

Số: 173 /KL-TTr

Hà Nội, ngày 23 tháng 8 năm 2024

KẾT LUẬN THANH TRA

Việc chấp hành các quy định của pháp luật về lao động tại Tổng công ty cổ phần Bia - Rượu - Nước giải khát Hà Nội

Thực hiện Quyết định số 251/QĐ-TTr ngày 20/6/2024 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 Tổng công ty cổ phần Bia - Rượu - Nước giải khát Hà Nội, ngày 02, 03, 22, 25/7/2024, Đoàn thanh tra đã tiến hành thanh tra tại trụ sở của Tổng công ty cổ phần Bia - Rượu - Nước giải khát Hà Nội. Thời kỳ thanh tra từ ngày 01/01/2022 đến 30/6/2024;

Xét báo cáo kết quả thanh tra ngày 29/7/2024 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: Tổng công ty cổ phần Bia - Rượu - Nước giải khát Hà Nội (sau đây gọi là doanh nghiệp).

- Năm thành lập: 1890.

- Loại hình doanh nghiệp: Công ty cổ phần.

- Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số 0101376672 do Sở Kế hoạch và Đầu tư thành phố Hà Nội cấp, đăng ký lần đầu ngày 16/6/2008, đăng ký thay đổi lần thứ 6 ngày 07/9/2020.

- Trụ sở chính của doanh nghiệp: số 183 Hoàng Hoa Thám, phường Ngọc Hà, quận Ba Đình, thành phố Hà Nội.

- Ngành nghề sản xuất kinh doanh chủ yếu: kinh doanh các loại bia, rượu, nước giải khát, cồn; vật tư, nguyên liệu, thiết bị phụ tùng có liên quan ngành bia, rượu, nước giải khát, các loại hương liệu, nước cốt để sản xuất bia, rượu, nước giải khát; các loại bao bì, nhãn hiệu cho ngành bia, rượu, nước giải khát.

- Cơ cấu tổ chức sản xuất của doanh nghiệp: gồm 12 phòng, ban, 02 chi nhánh, 16 công ty con (trong đó có 01 công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên 100% vốn của doanh nghiệp) và 10 công ty liên kết, góp vốn đầu tư khác tập trung chủ yếu các lĩnh vực sản xuất bia, rượu; lĩnh vực phụ trợ cho sản xuất như bao bì, thủy tinh, vận tải và lĩnh vực thương mại...

- Điện thoại giao dịch: 024. 3845.3843

Fax: 024.3722.3784.

- Tài khoản giao dịch: số 1500201055412, mở tại Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn Việt Nam - Chi nhánh Hà Nội, Phòng giao dịch Ngọc Hà.

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

- Tổng số người làm việc tại doanh nghiệp (số liệu tại thời điểm 30/6/2024): 515 người.

- Tình hình sản xuất kinh doanh (theo báo cáo của doanh nghiệp):

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2022		Năm 2023		Năm 2024
			Kế hoạch	Thực hiện	Kế hoạch	Thực hiện	Kế hoạch
1	Tổng giá trị tài sản	Triệu đồng	5.910.143	5.963.644	6.185.765	5.689.691	5.891.714
2	Tổng nguồn vốn kinh doanh	Triệu đồng	4.100.024	4.277.909	4.500.030	4.295.392	4.497.415
3	Tổng doanh thu (gồm thuế TTĐB)	Triệu đồng	7.583.207	8.023.307	8.350.724	7.272.345	7.311.327
4	Tổng giảm trừ doanh thu	Triệu đồng	1.443.299	1.600.364	1.669.657	1.428.719	1.579.764
5	Tổng chi phí	Triệu đồng	5.864.928	5.905.421	6.407.109	5.419.001	5.482.776
6	Tổng quỹ lương	Triệu đồng	132.178	157.761	143.574	145.325	138.086
7	Tổng thu - tổng chi (chưa có lương)	Triệu đồng	407.158	675.283	417.533	569.951	386.873
8	Lợi nhuận trước thuế	Triệu đồng	27.498	517.522	273.959	424.626	248.787
9	Nộp ngân sách nhà nước	Triệu đồng	1.735.241	1.978.458	1.937.549	1.767.784	1.832.287

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 đăng thông tin tuyển dụng tại trang thông tin điện tử của doanh nghiệp và các trang mạng xã hội tuyển dụng, tìm kiếm việc làm.

- Không thu phí tuyển dụng người lao động.

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

- Các quy định (hoặc phân cấp) về giao kết hợp đồng lao động: Tổng Giám đốc ủy quyền cho Phó Tổng giám đốc giao kết hợp đồng lao động với người lao

động làm việc tại các phòng, ban của doanh nghiệp; ủy quyền cho Giám đốc các chi nhánh giao kết hợp đồng lao động đối với người lao động làm việc tại chi nhánh.

3. Giao kết và thực hiện hợp đồng lao động

- Tại thời điểm 30/6/2024:

+ Số người không thuộc diện phải giao kết hợp đồng lao động: 09 người (bao gồm Chủ tịch Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc, Trưởng ban kiểm soát, 04 viên chức thuộc biên chế Công đoàn Công Thương Việt Nam làm việc tại doanh nghiệp; 02 người đang thử việc).

+ Số người thuộc diện phải giao kết hợp đồng lao động: 506 người.

+ Số người đã giao kết hợp đồng lao động: 506 người, trong đó: hợp đồng lao động không xác định thời hạn: 481 người; hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 03 tháng đến 36 tháng: 25 người.

- Kiểm tra 04 hợp đồng lao động đã giao kết với người lao động (Nguyễn Thị Mỹ Duyên, Hoàng Gia Bảo, Phan Trung Hiếu, Đặng Nguyên Phương), có một số nội dung ghi không cụ thể: địa điểm làm việc ghi “Tại trụ sở chính, các chi nhánh, các địa điểm sản xuất, kinh doanh của Tổng công ty và các địa điểm khác theo yêu cầu công việc tại từng thời điểm”; thời điểm trả lương ghi “trả lương 02 lần/tháng”.

- 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 98 lao động thôi việc. Doanh nghiệp đã trả trợ cấp thôi việc cho 41 người lao động đủ điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc với tổng số tiền là 155.902.617 đồng.

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

- Đã thực hiện đối thoại định kỳ 01 lần/năm. Trong thời kỳ thanh tra không phát sinh đối thoại theo yêu cầu hoặc khi có vụ việc.

- Đã ký kết thỏa ước lao động tập thể năm 2022. 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, không có văn bản thể hiện có trên 50% người lao động biểu quyết tán thành với nội dung dự thỏa ước.

+ Đã thực hiện các nội dung thỏa thuận trong thỏa ước lao động tập thể. Tuy nhiên, toàn bộ nội dung của thỏa ước lao động sao chép lại quy định của pháp luật lao động, không có nội dung có lợi hơn quy định của pháp luật lao động cho người lao động.

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

- Đã xây dựng và ban hành quy chế dân chủ cơ sở tại doanh nghiệp năm 2022.

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 và định mức lao động

- Doanh nghiệp áp dụng hệ thống thang lương, bảng lương và định mức lao động đã được ban hành tại Quyết định số 746/QĐ-HABECO ngày 01/10/2020.

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

- Mức lương bình quân (MLBQ) theo thang, bảng lương:

Nội dung	Năm 2022		Năm 2023	
	Số lao động (người)	Mức lương BQ (đồng/người/tháng)	Số lao động (người)	Mức lương BQ (đồng/người/tháng)
Lao động quản lý	8	23.850.000	8	23.850.000
Lao động chuyên môn, nghiệp vụ	228	9.646.000	226	9.874.800
Công nhân trực tiếp SXKD	204	6.916.000	185	6.879.600
Nhân viên thừa hành, phục vụ	97	6.597.500	96	6.739.200
Tổng số	537		515	

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

Các loại phụ cấp	Năm 2022		Năm 2023	
	Số người	HSPCBQ	Số người	Số người
Trách nhiệm	48	0,11	47	0,11
Bình quân chung	48	0,11	47	0,11

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 tổng hợp, xin ý kiến cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước về quỹ tiền lương thực hiện, quỹ tiền lương kế hoạch năm 2022, 2023, 2024 của người lao động tại các văn bản số 303/TTr-HABECO ngày 06/4/2022; số 317/TTr-HABECO, 318/TTr-HABECO ngày 17/4/2023; số 212/TTr-HABECO, 213/TTr-HABECO ngày 02/4/2024.

- Việc xây dựng và phê duyệt quỹ tiền lương kế hoạch và quỹ tiền lương thực hiện của người lao động hằng năm:

+ Năm 2022: quỹ tiền lương kế hoạch là 121,918 tỷ đồng; quỹ tiền lương thực hiện là 145,578 tỷ đồng.

+ Năm 2023: quỹ tiền lương kế hoạch là 133,314 tỷ đồng; quỹ tiền lương thực hiện là 133,013 tỷ đồng.

+ Năm 2024: quỹ tiền lương kế hoạch là 115,939 tỷ đồng.

- Doanh nghiệp đã xây dựng và ban hành quy chế trả lương, quy chế thưởng đối với người lao động tại Quyết định số 67/QĐ-HĐQT-HABECO ngày 10/9/2020, quy chế thanh toán thu nhập tại Quyết định số 70/QĐ-HABECO ngày 26/06/2023. Một số nội dung tại các văn bản nêu trên chưa phù hợp với quy định của pháp luật lao động hiện hành như: Tổng giám đốc có quyền quyết định khấu trừ tiền lương trong từng trường hợp cụ thể; hình thức trả lương không thực hiện theo thỏa thuận mà do Tổng giám đốc quyết định.

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

+ Năm 2022, xác định quỹ tiền lương thực hiện là 145,578 tỷ đồng, tương ứng với tiền lương bình quân là 22,93 triệu đồng/người/tháng và số lao động bình quân là 529 người; quỹ khen thưởng, phúc lợi xác định là 72,789 tỷ đồng, tương ứng với 6 tháng tiền lương bình quân của 529 lao động.

+ Năm 2023, xác định quỹ tiền lương thực hiện là 133,013 tỷ đồng, tương ứng với tiền lương bình quân là 21,86 triệu đồng/người/tháng và số lao động bình quân là 507 người; quỹ khen thưởng, phúc lợi xác định là 55,635 tỷ đồng, tương ứng với 5 tháng tiền lương bình quân của 507 lao động.

- Tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm: doanh nghiệp tính tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm trên cơ sở tiền lương thực trả của công việc và số giờ làm việc thực tế trong tháng.

- Đã trả lương những ngày nghỉ có hưởng lương cho người lao động.

- Việc trả lương những ngày chưa nghỉ hằng năm hoặc ngày chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm cho người lao động thôi việc: 11/98 người lao động thôi việc đã được trả lương những ngày chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm, 87/98 người lao động thôi việc đã nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm.

- 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.

5.1.3. Các khoản thu nhập khác

- Tiền ăn ca: doanh nghiệp tổ chức bếp ăn miễn phí cho toàn bộ người lao động với suất ăn mức 30.000 đồng/người/ca (năm 2022: chi cho 513 người với tổng số tiền là 4,226 tỷ đồng; năm 2023: chi cho 512 người với tổng số tiền là 4,27 tỷ đồng; 05 tháng đầu năm 2024: chi cho 515 người với tổng số tiền là 1,754 tỷ đồng).

- Các khoản phụ cấp khác: không.

- Tiền lương và thu nhập bình quân chung (đơn vị tính 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	19.281.600	8.230.000	5.662.800	19.281.600	8.714.118	5.662.800
2	Phụ cấp	702.000	494.000	234.000	702.000	504.947	234.000
3	Tiền thưởng	66.938.935	14.208.931	4.284.856	72.981.516	13.869.810	1.961.481
3.1	Tiền thưởng hiệu suất	40.921.674	7.195.889	2.177.469	36.872.471	7.244.821	1.634.737
3.2	Thưởng hiệu quả CV năm từ quỹ lương	26.017.261	7.013.043	2.107.387	36.109.045	6.624.990	326.744
4	Tổng thu nhập khác	15.741.606	4.311.317	3.811.674	16.583.686	4.340.634	2.223.288
5	Tổng thu nhập	102.664.141	27.244.248	13.993.330	109.548.802	27.429.509	10.081.569

5.2. Tiền lương, thu nhập của người quản lý

5.2.1. Tiền lương

- Số lượng người quản lý chuyên trách: 08 người (01 Chủ tịch Hội đồng quản trị, 01 Trưởng ban kiểm soát; 01 Tổng Giám đốc (kiêm thành viên Hội đồng quản trị); 04 Phó Tổng Giám đốc (02 người kiêm nhiệm thành viên Hội đồng quản trị); 01 Kế toán trưởng.

- Số lượng người quản lý không chuyên trách: 08 người (06 thành viên Hội đồng quản trị; 02 Kiểm soát viên).

- Người đại diện phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp đã tổng hợp, xin ý kiến cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước về quỹ tiền lương, thù lao năm 2022, 2023, 2024 của người quản lý tại các văn bản số 303/TTr-HABECO ngày 06/4/2022; số 317/TTr-HABECO, 318/TTr-HABECO ngày 17/4/2023; số 212/TTr-HABECO, 213/TTr-HABECO ngày 02/4/2024.

- Đã xây dựng và phê duyệt quỹ tiền lương, quỹ thù lao của người quản lý.

+ Năm 2022: quỹ tiền lương kế hoạch là 8,64 tỷ đồng; quỹ tiền lương thực hiện là 10,368 tỷ đồng; quỹ thù lao kế hoạch là 1,62 tỷ đồng; quỹ thù lao thực hiện là 1,814 tỷ đồng.

+ Năm 2023: quỹ tiền lương kế hoạch là 8,64 tỷ đồng; quỹ tiền lương thực hiện là 10,368 tỷ đồng; quỹ thù lao kế hoạch là 1,62 tỷ đồng; quỹ thù lao thực hiện là 1,944 tỷ đồng.

- Phân phối tiền lương thực hiện đối với người quản lý:

Stt	Chức danh	Tiền lương (đồng/người/tháng)	
		Năm 2022	Năm 2023
1	Tổng giám đốc	134.400.000	134.400.000
2	Phó Tổng giám đốc	104.400.000	104.400.000
3	Phó Tổng giám đốc	104.400.000	104.400.000
4	Phó Tổng giám đốc	104.400.000	104.400.000
5	Phó Tổng giám đốc	104.400.000	104.400.000
6	Kế toán trưởng	93.600.000	93.600.000

- Phân phối tiền thù lao thực hiện của người quản lý không chuyên trách như sau:

Stt	Chức danh	Thù lao (đồng/người/tháng)	
		Năm 2022	Năm 2023
1	Thành viên HĐQT	20.400.000	20.400.000
2	Thành viên HĐQT	20.400.000	20.400.000
3	Thành viên HĐQT	20.400.000	20.400.000
4	Thành viên HĐQT	20.400.000	20.400.000
5	Thành viên HĐQT	20.400.000	20.400.000
6	Thành viên HĐQT		20.400.000
7	Kiểm soát viên	10.000.000	12.000.000
8	Kiểm soát viên	10.000.000	12.000.000

5.2.2. Tiền thưởng

- Việc trích lập và sử dụng quỹ tiền thưởng của người quản lý: năm 2022, doanh nghiệp trích quỹ thưởng cho người quản lý bằng 1,5 tháng tiền lương bình quân thực hiện, tổng quỹ bằng 1.296.000.000 đồng. Năm 2023, doanh nghiệp dự kiến tiếp tục trích quỹ thưởng cho người quản lý bằng mức của năm 2022, tuy nhiên Bộ Công Thương chưa có ý kiến về nội dung này.

- Việc xây dựng quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý: doanh nghiệp xây dựng và ban hành quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý tại Quyết định số 48/QĐ.HĐQT-HABECO ngày 13/6/2014. Một số nội dung tại quy chế trích dẫn văn bản cũ, không còn phù hợp với quy định hiện hành tại Nghị định số 53/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 và Thông tư số 28/2016/TT-LĐTBXH ngày 01/9/2016.

- Phân phối tiền thưởng cụ thể đối với từng chức danh: năm 2022, doanh nghiệp chi tiền thưởng đối với người quản lý tại Quyết định số 24/QĐ-HĐQT-HABECO ngày 13/5/2024; năm 2023, doanh nghiệp chưa chi thưởng cho người quản lý do chưa được Bộ Công Thương phê duyệt.

5.2.3. Thu nhập

Các khoản thu nhập khác: các ngày lễ, tết, doanh nghiệp thực hiện chi chế độ phúc lợi cho người quản lý bằng với mức chi cho người lao động. Tổng mức chi bình quân là trên 2 triệu đồng/người/tháng.

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

- Doanh nghiệp đã tổ chức triển khai, hướng dẫn thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý doanh nghiệp đối với các doanh nghiệp được phân công làm đại diện chủ sở hữu.

- Doanh nghiệp đã ban hành quyết định chuyên xếp lương, nâng bậc lương đối với người quản lý doanh nghiệp chuyên trách thuộc thẩm quyền bổ nhiệm.

- Doanh nghiệp đã chỉ đạo người đại diện phần vốn tham gia ý kiến để Hội đồng quản trị quyết định quản lý lao động, thù lao, tiền lương, tiền thưởng theo quy định tại Nghị định số 53/2016/NĐ-CP, Thông tư 28/2016/TT-BLĐTBXH đối với các đơn vị mà doanh nghiệp có vốn góp chi phối theo đúng kiến nghị của Kiểm toán Nhà nước tại Thông báo số 133/TB-KTNN ngày 06/02/2018; đồng thời, doanh nghiệp đã tiếp nhận và xem xét, cho ý kiến, phê duyệt quỹ tiền lương, thù lao, quỹ tiền thưởng đối với các đơn vị nêu trên theo nguyên tắc tại Nghị định số 53/2016/NĐ-CP, Thông tư số 28/2016/TT-BLĐTBXH.

- Doanh nghiệp đã cho ý kiến về quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng của những doanh nghiệp được phân công làm đại diện chủ sở hữu.

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, 40 giờ/tuần (nghỉ ngày thứ bảy, chủ nhật) đối với khối văn phòng; 3 ca đối với khối sản xuất (nghỉ 01 ngày trong tuần).

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

- Đã thực hiện các quy định về thời giờ nghỉ ngơi, 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 đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm (chưa tính thâm niên).

- Việc quy định các đợt nghỉ ngắn trong ca làm việc: 10 phút/ca.

7. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

- Đang sử dụng nội quy lao động được xây dựng và đăng ký với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Hà Nội năm 2021.

- Nội quy lao động có quy định không đúng với quy định của pháp luật lao động: người lao động có nhu cầu nghỉ việc riêng phải tuân thủ các quy định về xin phép nghỉ của doanh nghiệp và chỉ được nghỉ sau khi cấp có thẩm quyền phê duyệt quy định tại Điều 9.

- 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: 187 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 và lao động là người khuyết tật, người lao động cao tuổi

Trong thời 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 và người lao động cao tuổi.

9. Khiếu nại, tranh chấp lao động

Trong thời 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 thành lập Hội đồng an toàn, vệ sinh lao động cơ sở.
- Đã lập kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động hằng năm và lấy ý kiến Ban Chấp hành công đoàn cơ sở; đã thành lập mạng lưới an toàn, vệ sinh viên, có quy chế hoạt động, an toàn, vệ sinh viên được hưởng phụ cấp.
- Đã bố trí 04 người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động; 05 người làm công tác y tế.
- Doanh nghiệp đang sử dụng 159 máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động (29 xe nâng hàng, 04 thang máy, 03 vận thăng, 03 thang nâng, 10 pa lăng xích kéo tay, 83 bình chịu áp lực, 15 hệ thống đường ống dẫn hơi nóng, 12 hệ thống lạnh) đã được kiểm định kỹ thuật an toàn lao động đạt yêu cầu.
- Đã xây dựng, 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.
- Đã tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho người lao động và người sử dụng lao động theo quy định. Số theo dõi người thuộc nhóm 4 được huấn

luyện an toàn, vệ sinh lao động không có chữ ký của người lao động; số theo dõi cấp giấy chứng nhận huấn luyện có tình trạng một người ký thay cho nhiều người.

- Đã trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động, chưa tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trước khi quyết định thời hạn sử dụng, số lượng phương tiện bảo vệ cá nhân trang cấp cho người lao động.

- Đã tổ chức bồi dưỡng bằng hiện vật cho người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại với 02 mức 13.000 đồng/người/ca làm việc và 20.000 đồng/người/ca làm việc.

- Số vụ tai nạn lao động từ ngày 01/01/2022 đến thời điểm thanh tra: 01 vụ tai nạn giao thông trên đường đi từ nơi làm việc về nơi ở, doanh nghiệp đã tổ chức điều tra tai nạn lao động và thực hiện các chế độ cho người lao động theo quy định.

- Đã tổ chức quan trắc môi trường lao động theo quy định (năm 2022: có 65/528 mẫu không đạt tiêu chuẩn; năm 2023: có 101/527 mẫu không đạt tiêu chuẩn).

- Sử dụng 145 lao động làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; không sử dụng lao động làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

- Túi sơ cứu tại bộ phận lên men bia, Nhà máy bia Hà Nội - Hoàng Hoa Thám chưa đủ loại dụng cụ (thiếu mặt nạ phòng độc, nẹp cổ, nẹp đùi, nẹp cẳng chân, kính bảo vệ mắt).

- Đã tổ chức khám sức khỏe cho người lao động 01 năm một lần. Lao động nữ được khám chuyên khoa phụ sản. Người lao động làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm được khám sức khỏe 06 tháng một lần.

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. Không thu phí tuyển dụng người lao động.

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

1.5. Đã phân cấp về giao kết hợp đồng lao động.

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

1.7. Đã trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đủ điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc.

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

1.9. 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.

1.10. Đã xây dựng và ban hành quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

- 1.11. Đã xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động.
- 1.12. Đã trả tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm theo quy định.
- 1.13. Đã hỗ trợ tiền ăn ca cho người lao động, mức 30.000 đồng/người/ca làm việc.
- 1.14. Đã thực hiện chế độ tiền lương, thu nhập đối với người quản lý theo quy định.
- 1.15. Người đại diện phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp đã thực hiện đầy đủ trách nhiệm về lao động.
- 1.16. Đã thực hiện các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, nghỉ lễ, tết, nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng có hưởng lương, nghỉ việc riêng không hưởng lương theo quy định.
- 1.17. Đã xây dựng và đăng ký nội quy lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.
- 1.18. 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.
- 1.19. Không phát sinh các vụ khiếu nại về lao động, tranh chấp lao động.
- 1.20. Đã thành lập Hội đồng an toàn, vệ sinh lao động cơ sở.
- 1.21. Đã xây dựng và ban hành kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động và lấy ý kiến Ban Chấp hành công đoàn cơ sở.
- 1.22. Đã thành lập mạng lưới an toàn, vệ sinh viên, trả phụ cấp trách nhiệm, đã ban hành quy chế hoạt động của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên.
- 1.23. Đã bố trí người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động và người làm công tác y tế theo quy định.
- 1.24. 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.
- 1.25. Đã xây dựng, 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.
- 1.26. Đã tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho toàn bộ người lao động và người sử dụng lao động.
- 1.27. Đã trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động.
- 1.28. Đã tổ chức bồi dưỡng bằng hiện vật cho người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại theo quy định.
- 1.29. Đã thực hiện quan trắc môi trường lao động theo quy định.
- 1.30. Đã tổ chức khám sức khỏe cho người lao động theo quy định.

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 thỏa thuận mục địa điểm làm việc ghi “Tại trụ sở chính, các chi nhánh, các địa điểm sản xuất, kinh doanh của Tổng công ty và các địa điểm khác theo yêu cầu công việc tại từng thời điểm”; thời điểm trả lương ghi “trả lương 02 lần/tháng” 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, không có văn bản thể hiện có trên 50% người lao động biểu quyết tán thành với nội dung dự thảo thỏa ước là không đúng quy định tại Điều 70, Điều 76 Bộ luật Lao động.

2.3. Một số nội dung tại quy chế trả lương, quy chế thưởng đối với người lao động như: Tổng giám đốc có quyền quyết định khấu trừ tiền lương trong từng trường hợp cụ thể, hình thức trả lương không thực hiện theo thỏa thuận mà do Tổng giám đốc quyết định là chưa đúng với quy định tại Điều 96, Điều 102 Bộ luật Lao động.

2.4. Một số nội dung tại quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý trích dẫn văn bản cũ, không phù hợp với quy định tại Nghị định số 53/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ quy định về lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với công ty cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước và Thông tư số 28/2016/TT-LĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện quy định về lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với công ty có cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước.

2.5. Nội quy lao động quy định “người lao động có nhu cầu nghỉ việc riêng phải tuân thủ các quy định về xin phép nghỉ của Habeco và chỉ được nghỉ sau khi cấp có thẩm quyền phê duyệt” là không đúng với quy định tại Điều 115 Bộ luật Lao động.

2.6. 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.

2.7. Sổ theo dõi người thuộc nhóm 4 được huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động không có chữ ký của người lao động theo mẫu 11, sổ theo dõi cấp giấy chứng nhận huấn luyện có tình trạng một người ký thay cho nhiều người là không đúng mẫu 09 Phụ lục II ban hành kèm theo 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.

2.8. Chưa tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trước khi quyết định thời hạn sử dụng, số lượng phương tiện bảo vệ cá nhân trang cấp cho người lao động theo quy định tại khoản 4 Điều 8 Thông tư số 25/2022/TT-BLĐTBXH ngày 30/11/2022 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định về chế độ trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân trong lao động.

2.9. Chưa trang bị đầy đủ thiết bị, phương tiện sơ cứu, cấp cứu tại nơi làm việc theo Phụ lục 4 ban hành kèm theo Thông tư số 19/2016/TT-BYT ngày

30/6/2016 của Bộ trưởng Bộ Y tế hướng dẫn vệ sinh lao động và sức khỏe người 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 KHẮC 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 vi phạm nêu tại khoản 2 Mục III của Kết luận thanh tra như sau:

- Khắc phục sai phạm nêu tại điểm 2.2, 2.8 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 30/6/2023 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 30/9/2024./.

Nơi nhận:

- 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