UBND THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG BAN QUẢN LÝ KHU KINH TẾ HẢI PHÒNG	CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Số:4499 /BQL-LĐ V/v hướng dẫn doanh nghiệp tuân thủ pháp luật lao động và chính sách, pháp luật nhà nước	*Hải Phòng, ngày* 12 *tháng* 9 *năm 2023*

Kính gửi: Công ty TNHH Providence Enterprise

Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng (Ban Quản lý) nhận được Thông báo số 309/TB-LĐLĐ ngày 31/8/2023 của Liên đoàn lao động thành phố về Kết quả giám sát và phản biện xã hội theo Quyết định số 217-QĐ-TW ngày 12/12/2013 của Bộ Chính trị tại Công ty TNHH Providence Enterprise. Căn cứ nội dung tại thông báo, Công ty hiện đang tồn tại 05 vấn đề tại mục số 2 phần IV gồm: đã xây dựng thang lương bảng lương nhưng chưa sử dụng đối với bộ phận lao động trực tiếp; chưa thực hiện việc đóng BHXH, BHYT, BHTN cho đối tượng công nhân theo đúng quy định của Luật BHXH 2014; sử dụng hợp đồng lao động tập sự chưa đúng quy định; việc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể còn mang tính hình thức, nội dung sơ sài và yêu cầu Công ty cần khắc phục tại mục số 1 phần V.

Nhằm giúp doanh nghiệp biết, hiểu và tuân thủ, thực hiện đúng pháp luật, Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng (Ban Quản lý) thông tin và hướng dẫn doanh nghiệp nắm bắt, cập nhật các văn bản quy phạm pháp luật của Chính phủ, Bộ Lao động - Thương binh xã hội thuộc lĩnh vực quản lý nhà nước về lao động, BHXH, An toàn vệ sinh lao động như sau:

I. Thông tin về các văn bản quy phạm pháp luật để doanh nghiệp cập nhật:

1. Luật Bảo hiểm xã hội số 19/VBHN-VPQH ngày 16/12/2019 của Văn phòng Quốc hội.

2. Nghị định số 04/2023/NĐ-CP ngày 13/02/2023 của Chính phủ ban hành Nghị định sửa đổi, bổ sung một số điều của các Nghị định liên quan đến điều kiện đầu tư kinh doanh và thủ tục hành chính thuộc phạm vi quản lý nhà nước của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

Nghị định này có hiệu lực kể từ ngày ký. Doanh nghiệp lưu ý nội dung Chương II Lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động.

3. Thông tư số 01/2023/TT-BLĐTBXH ngày 03/01/2023 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định mức điều chỉnh tiền lương và thu nhập tháng đã đóng BHXH.

Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 20/02/2023, các quy định tại Thông tư này áp dụng kể từ ngày 01/01/2023.

4. Thông tư số 11/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

Thông tư này có hiệu lực kể từ ngày 01/03/2021.

5. Thông tư số 29/2021/TT-BLĐTBXH ngày 28/12/2021 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định tiêu chuẩn phân loại lao động theo điều kiện lao động.

Thông tư này có hiệu lực kể từ ngày 15 tháng 4 năm 2022.

6. Thông tư số 24/2022/TT-BLĐTBXH ngày 30/11/2022 của 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.

Thông tư này có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 3 năm 2023.

II. Về những nội dung Công ty cần khắc phục:

Để đảm bảo chế độ, quyền và lợi ích hợp pháp cho người lao động cũng như việc người lao động được hưởng quyền lợi cao hơn Luật mà hai bên chủ sử dụng lao động và người lao động đã cam kết tại Thỏa ước lao động tập thể, chế độ phúc lợi của Công ty, Ban Quản lý hướng dẫn để Công ty tuân thủ và thực hiện đúng quy định:

1. Về chức danh nghề nặng nhọc độc hại:

Căn cứ Thông tư số 11/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã quy định 1838 nghề, công việc có yếu tố nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và chia thành 31 lĩnh vực khác nhau, đó là các công việc khi thực hiện sẽ có các yếu tố gây hại, tổn thương đến sức khỏe, tinh thần hoặc có nguy cơ cao và được quy định trong danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm. Trên cơ sở đó quyền lợi của người lao động khi làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, Công ty cần rà soát để áp dụng cho người lao động làm nhưng công việc đó được hưởng quyền lợi theo luật định.

2. Về làm thêm giờ, tiền lương làm thêm giờ và thang lương, bảng lương, định mức lao động:

2.1. Làm thêm giờ: Công ty căn cứ Điều 107 Bộ luật lao động để thực hiện

- Thời gian làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường theo quy định của pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động.

- Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đầy đủ các yêu cầu sau đây:

a) Phải được sự đồng ý của người lao động;

b) Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày; trường hợp áp dụng quy định thời giờ làm

việc bình thường theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 40 giờ trong 01 tháng;

c) Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ trường hợp quy định tại khoản 3 Điều này.

- Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm không quá 300 giờ trong 01 năm trong một số ngành, nghề, công việc hoặc trường hợp sau đây:

a) Sản xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm hàng dệt, may, da, giày, điện, điện tử, chế biến nông, lâm, diêm nghiệp, thủy sản;

b) Sản xuất, cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu; cấp, thoát nước;

c) Trường hợp giải quyết công việc đòi hỏi lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao mà thị trường lao động không cung ứng đầy đủ, kịp thời;

d) Trường hợp phải giải quyết công việc cấp bách, không thể trì hoãn do tính chất thời vụ, thời điểm của nguyên liệu, sản phẩm hoặc để giải quyết công việc phát sinh do yếu tố khách quan không dự liệu trước, do hậu quả thời tiết, thiên tai, hỏa hoạn, địch họa, thiếu điện, thiếu nguyên liệu, sự cố kỹ thuật của dây chuyền sản xuất;

đ) Trường hợp khác do Chính phủ quy định.

-Khi tổ chức làm thêm giờ theo quy định tại khoản 3 Điều này, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

Công ty cần lưu ý để xem xét, áp dụng việc làm thêm giờ vào điểm nào của Khoản 3 Điều này và phải tuân thủ theo đúng Khoản 1 Điều này.

2.2. Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm: Công ty căn cứ Điều 98 Bộ luật lao động và các Điều 55, 56, 57 Nghị định 145/2020/NĐ-CP để thực hiện.

2.3. Thang lương, bảng lương và định mức lao động: Công ty căn cứ Điều 93 Bộ luật lao động để thực hiện

- NSDLĐ phải xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương theo công việc hoặc chức danh ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho NLĐ.

- NSDLĐ phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở khi xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động.

- Thang lương, bảng lương và định mức lao động phải được công bố công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện.

3. Về thử việc: Công ty căn cứ Điều 24, 25 và 26 Bộ luật lao động

3.1. Điều 24: Thử việc

Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận về thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc.

Nội dung chủ yếu của hợp đồng thử việc gồm thời gian thử việc và nội dung quy định tại các điểm a, b, c, đ, g và h khoản 1 Điều 21 của Bộ luật này.

Không áp dụng thử việc đối với người lao động giao kết hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng.

3.2. Điều 25: Thời gian thử việc

Thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc một lần đối với một công việc và bảo đảm điều kiện sau đây:

Không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp, Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp;

Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;

Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ;

Không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác.

3.2. Điều 26: Tiền lương thử việc

Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó.

4. Về trách nhiệm của người sử dụng lao động về đào tạo, bồi dưỡng, ngân cao trình độ, kỹ năng nghề

- Người sử dụng lao động xây dựng kế hoạch hằng năm và dành kinh phí cho việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, phát triển kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình; đào tạo cho người lao động trước khi chuyển làm nghề khác cho mình.

- Hằng năm, người sử dụng lao động thông báo kết quả đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho Ban Quản lý Khu kinh tế Hải Phòng.

Trong đó công ty cần phân định giữa học nghề, tập nghề và đào tạo nghề:

4.1. Học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động: Công ty căn cứ Điều 61 Bộ luật lao động để thực hiện

- Học nghề để làm việc cho người sử dụng lao động là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để đào tạo nghề nghiệp tại nơi làm việc. Thời gian học nghề theo chương trình đào tạo của từng trình độ theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.

- Tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để hướng dẫn thực hành công việc, tập làm nghề theo vị trí việc làm tại nơi làm việc. Thời hạn tập nghề không quá 03 tháng.

- Người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình thì không phải đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp; không được thu học phí; phải ký hợp đồng đào tạo theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.

- Người học nghề, người tập nghề phải đủ 14 tuổi trở lên và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu học nghề, tập nghề. Người học nghề, người tập nghề thuộc danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành phải từ đủ 18 tuổi trở lên, trừ lĩnh vực nghệ thuật, thể dục, thể thao.

- Trong thời gian học nghề, tập nghề, nếu người học nghề, người tập nghề trực tiếp hoặc tham gia lao động thì được người sử dụng lao động trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận.

- Hết thời hạn học nghề, tập nghề, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động khi đủ các điều kiện theo quy định của Bộ luật này.

4.2. Hợp đồng đào tạo nghề giữa người sử dụng lao động, người lao động và chi phí đào tạo nghề: Công ty căn cứ Điều 62 Bộ luật lao động để thực hiện

- Hai bên phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề trong trường hợp người lao động được đào tạo nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, đào tạo lại ở trong nước hoặc nước ngoài từ kinh phí của người sử dụng lao động, kể cả kinh phí do đối tác tài trợ cho người sử dụng lao động.

Hợp đồng đào tạo nghề phải làm thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản.

- Hợp đồng đào tạo nghề phải có các nội dung chủ yếu sau đây:

a) Nghề đào tạo;

b) Địa điểm, thời gian và tiền lương trong thời gian đào tạo;

c) Thời hạn cam kết phải làm việc sau khi được đào tạo;

d) Ghi phí đào tạo và trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo;

đ) Trách nhiệm của người sử dụng lao động;

e) Trách nhiệm của người lao động.

- Chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người học trong thời gian đi học. Trường hợp người lao động được gửi đi đào tạo ở nước ngoài thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian đào tạo.

Theo đó, Công ty thực hiện theo Điểm b Khoản 2 Điều 59 Bộ luật lao động: tổ chức thi kỹ năng nghề cho người lao động; tham gia hội đồng kỹ năng nghề; dự báo nhu cầu và xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề; tổ chức đánh giá và công nhận kỹ năng nghề; phát triển năng lực nghề nghiệp cho người lao động.

Ngoài ra Công ty cần động viên, khuyến khích người lao động đăng ký tham gia các đợt đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia nhằm nâng

cao nhận thức về lợi ích của công tác đánh giá cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia nhằm thúc đẩy việc "công nhận, tuyển dụng, sử dụng, trả tiền lương, tiền công cho người lao động làm việc dựa vào kỹ năng và năng lực hành nghề; tuyển dụng, sử dụng người lao động có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia theo quy định của pháp luật". Chủ động tổ chức thực hiện Khoản 2 Điều 32 Luật Việc làm trong bối cảnh mới về đẩy mạnh phát triển nhân lực có kỹ năng nghề theo Chỉ thị số 24/CT-TTg ngày 28/5/2020 của Thủ tướng chính phủ về đẩy mạnh phát triển nhân lực có kỹ năng nghề, góp phần nâng cao năng suất lao động và tăng năng lực cạnh tranh quốc gia trong tình hình mới, đặc biệt đối với các nghề yêu cầu phải có kỹ năng nghề quốc gia, các nghề thuộc danh mục nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và các nghề về lĩnh vực công nghệ thông tin, kỹ thuật số, tự động hóa và các nghề có nhu cầu đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia lớn.

5. Trách nhiệm ban hành quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc:

Ngày 25/8/2022 Ban Quản lý đã ban hành Văn bản số 2826/BQL-LĐ về việc hướng dẫn doanh nghiệp tuân thủ pháp luật lao động: quản lý lao động và mẫu tham khảo Hội nghị người lao động, quy chế dân chủ ở cơ sở. Công ty nghiên cứu và thực hiện theo hướng dẫn.

6. Trách nhiệm xây dựng, áp dụng Nội quy lao động:

Ngày 24/3/2022 Ban Quản lý đã ban hành Văn bản số 904/BQL-LĐ về việc hướng dẫn doanh nghiệp tuân thủ pháp luật lao động, xây dựng và đăng ký Nội quy lao động. Công ty nghiên cứu và thực hiện theo hướng dẫn.

Yêu cầu doanh nghiệp tuân thủ, thực hiện việc tuyển dụng, đào tạo và đảm bảo các quyền, lợi ích hợp pháp cho người lao động trên cơ sở pháp luật quy định. Đồng thời khắc phục và báo cáo tới Ban Quản lý kết quả khắc phục những tồn tại theo Thông báo của Đoàn giám sát Liên đoàn lao động thành phố./.

Nơi nhận:
- Như trên;
- Lãnh đạo Ban;
- Công đoàn KKT;
- Các phòng chuyên môn BQL;
- Cổng TTĐT BQL;
- Lưu: VP, QLLĐ/BQL.

KT.TRƯỞNG BAN
PHÓ TRƯỞNG BAN

BAN QUẢN LÝ KHU KINH TẾ HẢI PHÒNG T.P HẢI PHÒNG

Phạm Minh Đức