

UBND TỈNH ĐẮK NÔNG
SỞ LAO ĐỘNG
THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: /SLĐTBXH-LĐVL&GDNN
V/v thực hiện Nghị định số 74/2024/NĐ-CP
về lương tối thiểu; hướng dẫn thực hiện
pháp luật lao động

Đắk Nông, ngày tháng năm 2024

Kính gửi: Các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Đắk Nông.

Thực hiện Nghị định số 74/2024/NĐ-CP ngày 30 tháng 6 năm 2024 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động; Công văn số 3866/UBND-KGVX ngày 04/7/2024 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc triển khai thực hiện Nghị định số 74/2024/NĐ-CP; căn cứ kết quả theo dõi, kiểm tra tình hình chấp hành pháp luật lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh.

Để các nội dung của Nghị định về lương tối thiểu sớm được triển khai tới các đơn vị sử dụng lao động, đảm bảo quyền lợi của người lao động; đồng thời để các doanh nghiệp nắm bắt, thực hiện đầy đủ, kịp thời các quy định của pháp luật liên quan đến việc sử dụng lao động; công tác đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động; Sở Lao động-Thương binh và Xã hội đề nghị, hướng dẫn các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh thực hiện các nội dung sau:

I. Thực hiện mức lương tối thiểu vùng theo Nghị định số 74/2024/NĐ-CP

Ngày 30/6/2024, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 74/2024/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động. Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/7/2024.

Để thực hiện đúng các quy định tại Nghị định số 74/2014/NĐ-CP, Sở Lao động – TB&XH đề nghị các doanh nghiệp thực hiện một số nội dung sau:

1. Đề nghị các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh căn cứ theo mức lương tối thiểu vùng áp dụng mức lương tối thiểu được quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 3 Nghị định số 74/2024/NĐ-CP để điều chỉnh các mức lương trong thang lương, bảng lương, mức lương ghi trong hợp đồng lao động; rà soát các quy định của doanh nghiệp có liên quan đến tiền lương (quy chế trả lương, nội quy lao động, thỏa ước lao động) để điều chỉnh, bổ sung các nội dung về tiền lương cho đúng quy định, phù hợp với đặc điểm sử dụng lao động, kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

2. Khi điều chỉnh tiền lương theo mức lương tối thiểu vùng mới, doanh nghiệp không được xóa bỏ hoặc cắt giảm các chế độ tiền lương khi người lao động làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, làm việc trong điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại; chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật đối với các chức danh nghề

nặng nhọc, độc hại và các chế độ khác theo quy định pháp luật lao động. Các khoản phụ cấp, trợ cấp, tiền thưởng do doanh nghiệp quy định thì tiếp tục thực hiện theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc trong quy chế của doanh nghiệp.

3. Đối với nội dung trả lương cho người lao động làm công việc hoặc chức danh đòi hỏi người lao động phải qua học nghề, đào tạo nghề cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu mà doanh nghiệp đang thực hiện trước thời điểm Nghị định số 74/2024/NĐ-CP có hiệu lực thi hành (từ ngày 01/7/2024) hoặc chức danh có điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm cao hơn ít nhất 5%; công việc hoặc chức danh có điều kiện lao động đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm cao hơn ít nhất 7% so với mức lương của công việc hoặc chức danh có độ phức tạp tương đương, làm việc trong điều kiện lao động bình thường thì tiếp tục thực hiện, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác theo quy định của pháp luật lao động.

4. Trước khi thực hiện điều chỉnh tiền lương cho người lao động theo mức lương tối thiểu mới, người sử dụng lao động phải trao đổi, thống nhất về các nội dung liên quan đến việc điều chỉnh lương với tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp; thực hiện việc điều chỉnh lương công khai, minh bạch, kịp thời, đúng quy định.

II. Thực hiện các quy định của pháp luật lao động; công tác an toàn, vệ sinh lao động

1. Lập sổ lao động

Doanh nghiệp có trách nhiệm lập, cập nhật, quản lý sổ lao động theo quy định tại Điều 3 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. Các loại báo cáo định kỳ

2.1. Báo cáo sử dụng lao động

Hàng năm doanh nghiệp có trách nhiệm thực hiện việc báo cáo định kỳ (06 tháng, cả năm) về tình hình sử dụng lao động theo thời gian, biểu mẫu, hình thức báo cáo được quy định tại khoản 2, khoản 3 Điều 4 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

2.2. Báo cáo tình hình tai nạn lao động

Hàng năm doanh nghiệp có trách nhiệm thực hiện việc báo cáo định kỳ (06 tháng, cả năm) về tình hình tai nạn lao động theo thời gian, biểu mẫu, hình thức báo cáo được quy định tại khoản 1 Điều 24 Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ (Phụ lục số XII).

2.3. Báo cáo tình hình thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động

Hàng năm doanh nghiệp có trách nhiệm thực hiện việc báo về tình hình thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động theo thời gian, biểu mẫu, hình thức

báo cáo được quy định tại Điều 10 Thông tư số 07/2016/TT-BLĐTBXH ngày 15/5/2016 của Bộ trưởng Bộ Lao động-TB&XH (Phụ lục II).

2.4. Báo cáo tình hình sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Đối với những doanh nghiệp có sử dụng lao động là người nước ngoài, hằng năm doanh nghiệp có trách nhiệm thực hiện việc báo cáo định kỳ (06 tháng, cả năm) về tình hình sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo thời gian quy định tại khoản 1 Điều 6 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính phủ; biểu mẫu theo Mẫu số 07/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định số 70/2023/NĐ-CP ngày 18/9/2023 của Chính phủ.

2.5. Báo cáo tình hình tiền lương, tiền thưởng

Trước ngày 20/12 hằng năm, doanh nghiệp có trách nhiệm tổng hợp tình hình trả lương, dự kiến thưởng Tết dương lịch, âm lịch; tình hình nợ lương, bảo hiểm xã hội; thực hiện các chính sách hỗ trợ người lao động gửi về Sở Lao động – TB&XH để tổng hợp, báo cáo.

3. Tuyển dụng, ký kết hợp đồng lao động

3.1. Tuyển dụng lao động

Doanh nghiệp xây dựng quy chế tuyển dụng lao động làm căn cứ tuyển dụng lao động đáp ứng nhu cầu sử dụng. Quy chế tuyển dụng phải có các nội dung cơ bản như: mục đích, yêu cầu; thẩm quyền, phương thức tuyển dụng; điều kiện, hồ sơ tham gia tuyển dụng; trách nhiệm của doanh nghiệp, người lao động... Trong trường hợp doanh nghiệp không xây dựng quy chế tuyển dụng riêng thì có thể quy định những nội dung liên quan đến việc tuyển dụng lao động trong Nội quy lao động của doanh nghiệp.

3.1. Ký kết hợp đồng lao động

Tất cả lao động được tuyển dụng vào làm việc tại doanh nghiệp phải được ký hợp đồng lao động. Việc ký hợp đồng lao động được thực hiện theo quy định tại Điều 3 Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành Thông tư 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.

Lưu ý: Khi ghi các nội dung trong hợp đồng lao động, đề nghị doanh nghiệp cần ghi chi tiết, cụ thể, không để trống nội dung được nêu trong hợp đồng; hợp đồng phải có chữ ký của các bên; lập đủ số bản, lưu trữ theo đúng quy định.

4. Xây dựng thang lương, bảng lương; quy chế trả lương

4.1. Xây dựng thang lương, bảng lương

Doanh nghiệp có trách nhiệm xây dựng thang lương, bảng lương theo quy định tại khoản 1 Điều 93 Bộ luật Lao động năm 2019.

4.2. Xây dựng Quy chế trả lương

Căn cứ theo các quy định của pháp luật lao động về trả lương cho người lao động; thang lương, bảng lương do doanh nghiệp ban hành; doanh nghiệp có trách nhiệm xây dựng Quy chế trả lương để trả lương cho người lao động theo đúng quy định của pháp luật, phù hợp với đặc điểm sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Trường hợp doanh nghiệp không xây dựng quy chế trả lương riêng thì những nội dung liên quan đến việc trả lương phải được quy định trong Nội quy lao động của doanh nghiệp.

5. Đối thoại, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể

5.1. Xây dựng quy chế dân chủ cơ sở

Những doanh nghiệp sử dụng từ 10 lao động trở nên có trách nhiệm ban hành quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc để thực hiện các nội dung quy định về đối thoại tại nơi làm việc và thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc quy định.

Khi xây dựng, sửa đổi, bổ sung quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có) và nhóm đại diện đối thoại của người lao động (nếu có) để hoàn thiện và ban hành. Đối với những góp ý của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và nhóm đại diện đối thoại của người lao động mà người sử dụng lao động không tiếp thu thì phải nêu rõ lý do.

Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc phải được phổ biến công khai tới người lao động.

Các quy định cụ thể về quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc thực hiện theo quy định tại mục 2 Chương 5 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

5.2. Tổ chức đối thoại tại nơi làm việc, hội nghị người lao động

Người sử dụng lao động có trách nhiệm phối hợp với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có) để tổ chức đối thoại tại nơi làm việc theo quy định tại khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động.

Các quy định cụ thể về quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc thực hiện theo quy định tại Điều 63 Bộ luật Lao động năm 2019; mục 1 Chương V và Điều 47 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

5.3. Xây dựng, thực hiện Thỏa ước lao động tập thể

- Xây dựng TULD tập thể

Hiện nay, pháp luật về lao động không bắt buộc doanh nghiệp phải xây dựng thỏa ước lao động. Tuy nhiên, để các chế độ của người lao động theo quy định của pháp luật do doanh nghiệp thực hiện có lợi hơn so với các quy định của pháp luật thì doanh nghiệp phối hợp với tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp tổ chức thương lượng để ký kết thỏa ước lao động.

- Thực hiện TULD tập thể

Sau khi thỏa ước lao động có hiệu lực thì các chế độ, chính sách đã được thỏa thuận trong TULD phải được các bên nghiêm túc thực hiện.

- *Gửi TULD tập thể*

Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày thỏa ước lao động tập thể được ký kết, người sử dụng lao động phải gửi 01 bản thỏa ước lao động tập thể đến Sở Lao động – TB&XH nơi đặt trụ sở chính.

Các quy định cụ thể về xây dựng, thực hiện Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp thực hiện theo quy định tại mục 3 Chương V Bộ luật Lao động năm 2019.

6. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

6.1. Xây dựng Nội quy lao động

Doanh nghiệp sử dụng từ 10 người lao động trở lên thì phải có nội quy lao động bằng văn bản, nếu sử dụng dưới 10 lao động thì không bắt buộc ban hành nội quy lao động bằng văn bản nhưng phải thỏa thuận nội dung về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất trong hợp đồng lao động.

Trước khi ban hành, sửa đổi, bổ sung nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Nội quy lao động phải được gửi đến từng đại diện người lao động tại cơ sở và thông báo đến toàn bộ người lao động, đồng thời niêm yết nội dung chính ở những nơi cần thiết tại nơi làm việc.

Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải nộp hồ sơ đăng ký nội quy lao động về Sở Lao động - TB&XH.

6.2. Xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

Việc xử lý kỷ luật lao động, xử lý bồi thường thiệt hại đối với người lao động có hành vi vi phạm kỷ luật lao động phải được thực hiện theo đúng trình tự, thủ tục; thời hiệu xử lý kỷ luật, bồi thường thiệt hại phải được đúng thời gian, mức độ thiệt hại theo quy định của pháp luật lao động và nội quy lao động của doanh nghiệp.

Các quy định cụ thể về xây dựng, thực hiện Nội quy lao động, xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất doanh nghiệp thực hiện theo quy định tại mục 1, 2 Chương VIII Bộ luật Lao động năm 2019; Chương VIII Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

7. Công tác an toàn, vệ sinh lao động

7.1. Thực hiện các quy định về phòng ngừa; đảm bảo an toàn, vệ sinh lao động, chăm sóc sức khỏe cho người lao động.

- *Bố trí bộ phận hoặc người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động*

Tùy theo ngành nghề, lĩnh vực sản xuất kinh doanh, nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, điều kiện lao động, quy mô lao động, doanh nghiệp có

trách nhiệm bố trí bộ phận hoặc người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động chuyên trách hoặc bán chuyên trách.

Các quy định cụ thể về bố trí bộ phận hoặc người làm công tác an toàn, vệ sinh lao động doanh nghiệp thực hiện theo quy định tại Điều 72 Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015, Điều 36 Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ.

- Bố trí lực lượng sơ cứu, cấp cứu tại nơi làm việc

Tùy theo ngành nghề, lĩnh vực sản xuất kinh doanh, nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, điều kiện lao động, quy mô lao động, doanh nghiệp có trách nhiệm bố trí bộ phận hoặc người làm công tác y tế chuyên trách hoặc bán chuyên trách. Trường hợp doanh nghiệp không bố trí được người làm công tác y tế hoặc không thành lập được bộ phận y tế thì phải ký hợp đồng với cơ sở khám bệnh, chữa bệnh đủ năng lực để thực hiện sơ cứu, cấp cứu khi có tai nạn lao động, trường hợp khẩn cấp ảnh hưởng đến sức khỏe người lao động cần được chăm sóc, điều trị. Hằng năm, doanh nghiệp phải tổ chức huấn luyện nghiệp vụ sơ cứu, cấp cứu cho lực lượng sơ cứu, cấp cứu do doanh nghiệp thành lập. Tổ chức khám sức khỏe cho người lao động khi người lao động trước khi chuyển sang làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hơn hoặc sau khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đã phục hồi sức khỏe, tiếp tục trở lại làm việc.

Các quy định cụ thể về bố trí lực lượng sơ cứu, cấp cứu tại nơi làm việc doanh nghiệp thực hiện theo quy định tại Điều 73 Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015, Điều 37 Nghị định số 39/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ.

- Huấn luyện An toàn lao động

Doanh nghiệp có trách nhiệm tổ chức huấn luyện, huấn luyện lại an toàn lao động cho tất cả người lao động làm việc tại doanh nghiệp. Người lao động sau khi được huấn luyện phải được cấp Giấy chứng nhận huấn luyện, Thẻ an toàn. Doanh nghiệp có trách nhiệm lập Sổ theo dõi cấp Giấy chứng nhận, chứng chỉ chứng nhận huấn luyện, Sổ theo dõi cấp Thẻ an toàn, sổ theo dõi người thuộc Nhóm 4 được huấn luyện An toàn, vệ sinh lao động. Báo cáo kết quả công tác huấn luyện An toàn lao động, vệ sinh lao động theo Mẫu số 05 Phụ lục II ban hành kèm theo Nghị định số 44/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ.

Các quy định cụ thể về huấn luyện An toàn lao động doanh nghiệp thực hiện theo quy định tại Chương II Nghị định số 44/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ.

- Trang cấp phương tiện bảo vệ cá nhân

Doanh nghiệp có trách nhiệm trang cấp, sử dụng, bảo quản phương tiện bảo vệ cá nhân theo quy định tại Thông tư số 22/2023/TT-BLĐTBXH ngày 30/11/2023 của Bộ trưởng Bộ Lao động – TB&XH.

- Lập hồ sơ vệ sinh môi trường lao động

Doanh nghiệp có trách nhiệm thực hiện quan trắc môi trường lao động để xác định yếu tố có hại đến sức khỏe của người lao động. Kết quả quan trắc môi trường lao động phải được thể hiện trong Hồ sơ vệ sinh lao động do doanh nghiệp lập.

Các quy định cụ thể về trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc lập hồ sơ vệ sinh môi trường lao động, kế hoạch quan trắc môi trường lao động thực hiện theo quy định tại mục 2 Chương IV Nghị định số 44/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ.

7.2. Quản lý, sử dụng các máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động

- Lập danh mục máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động

Doanh nghiệp căn cứ vào danh mục máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động quy định tại Thông tư số 36/2019/TT-BLĐTBXH ngày 30/12/2019 của Bộ trưởng Bộ Lao động – TB&XH để đối chiếu với các loại máy móc, thiết bị, vật tư do doanh nghiệp hiện đang sử dụng, quản lý để lập danh mục máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động cần phải theo dõi.

- Kiểm định, khai báo việc sử dụng máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động

Các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động phải có hồ sơ kỹ thuật và phải được kiểm định trước khi đưa vào sử dụng hoặc kiểm định định kỳ trong quá trình sử dụng; lưu trữ hồ sơ kỹ thuật của máy, thiết bị, vật tư và kết quả kiểm định đầy đủ. Khai báo việc sử dụng máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, vệ sinh lao động theo đúng quy định.

Các quy định cụ thể về trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc sử dụng các máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động thực hiện theo quy định tại Điều 16 Chương II Nghị định số 44/2016/NĐ-CP ngày 15/5/2016 của Chính phủ và quy định tại khoản 2 Điều 3 Nghị định số 04/2023/NĐ-CP ngày 13/2/2023 của Chính phủ.

Về “Mẫu công văn khai báo sử dụng máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động” theo quy định tại khoản 7 Điều 16 Chương II Nghị định số 44/2016/NĐ-CP được thay thế bằng “Mẫu công văn khai báo sử dụng máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động”, mẫu số 04 Phụ lục II ban hành kèm theo Nghị định số 04/2023/NĐ-CP ngày 13/2/2023 của Chính phủ.

- Đảm bảo an toàn trong quá trình sử dụng máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động

Tại những nơi lắp đặt, sử dụng, lưu trữ máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, doanh nghiệp phải lắp đặt các biển hiệu cảnh

báo, bảng chỉ dẫn nguy hiểm và đặt ở những vị trí dễ đọc, dễ thấy để người lao động được biết, chủ động phòng tránh. Xây dựng quy trình sử dụng, bảo quản và thường xuyên yêu cầu người lao động phải thực hiện đúng các quy trình sử dụng, vận hành, bảo quản trong quá trình làm việc.

8. Thực hiện các quy định về người nước ngoài làm việc tại Việt Nam

Doanh nghiệp sử dụng lao động là người nước ngoài thực hiện các quy định về sử dụng, quản lý người nước ngoài như: xác định nhu cầu, lập hồ sơ đề nghị cấp Giấy phép lao động, báo cáo tình hình sử dụng...theo quy định tại 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 và Nghị định số 70/2023/NĐ-CP ngày 18/9/2023 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 152/2020/NĐ-CP.

Các nội dung nêu trên là những nội dung cơ bản liên quan đến việc thực hiện pháp luật lao động của doanh nghiệp, là những nội dung được đưa vào Đề cương thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật lao động tại doanh nghiệp hằng năm của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội; do vậy, Sở đề nghị các doanh nghiệp cần nghiên cứu kỹ các nội dung được nêu tại Phần II của Công văn này để thực hiện, đặc biệt là các nội dung cụ thể được nêu tại các Nghị định, Thông tư do Chính phủ, Bộ trưởng Bộ Lao động-TB&XH ban hành. Những doanh nghiệp không thực hiện đầy đủ những nội dung nêu tại Phần II Công văn này, khi Sở đi kiểm tra, thanh tra phát hiện sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính theo quy định tại Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Ngoài những nội dung nêu tại Phần II Công văn này đề nghị các doanh nghiệp thực hiện các nội dung khác có liên quan theo quy định của pháp luật về lao động.

Lưu ý: Hiện nay, Sở Lao động – TB&XH đã sử dụng phần mềm để tiếp nhận báo cáo tình hình an toàn, vệ sinh lao động, báo cáo tai nạn lao động; do vậy, khi thực hiện các loại báo cáo này các doanh nghiệp có thể đăng nhập theo địa chỉ: <https://atvsld.daknong.gov.vn>. Khi thực hiện báo cáo qua địa chỉ trên, nếu gặp khó khăn, vướng mắc các doanh nghiệp liên hệ về Sở Lao động – TB&XH (qua đồng chí Lê Hồng Sơn, điện thoại 0934855886) để được hướng dẫn. Ngoài ra, khi gửi báo cáo về Sở đề nghị các doanh nghiệp cung cấp tên, số điện thoại của người lao động được giao phụ trách công tác lao động tại doanh nghiệp để làm đầu mối trong liên hệ, trao đổi công việc.

Trong quá trình thực hiện những nội dung nêu trên và các nội dung về pháp luật lao động khác nếu phát sinh khó khăn, vướng mắc đề nghị các doanh nghiệp có văn bản gửi về Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Đắk Nông để được hướng dẫn, trả lời.

Nhận được Công văn này đề nghị các doanh nghiệp nghiêm túc thực hiện./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- UBND tỉnh (để báo cáo);
- LĐLĐ tỉnh; Ban QLCKCN tỉnh (p/h) ;
- Bảo hiểm xã hội tỉnh;
- P. LĐTB&XH huyện, tp (thực hiện);
- Ban Giám đốc Sở;
- Thanh tra Sở (p/h thực hiện);
- Trang TTĐT Sở ;
- Lưu: VT, LĐVL&GDNN (Đ).

**KT. GIÁM ĐỐC
PHÓ GIÁM ĐỐC**

Hoàng Việt Nam