

Số: /KL-TTTP

Hải Phòng, ngày tháng 02 năm 2026

KẾT LUẬN THANH TRA
Về việc chấp hành các quy định của pháp luật
về lao động, bảo hiểm xã hội niên độ năm 2023 - 2024

Thực hiện Quyết định thanh tra số 872/QĐ-TTTP ngày 27/10/2025 của Chánh Thanh tra thành phố Hải Phòng về thanh tra việc chấp hành các quy định của pháp luật về lao động, bảo hiểm xã hội niên độ 2023 - 2024 tại Công ty TNHH điện tử Poyun Việt Nam; Công ty TNHH Zhi Xing Việt Nam; Công ty TNHH kỹ thuật Changhong Việt Nam; Công ty TNHH nhựa Ta Ting (Hải Dương); Công ty TNHH Fit Voltaira Việt Nam, từ ngày 03/11/2025 đến ngày 17/12/2025, Đoàn thanh tra theo Quyết định thanh tra số 872/QĐ-TTTP ngày 27/10/2025 của Chánh Thanh tra thành phố Hải Phòng đã tiến hành thanh tra tại Công ty TNHH điện tử Poyun Việt Nam, Công ty TNHH Zhi Xing Việt Nam, Công ty TNHH kỹ thuật Changhong (Việt Nam), Công ty TNHH nhựa Ta Ting (Hải Dương), Công ty TNHH Fit Voltaira Việt Nam (*viết tắt là Doanh nghiệp*) và các cơ quan, đơn vị có liên quan theo Kế hoạch tiến hành thanh tra được Chánh Thanh tra thành phố phê duyệt.

Xét Báo cáo Kết quả thanh tra ngày 05/01/2026 của Trưởng Đoàn thanh tra; Báo cáo thẩm định số 01/BC-TTĐ ngày 06/02/2026 của Tổ trưởng Tổ thẩm định, Chánh Thanh tra thành phố kết luận thanh tra như sau:

I. ĐẶC ĐIỂM TÌNH HÌNH

1. Khái quát chung

Công ty TNHH điện tử Poyun Việt Nam, Công ty TNHH Zhi Xing Việt Nam, Công ty TNHH kỹ thuật Changhong (Việt Nam), Công ty TNHH nhựa Ta Ting (Hải Dương), Công ty TNHH Fit Voltaira Việt Nam (*thời điểm năm 2023 là Công ty TNHH PRETTL Việt Nam*) là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, được Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Hải Dương (nay là Sở Tài chính thành phố Hải Phòng) cấp Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh, giấy chứng nhận đầu tư theo quy định của pháp luật.

Các doanh nghiệp hoạt động sản xuất kinh doanh thuộc các lĩnh vực như: Sản xuất linh kiện điện tử (*Công ty TNHH điện tử Poyun Việt Nam*), sản xuất giấy, dếp và phụ kiện ngành giấy (*Công ty TNHH Zhi Xing Việt Nam*), sản xuất, gia công khuôn mẫu, linh kiện nhựa và kim loại dùng cho máy photocopy, máy in dùng trong các nhà máy lắp ráp công nghệ; sản xuất, gia công, lắp ráp loa (*Công ty TNHH kỹ thuật Changhong Việt Nam*), sản xuất, gia công và kinh doanh các loại túi nhựa, màng nhựa (*Công ty TNHH nhựa Ta Ting - Hải Dương*), sản xuất, gia công, lắp ráp phụ tùng và bộ phận phụ trợ cho xe ô tô và xe có động cơ khác

(Công ty TNHH Fit Voltaira Việt Nam) với thị trường tiêu thụ sản phẩm chủ yếu sang Mỹ, Châu Âu, Trung Quốc ... Trong những năm qua do ảnh hưởng của dịch Covid 19, chính sách thuế của Mỹ... tình hình sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn nhưng các doanh nghiệp luôn xác định vai trò, trách nhiệm và việc tuân thủ pháp luật lao động luôn là yếu tố then chốt nên đã chủ động xây dựng, kiện toàn bộ máy, nhân sự làm công tác an toàn, vệ sinh lao động; đầu tư kinh phí, trang thiết bị máy móc, đổi mới công nghệ, áp dụng tiến bộ kỹ thuật mới để cải thiện điều kiện lao động, góp phần giảm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, nâng cao đời sống cho người lao động.

2. Giới hạn, phạm vi thanh tra

Đoàn thanh tra căn cứ hồ sơ, tài liệu do các doanh nghiệp được thanh tra cung cấp trong quá trình thanh tra và đề cương yêu cầu doanh nghiệp báo cáo để kiểm tra, xác minh theo nội dung thanh tra; kiểm tra, xác minh xác suất: hợp đồng lao động, hợp đồng thử việc, huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động, việc chi trả tiền lương, thưởng, thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, chi trả chế độ thôi việc, chi trả chế độ bảo hiểm xã hội, ... đối với một số lao động. Các doanh nghiệp được thanh tra hoàn toàn chịu trách nhiệm về tính chính xác, hợp pháp, trung thực của hồ sơ, chứng từ và số liệu báo cáo, nội dung báo cáo đã cung cấp cho Đoàn thanh tra và nội dung giải trình, báo cáo trong quá trình thanh tra. Kết thúc thời gian thanh tra tại doanh nghiệp, Đoàn thanh tra không thu giữ bất kỳ hồ sơ, tài liệu, chứng từ gốc nào của các doanh nghiệp.

II. KẾT QUẢ KIỂM TRA, XÁC MINH

1. Việc chấp hành các quy định của pháp luật về lao động

1.1. Tình hình quản lý, sử dụng lao động tại các doanh nghiệp

Số liệu lao động, tuyển dụng lao động, ký hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp được thanh tra như sau:

ST T	Nội dung	Công ty TNHH Điện tử Poyun		Công ty TNHH Nhựa TaTing		Công ty TNHH Kỹ thuật Changhong		Công ty TNHH Zhi Xing		Công ty TNHH Fit Voltaira	
		Năm 2023	Năm 2024	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2023	Năm 2024
I	Lao động										
1	Tổng số lao động làm việc tại Công ty thời điểm 01/01 hàng năm (người)	2.901	2.947	227	392	550	553	1.079	1.081	1690	1899
2	Tổng số lao động tăng trong năm (người)	1.701	1.714	352	365	472	362	646	489	870	459
3	Tổng số lao động giảm trong năm (người)	1.655	1.598	187	310	469	401	644	533	661	602

4	Tổng số lao động làm việc tại Công ty thời điểm 31/12 hàng năm (người)	2.947	3.063	392	447	553	514	1.081	1.037	1899	1756
II	Hợp đồng lao động										
1	Số người không thuộc diện phải ký kết hợp đồng lao động.	-	-	-	-	-	-	-	-	3	4
2	Số người thuộc diện phải ký hợp đồng lao động.	4.602	4.661	579	757	1.022	915	1.719	1.565	2558	2355
3	Số người đã ký kết hợp đồng lao động.	4.602	4.661	579	757	1.022	915	1.719	1.565	2558	2355
4	Số người chưa được ký kết HĐLĐ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(chi tiết từng Công ty theo biểu 01 kèm theo)

1.2. Nhận xét

1.2.1. Ưu điểm

Qua thanh tra tại các doanh nghiệp thấy:

a) Việc thực hiện báo cáo định kỳ: Thực hiện đầy đủ các báo cáo định kỳ về tình hình tuyển dụng và sử dụng lao động; công tác an toàn, vệ sinh lao động và tình hình tai nạn lao động; đã gửi báo cáo đến cơ quan có thẩm quyền theo quy định.

b) Tuyển dụng, quản lý, sử dụng và đào tạo lao động

- Khi có nhu cầu tuyển dụng lao động, các doanh nghiệp thông báo tuyển dụng qua các trang mạng xã hội, dán thông báo tại cổng doanh nghiệp hoặc thông qua nhân viên đang làm việc tại doanh nghiệp để giới thiệu...; người lao động có nhu cầu tuyển dụng được liên lạc và mời hẹn phỏng vấn trực tiếp tại doanh nghiệp. Ngoài ra, còn có doanh nghiệp thực hiện việc tuyển dụng thông qua các nhà cung cấp lao động thời vụ (Công ty TNHH Điện tử Poyun Việt Nam); các doanh nghiệp không thu phí tuyển dụng người lao động.

- Các doanh nghiệp tuyển người vào học việc, thử việc được tổ trưởng và những người có kinh nghiệm trong doanh nghiệp trực tiếp hướng dẫn; thời gian thử việc, mức lương thử việc đảm bảo theo quy định tại Điều 25 Bộ luật lao động năm 2019.

- Đã xây dựng kế hoạch và duy trì kế hoạch đào tạo định kỳ nhằm giúp người lao động nắm vững quy trình làm việc, sử dụng thiết bị an toàn và nâng cao kỹ năng nghề; việc đào tạo do tổ trưởng và quản lý hướng dẫn trực tiếp cho công nhân mới, đồng thời cập nhật kỹ năng cho nhân viên lâu năm khi có thay đổi công nghệ hoặc máy móc mới.

- Đã xây dựng kế hoạch sử dụng lao động để làm căn cứ cho công tác tuyển dụng, bố trí, đào tạo và đánh giá lao động; sử dụng lao động đúng theo kế hoạch đã được phê duyệt, không có tình trạng sử dụng lao động không khai báo hoặc ngoài danh sách.

- Đã thực hiện việc lập, cập nhật, quản lý, sử dụng sổ quản lý lao động (bản điện tử) đảm bảo theo quy định.

c) Giao kết hợp đồng lao động

- Các doanh nghiệp đã giao kết hợp đồng lao động với người lao động khi nhận người lao động vào làm việc cơ bản đảm bảo theo quy định của Bộ Luật Lao động năm 2019 như: Ký kết hợp đồng học việc, hợp đồng thử việc, Hợp đồng lao động có thời hạn, Hợp đồng không xác định thời hạn đảm bảo theo quy trình tuyển dụng của doanh nghiệp; Nội dung của hợp đồng đã thể hiện các thông tin về tên, địa chỉ của người sử dụng lao động người lao động; công việc và địa điểm làm việc; Thời hạn của hợp đồng lao động; Mức lương theo công việc; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; trang bị bảo hộ lao động cho người lao động; Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp...; Các doanh nghiệp không nhận tài sản hoặc tiền đặt cọc của người lao động để đảm bảo thực hiện hợp đồng lao động; không giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động khi ký hợp đồng lao động.

- Công ty TNHH Điện tử Poyun Việt Nam ký kết hợp đồng cung cấp công nhân sản xuất thời vụ với Công ty TNHH PANAMA Bắc Ninh, Công ty TNHH Minh Quang Electronics Việt Nam...với số lao động thuê lại: 1393 người. Theo báo cáo của Công ty TNHH Điện tử Poyun Việt Nam: người lao động của các doanh nghiệp cho thuê lại lao động thực hiện công việc công nhân sản xuất thời vụ tại Công ty TNHH Điện tử Poyun Việt Nam tuân thủ các quy định về nội quy lao động; thỏa ước lao động tập thể; thời giờ làm việc; thời giờ nghỉ ngơi; an toàn lao động - vệ sinh lao động; kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất của Công ty TNHH Điện tử Poyun Việt Nam trong suốt quá trình tiến hành việc cung cấp dịch vụ và công nhân sản xuất thời vụ vẫn duy trì quan hệ lao động với người sử dụng lao động đã giao kết hợp đồng lao động.

- Trong 2 năm từ ngày 01/01/2023 đến ngày 31/12/2024 không có trường hợp lao động bị mất việc làm, tuy nhiên có 7032 lao động thôi việc trong đó có 328 lao động đủ điều kiện được trả trợ cấp thôi việc, Doanh nghiệp đã chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động với số tiền là 627.663.380 đồng. Cụ thể:

STT	Doanh nghiệp	Số LĐ thôi việc	Số LĐ đủ điều kiện được trả trợ cấp	Số tiền đã chi trả
1	Công ty TNHH điện tử Poyun Việt Nam	3.252	40	98.574.400
2	Công ty TNHH Zhi Xing Việt Nam	1.150	76	131.160.417
3	Công ty TNHH kỹ thuật Changhong (Việt Nam)	870	53	78.202.692

4	Công ty TNHH nhựa Ta Ting (Hải Dương)	497	70	84.859.135
5	Công ty TNHH Fit Voltaira Việt Nam	1.263	89	234.866.736
	Cộng	7.032	328	627.663.380

d) Đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể

- Đã xây dựng quy chế dân chủ tại cơ sở theo Nghị định 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ; đã thực hiện tổ chức Hội nghị người lao động; đã tổ chức đối thoại định kỳ và tổ chức thương lượng tập thể theo quy định. Các nội dung được thống nhất trong thương lượng tập thể đều được soạn thảo và ký kết giữa đại diện người sử dụng lao động và đại diện tập thể người lao động.

- Đã ký thỏa ước lao động tập thể, thực hiện lấy ý kiến tập thể người lao động tham gia vào thỏa ước lao động tập thể; những nội dung cơ bản của thỏa ước lao động tập thể cơ bản áp dụng theo quy định của pháp luật lao động như: Đảm bảo việc làm, công tác đào tạo, tiền lương - phụ cấp, tiền thưởng, quy định đối với lao động nữ, hỗ trợ ăn ca...

- Theo báo cáo của các doanh nghiệp: Các nội dung được thống nhất trong Thỏa ước lao động tập thể, thương lượng tập thể đều được soạn thảo và ký kết giữa đại diện người sử dụng lao động và đại diện tập thể người lao động và được gửi đến các cơ quan chuyên môn về lao động theo quy định tại Điều 77 Bộ luật Lao động năm 2019.

đ) Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi

- Đã ban hành nội quy lao động, trong đó quy định rõ về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi của người lao động, bao gồm: Thời gian làm việc trong ngày, thời gian nghỉ giải lao, nghỉ giữa ca làm việc, nghỉ hàng tuần, nghỉ lễ tết theo quy định của Bộ Luật Lao động năm 2019, nghỉ hằng năm...; thời gian làm việc cho lao động nữ; thời gian làm việc cho lao động chưa thành niên dưới 18 tuổi... Trong 2 năm 2023, năm 2024 các doanh nghiệp không có công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm nên không quy định thời gian làm việc đối với công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

- Thực hiện thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi cơ bản đảm bảo không quá 08 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần; thực hiện quy định thời giờ nghỉ ngơi trong giờ làm việc, nghỉ chuyển ca, nghỉ ngắn trong giờ làm việc, nghỉ lễ, tết, nghỉ có hưởng lương, ..., chi trả các chế độ làm thêm giờ cho người lao động cơ bản đảm bảo quy định; thời gian làm thêm giờ không vượt quá giới hạn giờ làm thêm.

- Việc thực hiện các quy định về nghỉ hàng năm, nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng có lương, nghỉ việc riêng không hưởng lương tuân thủ đảm bảo theo quy định của Bộ Luật Lao động; danh sách người lao động nghỉ hàng năm nghỉ lễ, tết, nghỉ việc riêng có lương, nghỉ việc riêng không hưởng lương được theo dõi qua hệ thống chấm công và lưu hồ sơ đầy đủ; các chế độ, quyền lợi của người lao động

được doanh nghiệp thực hiện đảm bảo quy định của pháp luật về lao động. Lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam ngoài ngày nghỉ lễ theo quy định còn được nghỉ thêm 01 ngày Tết cổ truyền dân tộc và 01 ngày Quốc khánh của nước họ.

e) Tiền lương và trả công lao động

- Đã xây dựng thang lương, bảng lương và ban hành quy chế trả lương, trả thưởng, thang lương, bảng lương và ban hành quy chế trả lương, trả thưởng đã niêm yết công khai đến toàn thể người lao động; mức lương tối thiểu doanh nghiệp áp dụng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng; các khoản tiền lương, tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, thưởng, trợ cấp và các khoản thanh toán khác cho người lao động được các doanh nghiệp thực hiện đảm bảo theo quy định của hợp đồng lao động đã ký kết, nội quy lao động, quy chế trả lương, trả thưởng; quy định nội bộ của Doanh nghiệp đảm bảo công bằng, minh bạch và tuân thủ Bộ luật Lao động 2019. Doanh nghiệp trả lương trực tiếp qua chuyển khoản vào tài khoản cá nhân của người lao động; người lao động không mất bất kỳ khoản phí nào liên quan đến mở và duy trì tài khoản, Trong 2 năm 2023, năm 2024 không có trường hợp phạt tiền, trừ lương người lao động.

- Việc theo dõi trả lương cho người lao động của các cai thầu, cơ sở trung gian: Nhà cung cấp trả lương trực tiếp tại Doanh nghiệp có nhân viên nhân sự giám sát (*Công ty TNHH điện tử Poyun Việt Nam*)

f) An toàn, vệ sinh lao động (ATVSLĐ)

- Trong kỳ thanh tra, doanh nghiệp không xây mới, mở rộng hoặc cải tạo nơi sản xuất do đó không xây dựng phương án về các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động.

- Đã thành lập mạng lưới an toàn, vệ sinh viên và ban hành quy chế hoạt động của mạng lưới an toàn, vệ sinh viên; ban hành quy trình quản lý bảo hộ lao động; lập kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động hàng năm đảm bảo theo quy định tại Điều 76 Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015; Doanh nghiệp tổ chức thực hiện cơ bản đảm bảo kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động đã được phê duyệt. Đối với các công việc phát sinh trong năm kế hoạch đều được bổ sung nội dung phù hợp vào kế hoạch an toàn, vệ sinh lao động.

- Bố trí người làm công tác ATVSLĐ; tổ chức huấn luyện ATVSLĐ theo nhóm; quan trắc môi trường lao động; tổ chức khám sức khỏe định kỳ; trang bị phương tiện bảo vệ cá nhân cho người lao động; xây dựng phương án ứng cứu khẩn cấp và tổ chức diễn tập; trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế phục vụ ứng cứu, sơ cứu khi xảy ra tai sự cố, tai nạn lao động; ... cơ bản đảm bảo quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015;

- Đã thực hiện đánh giá nguy cơ rủi ro về an toàn, vệ sinh lao động; ban hành quy định và tổ chức thực hiện việc tự kiểm tra an toàn, vệ sinh lao động; đối với các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động các doanh nghiệp đã thực hiện kiểm định và gửi khai báo với cơ quan có thẩm quyền quản lý về lao động theo quy định. Các doanh nghiệp đã xây dựng và niêm yết

một số nội quy như: nội quy an toàn khi sử dụng máy, thiết bị trong dây chuyền sản xuất; nội quy an toàn kho hóa chất; nội quy an toàn điện... Tại các khu vực sản xuất có tiềm ẩn mỗi nguy hiểm, có hại, đã niêm yết một số biển báo an toàn để cảnh báo mỗi nguy cho người lao động.

- Tổng số vụ tai nạn lao động từ 01/01/2023 đến hết 31/12/2024: Theo báo cáo, các doanh nghiệp có 10 vụ tai nạn lao động (Công ty TNHH nhựa Ta Ting - Hải Dương): 2 vụ; Công ty TNHH Zhi Xing Việt Nam: 2 vụ; Công ty TNHH Fit Voltaira Việt Nam: 6 vụ). Các vụ tai nạn lao động xảy ra chủ yếu là tai nạn lao động nặng (10/10 vụ) trong đó có 09 vụ thuộc thẩm quyền điều tra của Đoàn điều tra tai nạn cấp cơ sở (do người sử dụng lao động quyết định thành lập) và 01 vụ thuộc thẩm quyền điều tra của Đoàn điều tra tai nạn cấp tỉnh. Các vụ tai nạn lao động đã được phân loại, khai báo, điều tra và phối hợp với cơ quan bảo hiểm xã hội thực hiện đầy đủ các chế độ đối với người bị tai nạn lao động theo quy định.

- Năm 2023 và năm 2024 các doanh nghiệp đã ký hợp đồng với các cơ sở khám chữa bệnh tổ chức việc khám sức khỏe định kỳ cho người lao động; khám sức khỏe cho lao động nữ, lao động chưa thành niên, lao động cao tuổi; khám phát hiện bệnh nghề nghiệp cho người lao động làm việc trong điều kiện có nguy cơ mắc bệnh nghề nghiệp; lập hồ sơ theo dõi sức khỏe, bệnh nghề nghiệp của người lao động theo quy định.

- Các quy định an toàn trong sử dụng hóa chất: Xây dựng nội quy an toàn hóa chất tại khu vực sản xuất, kinh doanh và cất giữ hóa chất nguy hiểm; có kế hoạch, biện pháp phòng ngừa, ứng phó sự cố hóa chất; có bảng nội quy về an toàn hóa chất tại khu vực sản xuất và cất giữ hóa chất nguy hiểm; lập hệ thống báo hiệu, trang thiết bị, phương tiện ứng cứu sự cố, bảng hướng dẫn cụ thể về qui trình thao tác an toàn tại mỗi phân xưởng, kho tàng có hoạt động liên quan đến hóa chất nguy hiểm; tổ chức huấn luyện về an toàn hóa chất cho những người làm việc tiếp xúc với các hóa chất nguy hiểm và kiểm tra định kỳ hàng năm về an toàn và biện pháp đảm bảo an toàn kho hóa chất nguy hiểm theo quy định.

g) Lao động đặc thù

g.1) Các quy định riêng đối với lao động nữ, lao động cao tuổi, lao động là người khuyết tật

- Đã xây dựng nội quy lao động, thỏa ước lao động có quy định riêng đối với lao động nữ và thực hiện các biện pháp cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khỏe, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần của lao động nữ nhằm giúp lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hòa cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình như: Thực hiện thời giờ làm việc đối với lao động nữ làm các công việc nặng nhọc, độc hại; lao động nữ có thai từ tháng thứ 7 trở lên và nuôi con dưới 12 tháng tuổi; Lao động nữ có thai từ tuần thứ 26 và nuôi con dưới 12 tháng tuổi; bố trí chỗ thay quần áo, buồng tắm, buồng vệ sinh cho lao động nữ; trợ cấp con nhỏ từ 6 tuổi trở xuống cho cả lao động nữ và nam làm việc tại doanh nghiệp.

- Lao động nữ sau khi nghỉ thai sản quay trở lại làm việc đều được doanh nghiệp bố trí công việc ban đầu trước khi nghỉ việc. Trong 2 năm 2023, năm 2024 không có trường hợp sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ trong doanh nghiệp.

- Công ty TNHH kỹ thuật Changhong Việt Nam có 04 người lao động cao tuổi làm tạp vụ đã thực hiện chế độ làm việc đối với lao động cao tuổi đảm bảo theo quy định của pháp luật.

- Việc bố trí nơi làm việc phù hợp đối với lao động là người khuyết tật: Không có người lao động khuyết tật.

g.2) Đối với lao động là người nước ngoài

Trong 2 năm 2023, năm 2024, các doanh nghiệp ký kết hợp đồng lao động với 178 người nước ngoài, số liệu như sau:

STT	Doanh nghiệp	Năm 2023	Năm 2024
1	Công ty TNHH điện tử Poyun Việt Nam	17	16
2	Công ty TNHH Zhi Xing Việt Nam	34	41
3	Công ty TNHH kỹ thuật Changhong (Việt Nam)	23	22
4	Công ty TNHH nhựa Ta Ting	4	8
5	Công ty TNHH Fit Voltaira Việt Nam	7	6
	Tổng	85	93

- Thực hiện ký kết hợp đồng lao động theo đúng quy định đối với người lao động là người nước ngoài; đóng BHXH, BHYT đầy đủ cho các đối tượng ngay khi có giấy phép lao động và đáp ứng đủ điều kiện theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

- Việc quản lý hồ sơ đăng ký dự tuyển lao động của người nước ngoài: hồ sơ tuyển dụng, đăng ký dự tuyển lao động là người nước ngoài được quản lý, lưu giữ đầy đủ tại Doanh nghiệp (hồ sơ xác định nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài; thông báo tuyển dụng; giấy phép lao động; giấy khám sức khỏe; văn bản chứng minh năng lực, kinh nghiệm và các hồ sơ có liên quan khác).

- Việc xuất nhập cảnh, cấp và gia hạn thị thực, đăng ký tạm trú: Theo báo cáo của Doanh nghiệp, toàn bộ các thủ tục xuất nhập cảnh, cấp và gia hạn thị thực được thực hiện theo đúng quy định của Luật Nhập cảnh, xuất cảnh, quá cảnh, cư trú của người nước ngoài tại Việt Nam năm 2014 và các văn bản hướng dẫn liên quan. Doanh nghiệp phối hợp với Phòng Quản lý Xuất nhập cảnh - Công an tỉnh Hải Dương để thực hiện đăng ký tạm trú, gia hạn visa, cấp mới hoặc thay đổi thông tin khi có yêu cầu. Hiện nay, tất cả người lao động nước ngoài làm việc tại Doanh nghiệp đều có hộ chiếu, giấy phép lao động, thị thực và giấy xác nhận tạm trú còn hiệu lực. Hồ sơ được Phòng Hành chính - Nhân sự quản lý, cập nhật định kỳ và lưu trữ đầy đủ tại Doanh nghiệp.

- Không có trường hợp bị thu hồi giấy phép lao động. Khi người lao động nước ngoài chấm dứt hợp đồng hoặc nghỉ việc, Doanh nghiệp thực hiện báo cáo

và nộp lại giấy phép cho cơ quan quản lý theo quy định. Doanh nghiệp không có trường hợp nào chấm dứt hợp đồng lao động.

- Thực hiện Báo cáo định kỳ về tình hình sử dụng người nước ngoài trên hệ thống thông tin dịch vụ công hàng quý cùng với tình hình sử dụng người lao động Việt Nam cơ quan quản lý về lao động theo quy định.

g.3) Đối với lao động chưa thành niên: Qua thanh tra các doanh nghiệp có Công ty TNHH điện tử Poyun Việt Nam sử dụng lao động chưa thành niên từ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi với số lượng 49 người qua kiểm tra thấy:

- Trước khi ký hợp đồng lao động với các lao động chưa thành niên, bố (mẹ) lao động chưa thành niên đã gửi đơn xin bảo lãnh giao kết hợp đồng lao động cho lao động chưa thành niên.

- Đã thực hiện việc giao kết hợp đồng lao động; lập sổ theo dõi riêng đối với lao động chưa thành niên; bố trí công việc, thời gian làm việc; ngày nghỉ lễ, nghỉ việc riêng có hưởng lương, nghỉ hàng năm đối với lao động chưa thành niên đảm bảo theo quy định của pháp luật.

h) Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất: Đã xây dựng và ban hành nội quy lao động; đã thực hiện gửi hồ sơ đăng ký Nội quy lao động theo quy định. Trong 2 năm 2023, năm 2024 phát sinh 15 vụ việc phải xử lý kỷ luật lao động với hình thức khiển trách tại Công ty TNHH điện tử Poyun Việt Nam (Năm 2023: 06 vụ việc; Năm 2024: 09 vụ việc) tuy nhiên không có trường hợp nào xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức phạt tiền, trừ lương và không có trường hợp người lao động phải bồi thường trách nhiệm vật chất.

i) Tranh chấp lao động: Trong thời kỳ thanh tra, không phát sinh tranh chấp lao động.

k) Khiếu nại về lao động: Trong thời kỳ thanh tra, không phát sinh khiếu nại về lao động.

1.2.2. Hạn chế, thiếu sót

- Hợp đồng lao động giao kết với người lao động có một số nội dung chưa thể hiện rõ được quyền và nghĩa vụ của các bên theo quy định tại khoản 1 Điều 21 Bộ luật Lao động năm 2019, Điều 3 Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội (*Công ty TNHH điện tử Poyun Việt Nam, Công ty TNHH kỹ thuật Changhong Việt Nam, Công ty TNHH nhựa Ta Ting (Hải Dương)*).

- Hằng năm, chưa thực hiện thông báo kết quả đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh là chưa đảm bảo quy định tại khoản 2 Điều 60 Bộ Luật lao động năm 2019 (*Công ty TNHH điện tử Poyun Việt Nam, Công ty TNHH nhựa Ta Ting (Hải Dương)*).

- Biên bản tự kiểm tra an toàn, vệ sinh lao động năm 2024 của Công ty TNHH Zhi Xing Việt Nam chưa thể hiện đầy đủ một số nội dung theo mẫu ban

hành kèm Thông tư số 07/2016/TT-BLĐTBXH ngày 15/5/2016 như: nội dung về tổ chức ăn uống, bồi dưỡng, chăm sóc sức khỏe cho người lao động; Việc tổ chức tự kiểm tra an toàn, vệ sinh lao động tại Doanh nghiệp chưa được thực hiện đầy đủ trình tự theo hướng dẫn tại Phụ lục I Thông tư số 07/2016/TT-BLĐTBXH ngày 15/5/2016, còn thiếu một số nội dung như: Quyết định thành lập Đoàn tự kiểm tra; Tổ chức họp triển khai; Phân công nhiệm vụ cụ thể cho các thành viên Đoàn...

- Hồ sơ quản lý lao động của Công ty TNHH Zhi Xing Việt Nam chưa được sắp xếp khoa học, việc phân loại, lưu trữ hồ sơ còn chưa hợp lý, gây khó khăn cho công tác tra cứu, theo dõi; chưa cập nhật kịp thời hồ sơ liên quan đến thay đổi vị trí làm việc của một số người lao động.

- Chưa thực hiện việc thông báo thông tin cơ sở khám bệnh, chữa bệnh được Doanh nghiệp ký hợp đồng thực hiện công tác y tế, chịu trách nhiệm chăm sóc và quản lý sức khỏe của người lao động với Sở Y tế nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính là chưa đảm bảo quy định tại khoản 5 Điều 37 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. (*Công ty TNHH điện tử Poyun Việt Nam, Công ty TNHH kỹ thuật Changhong Việt Nam, Công ty TNHH nhựa Ta Ting (Hải Dương)*).

- Thỏa ước lao động tập thể của Công ty TNHH kỹ thuật Changhong Việt Nam còn một số nội dung chưa phù hợp với quy định của pháp luật lao động như: quy định tự động hủy số ngày nghỉ hằng năm chưa sử dụng của người lao động làm giảm quyền lợi hợp pháp của người lao động, không phù hợp với quy định tại Điều 113 Bộ Luật Lao động năm 2019, cần được sửa đổi, bổ sung theo đúng quy định (thực tế tại thời điểm kiểm tra, doanh nghiệp đã thực hiện việc thanh toán bằng tiền đối với số ngày nghỉ hằng năm chưa sử dụng cho người lao động theo quy định).

- Công ty TNHH nhựa Ta Ting (Hải Dương) chậm sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện và đăng ký lại nội quy lao động với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Hải Dương (nay là Sở Nội vụ thành phố Hải Phòng) là chưa đảm bảo quy định tại Điều 119 Bộ luật Lao động năm 2019.

- Danh sách máy móc, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về ATVSLĐ và Giấy chứng nhận kiểm định một số máy móc của Công ty TNHH Fit Voltaira Việt Nam chưa trùng khớp về tên gọi, nhà sản xuất, gây khó khăn cho công tác kiểm tra thực tế và chưa ban hành lại Nội quy lao động, Quy chế dân chủ ở cơ sở khi đổi tên doanh nghiệp; sử dụng Quy chế dân chủ ở cơ sở ban hành từ năm 2021.

2. Việc chấp hành các quy định của pháp luật về Bảo hiểm xã hội

2.1. Việc đăng ký và tham gia BHXH bắt buộc cho người lao động

- Năm 2023:

- + Tổng số lao động phải tham gia BHXH, BHYT, BHTN...: 8.122 người.
- + Tổng số lao động đã tham gia BHXH, BHYT, BHTN...: 8.122 người.

- Năm 2024:

+ Tổng số lao động phải tham gia BHXH, BHYT, BHTN...: 8.050 người.

+ Tổng số lao động đã tham gia BHXH, BHYT, BHTN...: 8.050 người.

(Số liệu chi tiết từng Công ty có biểu 2 kèm theo)

2.2. Công tác thu, nộp

- Doanh nghiệp thực hiện đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN cho người lao động theo phương thức đóng hàng tháng.

- Năm 2023: Số tiền BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN phải nộp là 118.881.149.951 đồng, số tiền BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN đã nộp 118.881.149.951 đồng, số tiền nộp thiếu là 0 đồng.

- Năm 2024: Số tiền BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN phải nộp là 130.305.423.108 đồng; số tiền BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN đã nộp 130.305.423.108 đồng; số tiền nộp thiếu là 0 đồng.

(Số liệu chi tiết từng Công ty có biểu 2 kèm theo)

2.3. Việc thực hiện các chế độ BHXH

- Từ năm 2023 đến hết năm 2024, Doanh nghiệp đã phối hợp với cơ quan BHXH giải quyết chế độ BHXH cho 9010 lượt người; số tiền đã được cơ quan BHXH thanh toán được là 36.009.026.490 đồng. Người lao động đã được cơ quan BHXH chi trả qua tài khoản cá nhân. Cụ thể:

+ Chi ốm đau, thai sản, dưỡng sức phục hồi sức khỏe năm 2023: 4.320 lượt người; số tiền đã chi trả: 17.144.705.626 đồng.

+ Chi ốm đau, thai sản, dưỡng sức phục hồi sức khỏe năm 2024: 4.690 lượt người; số tiền đã chi trả: 18.864.320.864 đồng.

- Số sổ BHXH đã được cấp: 1.192 lao động (cấp mới); Số sổ BHXH chưa được cấp: 0 lao động.

- Việc trả sổ BHXH cho người lao động khi người lao động thôi việc: Doanh nghiệp hoàn thiện trả sổ BHXH và tờ rời BHXH đầy đủ cho người lao động nghỉ việc.

(Số liệu chi tiết từng Công ty có biểu 2 kèm theo)

2.4. Nhận xét

- Trong 2 năm 2023, 2024 Doanh nghiệp đã làm các thủ tục để cơ quan bảo hiểm xã hội cấp sổ BHXH cho số lao động đã đăng ký tham gia BHXH; thu, nộp tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp cơ bản theo quy định; lập hồ sơ thanh toán chế độ thai sản, ốm đau, dưỡng sức quyết toán với cơ quan Bảo hiểm xã hội kịp thời.

- Định kỳ và hằng năm thực hiện việc niêm yết công khai thông tin đóng bảo hiểm xã hội của người lao động do cơ quan bảo hiểm xã hội cung cấp theo quy định tại khoản 7 Điều 23 của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

III. KẾT LUẬN

1. Ưu điểm

Các doanh nghiệp chấp hành tương đối đầy đủ và nghiêm túc các quy định của pháp luật về lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện cơ bản đảm bảo chế độ, chính sách đối với người lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019; Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 và các văn bản hướng dẫn thi hành như:

+ Thực hiện ký kết hợp đồng lao động đầy đủ đối với 100% người lao động thuộc diện phải ký hợp đồng; loại hợp đồng, thời hạn hợp đồng, trình tự giao kết, nội dung hợp đồng phù hợp với quy định tại Điều 20, Điều 21 Bộ luật Lao động năm 2019.

+ Xây dựng, ký kết và thực hiện Thỏa ước lao động tập thể được thực hiện theo quy định tại các Điều 75, Điều 76, Điều 77 và Điều 78 Bộ luật Lao động năm 2019; Việc tổ chức đối thoại tại nơi làm việc được thực hiện theo quy định tại Điều 63 Bộ luật Lao động năm 2019 và Điều 37, Điều 38, Điều 39, Điều 40 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020; Việc thực hiện Quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc triển khai theo quy định tại Mục 2 Chương V Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 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.

+ Thực hiện cơ bản đảm bảo chế độ về tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp; thực hiện trả lương đúng hạn, không phát sinh việc phạt tiền, cắt lương; mức lương không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng theo từng thời kỳ, phù hợp với quy định tại các Điều 90, Điều 91, Điều 93, Điều 95 Bộ luật Lao động năm 2019; Nghị định số 38/2022/NĐ-CP ngày 12/6/2022 và Nghị định số 74/2024/NĐ-CP ngày 30/6/2024 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động.

+ Tổ chức thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ cơ bản tuân thủ quy định tại các Điều 105, Điều 106, Điều 107, Điều 109, Điều 110, Điều 111, Điều 112, Điều 113, Điều 114, Điều 115, Điều 116 Bộ luật Lao động năm 2019; số giờ làm thêm của người lao động tại các bộ phận được kiểm tra (theo danh sách) đảm bảo tuân thủ thời giờ làm thêm, không vượt quá giới hạn theo quy định; đã thực hiện thủ tục thông báo làm thêm giờ đến cơ quan có thẩm quyền.

+ Các quy định riêng đối với lao động nữ; lao động chưa thành niên và lao động là người nước ngoài thực hiện đảm bảo theo quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 và Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam (được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định 70/2023/NĐ-CP ngày 18/9/2023).

+ Bố trí người làm công tác ATVSLĐ; tổ chức huấn luyện ATVSLĐ; thực hiện kiểm định máy móc, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về ATLĐ; quan trắc

môi trường lao động; tổ chức khám sức khỏe định kỳ; xây dựng phương án ứng cứu khẩn cấp và tổ chức diễn tập; trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế phục vụ ứng cứu, sơ cứu khi xảy ra tai sự cố, tai nạn lao động; ... cơ bản đảm bảo quy định của Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015; khi phát sinh tai nạn lao động đã thực hiện khai báo, điều tra và phối hợp với cơ quan bảo hiểm xã hội thực hiện đầy đủ các chế độ theo quy định đối với người bị tai nạn lao động.

+ Thực hiện báo cáo định kỳ về tình hình tuyển dụng và sử dụng lao động, công tác an toàn, vệ sinh lao động, tình hình tai nạn lao động; tổ chức tuyển dụng lao động; xây dựng kế hoạch đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động; kế hoạch sử dụng lao động; lập sổ quản lý lao động; giao kết hợp đồng lao động với người lao động cơ bản đảm bảo theo quy định.

+ Đã lập hồ sơ đăng ký và thực hiện tham gia BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN cho người lao động theo quy định Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014; phối hợp cơ quan BHXH giải quyết chế độ ốm đau, thai sản, dưỡng sức kịp thời; giới thiệu người lao động bị tai nạn lao động đi khám giám định mức suy giảm khả năng lao động tại Hội đồng giám định y khoa; niêm yết công khai thông tin về việc đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động theo định kỳ và hằng năm; phối hợp với cơ quan bảo hiểm thực hiện trả sổ BHXH, xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội khi người lao động thôi việc đảm bảo quy định của pháp luật.

2. Hạn chế, thiếu sót

Qua thanh tra việc chấp hành các quy định của pháp luật về lao động thấy: Công ty TNHH điện tử Poyun Việt Nam, Công ty TNHH Zhi Xing Việt Nam, Công ty TNHH kỹ thuật Changhong (Việt Nam), Công ty TNHH nhựa Ta Ting (Hải Dương), Công ty TNHH Fit Voltaira Việt Nam còn có một số hạn chế, thiếu sót như nêu tại mục 1.2.2 Phần II Kết quả kiểm tra, xác minh nêu trên.

3. Nguyên nhân của một số hạn chế, thiếu sót và vi phạm nêu trên

3.1. Nguyên nhân khách quan

Trong kỳ thanh tra năm 2023 - 2024, số lượng lao động tại một số Doanh nghiệp có sự biến động lớn, tỷ lệ lao động ra - vào cao, trong khi công tác quản trị nhân sự chủ yếu thực hiện bằng hình thức điện tử nội bộ, chưa có phần mềm quản lý lao động chuyên sâu, chưa được rà soát đầy đủ theo yêu cầu; đội ngũ làm công tác lao động, an toàn, vệ sinh lao động còn mỏng, kiêm nhiệm nhiều nhiệm vụ dẫn đến việc cập nhật hồ sơ chưa kịp thời.

- Công tác hướng dẫn, tự kiểm tra nội bộ chưa được duy trì thường xuyên, định kỳ, dẫn đến chậm phát hiện và khắc phục các tồn tại.

3.2. Nguyên nhân chủ quan

- Công tác quản trị lao động của Doanh nghiệp chưa được rà soát đầy đủ theo yêu cầu; chưa thực hiện đầy đủ về nghĩa vụ báo cáo trong lĩnh vực lao động.

- Người sử dụng lao động và bộ phận được giao phụ trách công tác an toàn, vệ sinh lao động chưa nghiên cứu đầy đủ, sâu kỹ các quy định; việc áp dụng

mẫu biên bản tự kiểm tra còn mang tính hình thức, sao chép, chưa rà soát đủ các nội dung bắt buộc; công tác tổ chức tự kiểm tra ATVSLĐ chưa được quan tâm đúng mức; công tác quản lý hồ sơ lao động còn thiếu tính hệ thống, chưa có quy trình chuẩn về phân loại, sắp xếp, cập nhật hồ sơ và ý thức chấp hành pháp luật lao động của một số bộ phận chuyên môn trong Công ty chưa cao, chưa kịp thời cập nhật, điều chỉnh hồ sơ khi có thay đổi về vị trí việc làm của người lao động.

3.3. Trách nhiệm đối với hạn chế, thiếu sót

Trách nhiệm thuộc về Doanh nghiệp, trực tiếp là Ban Giám đốc, các bộ phận tham mưu gồm Phòng Hành chính - Nhân sự, bộ phận phụ trách an toàn, vệ sinh lao động và các cá nhân có liên quan thuộc Doanh nghiệp, trong việc tổ chức thực hiện và kiểm soát việc chấp hành các quy định của pháp luật về lao động.

IV. CÁC BIỆN PHÁP XỬ LÝ THEO THẨM QUYỀN ĐÃ ÁP DỤNG: Không.

V. KIẾN NGHỊ

Căn cứ Luật Thanh tra năm 2025, Bộ luật Lao động năm 2019, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2024 và các văn bản hướng dẫn thi hành;

Căn cứ kết quả thanh tra, đề xuất của Đoàn thanh tra, Chánh Thanh tra thành phố kiến nghị biện pháp xử lý kết quả thanh tra tại các doanh nghiệp, cụ thể như sau:

1. Đối với Công ty TNHH điện tử Poyun Việt Nam

- Thực hiện thỏa thuận với người lao động sửa đổi, bổ sung chi tiết nội dung của hợp đồng lao động theo đúng quy định.

- Chấp hành nghiêm quy định về thông báo kết quả đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp thành phố theo đúng quy định tại khoản 2 Điều 60 Bộ Luật lao động năm 2019.

- Rà soát hợp đồng giữa Công ty với cơ sở khám bệnh, chữa bệnh chịu trách nhiệm chăm sóc và quản lý sức khỏe của người lao động; thông báo thông tin cơ sở khám bệnh, chữa bệnh trên đến Sở Y tế cấp thành phố nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính theo đúng quy định tại Điều 37 Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ.

2. Đối với Công ty TNHH Zhi Xing Việt Nam

- Thực hiện đầy đủ trình tự việc tổ chức tự kiểm tra an toàn, vệ sinh lao động, lập biên bản tự kiểm tra tại Công ty theo đúng hướng dẫn tại Thông tư số 07/2016/TT-BLĐTBXH ngày 15/5/2016 của Bộ Lao động Thương binh Xã hội.

- Cập nhật kịp thời hồ sơ liên quan đến thay đổi vị trí làm việc của người lao động; sắp xếp, phân loại, lưu trữ hồ sơ quản lý lao động hợp lý tạo điều kiện thuận lợi cho công tác tra cứu, theo dõi.

- Tăng cường công tác chỉ đạo, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định của pháp luật về lao động và an toàn, vệ sinh lao động trong doanh nghiệp.

- Giao bộ phận làm công tác an toàn, vệ sinh lao động và quản lý nhân sự chịu trách nhiệm trực tiếp trong việc tham mưu, tổ chức thực hiện và duy trì công tác tự kiểm tra, quản lý hồ sơ theo đúng quy định.

- Tổ chức huấn luyện, bồi dưỡng kiến thức pháp luật về lao động, ATVSLĐ cho cán bộ phụ trách nhằm nâng cao nhận thức và kỹ năng thực hiện.

3. Đối với Công ty TNHH kỹ thuật Changhong (Việt Nam)

- Thực hiện việc thông báo thông tin cơ sở khám bệnh, chữa bệnh trên đến Sở Y tế cấp thành phố nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính theo đúng quy định tại Điều 37 Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ.

- Thực hiện thỏa thuận với người lao động sửa đổi, bổ sung chi tiết nội dung của hợp đồng lao động theo đúng quy định tại khoản 1 Điều 21 Bộ luật Lao động năm 2019, Điều 3 Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội.

- Sửa đổi, bổ sung một số nội dung liên quan đến số ngày nghỉ hằng năm chưa sử dụng của người lao động vào Thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp để phù hợp với quy định tại Điều 113 Bộ luật Lao động năm 2019

4. Đối với Công ty TNHH nhựa Ta Ting (Hải Dương)

- Thực hiện thỏa thuận với người lao động sửa đổi, bổ sung chi tiết nội dung của hợp đồng lao động theo đúng quy định tại khoản 1 Điều 21 Bộ luật Lao động năm 2019, Điều 3 Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội.

- Chấp hành nghiêm quy định về thông báo kết quả đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh theo đúng quy định tại khoản 2 Điều 60 Bộ Luật lao động năm 2019.

- Rà soát hợp đồng giữa Công ty với các cơ sở khám bệnh, chữa bệnh chịu trách nhiệm chăm sóc và quản lý sức khỏe của người lao động; thông báo thông tin cơ sở khám bệnh, chữa bệnh trên đến Sở Y tế cấp thành phố nơi doanh nghiệp đặt trụ sở chính theo đúng quy định tại Điều 37 Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ.

- Thực hiện nghiêm việc sửa đổi, bổ sung nội dung nội quy lao động của Công ty theo đúng quy định của pháp luật và hướng dẫn của cơ quan có thẩm quyền để đăng ký với Sở Nội vụ thành phố Hải Phòng theo quy định tại Điều 119 Bộ luật Lao động năm 2019.

5. Đối với Công ty TNHH Fit Voltaira Việt Nam

- Rà soát, cập nhật và chuẩn hoá lại danh sách máy móc, thiết bị có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động, bảo đảm sự thống nhất về tên gọi giữa

hồ sơ quản lý và Giấy chứng nhận kiểm định nhằm thuận lợi cho công tác theo dõi, kiểm tra.

- Cập nhật, ban hành lại Nội quy lao động theo tên doanh nghiệp hiện hành nhằm bảo đảm tính thống nhất về hình thức văn bản và hồ sơ quản lý lao động.

- Cập nhật, ban hành lại Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc phù hợp với tên doanh nghiệp hiện hành; tiếp tục công khai, phổ biến để người lao động biết và thực hiện./.

Nơi nhận:

- Thanh tra Chính phủ;
- Chủ tịch UBND thành phố;
- PCT TT L.A.Quân;
- Chánh TTTP;
- Phó Chánh TTTP Ng.Đ.Phương;
- Các doanh nghiệp được thanh tra;
- Phòng GS, TĐ và XLSTT, VP;
- Lưu: VT; NV4; HSĐTTr.

} Đề
báo cáo

CHÁNH THANH TRA

Trần Việt Tuấn