

Số: **216** /KL-TTr

Hà Nội, ngày **20** tháng **9** năm 2024

KẾT LUẬN THANH TRA
Việc chấp hành các quy định của pháp luật về lao động
tại Công ty Cổ phần thủy điện Geruco Sông Côn

Thực hiện Quyết định số 328/QĐ-TTr ngày 31/7/2024 của Chánh thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về thanh tra việc chấp hành các quy định của pháp luật về lao động, ngày 22/8/2024, Đoàn thanh tra đã tiến hành thanh tra tại Công ty Cổ phần thủy điện Geruco Sông Côn; thời kỳ thanh tra từ ngày 01/01/2022 đến ngày 30/6/2024.

Xét báo cáo kết quả thanh tra ngày 10/9/2024 của Trưởng đoàn thanh tra, Chánh thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội kết luận như sau:

I. THÔNG TIN CHUNG

- Tên doanh nghiệp: Công ty Cổ phần thủy điện Geruco Sông Côn (sau đây gọi là doanh nghiệp).
- Năm thành lập: 2004.
- Trụ sở chính của doanh nghiệp: thôn Ra Dung, xã Zơ Ngây, huyện Đông Giang, tỉnh Quảng Nam.
- Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp số 4000407699 do Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Quảng Nam cấp, đăng ký lần đầu ngày 22/12/2004, đăng ký thay đổi lần thứ 10 ngày 20/3/2023.
- Ngành nghề sản xuất kinh doanh chủ yếu: đầu tư xây dựng, quản lý vận hành, sản xuất điện.
- Điện thoại giao dịch: 02363 734214; Fax: 02363 735215.
- Cơ cấu tổ chức, sản xuất của doanh nghiệp gồm: hội đồng quản trị, Tổng giám đốc, Phó Tổng giám đốc, 04 phòng chuyên môn nghiệp vụ (Phòng Tổng hợp, phòng Tài chính – Kế toán, phòng Kế hoạch – kỹ thuật - kinh doanh, Trung tâm tư vấn và dịch vụ kỹ thuật) và 02 đơn vị trực thuộc (Chi nhánh doanh nghiệp tại Đà Nẵng, Nhà máy thủy điện Sông Côn 2).
- Các số tài khoản:
 - + Tài khoản số 5628888668, mở tại Ngân hàng thương mại cổ phần Đầu tư và phát triển Việt Nam – Chi nhánh tỉnh Quảng Nam;
 - + Tài khoản số 4215201003734, mở tại Ngân hàng Nông nghiệp và phát triển nông thôn – Chi nhánh Đông Giang, Quảng Nam;
 - + Tài khoản số 0041000206044, mở tại Ngân hàng Thương mại Cổ phần Ngoại thương Việt Nam – Chi nhánh Đà Nẵng.
- Tổ chức công đoàn cơ sở: đã thành lập.
- Tổng số người làm việc tại doanh nghiệp (số liệu tại thời điểm ngày 30/6/2024): 101 người.

- Tình hình sản xuất kinh doanh:

Đơn vị tính: triệu đồng

T T	Chỉ tiêu	Năm 2022		Năm 2023		06 tháng đầu Năm 2024	
		KH	TH	KH	TH	KH	TH
1	Tổng giá trị tài sản	690.881	784.128	706.827	735.431	711.923	661.957
2	Tổng nguồn vốn kinh doanh	690.881	784.128	706.827	735.431	711.923	661.957
3	Tổng doanh thu	170.700	299.164	171.700	222.251	175.400	70.836
4	Tổng chi phí	144.500	183.466	145.335	159.198	144.315	53.165
5	Tổng thu - tổng chi	117.171	148.869	117.820	127.153	116.843	44.115
6	Lợi nhuận trước thuế	26.200	115.698	26.365	63.053	31.085	17.671
7	Lợi nhuận sau thuế	23.520	100.734	23.668	54.024	24.668	13.665
8	Nộp ngân sách nhà nước	48.495	55.380	51.809	61.363	46.464	32.135

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, hằng năm với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương, nhưng chưa thông báo với cơ quan bảo hiểm xã hội cấp huyện nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính.

- 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

- Doanh nghiệp trực tiếp tuyển dụng người lao động để làm việc cho doanh nghiệp.

- Số người lao động tuyển dụng trong thời kỳ thanh tra: 01 người.

- Doanh nghiệp không thu phí tuyển dụng người lao động.

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

- Việc ký kết hợp đồng đào tạo với người lao động, người học nghề, tập nghề để làm việc cho doanh nghiệp: không phát sinh.

3. Giao kết và thực hiện hợp đồng lao động

a. Giao kết hợp đồng lao động (số liệu tại thời điểm ngày 30/6/2024)

- Số người không thuộc diện phải giao kết hợp đồng lao động: 04 người (Tổng giám đốc, Phó tổng giám đốc, Trưởng ban kiểm soát, kết toán trưởng).

- Số người thuộc diện phải giao kết hợp đồng lao động: 97 người.

- Số người đã giao kết hợp đồng lao động: 97 người, trong đó:

- + Hợp đồng lao động không xác định thời hạn: 96;
- + Hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 03 tháng đến 36 tháng: 01.
- + Hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 01 tháng đến 03 tháng: 0.
- + Hợp đồng lao động xác định thời hạn dưới 01 tháng: 0.
- + Hợp đồng lao động làm việc không trọn thời gian: 0.
- Số người chưa được giao kết hợp đồng lao động: 0.
- Kiểm tra 05 hợp đồng lao động đã giao kết với người lao động (ông Huỳnh Quang Trực, ông Hoàng Minh Triệu, ông Lê Minh Đức, ông Lê Văn Hoàng và ông Bùi Trung Tấn), nội dung hợp đồng lao động đảm bảo theo quy định của pháp luật.

b) Chế độ đối với người lao động mất việc, thôi việc trong thời kỳ thanh tra

- Số lao động bị mất việc làm; việc trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động bị mất việc làm: không phát sinh.
- Việc thông báo cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cho người lao động trước khi cho nhiều người lao động thôi việc: không phát sinh.
- Số lao động thôi việc: không.

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

- Đã tổ chức đối thoại định kỳ 01 lần/năm. Tuy nhiên, hồ sơ đối thoại định kỳ không thể hiện các bên có trách nhiệm gửi nội dung đối thoại cho bên tham gia đối thoại trước ngày đối thoại 05 ngày làm việc.
- Trong thời kỳ thanh tra, không phát sinh đối thoại theo yêu cầu hoặc khi có vụ việc khác.

- Đã ký kết thỏa ước lao động tập thể năm 2021 và gửi tới Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Quảng Nam. TULĐTT có nội dung có lợi hơn cho người lao động như: mua bảo hiểm thân thể cho người lao động; người lao động đủ tuổi nghỉ hưởng chế độ hưu trí và còn thiếu từ 06 tháng trở xuống thì doanh nghiệp hỗ trợ đóng bảo hiểm xã hội thời gian còn thiếu. Tuy nhiên, hồ sơ TULĐTT 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.

- Đã xây dựng và ban hành quy chế dân chủ cơ sở năm 2020 theo Quyết định số 209/QĐ-GCS ngày 04/5/2020 của Tổng giám đốc; tháng 06/2024, doanh nghiệp đã xây dựng và ban hành quy chế dân chủ cơ sở theo Quyết định số 116/QĐ-GSC ngày 03/6/2024 của Tổng giám đốc. Quy chế dân chủ cơ sở đã xây dựng đầy đủ nội dung theo quy định.

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

- Việc xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương và định mức lao động:
 - + Đã xây dựng và ban hành định mức lao động tại quyết định số 22/QĐ-HĐQT.GCS ngày 12/7/2021 của Chủ tịch Hội đồng quản trị.
 - + Đã xây dựng và ban hành thang, bảng lương tại Quyết định số 137/QĐ-GSC ngày 19/4/2019 của Chủ tịch Hội đồng quản trị.

- Doanh nghiệp áp dụng hình thức trả lương theo thời gian.
- Hệ số lương bình quân (HSLBQ):

Nội dung	Năm 2022		Năm 2023	
	Số lao động	HSLBQ	Số lao động	HSLQBQ
Lao động quản lý	7	3,20	7	3,20
Lao động chuyên môn, nghiệp vụ	12	1,70	12	1,71
Công nhân trực tiếp sản xuất, kinh doanh	75	1,69	75	1,74
Nhân viên thừa hành, phục vụ	2	1,46	2	1,48
Tổng số	96	1,80	96	1,84

- Mức phụ cấp bình quân (MPCBQ):

Đơn vị tính: đồng

Các loại phụ cấp	Năm 2022		Năm 2023	
	Số người	MPCBQ	Số người	MPCBQ
Chức vụ	-	-	-	-
Trách nhiệm	12	487.217	12	520.792
Bình quân chung	12	487.217	12	520.792

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

- Đã thực hiện xin ý kiến và được Tập đoàn Công nghiệp Cao su Việt Nam - Công ty Cổ phần (sau đây gọi là Tập đoàn) chấp thuận về các nội dung gồm quỹ tiền lương thực hiện, quỹ tiền lương kế hoạch hằng năm của người lao động, cụ thể như sau:

+ Văn bản số 1643/CSVN-LĐTL ngày 20/6/2022 của Tập đoàn về giao kế hoạch quỹ lương năm 2022; văn bản số 165/CSVN-LĐTL ngày 30/01/2023 của Tập đoàn về xác nhận quỹ tiền lương thực hiện năm 2022 và kế hoạch lao động năm 2023.

+ Văn bản số 2337/CSVN-LĐTL ngày 31/8/2023 của Tập đoàn về giao kế hoạch quỹ lương năm 2023; văn bản số 337/CSVN-LĐTL ngày 06/2/2024 của Tập đoàn về xác nhận quỹ tiền lương thực hiện năm 2023.

+ Văn bản số 1943/CSVN-LĐTL ngày 21/6/2024 của Tập đoàn về giao kế hoạch quỹ lương năm 2024.

- Hằng năm, đã xây dựng và phê duyệt quỹ tiền lương kế hoạch và thực hiện của người lao động.

- Việc xây dựng quy chế trả lương, quy chế thưởng:

+ Đã xây dựng và ban hành quy chế trả lương tại Quyết định số 137/QĐ-GSC ngày 19/4/2019 của Tổng giám đốc và các Quyết định sửa đổi, bổ sung số 114/QĐ-GSC ngày 27/2/2020, 284/QĐ-GSC ngày 30/10/2020, 131/QĐ-GSC

ngày 15/8/2023, 152/QĐ-GSC ngày 31/7/2024 của Tổng giám đốc; ban hành quy chế quản lý và phân phối quỹ an toàn điện tại Quyết định số 239/QĐ-GSC ngày 29/12/2023.

+ Đã ban hành quy chế thưởng tại Quyết định số 277/QĐ-GSC ngày 31/12/2021 của Tổng giám đốc và Quyết định số 1918/QĐ-HĐQTGSC ngày 01/11/2018 của Chủ tịch Hội đồng quản trị.

- Trả lương theo quy chế trả lương đã ban hành và phân phối quỹ lương hàng năm không vượt quá quỹ lương thực hiện được phê duyệt. Doanh nghiệp trả lương qua tài khoản.

- Đã trả lương làm thêm giờ, làm việc vào ngày nghỉ hằng tuần, ngày nghỉ lễ; tiền lương làm ban đêm theo quy định.

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

- 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 chi trả tiền ăn ca bình quân 730.000 đồng/người/tháng, thanh toán cùng kỳ trả lương hằng tháng.

+ Năm 2022: tổng tiền ăn ca là 795.218.817 đồng; số được hưởng là 96 người.

+ Năm 2023: tổng tiền ăn ca là 807.263.840 đồng; số được hưởng là 96 người.

+ 06 tháng đầu năm 2024: tổng tiền ăn ca là 405.647.993 đồng; số được hưởng là 97 người.

- Các khoản phụ cấp khác: phụ cấp trách nhiệm.

- Tiền lương và thu nhập bình quân chung:

Đơn vị tính: triệu đồng/người/tháng

TT	Chỉ tiêu	Năm 2022			Năm 2023		
		Cao nhất	Bình quân	Thấp nhất	Cao nhất	Bình quân	Thấp nhất
1	Mức lương	45,770	23,623	10,811	45,740	24,098	10,801
2	Phụ cấp	2,852	1,738	0,662	2,608	1,396	0,385
3	Tiền thưởng	10,148	5,581	2,293	6,236	3,795	2,445
4	Thu nhập khác	0	0	0	0	0	0
5	Tổng thu nhập	58,770	31,436	14,397	54,584	29,289	13,631

5.2. Tiền lương, thu nhập của người quản lý

5.2.1. Tiền lương

- Số lượng người quản lý: 04 người, gồm:
 - + Trưởng ban kiểm soát: 01 người.
 - + Tổng giám đốc: 01 người.
 - + Phó Tổng giám đốc: 01 người.
 - + Kế toán trưởng: 01 người.

- Hằng năm, Hội đồng quản trị đã thực hiện xin ý kiến và được Tập đoàn chấp thuận về các nội dung gồm quỹ tiền lương thực hiện, quỹ tiền lương kế hoạch hằng năm của người quản lý cùng với quỹ tiền lương thực hiện và quỹ tiền lương kế hoạch hằng năm của người lao động.

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

- Phân phối mức tiền lương, thù lao cụ thể đối với từng người quản lý: doanh nghiệp thực hiện phân phối tiền lương, thù lao đối với từng người quản lý theo quy chế và quỹ lương, thù lao được phê duyệt hằng năm.

5.2.2. Tiền thưởng

- Việc trích lập và sử dụng quỹ tiền thưởng của người quản lý: hằng năm, Hội đồng quản trị thực hiện trích lập quỹ tiền thưởng theo quy định. Doanh nghiệp thực hiện chi quỹ thưởng cho người quản lý theo đúng quỹ thưởng được duyệt.

- Đã xây dựng quy chế trả lương, thù lao, tiền thưởng của người quản lý cùng với quy chế trả lương, thưởng của người lao động.

- Hằng năm, doanh nghiệp thực hiện phân phối tiền thưởng đối với từng chức danh theo quy chế thưởng và quỹ tiền thưởng được phê duyệt.

5.2.3. Thu nhập

Các khoản thu nhập khác: doanh nghiệp thực hiện chi trả các khoản phụ cấp trách nhiệm, tiền ăn ca, xăng xe theo quy định.

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

- Người đại diện phân vốn nhà nước tại doanh nghiệp đã biểu quyết tại các cuộc họp của Hội đồng quản trị 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; tham gia biểu quyết để quyết định các nội dung cụ thể về lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng.

- Hội đồng quản trị đã tổng hợp, xin ý kiến chủ sở hữu về quỹ tiền lương của người lao động; quỹ tiền lương, tiền thưởng, thù lao của người quản lý, cụ thể:

+ Văn bản số 14/TTr-HĐQT.GSC ngày 14/6/2022 của Hội đồng quản trị về phê duyệt quỹ tiền lương kế hoạch năm 2022; văn bản số 01/TTr-HĐQT.GSC ngày 09/01/2023 của Hội đồng quản trị về tiền lương thực hiện năm 2022.

+ Văn bản số 10/TTr-HĐQT.GSC ngày 15/8/2023 của Hội đồng quản trị về phê duyệt quỹ tiền lương kế hoạch năm 2023; văn bản số 01/TTr-HĐQT.GSC ngày 31/01/2024 của Hội đồng quản trị về tiền lương thực hiện năm 2023.

+ Văn bản số 04/TTr-HĐQT.GSC ngày 27/4/2024 của Hội đồng quản trị về phê duyệt quỹ tiền lương kế hoạch năm 2024.

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

- Hằng năm, đã báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu vốn nhà nước kết quả thực hiện tiền lương, thù lao, tiền thưởng.

6. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

- Thời giờ làm việc: hằng ngày 08 giờ/ngày, không quá 48 giờ/tuần (khỏi văn phòng của doanh nghiệp làm việc 40 giờ/tuần, nghỉ thứ bảy, chủ nhật; khối lao động trực tiếp tại nhà máy thủy điện làm việc không quá 48 giờ/tuần).

- Việc huy động người lao động làm thêm giờ: huy động người lao động làm thêm giờ không vượt quá thời gian 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

- Đã xây dựng và đăng ký Nội quy lao động với Sở Lao động – Thương binh và xã hội tỉnh Quảng Nam theo giấy xác nhận số 33/GXN – LĐVL ngày 28/11/2019. Năm 2024, doanh nghiệp đã xây dựng và đăng ký nội quy lao động với Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Quảng Nam theo giấy xác nhận số 21/GXN-LĐVL ngày 31/5/2024.

- Số vụ việc đã xử lý kỷ luật lao động: không.

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

- 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: 14 người.

- Thực hiện các quy định riêng đối với lao động nữ, gồm:

+ Đã thực hiện quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ trong thời gian hành kinh theo quy định.

+ Không có trường hợp sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ.

+ Đã bố trí chỗ thay quần áo, buồng tắm và buồng vệ sinh cho lao động nữ.

+ 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: chưa thực hiện.

+ Đã 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.

8.2. Các quy định riêng đối với lao động chưa thành niên

Trong thời kỳ thanh tra, doanh nghiệp không sử dụng lao động chưa thành niên.

8.3. Đối với lao động là người nước ngoài

Trong thời kỳ thanh tra, doanh nghiệp không sử dụng lao động là người nước ngoài.

8.4. Đối với lao động là người khuyết tật, người lao động cao tuổi

- Trong thời kỳ thanh tra, doanh nghiệp không sử dụng lao động là người khuyết tật, người lao động cao tuổi.

9. Khiếu nại và tranh chấp lao động:

Trong thời kỳ thanh tra, doanh nghiệp không phát sinh khiếu nại và tranh chấp lao động.

10. An toàn lao động, vệ sinh lao động

- Hội đồng an toàn, vệ sinh lao động cơ sở: không.
- Đã xây dựng kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động hằng năm và lấy ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở khi lập kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động.
- Việc thành lập mạng lưới an toàn, vệ sinh viên: đã thành lập mạng lưới an toàn, vệ sinh viên theo Quyết định số 99/QĐ-GSC ngày 31/01/2018 của Tổng giám đốc doanh nghiệp gồm 07 người; đã ban hành quy chế hoạt động của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên.
- Đã bố trí 01 người (ông Nguyễn Ngọc An – Kỹ sư điện) làm chuyên trách về công tác an toàn, vệ sinh lao động theo Quyết định số 96/QĐ-GSC ngày 24/5/2022 của Tổng giám đốc.
- Bộ phận y tế: doanh nghiệp ký hợp đồng với Trạm Y tế xã Jo Ngây, địa chỉ: xã Jo Ngây, huyện Đông Giang, tỉnh Quảng Nam để thực hiện công tác y tế tại doanh nghiệp.
- Số máy, thiết bị, vật tư, chất có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động: 23 máy, thiết bị (07 pa lăng xích, 04 công trục, 05 cầu trục, 07 bình bình chịu áp lực có áp suất làm việc định mức cao hơn 0,7 bar). Doanh nghiệp đã kiểm định kỹ thuật an toàn lao động đối với 23 máy, thiết bị và còn thời hạn kiểm định.
- Đã xây dựng nội quy, quy trình, biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị và tại nơi làm việc.
- Việc tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động: đã tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho toàn bộ người lao động theo quy định. Sổ theo dõi người lao động được huấn luyện nhóm 4 và sổ theo dõi cấp thẻ an toàn lao động không có chữ ký của người lao động.
- Doanh nghiệp đã trang bị đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động.
- Đã tổ chức bồi dưỡng bằng hiện vật cho người lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Tuy nhiên, doanh nghiệp thực hiện cấp bồi dưỡng theo tháng (theo tổng công làm việc của tháng) là chưa đúng quy định.
- Tổng số vụ tai nạn lao động từ ngày 01/01/2022 đến ngày 30/6/2024: không.

- Việc thực hiện quan trắc môi trường lao động: đã thực hiện quan trắc môi trường lao động với 43 mẫu, không có mẫu không đạt tiêu chuẩn.

- Đã thống kê đầy đủ số lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm: tại thời điểm 30/6/2024, số lao động làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm: 44 người; số lao động làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm: 0 người.

- Đã trang bị đầy đủ thiết bị, phương tiện sơ cứu, cấp cứu tại nơi làm việc.

- Đã tổ chức khám sức khỏe định kỳ 1 lần/ năm cho toàn bộ người lao động, lao động nữ được khám chuyên khoa phụ sản; lao động tiếp xúc với yếu tố nguy cơ mắc bệnh nghề nghiệp được khám phát hiện bệnh nghề nghiệp; người lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm được khám 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 về công tác an toàn, vệ sinh lao động hằng năm với cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương.

1.2. Doanh nghiệp tự tuyển dụng người lao động; không thu phí tuyển dụng người lao động.

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

1.6. Đã ký kết và gửi TULĐTT đến Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Quảng Nam.

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

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

1.9. Đã tổng hợp, xin ý kiến và được Tập đoàn chấp thuận đối với các nội dung gồm quỹ tiền lương thực hiện, quỹ tiền lương kế hoạch hằng năm của người quản lý và người lao động.

1.10. Đã xây dựng và ban hành quy chế trả lương, quy chế khen thưởng, thù lao của người quản lý và quy chế trả lương, quy chế khen thưởng người lao động.

1.11. Trả lương cho người lao động không vượt quá quỹ lương thực hiện được phê duyệt; trả lương qua tài khoản mở tại ngân hàng.

1.12. Trả lương làm thêm giờ cho người lao động theo quy định.

1.13. Đã tổ chức bữa ăn ca cho người lao động với mức 730.000 đồng/người/tháng.

1.14. Đã thực hiện các quy định về nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng có hưởng lương, nghỉ việc riêng không hưởng lương.

1.15. Đã xây dựng và đăng ký nội quy lao động với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Quảng Nam.

1.16. Đã thực hiện các quy định riêng đối với lao động nữ gồm thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với lao động nữ nuôi con dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ trong thời gian hành kinh; đảm bảo việc làm cho lao động nữ sau khi nghỉ thai sản.

1.17. Đã xây dựng kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động hằng năm đủ các nội dung theo quy định.

1.18. Đã thành lập mạng lưới an toàn vệ sinh viên; bố trí người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động, công tác y tế.

1.19. Đã thực hiện kiểm định kỹ thuật an toàn lao động đối với 23 máy, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động đang sử dụng.

1.20. Đã tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động cho toàn bộ người lao động; xây dựng 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 trang bị đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động; thực hiện quan trắc môi trường lao động.

1.22. Đã trang bị phương tiện sơ cứu, cấp cứu tại nơi làm việc; tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động theo quy định, lao động nữ được khám chuyên khoa phụ sản.

2. Những quy định của pháp luật chưa được doanh nghiệp thực hiện hoặc thực hiện chưa đầy đủ

2.1. Chưa thông báo tình hình thay đổi lao động định kỳ 06 tháng và hằng năm đến 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. Hồ sơ đối thoại định kỳ không thể hiện các bên có trách nhiệm gửi nội dung đối thoại cho bên tham gia đối thoại trước ngày đối thoại 05 ngày làm việc theo quy định tại khoản 3 Điều 39 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ.

2.3. Chưa 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 với người sử dụng lao động hoặc ngược lại theo quy định tại khoản 1 Điều 70 Bộ luật Lao động.

2.4. Chưa giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ theo quy định tại khoản 4 Điều 136 Bộ luật Lao động.

2.5. Thực hiện bồi dưỡng bằng hiện vật cho người lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo tháng là chưa đúng quy định tại khoản 1 Điều 5 Thông tư số 24/2022/TT – BLĐTBXH ngày 30/11/2022 của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội quy định việc bồi dưỡng bằng hiện vật đối với người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại.

2.6. Sổ theo dõi cấp thẻ an toàn lao động và giấy chứng nhận huấn luyện an toàn vệ sinh lao động nhóm 4 không có chữ ký của người lao động là không đúng theo Mẫu số 10 và Mẫu số 11 Phụ lục II ban hành kèm theo Nghị định số 44/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ hướng dẫn 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.

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 sai phạm nêu tại Mục 2 Phần III Kết luận thanh tra như sau:
 - Khắc phục các sai phạm nêu tại điểm 2.1, 2.2, 2.3, 2.5 khi có phát sinh
 - Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày ban hành kết luận này, doanh nghiệp phải khắc phục xong các sai phạm còn lại.

2. Thực hiện niêm yết công khai Kết luận thanh tra tại trụ sở doanh nghiệp 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. Báo cáo bằng văn bản kết quả thực hiện kiến nghị các biện pháp xử lý nêu tại Mục VI Kết luận thanh tra kèm theo 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 30/10/2024./.

Nơi nhận:

- Doanh nghiệp (để t/h);
- Phó chánh TTr phụ trách (để biết);
- Công TTĐT Bộ LĐTBXH;
- Trang TTĐT Thanh tra Bộ LĐTBXH;
- Lưu: VT, hồ sơ TTr.

CHÁNH THANH TRA



Nguyễn Tiến Tùng