

UBND THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN
DỊCH VỤ CÔNG ÍCH HUYỆN NHÀ BÈ

**QUY CHẾ
ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG
CHUYÊN MÔN NGHIỆP VỤ**

(Ban hành theo Quyết định số 36/QĐ-GĐ-CTY ngày 22/3/2011
của Giám đốc Công ty TNHH một thành viên
Dịch vụ công ích huyện Nhà Bè)

Tháng 3 năm 2011

Số: 36 /QĐ- GD -CTY

Huyện Nhà Bè, ngày 22 tháng 03 năm 2011

QUYẾT ĐỊNH

V/v Ban hành Quy chế Đào tạo- bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ, công nhân viên Công ty TNHH một thành viên dịch vụ công ích huyện Nhà bè

GIÁM ĐỐC CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN DỊCH VỤ CÔNG ÍCH HUYỆN NHÀ BÈ

- Căn cứ Nghị định số 25/2010/NĐ-CP ngày 19 tháng 3 năm 2010 của Chính phủ về chuyển đổi Công ty Nhà nước thành Công ty TNHH Một Thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu.

- Căn cứ Quyết định số 2771/QĐ-UBND ngày 25 tháng 6 năm 2010 của UBND thành phố Hồ Chí Minh về việc phê duyệt Đề án chuyển đổi Công ty Dịch vụ công ích Nhà Bè thành Công ty TNHH một thành viên Dịch vụ công ích Huyện Nhà Bè;

- Căn cứ Quy chế Tổ chức và hoạt động Công ty TNHH một thành viên Dịch vụ Công ích huyện Nhà Bè được ban hành theo Quyết định số 128/QĐ-HĐTV-CTY ngày 21/12/2010 của Chủ tịch Hội đồng thành viên Công ty;

- Theo đề nghị của Phó Giám đốc phụ trách Tổ chức - Hành chính - Quản trị.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Quy chế Đào tạo - bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ, công nhân viên Công ty TNHH một thành viên Dịch vụ công ích huyện Nhà bè.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký.

Điều 3. Ban giám đốc; Trưởng, các Phòng, Ban chuyên môn, các Đội và cán bộ, công nhân viên thuộc sự quản lý của Công ty chịu trách nhiệm thi hành quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như điều 3;
- CT.HĐTV Công ty "báo cáo";
- Bí thư Đảng bộ "báo cáo";
- Lưu VT.



GIÁM ĐỐC

Trần Phước Thành

QUY CHẾ
ĐÀO TẠO - BỒI DƯỠNG CHUYÊN MÔN, NGHIỆP VỤ
CHO CÁN BỘ, CÔNG NHÂN VIÊN CÔNG TY TNHH
MỘT THÀNH VIÊN DỊCH VỤ CÔNG ÍCH HUYỆN NHÀ BÈ
(Ban hành kèm theo Quyết định số: 36 /QĐ - GD - CTY
Ngày 22 tháng 3 năm 2011 của Giám đốc Công ty)

CHƯƠNG I
MỤC TIÊU, ĐỐI TƯỢNG, NGUYÊN TẮC ĐÀO TẠO

Điều 1. Mục tiêu đào tạo

- Đào tạo, bồi dưỡng thêm kiến thức về lý luận chính trị; kỹ năng quản lý doanh nghiệp, chuyên môn nghiệp vụ và kiến thức khác;
- Xây dựng đội ngũ cán bộ công nhân viên có trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ, có trình độ quản lý tốt, có phẩm chất đạo đức, phục vụ lợi ích của doanh nghiệp, nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp;
- Tạo nguồn cán bộ; thu hút lao động quản lý, sản xuất kinh doanh giỏi, tâm huyết cho Doanh nghiệp trong những năm tiếp theo;
- Quản lý, sử dụng nguồn nhân lực sau đào tạo.

Điều 2. Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng

- Là cán bộ công nhân viên của Công ty làm việc theo hợp đồng lao động được Chủ tịch Hội đồng thành viên hoặc Giám đốc Công ty ra quyết định cử đi học gồm:
 - + Các cán bộ từ nguồn đang giữ các chức danh chủ tịch HĐQT, giám đốc, phó giám đốc; trưởng, phó phòng, ban, đội; và các chức danh tương đương;
 - + Các cán bộ, nhân viên được qui hoạch cho các chức danh quản lý doanh nghiệp;
 - + Đào tạo bồi dưỡng nâng cao, hoàn thiện trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ công nhân viên trong các vị trí quan trọng như quản trị, tài chính, quản lý kỹ thuật công trình, chuyên viên kinh tế, kỹ thuật, hành chính nhân sự ...

Điều 3. Nguyên tắc xét cử đi đào tạo, bồi dưỡng

- Việc xét cử đi đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ công nhân viên phải căn cứ vào tiêu chuẩn của từng chức vụ, tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn từng ngạch, chức danh cán bộ;

- Nằm trong quy hoạch nguồn nhân lực phát triển đã được phê duyệt;

- Bộ máy quản lý của Doanh nghiệp đòi hỏi phải có những cán bộ có trình độ chuyên môn, lý luận phù hợp để xét đề nghị bổ nhiệm;

- Một số chức danh cần phải chuyên môn hóa để đảm nhiệm chức năng nhiệm vụ;

- Số lượng xét đào tạo, bồi dưỡng hàng năm tùy thuộc vào yêu cầu, chức năng nhiệm vụ và điều kiện của doanh nghiệp;

- Đảm bảo công khai, minh bạch, hiệu quả.

CHƯƠNG II

HỘI ĐỒNG XÉT ĐÀO TẠO, NỘI DUNG VÀ CÁC LOẠI HÌNH ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG

Điều 4. Hội đồng xét đào tạo, bồi dưỡng và quy trình xét đào tạo, bồi dưỡng

* Hội đồng xét đào tạo, bồi dưỡng do Giám đốc Công ty ra quyết định thành lập. Cơ cấu Hội đồng gồm có:

- Giám đốc Công ty là chủ tịch Hội đồng;

- Bí thư Đảng ủy là phó chủ tịch Hội đồng;

- Phó giám đốc phụ trách TC-HC-QT là ủy viên;

- Đại diện lãnh đạo tổ chức công đoàn Công ty là ủy viên;

- Kế toán trưởng Công ty là ủy viên;

- Trưởng Phòng, Ban, Đội, đơn vị của người được cử đi đào tạo là ủy viên;

- Người phụ trách công tác đào tạo, bồi dưỡng CB.CNV của Phòng TC-HC-QT là ủy viên kiêm thư ký.

Nhiệm vụ của Hội đồng là xem xét nhu cầu cần đào tạo, quyết định cử đi đào tạo, bồi dưỡng; nội dung, chương trình, loại hình đào tạo và các vấn đề khác theo qui chế này.

Điều 5. Hồ sơ cán bộ, công nhân viên được Doanh nghiệp xét cho đi đào tạo, bồi dưỡng gồm:

- Thông báo tuyển sinh của cơ sở đào tạo;

- Đơn xin đi đào tạo (nếu có);

- Đề xuất của các Phòng, Ban, đơn vị có CB.CNV cần cử đi đào tạo;

- Bảng tổng hợp mức độ hoàn thành công việc theo kết quả bình xét hàng năm;

- Biên bản của Hội đồng xét đào tạo;

- Quyết định của người có thẩm quyền về việc cử CB.CNV đi đào tạo.

- Hợp đồng đào tạo ký giữa Giám đốc và người được đào tạo (quy định về thời gian yêu cầu phục vụ sau khi đào tạo; các chế độ của người được cử đi đào tạo được hưởng ...)

Điều 6. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng

Nội dung đào tạo gồm: Kiến thức chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý hành chính, quản lý doanh nghiệp, ... phục vụ cho hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty.

Điều 7. Các loại hình đào tạo

- Đào tạo dài hạn: Đại học, lý luận chính trị, quản lý nhà nước; trường hợp đào tạo sau đại học phải phù hợp với kế hoạch sử dụng nguồn nhân lực theo hạng doanh nghiệp.

- Đào tạo trung, ngắn hạn: Trung cấp, cấp chứng chỉ hành nghề, tập huấn, đào tạo lại, đào tạo nâng cao, phải phù hợp với kế hoạch sử dụng nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

Điều 8. Điều kiện và tiêu chuẩn đào tạo

a) Đào tạo sau đại học

- Cán bộ nhân viên có thời gian làm việc liên tục trong Doanh nghiệp từ 05 năm trở lên.

- Tuổi đời không quá 40.

- Mức độ hoàn thành công việc liên tục trong 03 năm liên tiếp đạt từ lao động tiên tiến trở lên, theo kết quả bình xét hàng năm.

- Ngành nghề đào tạo phù hợp với chuyên môn Công ty cần.

b) Đào tạo đại học

- Cán bộ nhân viên có thời gian làm việc liên tục trong Doanh nghiệp từ 03 năm trở lên.

- Tuổi đời không quá 40

- Mức độ hoàn thành công việc liên tục trong 03 năm liên tiếp đạt từ lao động tiên tiến trở lên, theo kết quả bình xét hàng năm.

- Ngành nghề đào tạo phù hợp với chuyên môn và công việc Công ty đang giao.

- Công ty chỉ xét đưa đi đào tạo bằng đại học thứ 2 là cử nhân chính trị, quản lý nhà nước, một số ngành khác Công ty đang thiếu, khi cán bộ, nhân viên đã có một bằng đại học chuyên môn.

c) Đào tạo trung cấp

Tùy thuộc vào tình hình thực tế của Doanh nghiệp để xét:

- Có thời gian làm việc liên tục trong Doanh nghiệp từ 02 năm trở lên.

- Tuổi đời dưới 40.

- Mức độ hoàn thành công việc liên tục trong 02 năm liên tiếp đạt từ lao động tiên tiến trở lên, theo kết quả bình xét hàng năm.

d) Đào tạo ngắn hạn

Tùy thuộc vào tình hình thực tế của Doanh nghiệp và yêu cầu công việc của các Phòng, Ban, Đơn vị để xét.

CHƯƠNG III

QUYỀN LỢI - TRÁCH NHIỆM - NGHĨA VỤ

CỦA NGƯỜI ĐƯỢC ĐÀO TẠO BỒI DƯỠNG

Điều 9. Quyền lợi của người được đào tạo

- Đối tượng được xét cho đi đào tạo, bồi dưỡng:
- + Được hưởng 100% tiền lương cơ bản, các khoản phụ cấp (nếu có), công tác phí, tiền ăn giữa ca, cước điện thoại, trong thời gian đi học;
- + Mức khoán tiền mua tài liệu, giáo trình: Đào tạo sau đại học không quá 700.000 đồng/người/năm; đào tạo đại học không quá 500.000 đồng/người/năm; đào tạo trung cấp không quá 300.000 đồng/người/năm; đào tạo ngắn hạn không quá 200.000 đồng/người/khóa học;
- + Được thanh toán 100% tiền học phí theo qui định của cơ sở đào tạo;
- + Được bố trí về thời gian học tập, được giảm khối lượng công tác theo thời gian thực tế đi học;
- + Được xét duyệt thanh toán tiền vé tàu xe đi lại, tiền thuê chỗ ở (nếu nơi đào tạo ở ngoài phạm vi thành phố Hồ Chí Minh) theo mức bình thường, hợp lý.
- Đối với những trường hợp CB.CNV không đủ điều kiện để xét cho đi đào tạo, mà tự nguyện đi đào tạo nhằm nâng cao trình độ chuyên môn phù hợp với nhiệm vụ đang đảm nhiệm hoặc phù hợp với lĩnh vực hoạt động Công ty cần và học ngoài giờ thì Công ty sẽ xem xét hỗ trợ không quá 50% học phí theo thông báo của cơ sở đào tạo, tiền tài liệu sau khi nộp bằng. Trường hợp này người được hỗ trợ học phí phải có cam kết thời gian phục vụ sau đào tạo và nếu vi phạm cam kết về thời gian phải phục vụ sau đào tạo thì phải bồi thường theo mục b điều 12 qui chế này.

Điều 10. Trách nhiệm của đơn vị có người được cử đi đào tạo

Đơn vị có người được cử đi đào tạo: Tùy từng trường hợp mà bố trí thời gian, cử người thay thế giải quyết công việc hàng ngày hoặc giảm công việc để người được cử đi đào tạo theo học theo lịch của cơ sở đào tạo; không để công việc của đơn vị chậm trễ.

Điều 11. Trách nhiệm, nghĩa vụ của người được đào tạo, bồi dưỡng

- Người được cử đi đào tạo phải báo cáo với thủ trưởng đơn vị trực tiếp và cấp cử đi đào tạo lịch học theo thông báo của cơ sở đào tạo và việc học tập phải đạt kết quả trung bình trở lên, không vi phạm kỷ luật học tập. Kết quả học tập được xem như là kết quả hoàn thành nhiệm vụ để xét thi đua hàng năm.

- Cán bộ, công nhân viên được Công ty xét cho đi đào tạo trung cấp trở lên, sau đào tạo phải phục vụ Doanh nghiệp ít nhất gấp 03 lần so với thời gian đào tạo;

- Cán bộ, công nhân viên được cử đi đào tạo các lớp ngắn hạn thì tùy vào từng khóa đào tạo cụ thể để thỏa thuận về thời gian yêu cầu phục vụ sau khi đào tạo; ít nhất 02 lần so với thời gian đào tạo.

CHƯƠNG IV XỬ LÝ VI PHẠM HỢP ĐỒNG ĐÀO TẠO - BỒI DƯỠNG

Điều 12. Bồi thường chi phí đào tạo, bồi dưỡng

a) *Những trường hợp sau đây được gọi là vi phạm hợp đồng đào tạo và phải bồi thường 100% kinh phí đào tạo và các khoản chi liên quan:*

+ Trong thời gian học tập vi phạm kỷ luật của nhà trường bị nhà trường xử lý cảnh cáo hoặc bị nhà trường đình chỉ học tập do lỗi của người vi phạm;

+ Tự ý bỏ học giữa chừng không có lý do chính đáng;

+ Kết thúc khóa học không được cấp chứng chỉ hoặc không được cấp bằng theo chương trình đào tạo;

+ CB.CNV đang trong thời gian được cử đi đào tạo, bồi dưỡng mà đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc trở về cơ quan, đơn vị mà tự ý bỏ việc, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, khi chưa đủ thời gian qui định phải phục vụ sau đào tạo theo qui chế này.

Nếu vi phạm một trong bốn điểm trên, đều phải bồi thường cho Công ty 100% các khoản chi phí đã chi theo điều 9 qui chế này, tính theo từng người được đào tạo.

b) *Đối với các trường hợp khác (bao gồm: Những người được cử đi đào tạo trở về Công ty làm việc mà thường xuyên không hoàn thành nhiệm vụ hoặc vi phạm các qui định pháp luật, của Công ty bị xử lý kỷ luật, có đơn xin nghỉ việc được giám đốc Công ty chấp thuận; bị sa thải ...) thì chi phí bồi thường được tính như sau:*

Căn cứ vào thời gian yêu cầu phục vụ và thời gian CB.CNV đã làm việc liên tục tại đơn vị sau khi hoàn thành khóa đào tạo và tổng chi phí của khóa đào tạo để tính mức bồi thường như sau:

Chi phí đào tạo phải bồi thường	=	Thời gian yêu cầu phục vụ - Thời gian làm việc sau khi đào tạo	x	Tổng chi phí của khóa đào tạo
		Thời gian yêu cầu phục vụ		

c) Hội đồng xét bồi thường chi phí đào tạo, bồi dưỡng và quy trình xét bồi thường

* Hội đồng xét bồi thường chi phí đào tạo do Giám đốc Công ty ra quyết định thành lập. Cơ cấu Hội đồng gồm những thành phần theo điều 4 qui chế này.

Nhiệm vụ của Hội đồng là xét bồi thường chi phí đào tạo, bồi dưỡng theo qui định của Công ty và qui chế này.

* Quy trình xét bồi thường chi phí đào tạo được thực hiện theo trình tự sau:

- Chủ tịch hoặc phó chủ tịch Hội đồng công bố thành phần tham gia;
- Người phụ trách công tác đào tạo, bồi dưỡng của Phòng TC-HC-QT báo cáo nội dung liên quan đến việc bồi thường và các quy định về chế độ bồi thường;
- Kế toán trưởng Công ty báo cáo tổng mức chi phí đào tạo của từng người phải bồi thường và tính mức bồi thường theo quy định của Công ty;
- Trưởng Phòng, Ban, Đội, đơn vị của người phải bồi thường báo cáo quá trình công tác của người phải bồi thường;
- Hội đồng thảo luận và thống nhất mức bồi thường, làm cơ sở để Giám đốc Công ty ban hành quyết định mức bồi thường.

Hội đồng xét bồi thường chi phí đào tạo tự giải thể sau khi hoàn thành nhiệm vụ.

CHƯƠNG V

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

- Quy chế này gồm 5 chương và 12 điều, có hiệu lực thi hành trong toàn Công ty, kể từ ngày Giám đốc Công ty ký quyết định ban hành.

- Trong quá trình thực hiện Quy chế này, nếu có phát sinh cần sửa đổi bổ sung thì Giám đốc Công ty sẽ xem xét sửa đổi bổ sung, để làm cơ sở thực hiện.



Trần Phước Thành