

Số: **181** /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 TNHH Thủy tinh San Miguel Yamamura Hải Phòng

Thực hiện Quyết định số 259/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 TNHH Thủy tinh San Miguel Yamamura Hải Phòng, ngày 16/7/2024, 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 TNHH Thủy tinh San Miguel Yamamura Hải Phòng. Thời kỳ thanh tra từ ngày 01/01/2022 đến ngày 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 TNHH Thủy tinh San Miguel Yamamura Hải Phòng (sau đây gọi là doanh nghiệp).
- Loại hình doanh nghiệp: công ty trách nhiệm hữu hạn.
- Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số 0200125285 do Sở Kế hoạch và Đầu tư thành phố Hải Phòng cấp, đăng ký lần đầu ngày 11/4/2008, đăng ký thay đổi lần thứ 7 ngày 30/3/2023.
- Trụ sở chính của doanh nghiệp: số 17A Ngô Quyền, phường Máy Chai, Quận Ngô Quyền, thành phố Hải Phòng.
- Ngành nghề sản xuất kinh doanh: sản xuất thủy tinh và sản phẩm từ thủy tinh.
- Điện thoại giao dịch: 0225.3837219.
- Tài khoản giao dịch: số 0031000002937, mở tại Ngân hàng Thương mại cổ phần Ngoại thương Việt Nam - Chi nhánh Hải Phòng.
- Tổng số người làm việc tại doanh nghiệp (số liệu tại thời điểm 30/6/2024): 204 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.

(Handwritten mark)

- 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 03 hợp đồng lao động đã giao kết với người lao động (Nguyễn Đức Tuấn, Bùi Mạnh Hà, Đỗ Hồng Trường), mục công việc phải làm ghi "Các công việc theo sự phân công của lãnh đạo Công ty", mục thời giờ nghỉ ngơi ghi "Theo quy định của Công ty và pháp luật về lao động hiện hành".

- 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 24 người lao động thôi việc, trong đó 19 người đủ điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc, đã được doanh nghiệp trả trợ cấp thôi việc với tổng số tiền là 1.174.852.961 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 (xây dựng thang lương, bảng lương). Trong thời kỳ thanh tra không phát sinh đối thoại theo yêu cầu.

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

- 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: thưởng hoàn thành công việc; hưởng lương tháng thứ 13; quà dịp lễ, tết, sinh nhật, nghỉ hưu; thăm hỏi hiếu, hỉ; chế độ tham quan, nghỉ mát.

- 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 Hải Phòng.

- Đã xây dựng và ban hành quy chế dân chủ cơ sở năm 2023. Tuy nhiên, quy chế dân chủ không có nội dung về 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 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: 73.640.000 đồng/người/tháng, thu nhập thấp nhất: 5.850.000 đồng/người/tháng.

- Doanh nghiệp áp dụng phương pháp trả lương bằng tiền mặt và qua tài khoản cá nhân; không có chi phí liên quan đến việc mở tài khoản và duy trì tài khoản.

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

- Đã xây dựng thang, bảng lương đối với các chức danh công việc và lấy ý kiến của đại diện tập thể người lao động tại Biên bản thông qua hệ thống thang, bảng lương ngày 28/4/2023.

- 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.

- Việc trả lương những ngày chưa nghỉ hằng năm hoặc những ngày chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm cho người lao động khi thôi việc, mất việc làm: không phát sinh do 24 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.

- Đã hỗ trợ tiền ăn ca cho toàn bộ người lao động với mức 40.000 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, 44 giờ/tuần (nghỉ chiều thứ bảy và ngày chủ nhật) đối với khối văn phòng; 03 ca đối với khối sản xuất (nghỉ 1,5 ngày trong tuần).

- Việc huy động người lao động làm thêm giờ: kiểm tra bảng chấm công tháng 10/2023, doanh nghiệp huy động 34 người lao động tại Phân xưởng Tạo hình làm thêm giờ vượt quá 40 giờ/tháng.

- 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

- Đã xây dựng và đăng ký nội quy lao động với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố Hải Phòng năm 2024.

- Nội quy lao động quy định về áp dụng hình thức sa thải khi người lao động có hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động nhưng không quy định cụ thể danh mục bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh, sở hữu trí tuệ của doanh nghiệp.

- 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: 42 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 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 khuyết tật, người lao động cao tuổi.

8.3. Đối với lao động là người nước ngoài

Tổng số lao động là người nước ngoài doanh nghiệp đang sử dụng: 01 người; số lao động là người nước ngoài thuộc đối tượng phải có giấy phép lao động: 01 người; số đã được cấp giấy phép: 01 người.

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.
- Doanh nghiệp đã thành lập Trạm y tế gồm có 01 bác sĩ và 02 người có trình độ trung cấp y để thực hiện các nhiệm vụ chăm sóc sức khỏe người lao động.
- Doanh nghiệp đang sử dụng 13 máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động (07 bình chịu áp lực, 05 cầu trục một dầm, 01 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 chữ ký, đóng dấu của người cấp thẻ. Chưa lập sổ theo dõi người thuộc nhóm 4 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 bồi dưỡng bằng hiện vật cho người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại: không (do không tổ chức quan trắc môi trường lao động).
- Tổng số vụ tai nạn lao động từ ngày 01/01/2022 đến thời điểm thanh tra: 01 vụ, doanh nghiệp đã tổ chức điều tra tai nạn lao động. Biên bản điều tra tai nạn lao động không kết luận về những người có lỗi; không có mục kết luận về vụ tai nạn.
- Doanh nghiệp không tiến hành quan trắc môi trường lao động để kiểm soát tác hại đối với sức khỏe người lao động theo quy định của pháp luật.
- Doanh nghiệp đang sử dụng 06 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.
- Doanh nghiệp 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 cấp tỉnh.

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

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

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

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

1.7. Đã thực hiện các nội dung theo thỏa ước lao động tập thể đã ký kết. Nội dung thỏa ước lao động có thỏa thuận nội dung có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật.

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

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

1.10. Đã 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. Sử dụng 01 người lao động nước ngoài đã được cấp giấy phép lao động.

1.16. Không phát sinh khiếu nại, tranh chấp lao động.

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

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

1.19. Đã bố trí người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động và thành lập Trạm y tế gồm có 01 bác sĩ và 02 người có trình độ trung cấp y để thực hiện các nhiệm vụ chăm sóc sức khỏe người lao động.

1.20. 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.

1.21. 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.

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

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

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

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 có mục công việc phải làm ghi “Các công việc theo sự phân công của lãnh đạo Công ty”, mục thời giờ nghỉ ngơi ghi “Theo quy định của Công ty và pháp luật về lao động hiện hành” 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. Quy chế dân chủ cơ sở không có nội dung về 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 là không đúng quy định tại 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.

2.4. Huy động người lao động làm thêm giờ vượt quá số giờ làm thêm theo quy định tại Điều 107 Bộ luật Lao động.

2.5. Nội quy lao động thiếu một số nội dung theo quy định tại khoản 2 Điều 118 Bộ luật Lao động; khoản 2 Điều 69 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.

2.6. 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 không có chữ ký, đóng dấu của người cấp thẻ theo mẫu 06, chưa lập sổ theo dõi người thuộc nhóm 4 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.

2.9. 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. Biên bản điều tra tai nạn lao động không kết luận về những người có lỗi, không có mục kết luận về vụ tai nạn theo Phụ lục IX ban hành kèm theo Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động.

2.11. Không tổ chức quan trắc môi trường lao động để đánh giá yếu tố có hại ít nhất một lần trong một năm theo quy định tại khoản 2 Điều 18 Luật An toàn, vệ sinh lao động, khoản 1 Điều 45 Nghị định số 44/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật An toàn, vệ sinh lao động về hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động và quan trắc môi trường lao động.

CÁC BIỆN PHÁP XỬ LÝ THEO THẨM QUYỀN ĐÃ ÁP DỤNG

Chánh thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã ban hành Quyết định số 32/QĐ-XPHC ngày 26/7/2024 xử phạt vi phạm hành chính hành đối với doanh nghiệp với tổng số tiền xử phạt là 90.000.000 đồng.

IV. HẠN CHẾ, BẮT CẬP CỦA CƠ CHẾ QUẢN LÝ, CHÍNH SÁCH, PHÁP LUẬT CÓ LIÊN QUAN VÀ KIẾN NGHỊ KHẮC PHỤC

Không.

V. 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. Chấp hành nghiêm Quyết định số 32/QĐ-XPHC ngày 26/7/2024 của Chánh thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xử phạt vi phạm hành chính nêu tại Mục IV.

2. 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, 2.5, 2.10 khi phát sinh.
- Khắc phục các vi phạm còn lại trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày ký Kết luận thanh tra này.

3. 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.

4. 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

