hiện vật (sữa tươi) cho người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại, mức 13.000 đồng/ca làm việc. Doanh nghiệp cấp phát bồi dưỡng bằng hiện vật cho người lao động theo tháng.

- Trong thời kỳ thanh tra, tại doanh nghiệp không xảy ra tai nạn lao động.

- Đã thực hiện quan trắc môi trường lao động: năm 2023, đã đo tổng số 457 mẫu, có 431 mẫu đạt yêu cầu, 26 mẫu không đạt yêu cầu (13 mẫu tiếng ồn chung và 13 mẫu tiếng ồn dải tần).

- 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 trang bị 07 túi sơ cứu hạng A đặt tại phòng y tế và 03 xưởng sản xuất, trong đó có đủ loại dụng cụ theo quy định.

- Năm 2023, doanh nghiệp đã tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho toàn bộ người lao động, lao động nữ được khám chuyên khoa phụ sản. Người lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm được khám 06 tháng một lần và khám bệnh nghề nghiệp.

- Năm 2023, đã tổ chức khám bệnh điếc cho 43 người lao động làm việc nơi có tiếng ồn, kết quả không phát hiện ca bệnh mới (doanh nghiệp có 03 ca bệnh giảm sức nghe do tiếng ồn đã được phát hiện từ trước, đã giám định sức khỏe và giải quyết chế độ theo quy định).

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: 265 người.

+ Số người đã tham gia: 265 người.

+ Số người chưa tham gia: 0 người.

- Tại thời điểm thanh tra, số người không thuộc đối tượng phải tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế: 01 người cao tuổi, đang hưởng chế độ hưu trí. Doanh nghiệp đã trả khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế vào cùng kỳ trả lương cho người lao động đang hưởng chế độ hưu trí.

- 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: 497.329.730 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 trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đủ điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc.

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

1.7. 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.

1.8. Đã xây dựng quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

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

1.10. Đã thực hiện trả lương làm thêm giờ, làm việc vào ngày nghỉ có hưởng lương, làm việc vào ban đêm theo quy định.

1.11. Đã thực hiện quy định về ngày nghỉ hằng năm đối với người lao động tại doanh nghiệp.

1.12. Đã tổ chức bữa ăn ca cho người lao động.

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

1.14. Đã xây dựng và đăng ký nội quy lao động với cơ quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

1.15. Doanh nghiệp không phát sinh việc phạt tiền, trừ lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.

1.16. Đã xây dựng kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động hằng năm đủ các nội dung theo quy định.

1.17. Đã bố trí bộ phận làm công tác an toàn, vệ sinh lao động và bộ phận làm công tác y tế theo quy định.

1.18. Đã thành lập mạng lưới an toàn, vệ sinh viên.

1.19. Đã thực hiện kiểm định kỹ thuật an toàn lao động đối với máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động theo quy định.

1.20. Đã xây dựng và ban hành nội quy, quy trình, biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị và tại nơi làm việc.

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

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

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

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

1.25. Đã thực hiện quan trắc môi trường lao động theo quy định.

1.26. 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 265 người lao động thuộc đối tượng phải tham gia.

1.27. 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. Nội dung hợp đồng lao động đã giao kết với người lao động không thỏa thuận nội dung về thời hạn trả lương là chưa đúng quy định tại Điều 21 Bộ luật Lao động; 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. 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 là không đúng trình tự quy định tại Điều 70 Bộ luật Lao động.

2.3. Mục 2.4.2 quy chế trả lương, thưởng quy định “người lao động làm thêm giờ vào ngày lễ, tết được trả thêm 200% đơn giá sản phẩm hoặc tiền lương giờ cơ bản theo chức danh công việc đối với làm việc ban ngày và 260% đối với làm việc ban đêm, cộng với 100% tiền lương ngày nghỉ hưởng nguyên lương” là chưa đúng quy định tại Điều 98 Bộ luật Lao động.

2.4. Chưa ban hành quy chế hoạt động của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên theo quy định tại khoản 1 Điều 74 Luật An toàn, vệ sinh lao động.

2.5. Chưa lưu giữ tài liệu huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động, kết quả kiểm tra, sát hạch việc huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động theo quy định tại khoản 7 Điều 45 Nghị định số 44/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động về hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động và quan trắc môi trường lao động.

2.6. Thực hiện cấp phát bồi dưỡng bằng hiện vật cho người lao động theo tháng là không đúng nguyên tắc bồi dưỡng bằng hiện vật phải thực hiện trong ca, ngày làm việc theo quy định tại khoản 1 Điều 5 Thông tư số 24/2022/TT-BLĐTBXH ngày 30/11/2022 của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội quy định việc bồi dưỡng bằng hiện vật đối với người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, có hại.

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

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. 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 khi phát sinh.

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

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 tháng 6 năm 2023 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Thanh tra.

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./

Nơi nhận: lưu

- Doanh nghiệp (để t/h);
- Chánh thanh tra Bộ LĐTBXH (để báo cáo);
- 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

