

Số: **176**/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 Bia Hà Nội - Kim Bài

Thực hiện Quyết định số 254/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 Bia Hà Nội - Kim Bài, ngày 08/7/2024, Đoàn thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã tiến hành thanh tra việc chấp hành các quy định của pháp luật về lao động tại Công ty Cổ phần Bia Hà Nội - Kim Bài. 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 Bia Hà Nội - Kim Bài (sau đây gọi là doanh nghiệp).
- Loại hình doanh nghiệp: công ty cổ phần.
- Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số 0500293795 do Sở Kế hoạch và Đầu tư thành phố Hà Nội cấp, đăng ký lần đầu ngày 02/12/2004, đăng ký thay đổi lần thứ 9 ngày 02/3/2021.
- Trụ sở chính của doanh nghiệp: số 40, thị trấn Kim bài, huyện Thanh Oai, thành phố Hà Nội.
- Ngành nghề sản xuất kinh doanh: sản xuất bia và mạch nha ủ men bia.
- Điện thoại giao dịch: 024.3976.3763 Fax: 024.3821.2662/978.
- Tài khoản giao dịch: số 112000089410, mở tại Ngân hàng Thương mại cổ phần Công Thương Việt Nam.
- Tổng số người làm việc tại doanh nghiệp (số liệu tại thời điểm 30/6/2024): 177 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, tuy nhiên chưa thông báo về tình hình thay đổi lao động 06 tháng đầu năm và hằng năm với cơ quan bảo hiểm xã hội.

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.

2. Tuyển dụng và đào tạo lao động

- Khi có nhu cầu tuyển dụng người lao động, doanh nghiệp đăng trên 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.

- Đã lập, cập nhật, quản lý, sử dụng sổ quản lý lao động bản điện tử.

- 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: 177 người.

+ Số người đã giao kết hợp đồng lao động: 177 người, trong đó: hợp đồng lao động không xác định thời hạn: 171 người; hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 03 tháng đến 36 tháng: 06 người.

Kiểm tra 04 hợp đồng lao động đã giao kết với người lao động (Hoàng Thị Thủy, Nguyễn Thị Hải, Nguyễn Thị Ngọc Diệp, Trần Hoàng Nam), có nội dung không phù hợp với quy định của pháp luật, cụ thể: không ghi cụ thể chức danh chuyên môn, mức lương, thời gian nghỉ hằng tuần; hình thức trả lương ghi thời điểm trả lương; công việc phải làm ghi "... thực hiện công việc khác theo yêu cầu của người sử dụng lao động"; mục nghĩa vụ của người lao động ghi "...sẵn sàng nhận mọi nhiệm vụ khi có yêu cầu của người sử dụng 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, doanh nghiệp có 08 người lao động thôi việc, trong đó 04 người đủ điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc, đã được doanh nghiệp trả trợ cấp thôi việc với tổng số tiền là 14.194.050 đồng.

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

- Đã thực hiện đối thoại định kỳ 01 lần/năm và đối thoại khi có vụ việc (sửa đổi thang lương, bảng lương). Trong thời kỳ thanh tra không phát sinh đối thoại theo yêu cầu.

- Đã ký kết thỏa ước lao động tập thể năm 2023. 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.

- Thỏa ước lao động có một số thỏa thuận có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật lao động, cụ thể: quy định thêm 01 ngày nghỉ hưởng nguyên lương “ông, bà (nội, ngoại), anh, chị, em ruột (cả hai bên vợ, chồng) chết được nghỉ 01 ngày”; người lao động được hưởng các khoản phúc lợi chi từ quỹ phúc lợi vào các ngày lễ, tết.

- Đã thực hiện các nội dung thỏa thuận trong thỏa 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.

- Đã xây dựng và ban hành quy chế dân chủ cơ sở.

5. Tiền lương và trả công lao động

- Mức lương tối thiểu doanh nghiệp đang áp dụng là 4.680.000 đồng/tháng (vùng I).

- Thu nhập cao nhất: 8.800.000 đồng/người/tháng, thu nhập thấp nhất: 5.100.000 đồng/người/tháng.

- Doanh nghiệp áp dụng phương pháp trả lương bằng tiền mặt và qua tài khoản cá nhân. Người sử dụng lao động trả các loại phí liên quan đến mở tài khoản và chuyển tiền lương.

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

- Đã xây dựng và ban hành hệ thống thang lương, bảng lương, định mức lao động tại Quyết định số 13/QĐ/HKBECO ngày 30/11/2023.

- Đã trả lương làm thêm giờ, làm việc vào ngày nghỉ có hưởng lương, ngày lễ, tết, làm việc 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.

- 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.

- Đã hỗ trợ tiền ăn ca cho toàn bộ người lao động với mức 25.000 đồng/người/ca làm việc.

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; 8 giờ/ngày, 48 giờ/tuần (nghỉ 01 ngày trong tuần) đối với khối sản xuất.

- 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 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

- 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 2020.

- Nội dung của Nội quy lao động:

+ Không quy định nội dung phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc; không quy định cụ thể danh mục bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, mức độ nghiêm trọng nhưng vẫn quy định hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với loại hành vi này tại khoản h, khoản l Điều 30; không quy định hành vi bị kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải.

+ Một số quy định không đúng với quy định của pháp luật lao động: trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động là “thay thế lao động nghỉ ốm, thai sản” tại khoản 12.3 Điều 12; được nghỉ ít nhất 8 giờ trước khi chuyển sang ca khác tại khoản 8.1 Điều 8; quy định tất cả các trường hợp nghỉ việc riêng đều phải xin phép (bao gồm nghỉ có hưởng lương) tại Điều 9.

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

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

- Những trường hợp người lao động phải bồi thường trách nhiệm vật chất: không phát sinh.

8. Lao động đặc thù

8.1. Các quy định riêng đối với lao động nữ

- Tổng số lao động nữ: 84 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, 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, tuy nhiên chưa ban hành quy chế hoạt động, chưa trả phụ cấp trách nhiệm cho 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 (Trạm Y tế thị trấn Kim Bài) để thực hiện các nhiệm vụ chăm sóc sức khỏe người lao động.

- Doanh nghiệp đang sử dụng 59 máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động (02 nồi hơi, 02 xe nâng hàng, 55 bình chịu áp lực) 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. Thẻ an toàn lao động ghi công việc của người lao động là “công nhân”.

- Đã trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân 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 mức 13.000 đồng/người/ca làm việc.

- Tổng 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, không có mẫu đo không đạt tiêu chuẩn vệ sinh lao động.

- Doanh nghiệp đang sử dụng 19 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 chưa đủ loại dụng cụ (thiếu mặt nạ phòng độc, kính bảo vệ mắt).

- Đã tổ chức khám sức khỏe định kỳ 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. 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 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 trả tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm, nghỉ có hưởng lương.

1.11. Đã chi trả tiền ăn ca cho người lao động.

1.12. Đã thực hiện quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng có hưởng lương, nghỉ việc riêng không hưởng lương, nghỉ hằng năm đối với người lao động.

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

1.14. Không phát sinh vụ việc xử lý kỷ luật lao động; không phạt tiền, trừ lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.

1.15. Không phát sinh khiếu nại, tranh chấp 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 thành lập mạng lưới an toàn, vệ sinh viên.

1.18. 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.

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

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

1.23. 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.

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

1.25. 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. Chưa thông báo về tình hình thay đổi lao động 06 tháng đầu năm và hằng năm với cơ quan bảo hiểm xã hội cấp huyện theo quy định tại khoản 2 Điều 4 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.

2.2. Hợp đồng lao động đã giao kết với người lao động không ghi cụ thể chức danh chuyên môn, mức lương, thời gian nghỉ hằng tuần; hình thức trả lương ghi thời điểm trả lương; công việc phải làm ghi "... thực hiện công việc khác theo yêu cầu của người sử dụng lao động"; mục nghĩa vụ của người lao động ghi "...sẵn sàng nhận mọi nhiệm vụ khi có yêu cầu của người sử dụng lao động" 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.

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

2.4. Nội quy lao động thiếu một số 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; danh mục bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, mức độ nghiêm trọng; hành vi bị kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải theo quy định tại khoản 2 Điều 118 Bộ luật Lao động.

2.5. Nội quy lao động có một số quy định là trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động “thay thế lao động nghỉ ốm, thai sản”, được nghỉ ít nhất 8 giờ trước khi chuyển sang ca khác, quy định tất cả các trường hợp nghỉ việc riêng đều phải xin phép (bao gồm nghỉ có hưởng lương) là không đúng quy định tại khoản 1 Điều 29, Điều 110, 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. 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; chưa thống nhất thỏa thuận với Ban chấp hành công đoàn cơ sở về mức phụ cấp trách nhiệm để trả cho an toàn, vệ sinh viên theo quy định tại điểm b khoản 5 Điều 74 Luật An toàn, vệ sinh lao động.

2.8. Thẻ an toàn lao động ghi công việc của người lao động là “công nhân”, chưa đúng danh mục công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động ban hành kèm theo Thông tư số 06/2020/TT-BLĐTBXH ngày 20/8/2020 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành danh mục công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh 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 sai phạm nêu tại khoản 2 Mục III của Kết luận thanh tra như sau:

- Khắc phục sai phạm 2.1, 2.3, 2.8 khi phát sinh.

- Khắc phục các vi 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

