

Số: 180 /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 - Thái Bình

Thực hiện Quyết định số 258/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 - Thái Bình, ngày 17/7/2024, Đoàn thanh tra đã tiến hành thanh tra tại trụ sở của Công ty cổ phần Bia Hà Nội - Thái Bình. 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 - Thái Bình (sau đây gọi là doanh nghiệp).
- Năm thành lập: 2005.
- Loại hình doanh nghiệp: Công ty cổ phần.
- Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số 1000317707 do Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Thái Bình cấp ngày 29/7/2005, đăng ký thay đổi lần thứ 8 ngày 12/4/2023.
- Trụ sở chính của doanh nghiệp: lô CN 1, khu công nghiệp TBS - Sông Trà, xã Tân Bình, thành phố Thái Bình, tỉnh Thái Bình.
- Ngành nghề sản xuất kinh doanh chủ yếu: sản xuất bia.
- Cơ cấu tổ chức sản xuất của doanh nghiệp: 05 phòng, 01 phân xưởng sản xuất.
- Điện thoại giao dịch: 02272.2491340 Fax: 02272.491440.
- Tài khoản giao dịch: số 0211000000113, mở tại Ngân hàng Thương mại cổ phần Ngoại thương Việt Nam - Chi nhánh Thái Bình.
- 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): 117 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	233.261	225.006	225.301	190.970	190.990

2	Tổng nguồn vốn kinh doanh	Triệu đồng	209.737	225.006	203.267	190.970	190.990
3	Tổng doanh thu	Triệu đồng	151.350	135.659	183.690	160.129	150.550
4	Tổng chi phí	Triệu đồng	150.507	131.799	183.535	158.798	150.525
5	Tổng thu - tổng chi (chưa có lương)	Triệu đồng	16.494	18.916	17.951	17.609	14.578
6	Lợi nhuận	Triệu đồng	848,0	3.404	295,0	986,0	20
7	Nộp ngân sách nhà nước	Triệu đồng	151,792	140,845	177,270	155,671	140,405

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: 117 người.

+ Số người đã giao kết hợp đồng lao động: 117 người, trong đó: hợp đồng lao động không xác định thời hạn: 111 người; hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 03 tháng đến 36 tháng: 06 người.

Kiểm tra 03 hợp đồng lao động đã giao kết với người lao động (Hoàng Thị Quế, Nguyễn Thị Thanh Nhân, Nguyễn Anh Dũng), có nội dung không cụ thể: mục nhiệm vụ công việc ghi "Thực hiện công việc theo đúng chức danh chuyên môn của mình dưới sự quản lý, điều hành của Ban Giám đốc (và các cá nhân được bổ nhiệm hoặc ủy quyền phụ trách). Hoàn thành những công việc khác tùy thuộc theo yêu cầu kinh doanh của Công ty và theo quyết định của Ban Giám đốc (và các cá nhân được bổ nhiệm hoặc ủy quyền phụ trách)", mục thời giờ làm việc ghi "Theo quy định của Công ty"; không ghi cụ thể thời điểm 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 28 lao động thôi việc. Doanh nghiệp đã trả trợ cấp thôi việc cho 08 người lao động đủ điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc với tổng số tiền là 235.644.000 đồng.

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

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

- Đã ký kết thỏa ước lao động tập thể năm 2020. 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 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.

+ Đã thực hiện các nội dung thỏa thuận trong thỏa ước lao động tập thể.

+ Thỏa ước có một số thỏa thuận không đúng quy định của pháp luật, cụ thể: trong một số trường hợp, nếu những ngày nghỉ lễ, tết trùng vào ngày nghỉ hằng tuần thì người sử dụng lao động có thể sắp xếp ngày nghỉ bù khác cho phù hợp với yêu cầu sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp hoặc để thuận lợi hơn cho người lao động quy định tại điểm c khoản 3 Điều 14; chỉ được xác định là làm thêm giờ khi còn thời gian làm thêm chênh lệch với thời gian nghỉ bù quy định tại điểm e khoản 1 Điều 15; tiền làm thêm giờ vào ngày thường ít nhất bằng 150% tiền lương bình quân của tháng, ngày nghỉ hằng tuần ít nhất bằng 200% tiền lương giờ bình quân của tháng, ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương ít nhất bằng 300% tiền lương giờ bình quân của tháng chưa kể tiền lương ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày.

+ Nội dung thỏa ước lao động có quy định có lợi hơn cho người lao động so với pháp luật lao động: chế độ tham quan, nghỉ mát hằng năm; thăm hỏi ốm đau, hiếu, hỉ; trợ cấp khó khăn đột xuất; tặng quà cho gia đình thân nhân thương binh, liệt sỹ; tặng quà cho các cháu nhân dịp tết thiếu nhi (1/6), tết trung thu; tặng quà nhân dịp người lao động kết hôn.

+ Thỏa ước lao động tập thể đã được gửi đến Ban Quản lý khu kinh tế và các khu công nghiệp tỉnh Thái Bình.

- Doanh nghiệp đã xây dựng và ban hành quy chế dân chủ cơ sở năm 2022. Tuy nhiên, quy chế dân chủ không quy định về các nội dung chủ yếu để tổ chức đối thoại tại nơi làm việc; hình thức tổ chức hội nghị, nội dung, thành phần tham gia, thời gian, địa điểm, quy trình, trách nhiệm tổ chức thực hiện và hình thức phổ biến kết quả hội nghị người lao động.

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 xây dựng và ban hành tại Quyết định số 633/2020/NQ-HĐQT/HNP ngày 08/12/2020.

- 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	MLBQ (đồng/người/tháng)	Số lao động	MLBQ (đồng/người/tháng)
Lao động quản lý	04	11.576.000	04	11.576.000
Lao động chuyên môn, nghiệp vụ	33	5.802.000	31	6.075.000
Công nhân trực tiếp SXKD	68	5.102.000	60	5.101.000
Nhân viên thừa hành, phục vụ	23	5.059.000	22	5.133.000
Tổng số	128		117	

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

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

- Người đại diện vốn nhà nước đã thực hiện xin ý kiến cơ quan đại diện chủ sở hữu về quỹ tiền lương của người lao động năm 2022, 2023 tại các văn bản đề ngày 24/3/2022, 20/3/2023 và 27/2/2024.

- 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 14,196 tỷ đồng; quỹ tiền lương thực hiện là 13,532 tỷ đồng.

+ Năm 2023: quỹ tiền lương kế hoạch là 16,195 tỷ đồng; quỹ tiền lương thực hiện là 14,479 tỷ đồng.

+ Năm 2024: quỹ tiền lương kế hoạch là 13,211 tỷ đồng.

- Đã xây dựng quy chế trả lương và quy chế thưởng cho người lao động năm 2023.

- Việc thực hiện phân phối quỹ tiền lương theo từng năm 2022, 2023: doanh nghiệp xác định quỹ tiền lương thực hiện năm 2022 bằng 13,53 tỷ đồng (tương ứng mức lương bình quân 9,24 triệu đồng/người/tháng); quỹ tiền lương thực hiện năm 2023 bằng 14,47 tỷ đồng (tương ứng mức lương bình quân 9,88 triệu đồng/người/tháng).

- 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: đã trả lương những ngày chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm cho 27 người lao động thôi việc; 01 người thôi việc đã nghỉ hết phép 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 bữa ăn mức 24.000 đồng/người/suất. Doanh nghiệp đang tổ chức ăn ca cho người lao động tại bếp của doanh nghiệp, tổng số tiền chi ăn ca từ tháng 01/2022 đến 31/05/2024 là 1.629.565.000 đồng.

- Các khoản phụ cấp khác: không.

- 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	8,4	5,3	4,05	8,4	5,3	4,05
2	Phụ cấp	Triệu đồng/ người/tháng	0	0	0	0	0	0
3	Tiền thưởng	Triệu đồng/ người/tháng	11,4	3,9	2,8	10,5	4,6	3,27
4	Thu nhập khác	Triệu đồng/ người/tháng	0,43	0,43	0,43	0,61	0,61	0,61
5	Tổng thu nhập	Triệu đồng/ người/tháng	20,23	9,63	7,28	19,51	10,51	7,93

5.2. Tiền lương, thu nhập của người quản lý

5.2.1. Tiền lương

- Số lượng người quản lý chuyên trách: 04 người (Chủ tịch Hội đồng quản trị; Giám đốc kiêm thành viên Hội đồng Quản trị; Phó Giám đốc kiêm thành viên Hội đồng Quản trị; 01 Kế toán trưởng).

- Số lượng người quản lý không chuyên trách: 05 người (02 thành viên Hội đồng quản trị, 01 Trưởng ban kiểm soát, 02 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 tại các văn bản đề ngày 24/3/2022, 20/3/2023 và 27/2/2024.

- Đã xây dựng và phê duyệt quỹ tiền lương, quỹ thù lao của người quản lý.
 + Năm 2022: quỹ tiền lương kế hoạch là 0,814 tỷ đồng; quỹ tiền lương thực hiện là 0,814 tỷ đồng; quỹ thù lao kế hoạch là 0,228 tỷ đồng; quỹ thù lao thực hiện là 0,228 tỷ đồng.

+ Năm 2023: quỹ tiền lương kế hoạch là 0,895 tỷ đồng; quỹ tiền lương thực hiện là 0,820 tỷ đồng; quỹ thù lao kế hoạch là 0,228 tỷ đồng; quỹ thù lao thực hiện là 0,228 tỷ đồng.

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

STT	Chức danh	Tiền lương (Triệu đồng/tháng)	
		1	Giám đốc
2	Phó Giám đốc	27,809	28,020
3	Kế toán trưởng	25,584	25,777

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

STT	Chức danh	Thù lao (Triệu đồng/tháng)	
		1	Thành viên HĐQT
2	Thành viên HĐQT	3,0	3,0
3	Trưởng ban kiểm soát	3,0	3,0
4	Kiểm soát viên	2,0	2,0
5	Kiểm soát viên	2,0	2,0

5.2.2. Tiền thưởng

- Việc trích lập và sử dụng quỹ khen thưởng của người quản lý: doanh nghiệp không trích lập quỹ thưởng.

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

- Phân phối tiền thưởng năm 2022 cụ thể đối với từng chức danh: không.

5.2.3. Thu nhập

Các khoản thu nhập khác: không.

5.3. Trách nhiệm của người đại diện phân 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, 48 giờ/tuần đối với khối văn phòng (nghỉ ngày chủ nhật); 03 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: không.

7. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

- Doanh nghiệp đang sử dụng nội quy lao động được xây dựng và đăng ký với Ban Quản lý khu kinh tế và các khu công nghiệp tỉnh Thái Bình năm 2020.

- Nội dung của nội quy lao động:

+ Một số quy định không đúng với quy định của pháp luật lao động, cụ thể: trong một số trường hợp, nếu những ngày nghỉ lễ, tết trùng vào ngày nghỉ hằng tuần thì người sử dụng lao động có thể sắp xếp ngày nghỉ bù khác cho phù hợp với yêu cầu sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp hoặc để thuận lợi hơn cho người lao động quy định tại điểm a khoản 4 Điều 4; người lao động nghỉ kết hôn, con kết hôn, nghỉ không lương phải làm đơn xin nghỉ giải trình rõ lý do nghỉ và phải gửi trước ít nhất 03 ngày cho phụ trách bộ phận và chỉ được nghỉ khi cấp có thẩm quyền phê duyệt quy định tại điểm a khoản 7 Điều 4.

+ Thiếu một số quy định: 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: 36 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 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.

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 đủ các nội dung theo quy định và lấy ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở.
- Chưa thành lập 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.
- Đang sử dụng 40 máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động (02 hệ thống lạnh, 35 bình chịu áp lực, 01 bàn nâng, 02 xe nâng hàng) 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 không có ảnh của người lao động. Giấy chứng nhận huấn luyện không có ảnh của người được huấn luyện. Sổ theo dõi cấp giấy chứng nhận huấn luyện, sổ theo dõi cấp thẻ an toàn lao động, sổ theo dõi người nhóm 4 được huấn luyện không có chữ ký của người được huấn luyện.
- 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.
- Việc 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: không phát sinh.

- 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 01 năm một lần. Số mẫu đo/các năm: 08 mẫu/2022, 09 mẫu/2023, 09 mẫu/2024, không có mẫu đo không đạt tiêu chuẩn vệ sinh lao động.
- Sử dụng 32 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.
- Đã trang bị thiết bị, phương tiện sơ cứu, cấp cứu tại nơi làm việc.
- 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 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 tỉnh Thái Bình. Đã thực hiện các nội dung theo thỏa ước lao động tập thể đã ký kết. Thỏa ước lao động có thỏa thuận có lợi hơn cho người lao động so với pháp luật lao động.
- 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 vào ngày nghỉ lễ, làm việc vào ban đêm theo quy định.
- 1.12. Đã hỗ trợ ăn ca trị giá 28.000 đồng/người/suất cho người lao động.
- 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 hằng năm, nghỉ việc riêng có hưởng lương, nghỉ việc riêng không hưởng lương theo quy định.

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

1.17. Không có trường hợp phải bồi thường trách nhiệm vật chất; không phát sinh việc phạt tiền, trừ lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.

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

1.19. Đã xây dựng và ban hành kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động hằng năm và lấy ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở.

1.20. Đã bố trí 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.

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

1.26. Đã trang bị thiết bị, phương tiện sơ cứu, cấp cứu tại nơi làm việc.

1.27. 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 có mục nhiệm vụ công việc ghi “Thực hiện công việc theo đúng chức danh chuyên môn của mình dưới sự quản lý, điều hành của Ban Giám đốc (và các cá nhân được bổ nhiệm hoặc ủy quyền phụ trách). Hoàn thành những công việc khác tùy thuộc theo yêu cầu kinh doanh của Công ty và theo quyết định của Ban Giám đốc (và các cá nhân được bổ nhiệm hoặc ủy quyền phụ trách)”, mục thời giờ làm việc ghi “Theo quy định của Công ty”; không ghi cụ thể thời điểm 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, 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. Thỏa ước lao động tập thể có một số thỏa thuận không đúng quy định của pháp luật, cụ thể: trong một số trường hợp, nếu những ngày nghỉ lễ, tết trùng vào ngày nghỉ hằng tuần thì người sử dụng lao động có thể sắp xếp ngày nghỉ bù

khác cho phù hợp với yêu cầu sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp hoặc để thuận lợi hơn cho người lao động là không đúng quy định tại khoản 3 Điều 111 Bộ luật Lao động; chỉ được xác định là làm thêm giờ khi còn thời gian làm thêm chênh lệch với thời gian nghỉ bù là không đúng quy định tại khoản 1 Điều 107 Bộ luật Lao động; tiền làm thêm giờ vào ngày thường ít nhất bằng 150% tiền lương bình quân của tháng, ngày nghỉ hằng tuần ít nhất bằng 200% tiền lương giờ bình quân của tháng, ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương ít nhất bằng 300% tiền lương giờ bình quân của tháng chưa kể tiền lương ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày là không đúng quy định tại khoản 1 Điều 98 Bộ luật Lao động.

2.4. Quy chế dân chủ không quy định về các nội dung chủ yếu để tổ chức đối thoại tại nơi làm việc; hình thức tổ chức hội nghị, nội dung, thành phần tham gia, thời gian, địa điểm, quy trình, trách nhiệm tổ chức thực hiện và hình thức phổ biến kết quả hội nghị người lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 37, khoản 3 Điều 47 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.

2.5. 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 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 có một số quy định không đúng với quy định của pháp luật, cụ thể: trong một số trường hợp, nếu những ngày nghỉ lễ, tết trùng vào ngày nghỉ hằng tuần thì người sử dụng lao động có thể sắp xếp ngày nghỉ bù khác cho phù hợp với yêu cầu sản xuất kinh doanh của Công ty hoặc để thuận lợi hơn cho người lao động là không đúng quy định tại khoản 3 Điều 111 Bộ luật Lao động; người lao động nghỉ kết hôn, con kết hôn, nghỉ không hưởng lương phải làm đơn xin nghỉ giải trình rõ lý do nghỉ và phải gửi trước ít nhất 03 ngày cho phụ trách bộ phận và chỉ được nghỉ khi cấp có thẩm quyền phê duyệt không đúng quy định tại Điều 115 Bộ luật Lao động.

2.7. Nội quy lao động thiếu quy định 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 Điều 29, khoản 2 Điều 118 Bộ luật Lao động.

2.8. 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.

2.9. Chưa thành lập mạng lưới an toàn, vệ sinh viên theo quy định tại Điều 74 Luật An toàn, vệ sinh lao động.

2.10. Thẻ an toàn lao động không có ảnh của người lao động theo mẫu 06, giấy chứng nhận huấn luyện không có ảnh của người được huấn luyện theo mẫu 08; sổ theo dõi cấp giấy chứng nhận huấn luyện không có chữ ký của người được huấn luyện theo mẫu 09, sổ theo dõi cấp thẻ an toàn lao động không có chữ ký

của người được huấn luyện theo mẫu 10, sổ theo dõi người nhóm 4 được huấn luyện không có chữ ký của người được huấn luyện 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.

2.11. 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.

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, 2.11 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