

Số: 175/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 Công ty cổ phần Rượu và Nước giải khát Hà Nội

Thực hiện Quyết định số 253/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 Công ty cổ phần Rượu và Nước giải khát Hà Nội, ngày 05/7/2024, Đoàn thanh tra đã tiến hành thanh tra tại trụ sở của Công ty cổ phần Rượu và 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: Công ty cổ phần Rượu và Nước giải khát Hà Nội (sau đây gọi là doanh nghiệp).
- Năm thành lập: 2006.
- Loại hình doanh nghiệp: công ty cổ phần.
- Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số 0100102245 do Sở Kế hoạch và Đầu tư thành phố Hà Nội cấp, đăng ký lần đầu ngày 06/12/2006, đăng ký thay đổi lần thứ 14 ngày 05/3/2023.
- Trụ sở chính của doanh nghiệp: số 94 Lò Đúc, Phường Phạm Đình Hồ, Quận Hai Bà Trưng, thành phố Hà Nội.
- Ngành nghề sản xuất kinh doanh chủ yếu: sản xuất cồn, rượu.
- Cơ cấu tổ chức sản xuất của doanh nghiệp: 05 phòng, 02 văn phòng đại diện, 01 nhà máy sản xuất tại huyện Yên Phong, tỉnh Bắc Ninh.
- Điện thoại giao dịch: 024.3976.3763 Fax: 024.3821.2662/978.
- Tài khoản giao dịch: 1500311000007, mở tại Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn Việt Nam - Chi nhánh Hà Nội.
- 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): 165 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	337.060	382.260,95	354.618,67	375.919,68	367.420
2	Tổng nguồn vốn kinh doanh	Triệu đồng	337.060	382.260,95	354.618,67	375.919,68	367.420
3	Tổng doanh thu	Triệu đồng	200.531,28	185.493,6	215.363	163.794	196.922
4	Tổng chi phí	Triệu đồng	171.114,23	142.938	163.652,83	126.176,31	166.199,61
5	Tổng thu - tổng chi (chưa có lương)	Triệu đồng	145.265,55	122.265,23	136.567,43	105.782,13	140.657,71
6	Lợi nhuận	Triệu đồng	-22.981,07	-13.200,6	-14.793	-9.855,41	-8.500
7	Nộp ngân sách nhà nước	Triệu đồng	95.650	80.686,16	93.338	74.930,55	74.670

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 cho người lao động hằng 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 30/6/2024:

+ Số người không thuộc diện phải giao kết hợp đồng lao động: 0 người.

+ Số người thuộc diện phải giao kết hợp đồng lao động: 165 người.

+ Số người đã giao kết hợp đồng lao động: 165 người, trong đó: hợp đồng lao động không xác định thời hạn: 119 người; hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 03 tháng đến 36 tháng: 44 người; hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng: 02 người.

Kiểm tra 03 hợp đồng lao động đã giao kết với người lao động (Nguyễn Minh Hùng, Đặng Vĩnh Châu, Nguyễn Hoàng Toàn), có nội dung không phù hợp với quy định của pháp luật, cụ thể: mục địa điểm làm việc ghi "Tại Công ty cổ phần Rượu và NGK Hà Nội. Địa điểm làm việc cụ thể được xác định trong Quyết định phân công công việc đối với người lao động hoặc theo yêu cầu của công việc được quy định trong các văn bản quản trị nội bộ của Công ty"; mục thời giờ làm việc ghi "8 giờ/ngày, 40 giờ/tuần hoặc 48 giờ/tuần hoặc theo quy định của Công ty và yêu cầu thực tế của công việc".

- 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 84 lao động thôi việc. Doanh nghiệp đã trả trợ cấp thôi việc cho 12 người lao động đủ điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc với tổng số tiền là 402.229.250 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 2024. 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.

+ 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 so với 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. Tuy nhiên, quy chế dân chủ chưa quy định cụ thể các nội dung chủ yếu đề tổ chức đối thoại tại nơi làm việc.

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 đã xây dựng và ban hành thang lương, bảng lương và định mức lao động tại Quyết định số 176/QĐ-HĐQT ngày 13/3/2017.

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

- Hệ số lương bình quân (HSLBQ) theo thang, bảng lương hoặc mức lương bình quân (MLBQ):

Nội dung	Năm 2022		Năm 2023	
	Số lao động	HSLBQ	Số lao động	HSLBQ
Lao động quản lý	4	5,22	4	5,22
Lao động chuyên môn, nghiệp vụ	26	2,31	25	2,28
Công nhân trực tiếp SXKD	175	1,65	147	1,71
Nhân viên thừa hành, phục vụ	01	1,40	01	1,40
Tổng số	206		177	

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

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

- Người đại diện vốn doanh nghiệp đã tổng hợp và xin ý kiến Tổng công ty cổ phần Bia - Rượu - Nước giải khát Hà Nội về quỹ tiền lương của người lao động năm 2022, 2023.

- 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 21,273 tỷ đồng; quỹ tiền lương thực hiện là 19,677 tỷ đồng.

+ Năm 2023: quỹ tiền lương kế hoạch là 25,819 tỷ đồng; quỹ tiền lương thực hiện là 19,402 tỷ đồng.

+ Năm 2024: quỹ tiền lương kế hoạch là 24,150 tỷ đồng.

- Doanh nghiệp áp dụng quy chế trả lương, quy chế thưởng cho người lao động đã được xây dựng và ban hành tại Quyết định số 575/QĐ-HĐQT ngày 06/7/2016.

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

+ Doanh nghiệp xác định quỹ lương thực hiện năm 2022 bằng 19,677 tỷ đồng (trên cơ sở lương bình quân 8,11 triệu đồng/người/tháng). Theo quy định tại Thông tư số 28/2016/TT-BLĐTBXH ngày 01/9/2016 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thì quỹ tiền lương của doanh nghiệp phải tính trên cơ sở mức tiền lương bình quân trong hợp đồng lao động năm 2022 (6,09 triệu đồng/người/tháng) + tiền lương trả thêm khi làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ (609 triệu) + tiền lương của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương (nếu có) = 15,38 tỷ đồng.

+ Doanh nghiệp xác định quỹ lương thực hiện năm 2023 bằng 19,4 tỷ đồng (trên cơ sở lương bình quân 9,34 triệu đồng/người/tháng). Theo quy định tại Thông tư số 28/2016/TT-BLĐTBXH 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 thì quỹ tiền lương của doanh nghiệp phải tính trên cơ sở mức tiền lương bình quân trong hợp đồng lao động năm 2023 (6,22 triệu đồng/người/tháng) + tiền lương trả thêm khi làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ (383 triệu) + tiền lương của ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương (nếu có) = 13,29 tỷ đồng.

- Đã trả tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm theo quy định.
- 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, mất việc làm: không phát sinh do 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 hỗ trợ tiền ăn ca cho người toàn bộ lao động thông qua suất ăn mức 40.000 đồng/người/ca làm việc. Đối với khối sản xuất, doanh nghiệp tổ chức ăn trực tiếp tại bếp (30.000 đồng/suất) và chuyển vào tài khoản của người lao động số tiền chênh lệch còn lại (10.000 đồng/suất); đối với khối gián tiếp và khối kinh doanh thì chuyển trực tiếp tiền ăn ca vào tài khoản của người lao động với mức 40.000 đồng/suất.
- Các khoản phụ cấp khác: phụ cấp an toàn viên, tổ trưởng, ca trưởng, phụ cấp đi đường tùy theo từng vị trí công việc được hưởng.
- Tiền lương và thu nhập bình quân chung:

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2022			Năm 2023		
			Cao nhất	Bình quân	Thấp nhất	Cao nhất	Bình quân	Thấp nhất
1	Mức lương	Triệu đồng/ người/tháng	13,300	9,495	4,900	13,300	9,396	4,900
2	Phụ cấp	Triệu đồng/ người/tháng	1,500	0,269	0,719	1,500	0,220	0,592
3	Tiền thưởng	Triệu đồng/ người/tháng	0	0	0	0	0	0
4	Thu nhập khác từ khoản chi mang TC PL	Triệu đồng/ người/tháng	0,766	0,695	0,766	0,850	0,790	0,850
5	Tổng thu nhập	Triệu đồng/ người/tháng	15,566	10,417	6,385	15,650	10,406	6,342

5.2. Tiền lương, thu nhập của người quản lý

5.2.1. Tiền lương

- Số lượng người quản lý chuyên trách: 03 người (Giám đốc; Phó Giám đốc; Kế toán trưởng).

- Số lượng người quản lý không chuyên trách: 08 người (01 Chủ tịch, 04 thành viên Hội đồng quản trị, 03 Kiểm soát viên).

- Người đại diện vốn đã tổng hợp và xin ý kiến đại diện chủ sở hữu về quỹ tiền lương của người quản lý năm 2022, 2023.

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

+ Năm 2022: quỹ tiền lương kế hoạch là 1,075 tỷ đồng; quỹ tiền lương thực hiện là 0,994 tỷ đồng; quỹ thù lao kế hoạch là 0,282 tỷ đồng; quỹ thù lao thực hiện là 0 đồng.

+ Năm 2023: quỹ tiền lương kế hoạch là 1,266 tỷ đồng; quỹ tiền lương thực hiện là 0,991 tỷ đồng; quỹ thù lao kế hoạch là 0,282 tỷ đồng; quỹ thù lao thực hiện là 0,186 tỷ đồng.

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

Stt	Chức danh	Tiền lương (triệu đồng/tháng)	
		Năm 2022	Năm 2023
1	Giám đốc	27	24,39
2	Phó Giám đốc	24	22,63
3	Kế toán trưởng	22	22,30

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

Stt	Chức danh	Thù lao (triệu đồng/người/tháng)	
		Năm 2022	Năm 2023
1	Chủ tịch công ty	0	6
2	Thành viên HĐQT	0	3
3	Thành viên HĐQT	0	3
4	Thành viên HĐQT	0	0
5	Thành viên HĐQT	0	0
6	Kiểm soát viên	0	2
7	Kiểm soát viên	0	0
8	Kiểm soát viên	0	0

5.2.2. Tiền thưởng

- Việc trích lập quỹ tiền thưởng của người quản lý chuyên trách: không phát sinh.

- Chưa xây dựng quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý.

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

5.2.3. Thu nhập

Các khoản thu nhập khác: người quản lý hưởng các khoản thu nhập từ các chế độ phúc lợi của doanh nghiệp.

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

- Đã tham gia ý kiến với Hội đồng thành viên để đưa các nội dung quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng vào điều lệ tổ chức hoạt động hoặc các quy chế của doanh nghiệp; tham gia biểu quyết để quyết định các nội dung cụ thể về lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với doanh nghiệp.

- Đã tổng hợp phương án dự kiến của doanh nghiệp về kế hoạch quỹ tiền lương, thù lao, quỹ tiền thưởng thực hiện năm trước, quỹ tiền lương, thù lao, quỹ tiền thưởng kế hoạch của người lao động và người quản lý doanh nghiệp để báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước.

- Đã đề xuất và xin ý kiến cơ quan đại diện chủ sở hữu về phương án xác định quỹ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với doanh nghiệp.

- Đã báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu kết quả thực hiện tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với doanh nghiệp hằng năm sau khi Hội đồng quản trị thông qua.

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 đối với khối văn phòng; 8 giờ/ngày, 48 giờ/tuần đối với khối sản xuất (nghỉ 01 ngày luân phiên 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: không.

7. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

- Đăng 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 2018.

- 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: 120 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, 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

- Hội đồng an toàn, vệ sinh lao động cơ sở: không phát sinh.
- Đã xây dựng 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, trả phụ cấp trách nhiệm, đã ban hành quy chế hoạt động của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên.
- Đã bố trí 01 người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động.
- Đã hợp đồng với cơ sở khám bệnh, chữa bệnh để thực hiện các nhiệm vụ chăm sóc sức khỏe người lao động.
- Doanh nghiệp đang sử dụng 47 máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động (02 nồi hấp, 01 đường ống dẫn hơi, 01 đường ống dẫn nước ngưng, 01 bình góp hơi, 03 đường ống dẫn hơi, 14 bình chịu áp lực, 01 bình tích áp cứu hỏa, 01 đường ống dẫn khí nén, 09 xe nâng hàng, 01 xe nâng người, 01 vận thăng chở hàng, 02 pa lăng xích kéo tay, 01 pa lăng điện, 01 tháp cát, 07 bình trao đổi nhiệt, 01 nồi hơi) 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 thiếu chữ ký của người lao động.

- 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: 0 vụ.

- Đã tổ chức quan trắc môi trường lao động theo quy định (số mẫu không đạt tiêu chuẩn/tổng số mẫu đo: năm 2022 có 20/370 mẫu; năm 2023 có 34/448 mẫu).

- Sử dụng 29 lao động làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; không sử dụng lao động làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

- Túi sơ cứu tại nhà máy Yên Phong 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 theo quy định.

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

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

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

1.8. 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.

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

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

1.11. Đã trả tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm theo quy định.



1.12. Đã hỗ trợ tiền ăn ca cho người lao động, mức 40.000 đồng/người/ca làm việc.

1.13. Đã thực hiện chế độ tiền lương, thu nhập đối với người quản lý theo quy định.

1.14. Người đại diện phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp đã thực hiện đầy đủ trách nhiệm về lao động.

1.15. Đã thực hiện các quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, nghỉ lễ, tết, nghỉ hàng năm, nghỉ việc riêng có hưởng lương, nghỉ việc riêng không hưởng lương theo quy định.

1.16. 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.

1.17. Không phát sinh các vụ khiếu nại về lao động, tranh chấp lao động.

1.18. Đã xây dựng và ban hành kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động hàng năm đủ các nội dung theo quy định.

1.19. 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.

1.20. Đã bố trí người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động và hợp đồng với cơ sở khám bệnh, chữa bệnh để thực hiện các nhiệm vụ chăm sóc sức khỏe người lao động theo quy định.

1.21. 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.

1.22. 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.

1.23. Đã tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho toàn bộ người lao động và người sử dụng lao động.

1.24. Đã trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động.

1.25. 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.

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

1.27. Đã tổ chức khám sức khỏe cho toàn bộ 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 03 người lao động thỏa thuận mục địa điểm làm việc ghi "Tại Công ty cổ phần Rượu và NGK Hà Nội. Địa điểm làm việc cụ thể được xác định trong Quyết định phân công công việc đối với người lao động hoặc theo yêu cầu của công việc được quy định trong các văn bản quản trị nội bộ của Công ty", mục thời giờ làm việc ghi "8 giờ/ngày, 40 giờ/tuần hoặc 48 giờ/tuần hoặc theo quy định của Công ty và yêu cầu thực tế của công việc" 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 quy định tại Điều 70 Bộ luật Lao động.

2.3. Quy chế dân chủ chưa quy định cụ thể các nội dung chủ yếu để tổ chức đối thoại tại nơi làm việc là không đúng quy định tại khoản 2 Điều 37 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.

2.4. Doanh nghiệp xác định quỹ tiền lương thực hiện năm 2022, năm 2023 chưa đúng quy định tại khoản 4 Điều 10 Thông tư số 28/2016/TT-BLĐTBXH 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, dẫn đến quỹ tiền lương thực hiện năm 2022, năm 2023 vượt quá quy định.

2.5. Chưa xây dựng quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý theo quy định tại Điều 17, Điều 18 Thông tư số 28/2016/TT-BLĐTBXH 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.

2.6. Nội quy lao động thiếu nội dung về 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 theo quy định tại khoản 2 Điều 118 Bộ luật Lao động.

2.7. 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.

2.8. Sổ theo dõi người thuộc nhóm 4 được huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động thiếu chữ ký của người lao động theo mẫu 11 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.

2.9. 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.

2.10. 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, 2.4, 2.9 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

