

TIN TIÊU ĐIỂM:

Lao động
Nghỉ ốm từ 14 ngày trở lên không phải đóng Bảo hiểm thất nghiệp

Theo Nghị định số 28/2015/NĐ-CP ngày 12/03/2015 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp (BHTN), người sử dụng lao động phải lập và nộp hồ sơ tham gia BHTN cho người lao động trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc của người lao động có hiệu lực

Trường hợp người lao động đã giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng trước ngày 01/01/2015, đang thực hiện hợp đồng thì người sử dụng lao động phải tham gia BHTN cho những lao động này nếu thời hạn kết thúc hợp đồng còn ít nhất 03 tháng trở lên.

Với những lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản hoặc ốm đau từ 14 ngày trở lên, chỉ hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội mà không hưởng lương tháng, đang tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc đã giao kết, sẽ không phải tham gia BHTN trong thời gian nghỉ này.

Về hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề để duy trì việc làm cho người lao động, Nghị định quy định, mức hỗ trợ tối đa 01 triệu đồng/người/tháng; căn cứ theo thời gian học thực tế nhưng không quá 06 tháng.

Để được hỗ trợ, người sử dụng lao động phải đóng đủ BHTN liên tục từ 12 tháng trở lên; gặp khó khăn do suy giảm kinh tế hoặc vì lý do bất khả kháng buộc phải thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ sản xuất, kinh doanh và dẫn đến nguy cơ phải cắt giảm số lao động hiện có từ 30% hoặc từ 50 lao động trở lên (trường hợp sử dụng từ 300 lao động trở xuống) và từ 100 lao động trở lên (trường hợp sử dụng trên 300 lao động), không kể lao động có hợp đồng dưới 03 tháng...

Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/05/2015.

Đầu tư Ưu đãi 5 % tài chính đối với nhà đầu tư

Ngày 17/03/2015, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 30/2015/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Đấu thầu về lựa chọn nhà đầu tư, trong đó đáng chú ý là nội dung về những ưu đãi đối với nhà đầu tư thực hiện dự án theo hình thức đối tác công - tư (dự án PPP) có báo cáo, nghiên cứu khả thi, đề xuất dự án được phê duyệt

Cụ thể, trong trường hợp áp dụng phương pháp giá dịch vụ, nhà đầu tư không thuộc đối tượng ưu đãi phải cộng thêm một khoản tiền bằng 5% giá dịch vụ vào giá dịch vụ của nhà đầu tư đó để so sánh, xếp hạng; trường hợp áp dụng phương pháp vốn góp của Nhà nước, nhà đầu tư không thuộc đối tượng ưu đãi phải cộng thêm một khoản tiền bằng 5% phần đề xuất vốn góp của Nhà nước vào phần vốn góp của Nhà nước mà nhà đầu tư đó đề xuất để so sánh, xếp hạng.

Tương tự, trường hợp áp dụng phương pháp lợi ích xã hội, lợi ích Nhà nước thì nhà đầu tư thuộc đối tượng ưu đãi được cộng thêm một khoản tiền bằng 5% phần nộp ngân sách Nhà nước vào phần nộp ngân sách Nhà nước mà nhà đầu tư đó so sánh, xếp hạng; trường hợp áp dụng phương pháp kết hợp, nhà đầu tư được hưởng ưu đãi theo tỷ trọng của phương pháp kết hợp nhưng tổng giá trị ưu đãi không vượt quá 5%.

Ngoài nội dung nêu trên, Nghị định này cũng quy định cụ thể về chi phí trong lựa chọn nhà đầu tư. Trong đó, đối với đấu thầu trong nước, mức giá bán hồ sơ mời thầu tối đa là 20 triệu đồng/bộ, hồ sơ mời sơ tuyển tối đa là 05 triệu đồng/bộ; đối với đấu thầu quốc tế, các mức giá này tương ứng là 30 triệu đồng/bộ và 10 triệu đồng/bộ. Chi phí lập hồ sơ mời sơ tuyển; thẩm định hồ sơ mời sơ tuyển; đánh giá hồ sơ mời sơ tuyển và thẩm định kết quả sơ tuyển lần lượt tối đa là 100 triệu đồng; 50 triệu đồng; 100 triệu đồng và 50 triệu đồng...

Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 05/05/2015.

NHẬN ĐỊNH VỀ CHÍNH SÁCH VÀ PHÁP LUẬT:

Với mong muốn nghiên cứu những kiến thức quản lý, vận hành doanh nghiệp nhằm hỗ trợ khách hàng ngày một tốt hơn, tại số này, NHQuang & Associates gửi đến Quý vị một số tìm hiểu về mô hình quản trị trong doanh nghiệp và nhận thức về vấn đề pháp lý cần thiết để hỗ trợ cho các mô hình quản trị doanh nghiệp.

Thuật ngữ “quản trị công ty hay quản trị doanh nghiệp” ngày càng trở nên phổ biến trong hoạt động điều hành của các doanh nghiệp tại Việt Nam. Thực tế cho thấy quản trị doanh nghiệp tốt sẽ giúp cho các doanh nghiệp tạo ra lợi nhuận vững chắc, tăng cường khả năng phát triển và huy động các nguồn lực cho hoạt động của mình. Bên cạnh đó, quản trị doanh nghiệp tốt còn giúp các doanh nghiệp tạo dựng uy tín, thu hút được đội ngũ lao động tốt và gắn bó với doanh nghiệp. Trong phạm vi bài viết này, chúng tôi gửi đến Quý vị một số phân tích, nhận định liên quan đến các ý tưởng quản trị doanh nghiệp và việc ứng dụng trong hoạt động của doanh nghiệp từ góc nhìn của một đơn vị hành nghề tư vấn pháp luật.

1. Xây dựng triết lý của công ty

Triết lý hay tầm nhìn, sứ mệnh của công ty quyết định giá trị của công ty, thể hiện mục tiêu mà công ty theo đuổi. Việc xác định triết lý hoạt động đòi hỏi các công ty phải có sự nhìn nhận nghiêm túc đối với hoạt động của mình. Thực tế cho thấy việc xây dựng và kiên trì theo đuổi đến cùng triết lý hoạt động của công ty không phải là điều dễ dàng song nếu thực hiện được sẽ tạo nên giá trị và sự thành công của doanh nghiệp. Với Toyota, một hãng sản xuất xe ô tô tại Nhật Bản, Công ty này đã xây dựng và thực hiện được triết lý hoạt động của mình. Toyota xác định: *đem lại sự hài lòng cho khách hàng, xây dựng lòng tin ở nhân viên và giúp đỡ cộng đồng, xã hội.* Chính chất lượng, văn hóa và trách nhiệm của công ty đã

trở thành nền tảng vững chắc, góp phần tạo nên sự thành công của Công ty Toyota.

Tại Việt Nam hiện nay, ngày càng nhiều doanh nghiệp quan tâm tới việc xác định triết lý hay tầm nhìn, sứ mệnh của các doanh nghiệp. Về lý thuyết, Điều lệ - với vai trò là bản “Hiến pháp” của doanh nghiệp – nên là văn bản ghi nhận tầm nhìn, sứ mệnh của doanh nghiệp ngay từ khi doanh nghiệp đó được thành lập. Tuy nhiên, trên thực tế, do nhiều nguyên nhân khác nhau, tầm nhìn, sứ mệnh của các doanh nghiệp hiện nay thường được thể hiện trong các văn bản nội bộ như quy chế quản lý công ty và/hoặc được đưa lên phương tiện truyền thông (như website của công ty) hay sử dụng để đào tạo nhân viên của Công ty. Như vậy, tầm nhìn và sứ mệnh của công ty đã trở thành thông điệp, đồng thời là cam kết mà doanh nghiệp gửi tới khách hàng. Đây là một trong những lý do mà chúng tôi (NHQuang&Công sự) thường dồn nhiều công sức và tâm huyết để cùng khách hàng xây dựng bản Điều lệ của công ty cho phù hợp với triết lý hoạt động và phát triển.

2. Xây dựng thói quen “biết dừng lại đúng lúc” để giải quyết vấn đề nhằm đạt chất lượng tốt ngay từ ban đầu

Trong hoạt động sản xuất hàng hóa, cung ứng dịch vụ, thông thường các doanh nghiệp sẽ tập trung vào hoạt động sản xuất hay quy trình tạo ra sản phẩm và rất ít khi dừng lại để có cơ hội phát hiện và giải quyết các vấn đề. Do đó,

trên thực tế, đến khi các vấn đề được phát hiện thì doanh nghiệp thường buộc phải dừng hoạt động để sửa lỗi và gặp rất nhiều khó khăn trong việc xác định nguyên nhân gây lỗi do các vấn đề này không được phát hiện ra ngay từ đầu.

Ý tưởng xây dựng thói quen *biết dừng lại đúng lúc* để giải quyết vấn đề để đạt đến chất lượng tốt trong hoạt động sản xuất, cung ứng dịch vụ không phải là một ý tưởng mới nhưng việc áp dụng lại không dễ dàng. Hiện nay, ý tưởng này được áp dụng rất nhiều tại các doanh nghiệp Nhật Bản. Trong tiếng Nhật, nguyên tắc dừng chu trình sản xuất để xây dựng chất lượng được gọi là “Jidoka” (tự kiểm lỗi). Theo nguyên tắc này, việc tìm ra sai, hỏng và xử lý vấn đề ngay khi xuất hiện phải luôn được thực hiện. Và để hỗ trợ cho hoạt động kiểm lỗi và xử lý lỗi, một hệ thống báo lỗi được sử dụng tại các doanh nghiệp. Ví dụ với Toyota, hệ thống báo lỗi tại công ty này là một hệ thống đèn báo lỗi đơn giản gọi là “adon”. Theo đó, khi có sai sót, đèn báo hiệu sẽ được bật lên bởi nhân viên phát hiện ra lỗi trong quy trình sản xuất. Trước sai sót được phát hiện, tất cả nhân viên làm việc trong chu trình sản xuất đó sẽ cùng nhau cố gắng giải quyết lỗi. Một ý tưởng rất hay là để biết nguyên nhân gốc gây ra lỗi nằm ở đâu, Toyota sử dụng thêm công cụ đặt câu hỏi “tại sao” 5 lần. Theo công cụ này, trước mỗi vấn đề được đặt ra, chúng ta sẽ đặt ra và trả lời câu hỏi “tại sao” đầu tiên. Sau khi có câu trả lời, chúng ta tiếp tục đặt câu hỏi “tại sao” thứ hai cho

chính câu trả lời này, rằng vì sao chúng ta lại có câu trả lời như vậy. Sau khi đặt và trả lời câu hỏi “tại sao” năm lần, nguyên nhân gốc được làm rõ, từ đó, giải quyết triệt để vấn đề.

Liên quan đến hệ thống báo lỗi, trên thực tế, hoạt động phát hiện lỗi trong môi trường cung ứng dịch vụ không thể thực hiện theo mô hình lắp đặt các đèn báo lỗi hay treo biển báo được. Trong trường hợp này, danh mục kiểm tra và bộ tiêu chuẩn sẽ giúp cho các doanh nghiệp hoạt động trong mảng dịch vụ phát hiện và kiểm soát lỗi trong quá trình cung cấp dịch vụ. Phần “Thực hiện chuẩn hóa các nghiệp vụ” dưới đây sẽ làm rõ hơn vai trò của các bộ tiêu chuẩn trong doanh nghiệp.

3. Thực hiện chuẩn hoá các nghiệp vụ
Hoạt động chuẩn hóa nghiệp vụ hay lập ra các Bảng hướng dẫn công việc chuẩn (“Bảng nghiệp vụ chuẩn/Bộ tiêu chuẩn”) có vai trò chỉ ra các yêu cầu mà nhân viên cần thực hiện. Ý tưởng này giúp các nhân viên có thể kiểm tra được các công việc của mình đang ở trong tình trạng như thế nào.

Vì tinh thần của Bộ tiêu chuẩn là giúp các nhân viên thực hiện đúng các nghiệp vụ chuẩn nhất nên khi xảy ra lỗi câu hỏi đầu tiên sẽ là “*Công việc có được thực hiện đúng theo Bộ tiêu chuẩn hay không?*”. Theo đó, chuẩn hóa nghiệp vụ tạo ra chất lượng hoạt động của công ty. Đồng thời, với việc mọi người đã nắm rõ và thực hành tốt sự chuẩn hóa, công ty có nhiều cơ hội để tiếp tục cải tiến hoạt động.

Như vậy, việc xây dựng một Bộ tiêu chuẩn có nhiều ý nghĩa trong hoạt động của doanh nghiệp. Tuy nhiên, vấn đề đặt ra là chuẩn hóa nghiệp vụ có phải đơn giản là lập ra các bước chuẩn để yêu cầu các nhân viên phải tuân thủ hay không? Và bằng cách nào để xây dựng một Bộ tiêu chuẩn cho Công ty? Tại bài viết này, chúng tôi xin chia sẻ ý tưởng xây dựng Bộ tiêu chuẩn theo mô hình khuyến khích nhân viên xây dựng và thực hiện để giải đáp vấn đề này như sau:

Ý tưởng xây dựng một Bộ tiêu chuẩn từ dưới lên là việc thực hiện sự chuẩn hóa bắt nguồn từ chính hoạt động của nhân viên. Nhân viên có vai trò chủ chốt trong việc hình thành nên các tiêu chuẩn nghiệp vụ được ghi nhận trong các tài liệu nội bộ, quy định về các nghiệp vụ chuẩn, quy trình chuẩn (Bảng nghiệp vụ chuẩn) của cả công ty. Theo ý tưởng này, Bộ tiêu chuẩn sẽ được xây dựng và thực hiện theo các bước sau: (1) thu thập thông tin về những cách làm việc tốt nhất từ nhân viên, (2) áp dụng tùy biến về những kỹ năng khác nhau, cũng như định hướng cho sự cải tiến linh hoạt các hoạt động của công ty, và (3) hỗ trợ nhân viên kiểm soát công việc của họ.

Do Bộ tiêu chuẩn xuất phát từ hoạt động của nhân viên nên sẽ tạo ra nhiều kết quả tích cực hơn so với việc xây dựng Bộ tiêu chuẩn xuất phát từ ý muốn và quan sát thực tế của nhà lãnh đạo công ty. Việc lãnh đạo công ty tự mình xây dựng và buộc các nhân viên tuân thủ mặc dù

mang đến một số kết quả tích cực khi nhân viên thực hiện chuẩn các công việc và hạn chế tối đa các sai sót trong nghiệp vụ, nhưng cũng có không ít các hậu quả không tốt như: tạo ra tác phong làm việc quan liêu, cơ cấu tổ chức cấp bậc nặng nề, đòi hỏi phải luôn kiểm soát từ trên xuống, cần có nhiều văn bản và thủ tục nội bộ để kiểm soát lỗi, tạo ra tâm lý chống đối từ nhân viên...

Như vậy, với nhiệm vụ chủ chốt của việc tiêu chuẩn hoá là phải đạt được sự cân bằng giữa việc cung cấp cho nhân viên các quy trình phải tuân theo và việc tạo ra sự tự do để đổi mới và sáng tạo (hay cải tiến), theo ý tưởng xây dựng Bộ tiêu chuẩn xuất phát từ hoạt động của nhân viên thì: Bộ tiêu chuẩn cần phải đủ cụ thể để có những hướng dẫn hữu ích nhưng cũng phải đủ khái quát hoá để chừa chỗ trống cho sự linh hoạt và nhân viên thực hiện nghiệp vụ phải biết cải tiến các tiêu chuẩn. Các hệ thống tiêu chuẩn là biểu mẫu để tiếp tục cải tiến thêm chứ không phải là những hướng dẫn phải tuân thủ.

Nhiều doanh nghiệp tại Việt Nam hiện nay đang tiến hành quá trình chuẩn hóa các hoạt động nội bộ bằng cách đưa ra các quy chế quản lý nội bộ nói chung cho toàn bộ công ty và quy chế hoạt động cho từng phòng ban nói riêng. Để đảm bảo các quy chế quản lý hay quy chế hoạt động được tuân thủ, hoạt động kiểm soát tuân thủ nội bộ cũng đang trở thành một vấn đề được các doanh nghiệp quan tâm. Nhưng cách thức xây dựng như thế

nào thì cũng chưa được nhiều doanh nghiệp chú ý. Có những doanh nghiệp thì người lãnh đạo ban hành Bộ tiêu chuẩn và gửi tới nhân viên góp ý; có doanh nghiệp thì lãnh đạo đã giao cho nhân viên tự xây dựng tiêu chuẩn trước; có doanh nghiệp thì lãnh đạo và nhân viên cùng xây dựng tiêu chuẩn.

Yếu tố con người là đặc biệt quan trọng trong việc đảm bảo tuân thủ nội bộ. Các doanh nghiệp cần lưu tâm tới việc chuẩn hóa quy trình ngay từ khi ký kết hợp đồng lao động với người lao động; đồng thời

quy định rõ về quyền và nghĩa vụ của các chức danh quản lý trong công ty trong Điều lệ, hợp đồng lao động và các văn bản khác có liên quan. Luật Doanh nghiệp 2014 sắp tới sẽ có hiệu lực (01/07/2015), đây sẽ là cơ hội để các doanh nghiệp rà soát lại một lần nữa các quy định trong Điều lệ; xây dựng mới hoặc sửa đổi, bổ sung và chuẩn hóa nghiệp vụ của các bộ phận trong hoạt động của doanh nghiệp. Nếu làm được như vậy, hoạt động quản lý của doanh nghiệp sẽ thay đổi và phát triển./.

***Lưu ý:** Tất cả các ý kiến, nhận định và quy định được trích dẫn trong bài viết chỉ mang tính tham khảo nên không được coi đó là ý kiến pháp lý chính thức để vận dụng vào các trường hợp cụ thể. Bên cạnh đó, văn bản pháp luật được dẫn chiếu có thể đã hết hiệu lực hoặc đã được sửa đổi, bổ sung tại thời điểm Quý khách hàng tham khảo bài viết cho các tình huống phát sinh trên thực tế. Do vậy, để có được ý kiến pháp lý cho từng trường hợp một cách chính xác nhất, Quý khách hàng vui lòng liên hệ trực tiếp với chúng tôi.*

**DANH MỤC VĂN BẢN MỚI BAN HÀNH TỪ NGÀY
18/03/2015 ĐẾN NGÀY 24/03/2015**

STT	Tên văn bản	Ngày ban hành
1.	Thông tư 32/2015/TT-BTC của Bộ Tài chính về việc hướng dẫn xác định nhu cầu, nguồn và phương thức chi thực hiện điều chỉnh tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và người hưởng lương trong lực lượng vũ trang có hệ số lương từ 2,34 trở xuống theo Nghị định 17/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Chính phủ; điều chỉnh trợ cấp đối với cán bộ xã đã nghỉ việc theo Nghị định 09/2015/NĐ-CP ngày 22/01/2015 của Chính phủ	17/03/2015
2.	Nghị định 28/2015/NĐ-CP của Chính phủ về việc quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp	12/03/2015
3.	Nghị định 30/2015/NĐ-CP của Chính phủ về việc quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Đấu thầu về lựa chọn nhà đầu tư	17/03/2015
4.	Thông tư 12/2015/TT-BNNPTNT của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn về việc hướng dẫn kiểm tra an toàn thực phẩm hàng hóa có nguồn gốc thực vật nhập khẩu	16/03/2015
5.	Công văn 1268/BGDĐT-GDTrH của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc tổ chức ôn thi trung học phổ thông quốc gia năm 2015	18/03/2015
6.	Quyết định 368/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động của Trường Đại học Kinh tế Quốc dân giai đoạn 2015-2017	17/03/2015
7.	Công văn 1258/BGDĐT-GDTrH của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc không thi tuyển sinh vào lớp 6	17/03/2015
8.	Thông tư 03/2015/TT-BNV của Bộ Nội vụ về việc sửa đổi, bổ sung Điều 9 Thông tư 13/2010/TT-BNV ngày 30/12/2010 của Bộ Nội vụ quy định chi tiết một số điều về tuyển dụng và nâng ngạch công chức của Nghị định 24/2010/NĐ-CP ngày 15/03/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức	10/03/2015
9.	Quyết định 343/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển hành lang kinh tế Lạng Sơn - Hà Nội - Thành phố Hồ Chí Minh - Mộc Bài đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030 (Tham gia hành lang Xuyên Á Nam Ninh - Singapore)	13/03/2015
10.	Nghị định 29/2015/NĐ-CP của Chính phủ về việc quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Công chứng	15/03/2015