

BẢN TIN CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

BẢN TIN NỘI BỘ CỦA VĂN PHÒNG
BAN CHỈ ĐẠO CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH CỦA CHÍNH PHỦ

TIN NỔI BẬT CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

TIN TRUNG ƯƠNG

TOÀN CẢNH QUỐC HỘI THẢO LUẬN CẢI CÁCH TỔ CHỨC BỘ MÁY NHÀ NƯỚC

Ngày 30/10, tiếp tục chương trình kỳ họp thứ 4, Quốc hội dành trọn một ngày để thảo luận về việc thực hiện chính sách, pháp luật về cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2016.

Tiếp đó, các đại biểu Quốc hội đã thảo luận làm rõ trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức, cá nhân trong cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước; xác định các nguyên nhân chủ quan, khách quan của những tồn tại, yếu kém, chỉ ra những lực cản và kiến nghị các giải pháp cụ thể nhằm thúc đẩy tiến trình cải cách trong thời gian tới.



Đa số các đại biểu đều đồng tình cao với nội dung báo cáo giám sát về kết quả cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước được Chủ nhiệm Ủy ban Pháp luật Nguyễn Khắc Định trình bày trước Quốc hội, đồng thời nhấn mạnh tính cấp thiết, khách quan trong việc cải cách tổ chức bộ máy hành chính, đồng thời đề xuất một loạt giải pháp liên quan đến việc rà soát, hoàn thiện hệ thống VBQPPL về tổ chức bộ máy, đánh giá cán bộ, nâng cao kỷ luật, kỷ cương công vụ, đẩy mạnh ứng dụng CNTT, xây dựng Chính phủ điện tử, đẩy mạnh phân cấp phân quyền... nhiều ý kiến đại biểu đặc biệt nhấn mạnh đến việc xử lý nghiêm cán bộ công chức sai phạm, "vô cảm", kỷ luật công vụ không nghiêm, xử lý trách nhiệm của người đứng đầu trong việc thực hiện tinh giản bộ máy, biên chế không đạt yêu cầu.

* Chiều 30/10, các đại biểu tiếp tục góp ý về cơ chế tự chủ đối với các đơn vị sự nghiệp công lập; đề nghị phải rõ ràng về phân công quyền lực; cân đối nguồn lực thực thi; hai là, xây dựng thể chế nhân sự đề "đong đếm được số lượng, chất lượng cán bộ"; đại biểu cho rằng việc tuyển chọn nhân sự đặc biệt là cán bộ cấp cao là "gốc rễ của mọi vấn đề"... qua đó đề xuất cơ chế đề trên có Ban chỉ đạo xứng tầm để triển khai thực hiện; phải chuẩn hóa tiêu chí đánh giá từ cán bộ đến công chức để rõ người, rõ việc, rõ đánh giá; đổi mới phương thức đánh giá cán bộ công chức; quản lý chặt nhóm cán bộ công chức chủ chốt; có cơ chế thu hút, bồi dưỡng, tận dụng, đãi ngộ tài năng đối với những người có tài, có đức vào cơ quan nhà nước; tiết kiệm trong chi thường xuyên... Cuối giờ chiều, được sự ủy quyền của Thủ tướng Chính phủ, Bộ trưởng Bộ Nội vụ Lê Vĩnh Tân phát biểu làm rõ thêm một số vấn đề đại biểu Quốc hội quan tâm.



SỐ 42

Từ 27/10 - 02/11/2017

CHỈ ĐẠO NỘI DUNG

*

TS. NGUYỄN TRỌNG THỪA
THỦ TRƯỞNG BỘ NỘI VỤ
PHÓ TRƯỞNG BAN BAN CHỈ ĐẠO
CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH
CỦA CHÍNH PHỦ

ÔNG PHẠM MINH HÙNG
VỤ TRƯỞNG
VỤ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH
BỘ NỘI VỤ
CHÁNH VĂN PHÒNG BAN CHỈ ĐẠO
CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH
CỦA CHÍNH PHỦ

BIÊN TẬP VÀ TRÌNH BÀY

*

**TRUNG TÂM THÔNG TIN
BỘ NỘI VỤ**

ĐỊA CHỈ

**SỐ 8 TÔN THẤT THUYẾT
QUẬN NAM TỪ LIÊM - HÀ NỘI**

ĐIỆN THOẠI

024.62821016

EMAIL

BANTINBCDCCHC@MOHA.GOV.VN

WEBSITE

HTTP://WWW.MOHA.GOV.VN

Làm rõ nguyên nhân phân cấp, phân quyền chưa đạt yêu cầu

Đại biểu Nguyễn Thị Quyết Tâm (thành phố Hồ Chí Minh) đề nghị cần làm rõ nguyên nhân về phân cấp, phân quyền chưa đạt yêu cầu như Nghị quyết của Đảng, Hiến pháp đặt ra. Một mặt do tinh thần trách nhiệm của các bộ, ngành chưa đạt được như các địa phương. Mặt khác do quy định pháp luật về trách nhiệm chưa tương thích với quyền lợi, trách nhiệm của người đứng đầu, hoặc bộ phận công chức, chuyên viên mà bộ phận đó mang lại. “Đề nghị cần phân tích thẳng thắn thấy việc chậm vì sao”, đại biểu yêu cầu.

Đầu giờ sáng, Ủy viên Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Chủ nhiệm Ủy ban Pháp luật của Quốc hội Nguyễn Khắc Định trình bày Báo cáo tóm tắt kết quả giám sát về việc thực hiện chính sách, pháp luật về cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2016.

Lý do thứ hai là do địa phương có tính ỷ lại, thiếu chủ động, các bộ, ngành chưa lắng nghe ý kiến, kiến nghị ở các địa phương. “Có thực tế các địa phương đã đề nghị được phân cấp, có chứng minh rõ lý do vì sao cần phân cấp, nhưng bộ, ngành chưa lắng nghe vấn đề này”, đại biểu cho biết. Thêm một vấn đề nữa được đại biểu chỉ ra, đó là sự thiếu tôn trọng thực tiễn, đánh giá các điều kiện đủ. “Tôi cho rằng có tư tưởng cào bằng, cầu toàn, cho nên thực hiện vấn đề này chưa tốt”, đại biểu nói.

Chính vì vậy, để việc phân cấp, phân quyền, ủy quyền đi sát với quy định pháp luật, theo đúng chủ trương của Đảng, đại biểu đề nghị, chính quyền địa phương cần có sự chủ động đề xuất, kiến nghị được phân cấp cụ thể. Chính quyền địa phương phải chứng minh cho được năng lực, chứng minh được sự đổi mới của mình trong tư duy quản lý. Chính phủ, bộ, ngành phải chủ động phân cấp, phân quyền cho chính quyền địa phương, đánh giá đúng tình hình năng lực chính quyền địa phương để phân cấp. Chính phủ cùng bàn luận với địa phương để xem phân cấp vấn đề gì. Cần giám sát việc thi hành pháp luật để xem pháp luật có được thực thi đúng không?

Đại biểu Phạm Quang Dũng (Nam Định) tranh luận, cho rằng thủ tục đầu tư hiện quá rườm rà, phức tạp... làm cho GDP không tăng trưởng được; đây không phải là cơ quan hành chính những nhiều mà còn do luật pháp chòng chéo khó thực hiện; dẫn báo cáo của VCCI cho rằng chi phí không chính thức, chi phí tín dụng cao hơn so với các nước trong khu vực dẫn tới giá thành sản phẩm của VN cao hơn các nước trong khu vực từ 15-17%, hàng hóa VN không xuất khẩu được mà thua ngay trên sân nhà, dẫn tới DN Việt đình đốn, phá sản ngay trên sân nhà, nhà nước mất nguồn thu... do vậy cần phải làm rõ nguyên nhân gốc rễ để có giải pháp phù hợp... Đại biểu đề nghị xem xét lại quy trình làm luật; cơ quan soạn thảo luật phải độc lập với cơ quan quản lý...

Nâng cao trình độ chuyên môn, văn hóa pháp lý cho cán bộ, công chức

Sau giờ giải lao buổi sáng, các đại biểu tiếp tục thảo luận, đại biểu Tô Văn Tám (Kon Tum) phát biểu về vấn đề chất lượng một bộ phận cán bộ, công chức còn hạn chế cả về chuyên môn và văn hóa pháp lý, đề nghị bổ sung giải pháp bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ và văn hóa pháp lý của đội ngũ công chức. Về tinh giản biên chế, đại biểu cho rằng cần rà soát, hoàn thiện hệ thống

văn bản quy phạm pháp luật, có tiêu chí đánh giá, phân loại cụ thể từng cán bộ, công chức, tổ chức để tiến hành tinh giản đúng người, tinh gọn bộ máy...

Đại biểu Phạm Trọng Nhân (Bình Dương) đánh giá cao nỗ lực của Chính phủ thời gian qua, nhưng đại biểu cho rằng tiến trình cải cách đang đứng trước nhiều thử thách, trở lực cần phải vượt qua, do vậy cần đề cao tinh thần trách nhiệm và quyết tâm cải cách trong thời gian tới. Theo đó, đại biểu đề nghị xử lý nghiêm các khuyết điểm, sai phạm, buông lỏng quản lý, tình trạng "vô cảm" ... của người đứng đầu ở địa phương, nhất là sai phạm làm nhân dân bức xúc (đại biểu lấy ví dụ vụ cà phê Xin Chào; công nước ở Quán Thánh, Hà Nội; Phó Chủ tịch Quận I, thành phố Hồ Chí Minh chống lấn chiếm lòng lề đường vỉa hè).

Lấy ví dụ từ "điểm sáng" Quảng Ninh trong đổi mới cải cách bộ máy hành chính nhà nước, đại biểu đề nghị cần có giải pháp mạnh mẽ về tinh thần để có đủ dũng khí vượt qua "cổng Quán Thánh" và phải có "bàn tay sắt" như Đảng đang làm trong công tác cán bộ, coi bộ máy, biên chế phình to là một loại tham nhũng để quyết tâm ngăn chặn, điều chỉnh.

Đại biểu Cao Thị Xuân (Thanh Hóa) cho rằng việc giao biên chế còn chưa sát thực tế, lấy dẫn chứng nhiều bộ ngành còn dư biên chế được giao (tại các Tổng cục, cục, vụ), đại biểu đề nghị cần đổi mới mạnh mẽ việc giao biên chế, tránh cơ chế xin cho, thống nhất cơ quan quản lý biên chế.

Lấy dẫn chứng, khi vào website của một tỉnh thì thấy lãnh đạo của UBND tỉnh có 4 đồng chí, trong đó, Chủ tịch UBND tỉnh phải kiêm nhiệm Trưởng ban hoặc Chủ tịch của 27 tổ chức liên ngành, 3 Phó Chủ tịch còn lại phải kiêm nhiệm - người ít nhất là 10 tổ chức, người nhiều là 25 tổ chức, đại biểu đề nghị khẩn trương rà soát, kiên quyết giảm các tổ chức liên ngành ở cả Trung ương, địa phương.

Về xây dựng cơ cấu tổ chức bên trong các bộ, cơ quan cấp tỉnh, đại biểu cho rằng cần cấp thiết xây dựng tiêu chí thống nhất để chấn chỉnh tình trạng gia tăng số phòng trong vụ, nâng cấp vụ lên thành cục... cần ban hành Pháp lệnh quy định vấn đề này để thực hiện thống nhất trong bộ máy Nhà nước.

Đại biểu Lưu Thành Công (Vĩnh Long) đề nghị làm rõ "địa chỉ" ai ở đâu còn chưa kiên quyết, còn cục bộ trong ngành, địa phương khi tiến hành cải cách bộ máy hành chính nhà nước; đại biểu kiến nghị xác định rõ mục tiêu "xây dựng nền hành chính vì dân", bố trí cán bộ cơ sở phù hợp cả về đạo đức, trình độ, có chế độ đãi ngộ thích hợp; đề nghị lãnh đạo Trung ương dành nhiều thời gian đi cơ sở để nắm bắt thực tiễn và chỉ đạo xử lý những bất cập kịp thời, hạn chế tình trạng chính sách ban hành thiếu tính thực tiễn, khả thi; đồng thời phải có giải pháp phân cấp triệt để cho địa phương, làm rõ phần việc nào của Trung ương, phần việc nào của địa phương, có quy định pháp luật cụ thể; đề nghị khi ban hành chính sách phải bố trí nguồn lực, tránh tình trạng chính sách ban hành nhưng không đi vào thực tế vì thiếu nguồn lực thực thi...

Đại biểu Nguyễn Thị Kim Thúy (Đà Nẵng) cho rằng kết quả cải cách tổ chức bộ máy tuy đã đạt nhiều kết quả nhưng chưa vững chắc, đại biểu phân tích tình trạng cấp trên "ôm đồm", cấp dưới "đẩy việc" lên cấp trên, việc gì cũng xin phép, dẫn đến quá tải ở Trung ương, cấp dưới bị động, ỷ lại, cơ chế xin cho bị lạm dụng, cơ chế trách nhiệm không rõ ràng, và cuối cùng công việc của dân, của nước bị ách tắc...

Đại biểu cho rằng đạo đức công vụ của một bộ phận công chức còn hạn chế, chưa ý thức rằng mình là công bộc của dân, nguyên nhân công chức vô cảm, quan liêu, hách dịch là do họ ít phụ thuộc vào dân, từ tuyển dụng, bổ nhiệm, nâng lương đều không phụ thuộc vào dân mà chỉ phụ thuộc vào cấp trên; phần lớn công chức không thạo việc (dù bằng cấp rất đầy đủ); tình trạng phân cấp phân nhiệm thiếu triệt để, rõ ràng dẫn tới cấp trên phải làm thay cấp dưới... Quan chức chính trị bị sa vào công việc hành chính cụ thể... đại biểu đề nghị làm rõ trách nhiệm của từng bộ phận trong bộ máy; về lâu dài các quan chức chính trị phải được dân bầu hoặc giới thiệu; quan chức hành chính phải được tuyển dụng theo tiêu chí cụ thể; xây dựng quy chế cụ thể đánh giá công chức trên cơ sở hài lòng của người dân một cách thực chất.

Cần chỉ rõ địa chỉ cụ thể

* Các đại biểu kiến nghị Chính phủ chỉ đạo các bộ ngành rà soát hệ thống VBQPPL để quy định thống nhất về tổ chức bộ máy; quy định biên chế cấp tỉnh phải dựa trên cơ sở quy mô dân số và đặc thù của địa phương, đặc thù mô hình chính quyền đô thị, nông thôn, nông thôn miền núi; thận trọng khi tiến hành sáp nhập các cơ quan, tránh điệp khúc "tách nhập, nhập tách", "tách ra là để chuyên sâu/ nhập vào là để giảm đầu mối đi"...

Đồng thời, cần có quy định phù hợp về biên chế cấp xã, sử dụng cán bộ linh hoạt, thực hiện chế độ kiêm nhiệm, một người có thể đảm nhiệm nhiều công việc; đề nghị cần thảo luận sâu hơn về việc quy định tổ chức, bộ máy trong các văn bản quy phạm pháp luật chuyên ngành vì đã quy định chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền thì phải có bộ máy thực hiện, nhất là những vấn đề chưa có luật nào quy định; bên cạnh đó, cần cải cách tiền lương trong thời gian tới...

Các đại biểu cho rằng, cần tiến hành phân loại, đánh giá cụ thể về đội ngũ cán bộ, công chức làm cơ sở cho việc tinh giản biên chế, tránh tình trạng giữ lại người kém, cho ra ngoài bộ máy những người giỏi, "ngồi nhâm chỗ, tuyển nhâm người";...

Bên cạnh đó, phải chỉ rõ cấp trung gian là cấp nào (tổng cục, cục hay vụ, phòng trong vụ) để giảm cấp trung gian; có chế tài đủ mạnh, xử lý nghiêm khắc công chức vi phạm đạo đức công vụ, chuẩn mực nghề nghiệp; bên cạnh đó cần xây dựng quy định cụ thể về các chức danh lãnh đạo không phải là người địa phương (Bí thư, Chủ tịch, Tòa án, Kiểm sát, Công an);...

Đại biểu Nguyễn Thái Học (Phú Yên) tranh luận. Không phủ nhận nỗ lực của Đoàn giám sát, nhưng đại biểu không đồng tình với nhiều ý kiến đánh giá nội dung báo cáo là toàn diện, cụ thể. Đại biểu cho rằng báo cáo của Đoàn giám sát vẫn chưa đáp ứng yêu cầu Nghị quyết Quốc hội đề ra, cụ thể báo cáo chưa nêu được trách nhiệm của các cơ quan, tập thể, cá nhân; chưa chỉ rõ tập

thể nào, cá nhân nào thực hiện chưa đúng quy định về cải cách tổ chức bộ máy hành chính để kiểm điểm, xử lý trách nhiệm; chỉ rõ địa chỉ nào làm tốt để biểu dương, khen thưởng...

Đại biểu Lê Thanh Vân (Cà Mau) tranh luận lại với đại biểu Nguyễn Thái Học về nội dung này. Cho biết, báo cáo đã chỉ rõ trách nhiệm của các cơ quan: Quốc hội, Chính phủ và các bộ ngành. Tuy nhiên, đại biểu Lê Thanh Vân cũng chia sẻ rằng, chỉ rõ trách nhiệm của cá nhân cụ thể là rất khó.

Đại biểu Nguyễn Thanh Hồng (Bình Dương) tranh luận lại một số ý kiến cho rằng một số văn bản quy phạm pháp luật chuyên ngành "lấn sân" quy định về tổ chức dẫn tới làm tăng đầu mối bộ máy, biên chế. Đại biểu cho rằng, trong các luật Quốc hội chỉ quy định nguyên tắc, không quy định cụ thể về bộ máy bên trong.

Xử lý nghiêm trách nhiệm người đứng đầu

Đại biểu Phùng Đức Tiến (Hà Nam) đánh giá cao nỗ lực của Chính phủ trong xây dựng Chính phủ điện tử; đồng thời kiến nghị, khẩn trương, xây dựng hoàn thiện áp dụng đồng bộ Chính phủ điện tử. Các bộ, ngành khẩn trương xây dựng, rà soát đề án vị trí việc làm sát thực tế và có lộ trình thực hiện. Có tiêu chí đánh giá cán bộ dựa trên năng lực, việc làm để có cơ sở để sắp xếp tinh giản biên chế. Tin giản tôi đa bộ máy, khẩn trương chuyển các đơn vị sự nghiệp sang tự chủ tự chịu trách nhiệm để áp dụng ngân sách. Rà soát các đơn vị chỉ để lại các đơn vị thực sự cần thiết không thể giao cho tư nhân, giải thể các đơn vị hoạt động không hiệu quả. Quy định cụ thể vai trò vị trí chức năng nhiệm vụ của các tổ chức, các thôn, tổ dân phố để xác định rõ số lượng và cơ chế quản lý, chế độ phụ cấp hợp lý. Xây dựng cơ chế tương tác của người dân với hệ thống hành chính quốc gia. Lấy sự hài lòng của người dân làm thước đo đánh giá hiệu lực, hiệu quả của cải cách bộ máy hành chính, xây dựng nền hành chính kiến tạo, phục vụ.

Đại biểu Lê Anh Tuấn (Hà Tĩnh) nhấn mạnh giải pháp tăng tính chủ động của Ngân hàng Nhà nước trong điều hành chính sách tiền tệ; kiện toàn tổ chức các ban chỉ đạo liên ngành; giảm đầu mối các đơn vị sự nghiệp thuộc Chính phủ; xác lập cơ chế không nhất thiết cấp trên có cơ quan nào, cấp dưới có cơ quan đó; xây dựng khung tổ chức các cơ quan chuyên môn (xác định rõ lộ trình và thời gian cụ thể); việc tinh giản biên chế cũng cần gắn với đặc điểm của từng loại đơn vị hành chính, không nên mang tính cơ học, cần bám sát quy mô dân số, đặc điểm, lợi thế so sánh của từng địa phương, các nhiệm vụ Trung ương ủy quyền cho địa phương thực hiện và quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội của địa phương đã được Trung ương phê duyệt...

Đại biểu Trần Văn Lâm (Bắc Giang) nhấn mạnh trách nhiệm của chính quyền địa phương, người đứng đầu các cơ quan, tổ chức trong cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước; theo đại biểu, mặc dù quy định về tổ chức bộ máy ở địa phương là rất cụ thể, chi tiết với yêu cầu rất ngặt nghèo là chấp hành, nhưng không gắn với yêu cầu cuối cùng là nâng cao trách nhiệm, hiệu quả quản lý, thực thi nhiệm vụ. Vì thế, khi những khó khăn, phức tạp, yếu kém, buông lỏng quản lý nảy sinh thì chúng ta lại đùn đẩy trách nhiệm cho nhau, có chỗ đổ thừa cho quy định cấp trên.

Tức là, chúng ta chưa thực sự gắn được trách nhiệm của chính quyền địa phương với việc đổi mới tổ chức, nâng cao hiệu quả quản lý của bộ máy hành chính cấp tỉnh và cấp Trung ương...

Đại biểu Nguyễn Ngọc Phương (Quảng Bình) tham luận về các giải pháp chấn chỉnh tình trạng cấp phó vượt quy định, 'lạm phát' lãnh đạo; tinh giản biên chế chưa đạt mục tiêu đề ra; đẩy mạnh phân cấp phân quyền giữa Trung ương và địa phương; xây dựng luật không tăng biên chế, tổ chức; sắp xếp, điều chỉnh hợp lý cán bộ dư thừa; xử lý nghiêm sai phạm, tránh tình trạng nể nang...

Đại biểu Mai Thị Phương Hoa (Nam Định) nêu tình trạng các văn bản quy phạm pháp luật về nội dung chuyên môn "lấn sân" sang các văn bản quy định về tổ chức bộ máy. Thông qua các quy định về chuyên môn đã có hiện tượng quy định việc thành lập một loạt các tổ chức bộ máy mới từ Trung ương xuống địa phương; tình trạng thành lập cấp phòng trong các vụ chuyên môn; nâng cấp vụ lên cục... Đề cập đến thực trạng tổ chức bộ máy bên trong các Bộ, cơ quan ngang Bộ còn công kênh, nhiều tầng nấc, đại biểu cho rằng nguyên nhân là do thiếu sự cương quyết, còn nể nang khi ban hành các Nghị định quy định về tổ chức, hoạt động của các Bộ. Chỉ rõ, hiện nay, Nghị định về cơ cấu tổ chức của Bộ nào lại do chính bộ đó soạn thảo và trình Chính phủ, đại biểu đề nghị, cần tập trung trách nhiệm và nâng cao hơn nữa vai trò của Bộ Nội vụ trong việc giúp Chính phủ chuẩn bị và trình dự thảo Nghị định, các Bộ khác chỉ nên tham gia, phối hợp. Có như vậy mới giữ nghiêm được kỷ luật trong vấn đề này.

Đại biểu Nguyễn Hồng Vân (Phú Yên) nhấn mạnh tình trạng lãnh đạo quản lý không thực hiện các chỉ đạo của cấp trên về tinh giản bộ máy, tinh giản biên chế; đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý nghiêm trách nhiệm của các tổ chức, cá nhân sai phạm trong việc đề bạt, bổ nhiệm cán bộ không đúng quy định, thực hiện kỷ luật hành chính chưa nghiêm, tránh tình trạng xử lý kỷ luật 'nhẹ trên, nặng dưới';...

Đại biểu Nguyễn Minh Sơn (Tiền Giang) nhấn mạnh giải pháp rà soát lại các VBQPPL để tránh chồng chéo trong các quy định, gây khó khăn cho việc thực hiện; đồng thời đại biểu cho rằng muốn giảm chi ngân sách, giảm biên chế cần có sự chung tay của cả hệ thống chính trị;...

Đại biểu Phạm Văn Hòa (Đồng Tháp) nhấn mạnh sự cần thiết trong việc đổi mới cải cách bộ máy hành chính nhà nước, chỉ ra những bất cập trong tổ chức bộ máy hiện hành, đại biểu đề nghị Quốc hội, Chính phủ rà soát các văn bản quy phạm pháp luật về tổ chức bộ máy, thiết kế lại toàn bộ bộ máy của hệ thống chính trị, chuẩn hóa các quy trình, đẩy mạnh xã hội hóa theo hướng Nhà nước không làm những việc xã hội có thể làm được; xây dựng bộ tiêu chí đánh giá cán bộ minh bạch, cụ thể; xác định rõ trách nhiệm người đứng đầu; đẩy mạnh nhất thể hóa một số chức danh gắn với trách nhiệm, quyền lợi; hợp nhất các xã, huyện không đủ tiêu chuẩn...

Đại biểu Phạm Viết Lượng (Bình Phước) cho rằng tinh giản biên chế, bộ máy là yêu cầu khách quan và cấp thiết, tuy nhiên kết quả đạt được còn hạn chế, cho rằng nguyên nhân vẫn do người đứng đầu buông lỏng lãnh đạo, chưa quyết liệt thực hiện, kỷ luật công vụ chưa nghiêm... đại biểu đề xuất giải pháp khẩn trương rà soát quy định về tổ chức các bộ ngành, giảm cấp trung gian, giảm đầu mối, biên chế; kiên quyết sắp xếp lại, giải thể các đơn vị hoạt động không hiệu

quả, hợp nhất các cơ quan có nhiệm vụ tương đồng; đẩy mạnh ứng dụng CNTT, tăng tính minh bạch trong hoạt động của cơ quan nhà nước; kiểm điểm, xử lý nghiêm các sai phạm, công khai kết quả xử lý để nhân dân giám sát...

Ủy viên Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Chủ nhiệm Ủy ban Pháp luật của Quốc hội Nguyễn Khắc Định trình bày Báo cáo tóm tắt kết quả giám sát về việc thực hiện chính sách, pháp luật về cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước giai đoạn 2011 – 2016.

Báo cáo cho biết, Đoàn giám sát đã tiến hành giám sát thực tế, nghiên cứu tài liệu, làm việc trực tiếp tại các cơ sở được giám sát ở Trung ương, địa phương, Đoàn đã xây dựng báo cáo trình Quốc hội.

Chính phủ và các bộ ngành, địa phương đã có nhiều nỗ lực

Chủ nhiệm Ủy ban Pháp luật nêu rõ, trong giai đoạn 2011 – 2016, Chính phủ, các Bộ, ngành, địa phương đã có nhiều nỗ lực và quyết tâm thực hiện những chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước về cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước, đạt nhiều kết quả quan trọng, phát huy được những kết quả của việc cải cách hành chính, sắp xếp, đổi mới tổ chức bộ máy trong các giai đoạn trước, kế thừa và có bước phát triển.

Những kết quả đó đã góp phần quan trọng thúc đẩy sự phát triển của đất nước ta: chính trị – xã hội ổn định, quốc phòng an ninh, chủ quyền quốc gia được giữ vững, kinh tế, văn hóa – xã hội đều có bước phát triển, vị thế quốc tế của Việt Nam được nâng lên.

Công tác điều hành, quản lý nhà nước từng bước được đổi mới, nâng cao hiệu lực, hiệu quả. Chỉ số cải cách hành chính năm 2016 của các Bộ, cơ quan ngang Bộ và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố đều đạt giá trị trung bình trên 70%; chỉ số hiệu quả quản trị và hành chính công cấp tỉnh từ năm 2011 đến năm 2016 đều ghi nhận sự đánh giá tích cực của người dân về chất lượng dịch vụ hành chính công.

Lãnh đạo và đội ngũ cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước ngày càng nhận thức rõ hơn về tầm quan trọng và ý nghĩa của công tác cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước.

Hệ thống các văn bản pháp luật về cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước tiếp tục được đổi mới và hoàn thiện, thể chế hóa nhiều chủ trương, chính sách lớn của Đảng; nội dung bao quát, phạm vi điều chỉnh rộng, chất lượng được nâng lên (với tổng số 266 văn bản của Trung ương mà Đoàn đã giám sát, gồm 2 bản Hiến pháp, 6 luật, 176 nghị định, 55 thông tư và 27 nghị quyết, quyết định), góp phần tích cực thúc đẩy quá trình cải cách hành chính, tạo động lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội và từng bước đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

Tuy nhiên, hệ thống văn bản vẫn chưa thật đồng bộ, còn phức tạp, nhiều quy định còn chồng chéo, mâu thuẫn, thiếu thống nhất. Một số chủ trương, chính sách của Đảng và quy định của Hiến pháp năm 2013 chưa được thể chế hóa đầy đủ, cụ thể và kịp thời; một số văn bản chất lượng chưa cao, tính ổn định thấp, nhiều văn bản pháp luật không thuộc lĩnh vực tổ chức bộ máy nhưng vẫn quy định làm tăng tổ chức bộ máy và biên chế, gây khó khăn cho việc thực hiện.

Cơ cấu tổ chức của Chính phủ được giữ ổn định, không tăng thêm đầu mối, tổ chức Bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực phát huy hiệu quả hoạt động, năng lực quản lý nhà nước được nâng lên, đã từng bước khắc phục được nhiều việc chồng chéo hoặc bỏ trống về chức năng, nhiệm vụ, phạm vi, đối tượng quản lý giữa các Bộ, ngành.

Còn nhiều bất cập cần điều chỉnh

Báo cáo cũng chỉ rõ: Tổ chức bộ máy của Chính phủ vẫn chậm được điều chỉnh theo hướng tinh gọn, nâng cao hiệu lực, hiệu quả; còn tồn tại nhiều tổ chức phối hợp liên ngành, nguyên tắc một việc chỉ giao một cơ quan chủ trì thực hiện và chịu trách nhiệm chính chưa được phát huy mạnh mẽ nên vẫn phải hội họp nhiều, thủ tục hành chính còn rườm rà, quy trình xử lý công việc còn chậm.

Về chức năng, nhiệm vụ, mô hình tổ chức của chính quyền địa phương, báo cáo giám sát đánh giá, kết quả hoạt động cơ bản được nâng lên, bước đầu thực hiện cơ chế phân quyền, phân cấp, ủy quyền. Tuy nhiên, việc thực hiện cơ chế phân cấp, phân quyền chưa đồng bộ và chưa triệt để; một số nội dung tuy đã phân cấp cho cấp dưới nhưng sau một thời gian ngắn, cấp trên lại thu về (như một số nội dung trong lĩnh vực đầu tư công, xây dựng hoặc việc đăng ký quyền sử dụng đất).

Tình trạng Trung ương có tổ chức, cơ quan nào thì địa phương có tổ chức, cơ quan đó vẫn là phổ biến (có 17/21 cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh được tổ chức “cứng” ở các địa phương, có tên gọi và lĩnh vực phụ trách tương ứng với các Bộ, cơ quan ngang Bộ ở Trung ương); chưa được hoàn thiện theo hướng phát huy vai trò chủ động, sáng tạo và phù hợp với đặc điểm của địa phương.

Cơ cấu tổ chức bên trong của cơ quan chuyên môn cấp tỉnh còn công kênh, trung bình một cơ quan có 8,1 phòng và tương đương. Tỷ lệ người giữ chức danh lãnh đạo ở một số cơ quan, địa phương cũng ở mức cao, không hợp lý.

Báo cáo kết quả giám sát cũng nêu rõ: Mô hình tổ chức quản lý ở cấp xã được thực hiện đúng quy định và hướng dẫn của cấp trên là cấp chính quyền gần dân nhất nên có vai trò quan trọng trong quản lý dân cư và thực hiện nhiệm vụ chính trị, kinh tế - xã hội ở cơ sở; tuy nhiên, cũng còn nhiều hạn chế.

Thôn, tổ dân phố đang có xu hướng chuyển từ tổ chức tự quản của cộng đồng dân cư trở thành một cấp quản lý ở địa phương với cơ cấu tổ chức nhiều bộ phận, không khác nhiều so với ở cấp xã. Nhiều công việc của cấp xã giải quyết phải thông qua thôn, tổ dân phố.

Số lượng người hoạt động không chuyên trách ở thôn, tổ dân phố tăng nhanh (từ 729.509 người giai đoạn tháng 8/2011 lên 837.657 người tại thời điểm tháng 12/2016, tăng 108.148 người), trong khi mức phụ cấp cho người hoạt động không chuyên trách ở một số địa phương rất thấp, chỉ 0,2 - 0,3 mức lương cơ sở, gây nhiều khó khăn, tâm tư trong chính đội ngũ này.

Ở một số nơi, chính quyền cơ sở còn quan liêu, xa dân, chưa hoàn thành nhiệm vụ, khi xảy ra tình huống phức tạp đều phải do cấp trên xử lý, giải quyết.

Về biên chế công chức, theo ghi nhận của Đoàn giám sát, đã được quản lý chặt chẽ hơn và có xu hướng giảm nhưng nhìn chung, việc giao và quản lý biên chế chưa khoa học; thẩm quyền quản lý biên chế chưa thống nhất, thiếu tập trung. Vẫn còn 11 địa phương sử dụng vượt quá số biên chế được giao.

Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tuy đã được nâng lên một bước nhưng vẫn chưa đáp ứng yêu cầu, cơ cấu chưa hợp lý, còn mất cân đối giữa người giữ chức danh lãnh đạo, quản lý với số công chức tham mưu.

Việc sử dụng lao động hợp đồng làm chuyên môn không đúng quy định vẫn diễn ra khá phổ biến. Việc xây dựng và thực hiện Đề án vị trí việc làm còn nhiều khó khăn, vướng mắc và tính khả thi không cao; tinh giản biên chế chưa đi vào thực chất, không theo đúng quy định và chưa đạt mục tiêu đề ra theo Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17.4.2015 của Bộ Chính trị (tổng số đối tượng đã tinh giản biên chế trong 02 năm 2015 và 2016 khỏi các cơ quan hành chính là 2.253 người/tổng số 272.952 biên chế (mới đạt 0,83%).

Báo cáo cũng nêu rõ các nguyên nhân chủ quan, khách quan về những bất cập hạn chế, xác định trách nhiệm của Quốc hội, UBTWQH, Chính phủ, các bộ ngành, cấp ủy, chính quyền địa phương, nêu các bài học kinh nghiệm và đề xuất các giải pháp, kiến nghị tạo cơ sở pháp lý để tiếp tục đổi mới, kiện toàn tổ chức bộ máy hành chính nhà nước trong giai đoạn tới.

6 nhóm giải pháp cơ bản

Thứ nhất, tiếp tục hoàn thiện chính sách, pháp luật về cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước đồng bộ, đầy đủ, kịp thời, chất lượng.

- Đề nghị Quốc hội, Ủy ban Thường vụ Quốc hội tiếp tục thể chế hóa các chủ trương của Đảng về đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy hành chính nhà nước tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả; kịp thời sửa đổi, bổ sung các luật, pháp lệnh, nghị quyết về tổ chức bộ máy và văn bản liên quan nhằm phân định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của các cơ quan nhà nước ở trung ương và của mỗi cấp chính quyền địa phương; không lồng ghép các quy định về tổ chức bộ máy, biên chế trong các văn bản không thuộc lĩnh vực tổ chức bộ máy nhà nước.

- Trong năm 2017, Chính phủ khẩn trương hoàn thành việc ban hành các văn bản quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, các tổng cục và cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân; văn bản hướng dẫn liên quan đến Hội đồng nhân dân; ban hành nghị định về tiêu chí thành lập và thống nhất mô hình tổ chức phòng, vụ, cục, tổng cục thuộc Bộ và phòng thuộc cơ quan chuyên môn cấp tỉnh.

- Chính phủ, Bộ, cơ quan ngang Bộ và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh khẩn trương rà soát, kịp thời sửa đổi, bổ sung các văn bản nhằm khắc phục những hạn chế, vướng mắc, chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức bộ máy và biên chế.

Thứ hai, tiếp tục rà soát, phân định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn trong quản lý nhà nước giữa các cấp hành chính và giữa các cơ quan cùng cấp trong bộ máy hành chính nhà nước,

bảo đảm thực hiện có hiệu quả hơn nguyên tắc một cơ quan, tổ chức làm nhiều việc nhưng một việc chỉ giao cho một cơ quan, tổ chức chủ trì thực hiện và chịu trách nhiệm chính; giảm tối đa tình trạng một việc phải qua nhiều cấp xử lý mới quyết định được; đẩy mạnh phân quyền, phân cấp. Rà soát chuyển những nhiệm vụ mà Nhà nước không cần thiết phải thực hiện để giao cho xã hội đảm nhận trên cơ sở xác định rõ vai trò Nhà nước - Thị trường - Xã hội.

Thứ ba, tổ chức, sắp xếp các cơ quan trong tổ chức bộ máy hành chính nhà nước gọn nhẹ, giảm cấp trung gian, rõ ràng về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm:

- Đối với Chính phủ: Tiếp tục kiện toàn tổ chức Chính phủ theo hướng xác định hợp lý số đầu mối trực thuộc, tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu xây dựng nền hành chính dân chủ, hiện đại, chuyên nghiệp, năng động. Nghiên cứu điều chỉnh ngành, lĩnh vực quản lý giữa các cơ quan để xác định hợp lý số lượng các Bộ, cơ quan; nghiên cứu hợp nhất một số Bộ có chức năng, đối tượng và phạm vi lĩnh vực quản lý gần nhau khắc phục tình trạng cắt khúc, chồng chéo hoặc bỏ trống trong quản lý nhà nước.

- Sắp xếp, kiện toàn cơ cấu tổ chức bên trong Bộ, cơ quan ngang Bộ tinh gọn, giảm cấp trung gian; giảm số lượng đầu mối, giảm biên chế và cấp phó; không duy trì phòng trong vụ, trừ một số ít trường hợp đặc biệt thì phải có tiêu chí cụ thể do Chính phủ quy định. Các quyết định thành lập đơn vị, bổ nhiệm cán bộ không đúng tiêu chí phải bị thu hồi, hủy bỏ.

- Đối với cơ quan thuộc Chính phủ, nghiên cứu làm rõ chức năng, nhiệm vụ, tính chất và yêu cầu hoạt động phù hợp với đặc thù công việc để xác định mô hình tổ chức thích hợp, không áp dụng như mô hình tổ chức của các Bộ.

- Đối với chính quyền địa phương: Thực hiện từng bước sắp xếp, tổ chức lại các đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã theo đúng tiêu chí quy định và xây dựng tổ chức bộ máy phù hợp. Thực hiện mô hình Bí thư cấp ủy đồng thời là Chủ tịch Hội đồng nhân dân các cấp, thí điểm Bí thư cấp ủy đồng thời là Chủ tịch Ủy ban nhân dân ở cấp huyện, cấp xã ở nơi có điều kiện. Đổi mới việc phân loại đơn vị hành chính, xác định cơ cấu tổ chức, bộ máy và biên chế... phù hợp với quy mô và đặc thù từng loại địa phương. Rà soát lại tiêu chí và sắp xếp lại thôn, tổ dân phố, giảm đầu mối, tăng hiệu quả hoạt động; xác định rõ nhiệm vụ, quyền hạn và phương thức hoạt động để thôn, tổ dân phố thực sự là hình thức tự quản của cộng đồng dân cư.

Nghiên cứu tổ chức bộ máy chính quyền địa phương theo hướng thu gọn đầu mối; thí điểm việc hợp nhất một số cơ quan có nhiệm vụ tương đồng ở cấp tỉnh, cấp huyện ở những nơi có điều kiện và tạo quyền chủ động, sáng tạo cho địa phương. Không nhất thiết cấp trên có cơ quan, tổ chức nào thì cấp dưới có cơ quan, tổ chức đó và ngược lại; không nhất thiết các cơ quan, đơn vị, địa phương phải có mô hình tổ chức bộ máy giống nhau.

Áp dụng cơ chế khoán kinh phí hành chính, khoán biên chế, khoán số lãnh đạo cấp phó đơn vị trực thuộc, khoán tổ chức cho các địa phương tự chủ quyết định cụ thể, phù hợp với yêu cầu quản lý và đặc thù địa phương.

- Giảm số lượng các tổ chức phối hợp liên ngành ở cả Trung ương và địa phương; giải thể những tổ chức hoạt động không hiệu quả. Từ năm 2018, việc thành lập mới tổ chức liên ngành phải có thời hạn (hết thời hạn thì đương nhiên chấm dứt). Kiên quyết không thành lập mới các tổ chức phối hợp liên ngành làm phát sinh bộ phận chuyên trách, tăng biên chế.

- Khẩn trương sắp xếp lại mạng lưới các đơn vị sự nghiệp công lập theo hướng giảm tối đa đầu mối để sử dụng hiệu quả cơ sở vật chất và nguồn nhân lực. Cơ cấu lại hoặc giải thể các đơn vị hoạt động không hiệu quả. Đẩy mạnh việc xã hội hóa, mở rộng tự chủ của các đơn vị, hạn chế tối đa việc thành lập mới các đơn vị sự nghiệp công lập tại những địa bàn mà các thành phần kinh tế khác có thể đầu tư thành lập.

Thứ tư, thực hiện tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động:

- Xây dựng hệ thống tiêu chí cụ thể phù hợp về chức năng, nhiệm vụ, phạm vi hoạt động quản lý, quy mô phát triển,... để xác định tổng biên chế của các Bộ, ngành, địa phương, tránh việc áp đặt bình quân đồng loạt.

- Thực hiện việc khoán kinh phí chi trả phụ cấp cho số người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, thôn, tổ dân phố gắn với xây dựng mô hình tự quản trong cộng đồng dân cư.

- Tiếp tục thực hiện chủ trương tinh giản biên chế theo Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17.4.2015 của Bộ Chính trị, bảo đảm đến năm 2021 giảm được 10% so với biên chế giao năm 2015 nhưng vẫn phải thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ được giao.

- Đổi mới công tác đánh giá cán bộ, công chức, bảo đảm đánh giá đúng, khách quan, công bằng, công khai về kết quả thực thi nhiệm vụ, khắc phục tình trạng cào bằng, nể nang trong đánh giá. Xây dựng tiêu chí làm cơ sở xác định đối tượng cần tinh giản một cách khoa học, chính xác, thuyết phục.

Thứ năm, tiếp tục thực hiện cải cách thủ tục hành chính, tin học hóa quản lý hành chính nhà nước, đẩy mạnh thực hiện Chính phủ điện tử, đổi mới phương thức làm việc, giảm hội họp, giảm giấy tờ hành chính, đáp ứng các điều kiện bảo đảm cho công tác cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước.

Thứ sáu, tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật về cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước. Lấy kết quả thực hiện việc sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế là một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá sự tín nhiệm đối với người đứng đầu, lãnh đạo các cơ quan, người giữ chức vụ chủ chốt do QH, HĐND bầu hoặc phê chuẩn.

Liên quan đến nội dung này, Chính phủ đã có Báo cáo số 392/BC-CP ngày 22/9/2017 về thực hiện chính sách, pháp luật về cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2016 (do Bộ trưởng Bộ Nội vụ Lê Vĩnh Tân, thay mặt Chính phủ, thừa ủy quyền của Thủ tướng Chính phủ ký).

Nêu những chủ trương, chính sách lớn của Đảng, Nhà nước về cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước, báo cáo cho biết, trong giai đoạn 2011 - 2016, việc thực hiện chính sách, pháp

luật về CCHC nhà nước đã đạt được những kết quả cụ thể về: Kết quả rà soát vị trí, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của bộ máy hành chính nhà nước; kết quả sắp xếp, cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước; kết quả triển khai cơ chế tự chủ của các đơn vị sự nghiệp công lập; kết quả rà soát biên chế, công chức, số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập và cán bộ, công chức cấp xã, người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, bản, tổ dân phố.

Đồng thời báo cáo cũng chỉ ra những yếu tố liên quan, tác động đến cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước; việc thanh tra, kiểm tra, giải quyết khiếu nại và xử lý vi phạm pháp luật trong việc thực hiện chủ trương, pháp luật về cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước; những khó khăn, vướng mắc.

Trên cơ sở đó, báo cáo đánh giá những kết quả đạt được, chỉ ra những tồn tại hạn chế, nguyên nhân của những tồn tại hạn chế (về tổ chức bộ máy, về quản lý biên chế, về tinh giản biên chế), trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức cá nhân liên quan và đề xuất giải pháp (nhóm giải pháp về nhận thức; nhóm giải pháp về thể chế chính sách; nhóm giải pháp về tổ chức thực hiện; nhóm giải pháp về nguồn lực), kiến nghị nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả thực hiện chính sách, pháp luật về cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước trong thời gian tới.

Cơ bản rà soát, xác định cụ thể chức năng, nhiệm vụ của từng Bộ ngành

Về kết quả rà soát về vị trí, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của bộ máy hành chính nhà nước, báo cáo cho biết trong giai đoạn này, về cơ bản, Chính phủ đã rà soát, điều chỉnh, xác định rõ, cụ thể chức năng, nhiệm vụ của từng Bộ, cơ quan ngang Bộ, bảo đảm thực hiện nhất quán nguyên tắc: Một việc chỉ do một cơ quan, một người chịu trách nhiệm; những việc có liên quan đến cơ quan khác thì xác định rõ cơ quan chịu trách nhiệm chính và cơ quan phối hợp thực hiện; khắc phục chồng chéo, trùng đẫm hoặc chia cắt trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước đối với ngành, lĩnh vực; chuyển phù hợp những công việc không nhất thiết Chính phủ, cơ quan hành chính các cấp phải thực hiện để giao cho các tổ chức xã hội, tổ chức phi Chính phủ, doanh nghiệp, người dân đảm nhiệm, vừa tạo điều kiện tinh gọn bộ máy hành chính, vừa nâng cao hiệu quả hoạt động chung của toàn xã hội.

Tuy nhiên, trên thực tế tổ chức triển khai thực hiện các nhiệm vụ được giao, vẫn còn một số vấn đề chồng chéo, giao thoa, đan xen.

Cụ thể là, trong giai đoạn đầu nhiệm kỳ Chính phủ 2011 - 2016, còn 16 vấn đề chồng chéo, giao thoa, đan xen; 2 vấn đề còn bỏ trống; 4 vấn đề cần tăng cường phối hợp.

Đến nay, qua rà soát, tổng hợp báo cáo của các Bộ, ngành, địa phương đã xác định 3 vấn đề còn có sự giao thoa và 9 vấn đề cần có sự phân công, phối hợp quản lý giữa các Bộ, cơ quan ngang Bộ (Phụ lục IIc). Các vấn đề giao thoa này sẽ được Chính phủ tập trung chỉ đạo để khắc phục trong quá trình hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của từng Bộ, cơ quan ngang Bộ trong nhiệm kỳ 2016 - 2021.

Bộ máy Chính phủ còn 30 cơ quan, giảm 8 đầu mối

Về kết quả sắp xếp, cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước, báo cáo cho biết, Chính phủ nhiệm kỳ 2007 - 2011 có 30 cơ quan, gồm: 18 Bộ, 4 cơ quan ngang Bộ; 8 cơ quan thuộc Chính phủ.

So với Chính phủ khoá XI giảm được 8 đầu mối, cụ thể: Giảm 4 Bộ, cơ quan ngang Bộ (do hợp nhất Bộ Công nghiệp và Bộ Thương mại thành Bộ Công Thương; hợp nhất Bộ Thủy sản và Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn thành Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn; hợp nhất Bộ Văn hoá - Thông tin với Ủy ban Thể dục Thể thao thành Bộ Văn hóa – Thể thao và Du lịch và giải thể Ủy ban Dân số, Gia đình và Trẻ em) và giảm 4 cơ quan thuộc Chính phủ (chuyển Tổng cục Du lịch vào Bộ Văn hóa – Thể thao và Du lịch quản lý; chuyển Ban Thi đua - Khen thưởng Trung ương, Ban Tôn giáo Chính phủ, Ban Cơ yếu Chính phủ vào Bộ Nội vụ quản lý).

Tổ chức bộ máy của Chính phủ nhiệm kỳ 2011 - 2016, 2016 - 2021 được giữ ổn định như Chính phủ nhiệm kỳ 2007 - 2011.

Ngoài các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ nêu trên, hiện nay còn có một số tổ chức khác do Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ thành lập mà không phải là đơn vị sự nghiệp công lập, gồm: Ủy ban Giám sát tài chính Quốc gia; Văn phòng Ban Chỉ đạo phòng, chống tham nhũng Trung ương (đã đưa về Ban Nội chính Trung ương); các Ban Chỉ đạo hoạt động theo hình thức tổ chức phối hợp liên ngành do Thủ tướng Chính phủ hoặc Phó Thủ tướng Chính phủ đứng đầu, trong đó quy định về Văn phòng giúp việc Ban Chỉ đạo có biên chế công chức chuyên trách; Hội đồng cạnh tranh.

Giảm số vụ; tăng số Tổng cục, cục

Về sắp xếp, kiện toàn cơ cấu tổ chức của Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, báo cáo cho biết, số lượng vụ, cục, tổng cục và tổ chức tương đương, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc cơ cấu tổ chức của Bộ, cơ quan ngang Bộ của Chính phủ nhiệm kỳ 2007 - 2011, 2011 - 2016, 2016 - 2021 được tổng hợp như sau (chi tiết xem Phụ lục III, Phụ lục IV):

STT	Tổ chức, đơn vị thuộc cơ cấu tổ chức của Bộ, cơ quan ngang Bộ	Trước 7/2011	Từ 8/2011- 7/2016	Từ 8/2016- 31/12/2016
1	Vụ và tương đương	258	266	267
2	Cục thuộc Bộ	105	134	134
3	Tổng cục và tổ chức tương đương	41	40	40
4	Đơn vị sự nghiệp công lập	126	133	133

Theo báo cáo, qua sắp xếp, kiện toàn cơ cấu tổ chức của Bộ, tổ chức chỉ thực hiện chức năng tham mưu (vụ) có xu hướng giảm, tổ chức quản lý chuyên ngành vừa thực hiện chức năng tham mưu, vừa tổ chức thực thi (tổng cục, cục) theo phân cấp, ủy quyền của Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ có xu hướng tăng là cần thiết và hợp lý trước yêu cầu đòi hỏi quản lý chuyên sâu đối với ngành, lĩnh vực; góp phần nâng cao tính ổn định của hệ thống tổ chức hành chính nhà

nước; tạo điều kiện để mở rộng hơn quy mô tổ chức các Bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực; giúp các Bộ, cơ quan ngang Bộ tập trung nhiều hơn vào quản lý vĩ mô, phối hợp giải quyết đồng bộ các vấn đề liên ngành có hiệu quả hơn.

Trong quá trình tổ chức mô hình Bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực cho thấy, các chuyên ngành là cơ sở tổ chức quản lý để phát triển; từ đó dù tách hay nhập tổ chức theo mô hình quản lý nào vẫn không mất đi tính chuyên ngành, kể cả trường hợp sáp nhập, hợp nhất hoặc giải thể một Bộ nào đó, thì các cơ quan quản lý chuyên ngành vẫn được duy trì phát triển và chuyển giao cho các Bộ tương ứng quản lý.

Đối tượng chuyên ngành cần quản lý chuyên sâu, ổn định, thường xuyên, liên tục trong mối quan hệ phát triển đa ngành, đa lĩnh vực phù hợp với sự phát triển tương xứng của lực lượng sản xuất và tiến bộ khoa học - kỹ thuật - công nghệ.

Theo đó, các tổ chức quản lý chuyên ngành có tính độc lập tương đối theo đặc điểm, tính chất của từng chuyên ngành. Vì vậy, các tổ chức quản lý chuyên ngành tuy nằm trong cùng cơ cấu tổ chức của Bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực, nhưng không hoà tan mất tính chuyên ngành mà quan trọng hơn là hình thành cơ chế phối hợp thực hiện chức năng, nhiệm vụ giữa các chuyên ngành trong cơ cấu đa ngành, đa lĩnh vực để bổ sung, hỗ trợ, tạo hợp lực phát triển có hiệu quả hơn.

* Về số phòng trong vụ thuộc Bộ, báo cáo cho biết, qua 11 Nghị định đã được Chính phủ ban hành trong nhiệm kỳ 2016 - 2021 (tính đến thời điểm 31/5/2017), số lượng phòng trong vụ thuộc Bộ, cơ quan ngang Bộ đã giảm 26 phòng so với nhiệm kỳ Chính phủ 2011 - 2016.

* Về số lượng ban và tương đương, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc cơ cấu tổ chức của cơ quan thuộc Chính phủ (nhiệm kỳ 2007 - 2011, 2011 - 2016 và 2016 - 2021) được tổng hợp như sau (chi tiết xem Phụ lục III, Phụ lục IV):

STT	Tổ chức, đơn vị thuộc cơ cấu tổ chức của cơ quan thuộc Chính phủ	Trước 7/2011	Từ 8/2011-7/2016	Từ 8/2016-31/12/2016
1	Ban và tương đương	49	53	53
2	Đơn vị sự nghiệp công lập	147	166	166

Tăng số lượng tổ chức hành chính ở cấp tỉnh, cấp huyện

Về sắp xếp, kiện toàn các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh, cấp huyện, tổng quan sắp xếp, tổ chức lại cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh, cấp huyện giai đoạn 2011 - 2016 như sau:

STT	Cơ quan chuyên môn	Trước 7/2011	Từ 8/2011 - 7/2016	Từ 8/2016 - 31/12/2016
I	Ở cấp tỉnh			
1	Cơ quan được tổ chức thống nhất	17	17	17
2	Cơ quan được tổ chức phù hợp với đặc điểm nông thôn, đô thị và đặc thù	03	04	04
a	Sở Ngoại vụ	31	49	49
b	Ban Dân tộc	44	47	47
c	Sở Quy hoạch – Kiến trúc	02	02	02
d	Sở Du lịch	0	13	13
II	Ở cấp huyện			
1	Cơ quan được tổ chức thống nhất	10	10	10
2	Cơ quan được tổ chức phù hợp với đặc điểm nông thôn, đô thị	02	02	02
3	Cơ quan được tổ chức phù hợp đặc điểm đặc thù	01	01	01
	Phòng Dân tộc	314	332	332

Đối với các huyện đảo: Số lượng các cơ quan chuyên môn không quá 10 phòng. Riêng huyện đảo Phú Quốc được tổ chức 12 phòng (theo quyết định của Thủ tướng Chính phủ tháng 3/2016). Hiện nay, có 12 huyện đảo có chính quyền địa phương cấp huyện và 11 huyện đảo đã thành lập phòng chuyên môn.

Tổng hợp số lượng tổ chức hành chính ở cấp tỉnh, cấp huyện như sau (Phụ lục VIIa, Phụ lục VIIb):

STT	Số lượng tổ chức hành chính	Trước 7/2011	Từ 8/2011- 7/2016	Từ 8/2016 – 31/12/2016
1	Cơ quan chuyên môn cấp tỉnh	1.148	1.182	1.182
2	Phòng và tương đương thuộc cơ quan chuyên môn cấp tỉnh	8.702	8.861	8.794
3	Chi cục thuộc cơ quan chuyên môn cấp tỉnh	1.084	1.105	1.095
4	Phòng chuyên môn cấp huyện	8.656	8.854	8.854

Báo cáo lý giải, số lượng tổ chức hành chính ở cấp tỉnh, cấp huyện tăng trong giai đoạn 2011-2016 chủ yếu do thành lập mới các cơ quan chuyên môn đặc thù trên cơ sở đáp ứng tiêu chí, điều kiện và tăng đơn vị hành chính cấp huyện.

Báo cáo cho biết thêm, ngoài các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh, cấp huyện nêu trên, ở cấp tỉnh còn có một số tổ chức hành chính khác được thành lập theo quy định của Chính

phủ, Thủ tướng Chính phủ, gồm: Văn phòng Đoàn Đại biểu quốc hội và HĐND, đến cuối nhiệm kỳ 2011-2016 của Chính phủ, được tách thành 2 Văn phòng: Văn phòng Đoàn đại biểu Quốc hội (thành lập năm 2015 theo quy định của Luật tổ chức Quốc hội năm 2014) và Văn phòng HĐND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (thành lập năm 2016 theo quy định của Luật tổ chức chính quyền địa phương năm 2015); 64 Ban Quản lý các khu công nghiệp, khu kinh tế, khu kinh tế cửa khẩu trực thuộc UBND cấp tỉnh; Văn phòng Ban Chỉ đạo phòng, chống tham nhũng tỉnh (nay chuyển về Ban Nội chính tỉnh ủy, thành ủy trực thuộc Trung ương).

Ngoài ra, theo số liệu báo cáo của 19/22 Bộ, cơ quan ngang Bộ và 8 cơ quan thuộc Chính phủ, tính đến ngày 10/12/2016 có 123 tổ chức phối hợp liên ngành (77 tổ chức do Thủ tướng Chính phủ hoặc các Phó Thủ tướng Chính phủ đứng đầu, 46 tổ chức do Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ đứng đầu) đang hoạt động với nhiều tên gọi khác nhau (Phụ lục VIII).

Số lượng cấp phó vượt do nguyên nhân khách quan

Về số lượng cấp phó trong tổ chức hành chính từ Trung ương đến cơ sở, báo cáo tổng hợp số liệu như sau (Phụ lục IX, X, XI, XII, XIII):

STT	Bình quân số lượng cấp phó trong các tổ chức hành chính	Trước 7/2011	Từ 8/2011-7/2016	Từ 8/2016-31/12/2016
1	Thủ trưởng và tương đương	5,55	6,14	4,82
2	Phó Tổng cục trưởng và tương đương	2,78	3,22	3,22
3	Phó Cục, Vụ trưởng thuộc Bộ	2,87	2,64	2,58
4	Phó Cục, Vụ trưởng thuộc Tổng cục	2,1	2,31	2,35
5	Phó Giám đốc sở và tương đương	3,00	3,05	3,03
6	Phó Trưởng phòng chuyên môn thuộc sở	1,32	1,46	1,47
7	Phó Trưởng phòng chuyên môn cấp huyện và tương đương	1,55	1,73	1,75

Về cơ bản, số lượng cấp phó tại các cơ quan, tổ chức hành chính nhà nước thực hiện theo đúng quy định của pháp luật.

Tuy nhiên, trong một số thời điểm tại một số tổ chức, số lượng cấp phó có vượt so với quy định, nhưng chủ yếu là do nguyên nhân khách quan trong việc sắp xếp tổ chức quản lý đa ngành, đa lĩnh vực và yêu cầu của công tác cán bộ và được các Bộ, ngành, địa phương xây dựng phương án, lộ trình giảm dần về số lượng theo quy định.

Qua việc kiện toàn cơ cấu tổ chức của Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh cho thấy, do số lượng đầu mối tổ chức bên trong của các cơ quan này tăng khi biên chế cơ bản giữ ổn định và thực hiện chính sách tinh giản biên chế nên số lượng công chức giữ vị trí lãnh đạo quản lý từ cấp phó phòng trở lên trong các tổ chức hành

chính cao, dẫn đến mất cân đối giữa số lượng người giữ chức danh lãnh đạo, quản lý và số công chức tham mưu.

1109 đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ; 55105 thuộc địa phương

Báo cáo cho biết, tổng số các đơn vị sự nghiệp công lập và ngoài công lập đến nay khoảng 86.000.

Trong đó, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ (Phụ lục XIV) tính đến thời điểm 31/12/2016 tổng số là 1.109 đơn vị.

Đơn vị sự nghiệp công lập thuộc địa phương (Phụ lục XVa, XVb), tính đến thời điểm 31/12/2016, tổng số là 55.104 đơn vị. Trong đó, thuộc UBND cấp tỉnh 486; thuộc cơ quan chuyên môn cấp tỉnh 10.217; thuộc UBND cấp huyện 44.401.

Trong quá trình triển khai Nghị quyết số 39-NQ/TW và Quyết định số 2218/QĐ-TTg, một số đơn vị sự nghiệp công lập tại địa phương được sắp xếp lại theo hướng thu gọn đầu mối như: Hợp nhất các Trung tâm Xúc tiến trong các lĩnh vực đầu tư, thương mại và du lịch thuộc các Sở để thành lập 1 Trung tâm có chức năng, nhiệm vụ xúc tiến đầu tư cả 3 lĩnh vực trực thuộc UBND cấp tỉnh; Hợp nhất Trung tâm Dạy nghề, Trung tâm Giáo dục thường xuyên, Trung tâm Kỹ thuật tổng hợp - hướng nghiệp công lập cấp huyện thành Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp - Giáo dục thường xuyên trực thuộc UBND cấp huyện; Hợp nhất các Ban Quản lý dự án (hoạt động với tính chất đơn vị sự nghiệp công lập tự chủ hoàn toàn); Hợp nhất Trung tâm Phát triển quỹ đất và Ban Bồi thường giải phóng mặt bằng tại một số địa phương.

STT	Số lượng đơn vị sự nghiệp công lập	Trước 7/2011	Từ 8/2011-7/2016	Từ 8/2016-31/12/2016
1	Thuộc Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ	1.055	1.109	1.109
2	Thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh	634	486	486
3	Thuộc cơ quan chuyên môn cấp tỉnh	9.879	10.482	10.217
4	Thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện	42.023	44.762	44.401

30.219 đơn vị sự nghiệp công lập được giao tự chủ tài chính

Về kết quả thực hiện cơ chế tự chủ đối với đơn vị sự nghiệp công lập (theo Nghị định số 43/2006/NĐ-CP), theo kết quả tổng hợp của Bộ Tài chính (tổng hợp chưa đầy đủ của các Bộ, cơ quan Trung ương và địa phương), đến năm 2015, cả nước có 30.219 đơn vị sự nghiệp công lập đã được giao tự chủ tài chính, gồm 1.114 đơn vị sự nghiệp tự đảm bảo chi phí hoạt động (3,7%), tăng 322 đơn vị so với năm 2006; 10.827 đơn vị sự nghiệp đảm bảo một phần chi phí hoạt động (35,8%), tăng 1.411 đơn vị so với năm 2006; 18.287 đơn vị sự nghiệp do ngân sách nhà nước đảm bảo toàn bộ chi phí hoạt động (60,5%), tăng 5.876 đơn vị so với năm 2006.

Triển khai cơ chế tự chủ theo Nghị định số 16/2015/NĐ-CP, Nghị định số 54/2016/NĐ-CP, Nghị định số 141/2016/NĐ-CP, tính đến hết năm 2016, theo báo cáo của Bộ Tài chính, kết quả

thực hiện cơ chế tự chủ của các đơn vị sự nghiệp công lập như sau: 109 đơn vị tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư; 1.878 đơn vị tự bảo đảm chi thường xuyên; 12.841 đơn vị tự bảo đảm một phần chi thường xuyên. Các đơn vị còn lại do Nhà nước bảo đảm kinh phí hoạt động.

11 địa phương sử dụng vượt 7951 biên chế

Về quản lý biên chế cán bộ, công chức, tổng biên chế công chức trong các cơ quan, tổ chức hành chính nhà nước từ Trung ương đến cấp huyện (khỏi Chính phủ quản lý) như sau:

STT	Biên chế công chức	Năm 2011	Năm 2014	Năm 2015	Năm 2016	Năm 2017
	Tổng số	276.008	281.714	277.055	272.952	269.084
1	Bộ, cơ quan ngang Bộ	110.256	111.675	112.266	110.864	109.146
2	Tỉnh, TP trực thuộc TW	158.752	162.372	162.704	160.292	157.853
3	Cơ quan đại diện VN ở nước ngoài		1.078	1.085	1.085	1.085
4	Dự phòng	7.000	6.589	1000	711	1000

Hiện nay, có 11 địa phương sử dụng vượt 7.951 biên chế so với số biên chế công chức được Bộ Nội vụ giao.

Ngoài ra, tính đến 30/11/2016, các Bộ, ngành, địa phương ký lao động hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP ngày 17/11/2000 của Chính phủ về thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp là 19.900 người (18 Bộ, ngành 10.218 người; 46 địa phương 9.682 người).

Từ năm 2014 đến nay, biên chế tại các Hội có tính chất đặc thù hoạt động trong phạm vi cả nước ở Trung ương được giữ ổn định là: 686 biên chế.

1.272.807 cán bộ xã, thôn, tổ dân phố

Về cán bộ, công chức và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố, tính đến tháng 12/2016, số cán bộ, công chức cấp xã và số lượng người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố hưởng lương từ ngân sách nhà nước là 1.272.807 người. Trong đó, cán bộ, công chức cấp xã 234.227 người; người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã 200.923 người; người hoạt động không chuyên trách ở thôn, tổ dân phố 837.657 người.

Về quỹ lương và phụ cấp, tổng quỹ lương của cán bộ, công chức cấp xã và thực hiện khoản quỹ phụ cấp đối với người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố (đã bao gồm BHXH và tính theo mức lương cơ sở 1.210.000 đồng/tháng) là 32.404,788 tỷ đồng/năm.

2.093.313 người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập

Về số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập, báo cáo cho biết, tổng số người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập của Bộ, ngành, địa phương được giao năm 2016 là 2.093.313 người (tăng so với năm 2011 là 121.736 người). Trong đó, ở Trung ương là 201.901 người; địa phương là 1.891.412 người.

Số viên chức có mặt tại thời điểm 31/12/2016 là 2.102.477 người. Trong đó ở Trung ương là 226.344 người; địa phương là 1.876.133 người.

Hiện nay, các Bộ, ngành, địa phương còn tự hợp đồng làm chuyên môn nghiệp vụ, cụ thể tính đến 30/11/2016 tổng hợp từ 64 bộ, ngành, địa phương có 144.914 người (18 Bộ, ngành: 21.436 người; 46 địa phương: 123.478 người)/.

Nguồn: baochinhpvu.vn

BỘ TRƯỞNG BỘ NỘI VỤ LÊ VĨNH TÂN NÓI VỀ ĐỀ XUẤT “GIẢM 10 TỈNH”

Ngày 01/11, bên lề kỳ họp Quốc hội, Bộ trưởng Bộ Nội vụ Lê Vĩnh Tân trao đổi với báo chí về đề xuất của đại biểu Quốc hội Phạm Văn Hòa, sáp nhập các tỉnh có dân số ít và các bộ có chức năng, nhiệm vụ tương đồng.

Bộ trưởng Lê Vĩnh Tân cho biết, Bộ Nội vụ được Thủ tướng Chính phủ giao 2 chương trình hành động: Thứ nhất là thực hiện sắp xếp lại bộ máy của cơ quan hành chính nhà nước; thứ hai là sắp xếp lại các đơn vị theo Nghị quyết Trung ương 6. Vấn đề này, Bộ Nội vụ sẽ bám vào nội dung Nghị quyết để xây dựng lộ trình các bước thực hiện.

Trước đề xuất của đại biểu về việc sáp nhập lại các tỉnh thành có quy mô dân số nhỏ, Bộ trưởng Lê Vĩnh Tân cho rằng, vấn đề này phải tổng kết, đánh giá lại, bởi vì mỗi quy mô một tỉnh lại phù hợp với điều kiện đặc điểm đồng bằng, miền núi, hải đảo hay đô thị khác nhau.

Bộ trưởng Lê Vĩnh Tân cũng cho biết, Nghị quyết Trung ương 6 chỉ đề cập đến các cơ quan chồng lấn, có chức năng nhiệm vụ tương đồng thì rà soát lại. “Trong nghị quyết Trung ương 6 chưa nói đến vấn đề sáp nhập tỉnh”, Bộ trưởng Lê Vĩnh Tân cho hay. Còn về sáp nhập các bộ, theo Bộ trưởng Lê Vĩnh Tân, chủ trương này thuộc đối tượng thứ 3 là “tiếp tục nghiên cứu”.

Nguồn: dantri.com.vn

BỔ SUNG 6 TRƯỜNG HỢP PHẢI TÍNH GIẢN BIÊN CHẾ

Theo dự thảo Nghị định sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 108/2014/NĐ-CP về chính sách tinh giản biên chế, bổ sung 6 trường hợp sau vào diện phải tinh giản biên chế:

1. Cán bộ, công chức, viên chức theo đề án vị trí việc làm cần đào tạo lại để chuẩn hóa về chuyên môn hoặc phải chuyển sang vị trí việc làm khác nhưng cá nhân không có nhu cầu, tự nguyện thực hiện tinh giản biên chế và được cơ quan, đơn vị trực tiếp quản lý, sử dụng đồng ý.

2. Cán bộ, công chức, viên chức có chuyên ngành đào tạo không phù hợp với vị trí việc làm hiện đang đảm nhiệm nên bị hạn chế năng lực hoàn thành công việc được giao, có thể bố trí việc làm khác nhưng cá nhân không có nhu cầu, tự nguyện thực hiện tinh giản biên chế và được cơ quan, đơn vị trực tiếp quản lý, sử dụng đồng ý.

3. Cán bộ, công chức, viên chức có phân loại đánh giá xếp vào mức không hoàn thành nhiệm vụ trong năm trước liền kề tại thời điểm tinh giản biên chế và cơ quan trực tiếp quản lý, sử dụng đánh giá khó có thể tiếp tục hoàn thành nhiệm vụ do năng lực hạn chế, đồng thời cá nhân tự nguyện thực hiện tinh giản biên chế và được cơ quan, đơn vị trực tiếp quản lý, sử dụng đồng ý.

4. Cán bộ, công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo do sắp xếp tổ chức bộ máy thôi giữ chức vụ lãnh đạo, có thời gian công tác còn dưới 3 năm, cá nhân tự nguyện thực hiện tinh giản biên chế và được cơ quan, đơn vị trực tiếp quản lý, sử dụng đồng ý.

5. Những người đã là cán bộ, công chức, viên chức được cơ quan có thẩm quyền điều động, luân chuyển sang công tác tại các hội được giao biên chế và ngân sách nhà nước hỗ trợ kinh phí để trả lương nếu thuộc một trong các trường hợp quy định tại Điểm đ, e, g Khoản 1 Điều 6 Nghị định 108/2014/NĐ-CP.

6. Những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, thôn, tổ dân phố đôi dư do sắp xếp lại tổ chức bộ máy hoặc do giảm số người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, thôn, tổ dân phố theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền.

Nguồn: nld.com.vn

VIỆT NAM: 1 TRONG 2 NƯỚC CẢI CÁCH NHIỀU NHẤT 15 NĂM QUA

Ngày 31/10, Báo cáo môi trường kinh doanh (Doing Business) 2018 được Ngân hàng Thế giới công bố đã ghi nhận nhiều điểm sáng tích cực của Việt Nam.

Theo đó, môi trường kinh doanh của Việt Nam đạt số điểm 67,93 trên thang 100, xếp thứ 68 trên tổng số 190 nền kinh tế, tăng 14 bậc so với năm ngoái.

Việt Nam có 8 trên 10 chỉ số tăng điểm, trừ các chỉ số đăng ký tài sản và bảo vệ cổ đông thiếu số không tăng.

Trước đó, với Doing Business 2017, Việt Nam đứng vị trí thứ 82/190, với số điểm 63,83 trên thang 100; tăng 9 bậc so với năm 2016.

Xếp hạng năm nay của Việt Nam đứng thứ 5 trong ASEAN, sau Singapore (đứng thứ 2 toàn cầu), Malaysia (24), Thái Lan (26), Brunei (56).

Thứ hạng của Việt Nam cũng cao hơn Trung Quốc 10 bậc khi Trung Quốc xếp thứ 78/190.

Báo cáo của Ngân hàng Thế giới ghi nhận Việt Nam và Indonesia là hai nước thực hiện nhiều cải cách nhất trong 15 năm qua, trong đó mỗi nước cùng có 39 cải cách.

"Hiện nay, doanh nhân tại thành phố Hồ Chí Minh chỉ mất 22 ngày và 6,5% thu nhập đầu người để đăng ký thành lập doanh nghiệp mới, so với 61 ngày và 31,9% năm 2003", Ngân hàng Thế giới nhận định.

Trong thời gian qua và đặc biệt trong năm 2017, Chính phủ Việt Nam đã thực hiện hàng loạt chính sách thúc đẩy cải thiện môi trường kinh doanh, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia.

Xếp hạng mới nhất của WB cho thấy các Nghị quyết 19, Nghị quyết 35 của Chính phủ về cải thiện môi trường kinh doanh, nâng cao năng lực cạnh tranh, hỗ trợ và phát triển doanh nghiệp đã được triển khai hiệu quả...

Nguồn: baochinhphu.vn

BAN CHỈ ĐẠO TRUNG ƯƠNG VỀ CẢI CÁCH CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG, BẢO HIỂM XÃ HỘI VÀ ƯU ĐÃI NGƯỜI CÓ CÔNG LÀM VIỆC VỚI BỘ NỘI VỤ

Chiều ngày 28/10, tại trụ sở Bộ Nội vụ, đồng chí Vương Đình Huệ, Ủy viên Bộ Chính trị, Phó Thủ tướng Chính phủ, Trưởng ban Ban Chỉ đạo Trung ương về cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và ưu đãi người có công dẫn đầu Đoàn công tác của Ban Chỉ đạo có buổi làm việc với Bộ Nội vụ để nghe báo cáo tình hình triển khai nghiên cứu, xây dựng Đề án cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và ưu đãi người có công, đồng thời, trao đổi, thảo luận, góp ý vào các nội dung của Đề án cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong các doanh nghiệp.

Tại buổi làm việc, Thứ trưởng Bộ Nội vụ Trần Anh Tuấn đã trình bày Báo cáo triển khai nghiên cứu, xây dựng Đề án cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và ưu đãi người có công (Báo cáo) và dự thảo Đề án cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong các doanh nghiệp (Đề án).

Theo Báo cáo, thời gian qua, Bộ Nội vụ đã tham mưu trình Thủ tướng Chính phủ thành lập Ban Chỉ đạo Trung ương về cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và ưu đãi người có công; trình Trưởng Ban Chỉ đạo ban hành Quy chế làm việc của Ban Chỉ đạo Trung ương về cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và ưu đãi người có công. Đồng thời, Bộ trưởng Bộ Nội vụ cũng đã ban hành nhiều văn bản như quyết định, kế hoạch, tổ chức hội nghị, tổ chức đoàn khảo sát, xây dựng các chuyên đề nghiên cứu về tiền lương,...

Báo cáo cũng chỉ ra những nhiệm vụ cần triển khai trong thời gian tới, đánh giá những thuận lợi, khó khăn khi xây dựng Đề án.

Đối với dự thảo Đề án, Bộ Nội vụ cũng đã nêu bật được quan điểm, chủ trương của Đảng về cải cách chính sách tiền lương; Thực trạng chính sách tiền lương hiện hành; Nội dung cải cách chính sách tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang, đồng thời, đặt ra tiến độ thời gian và tổ chức phân công các cơ quan, đơn vị thực hiện.

Dự thảo Đề án nhấn mạnh, mục tiêu của cải cách chính sách tiền lương phải trở thành nguồn thu nhập chính, ổn định và là động lực khuyến khích người hưởng lương từ ngân sách nhà nước yên tâm công tác, tận tâm, tận tụy và có trách nhiệm trong hoạt động thực thi nhiệm vụ, công vụ, góp phần quan trọng vào phòng, chống tham nhũng...

Phát biểu chỉ đạo phần thảo luận, Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ đề nghị các đại biểu tập trung thảo luận, đóng góp ý kiến về thực trạng chính sách tiền lương, những bất cập trong việc thực hiện; kinh nghiệm quốc tế về cải cách chính sách tiền lương; về các quan điểm, nguyên tắc cải cách; về nội dung Đề án; làm rõ vấn đề trả lương theo vị trí việc làm; về các loại phụ cấp; lộ trình thực hiện...

Phát biểu thảo luận, các đại biểu đều có chung quan điểm là việc xây dựng Đề án là rất khó, với nhiều nội dung phức tạp, nhạy cảm, đồng thời, nhấn mạnh đến nguồn lực để cải cách chính sách tiền lương.

Các đại biểu cũng cho rằng, bố cục, nội dung của Đề án cần được tiếp tục bổ sung, hoàn chỉnh. Việc xây dựng chế độ tiền lương chung cho tất cả cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang là chưa hợp lý, cần có sự phân biệt, tách bạch rõ ràng hơn. Đối với hệ thống các loại phụ cấp hiện hành, các đại biểu cho rằng, có quá nhiều loại, chồng chéo, điều đó làm méo mó hệ thống tiền lương. Đề nghị Bộ Nội vụ hệ thống hóa các loại phụ cấp, xem xét, nghiên cứu những loại phụ cấp nào mang tính ổn định, thường xuyên thì đưa vào lương, chỉ để tồn tại những loại phụ cấp mang tính đặc thù và không thường xuyên.

Việc cải cách chính sách tiền lương cần phải xác định lộ trình, bước đi cụ thể, hợp lý. Xây dựng và làm rõ mối tương quan giữa chính sách tiền lương của cán bộ, công chức với viên chức và lực lượng vũ trang. Đối với người hưởng chính sách bảo hiểm xã hội, các đại biểu đề nghị khi tăng lương cơ sở chỉ tính phần trượt giá để tăng chứ không nên tăng đồng đều.

Ngoài ra, các đại biểu cũng đề nghị Bộ Nội vụ bổ sung các kinh nghiệm quốc tế về cải cách chính sách tiền lương và đẩy nhanh việc khảo sát kinh nghiệm nước ngoài, đặc biệt là các nước có chế độ chính trị tương đồng với Việt Nam như Trung Quốc...

Kết luận buổi làm việc, Phó Thủ tướng Chính phủ Vương Đình Huệ đánh giá cao sự nỗ lực, cố gắng của Bộ Nội vụ đối với những nhiệm vụ đã và đang triển khai liên quan đến Đề án cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong các doanh nghiệp.

Phó Thủ tướng đề nghị Bộ Nội vụ cần phải xây dựng báo cáo tổng hợp ý kiến các Bộ, ngành và địa phương về tình hình thực hiện chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và ưu đãi người có công, trong đó phải tổng hợp được những kiến nghị, đề xuất; đánh giá những ưu điểm, những hạn chế còn tồn tại, đồng thời phải chốt lọc thông tin để đưa vào Đề án. Ngoài ra, Bộ Nội vụ cũng cần phải xây dựng báo cáo kinh nghiệm quốc tế về cải cách chính sách tiền lương, đặc biệt nghiên cứu kỹ kinh nghiệm của Trung Quốc.

Nội dung của Đề án cần tập trung đánh giá thực trạng để làm căn cứ cho những đề xuất, kiến nghị đối với những nội dung cải cách, phải đánh giá được những mặt đã làm được, những hạn chế còn tồn tại; xác định rõ nguyên nhân khách quan, nguyên nhân chủ quan. Đồng thời, nghiên cứu các quan điểm, chủ trương của Đảng về tiền lương để cụ thể hóa bằng một nghị quyết về tiền lương.

Phó Thủ tướng cũng đề nghị khi xây dựng Đề án cần phân biệt hệ thống tiền lương với bảo hiểm xã hội nhưng phải đặt trong mối tương quan với nhau. Mục tiêu của cải cách chính sách tiền lương đảm bảo đúng quan điểm của Đảng nhưng phải đơn giản, dễ áp dụng. Nghiên cứu thang bảng lương và bội số lương phù hợp trong mối tương quan với kinh tế thị trường.

Ngoài ra, Phó Thủ tướng cũng đề nghị Bộ Nội vụ rà soát chế độ phụ cấp, những loại phụ cấp thường xuyên, có tính ổn định thì đưa vào lương, những loại phụ cấp nào mang tính đặc thù, không thường xuyên thì giữ lại. Nghiên cứu vấn đề tiền thưởng, có chế quản lý và kiểm soát thu nhập đối với cán bộ, công chức, viên chức. Nghiên cứu lộ trình và điều kiện tổ chức thực hiện cho phù hợp.

Cuối cùng, Phó Thủ tướng đề nghị Bộ Nội vụ sớm xây dựng được 03 sản phẩm đó là: Đề án hoàn chỉnh; dự thảo tờ trình Chính phủ; dự thảo Nghị quyết. Đồng thời, xây dựng tờ trình trình Ban Cán sự đảng Chính phủ đề xuất tách riêng các nội dung trong Đề án thành 03 Đề án, đó là, Đề án về tiền lương; Đề án về Bảo hiểm xã hội và Đề án về ưu đãi người có công. Khẩn trương tổ chức các đoàn khảo sát trong nước và quốc tế; đối với địa phương chú trọng khảo sát tại Thành phố Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh; đối với nước ngoài, chú trọng nghiên cứu, khảo sát kinh nghiệm của Trung Quốc. Thời gian từ nay đến cuối năm 2017, Bộ Nội vụ cần tổ chức một số cuộc hội thảo trong nước và quốc tế để lấy ý kiến đa chiều, phục vụ việc xây dựng Đề án.

Thanh Tuấn – Cổng thông tin điện tử Bộ Nội vụ

PHÂN CÔNG LẠI CÁN BỘ KHI CHỈ SỐ HÀI LÒNG THẤP

Đó là vấn đề được đại biểu Ngô Sách Thực (Bắc Giang), Phó Chủ tịch Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam nhấn mạnh khi Quốc hội thảo luận về kết quả thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và ngân sách Nhà nước năm 2017...

Nhấn mạnh: “Trong các văn bản hiện hành đều đề ra nhiều biện pháp công khai, minh bạch đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, xây dựng Chính phủ điện tử như: đề ra xây dựng cơ sở dữ liệu sử dụng chung; đề ra tổ chức đấu thầu qua mạng; tiếp nhận và trả lời ý kiến của người dân trên cổng thông tin điện tử; chỉ đạo đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin để xe qua trạm thu phí BOT không phải dừng là những tín hiệu tích cực”, theo Phó Chủ tịch, đây là những việc làm cụ thể để xây dựng Chính phủ kiến tạo, liêm chính, tạo môi trường xã hội lành mạnh, môi trường đầu tư kinh doanh thuận lợi, tạo điều kiện để Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể và nhân dân tham gia giám sát, và xây dựng chính quyền.

Tán thành với các giải pháp đẩy mạnh cải cách hành chính đã được đề ra, nhất là việc Quốc hội đã giám sát tối cao việc thực hiện chính sách pháp luật về cải cách tổ chức bộ máy hành chính giai đoạn 2011 - 2016 như: cắt giảm thủ tục hành chính, đơn giản thủ tục hành chính, các giải pháp giảm chi phí cho doanh nghiệp, cổ vũ tinh thần khởi nghiệp, Phó Chủ tịch Ngô Sách Thực đề nghị, cần tổ chức có hiệu quả việc lấy ý kiến đánh giá sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp, nâng cao chỉ số hài lòng của người dân một cách thực chất, tránh bệnh hình thức, thành tích.

Nội dung này cần có hướng dẫn rất cụ thể và để thực hiện tốt nhiệm vụ này phải chú trọng xây dựng tiêu chí lấy ý kiến sát thực tế, hình thức lấy ý kiến phải khách quan có sự tham gia giám sát của Mặt trận, các tổ chức đoàn thể và người dân.

“Sau khi lấy ý kiến cần phân tích tổng hợp nguyên nhân của những chỉ số tăng, chỉ số giảm và đưa ra giải pháp khắc phục. Đồng thời phải bổ sung tiêu chí đánh giá cán bộ, phân công lại cán bộ khi liên quan đến chỉ số hài lòng thấp. Vấn đề cơ bản trong tổ chức đó chính là các giải pháp làm sao thực hiện để nâng cao trách nhiệm của cán bộ, kiểm tra thực thi công vụ của cán bộ để làm sao nâng cao tinh thần trách nhiệm phục vụ trong tổ chức thực hiện khi đã có các giải pháp thiết thực đề ra” - Phó Chủ tịch Ngô Sách Thực nêu rõ...

Nguồn: daidoanket.vn

BỘ CÔNG AN CÔNG BỐ CHỈ SỐ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH 2017

Trong năm 2017, chỉ số cải cách hành chính của Công an Nghệ An đã đứng đầu chỉ số cải cách hành chính của Công an các tỉnh, TP trực thuộc Trung ương.

Ngày 3/11, tại Hà Nội, Cục Pháp chế và cải cách hành chính, tư pháp (V19, Bộ Công an) đã tổ chức Hội nghị công bố kết quả xác định Chỉ số cải cách hành chính trong Công an nhân dân (CAND) năm 2017. Đồng chí Trung tướng, GS.TS Nguyễn Ngọc Anh, Cục trưởng Cục Pháp chế và cải cách hành chính, tư pháp chủ trì hội nghị.

Báo cáo tại hội nghị nêu rõ, công tác cải cách hành chính, tư pháp có vai trò quan trọng góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ bảo vệ an ninh Quốc gia, bảo đảm trật tự, an toàn xã hội, đấu tranh phòng, chống tội phạm. Theo quy định của Bộ Công an, kết quả xác định chỉ số cải cách hành chính của Công an các đơn vị, địa phương do Cục pháp chế và cải cách hành chính, tư pháp đánh giá, được Bộ trưởng Công an phê duyệt là một trong các tiêu chí để xét thi đua giữa công an các đơn vị, địa phương.

Tại hội nghị, được sự ủy quyền của lãnh đạo Bộ, lãnh đạo Cục Pháp chế và cải cách hành chính, tư pháp đã công bố Quyết định của Bộ trưởng Công an về phê duyệt Chỉ số cải cách hành chính trong CAND năm 2017. Đây là năm thứ hai Bộ Công an tổ chức xác định chỉ số cải cách hành chính trong toàn lực lượng. Kết quả xác định chỉ số cải cách hành chính năm 2017 đã ghi nhận những nỗ lực của toàn lực lượng trong cải cách hành chính; giá trị trung bình trong công tác cải cách hành chính của Công an các đơn vị, địa phương ở mức tương đối cao (82.08%), tăng 7,43% so với năm 2016. Trong đó, tám địa phương có chỉ số cải cách hành chính đạt kết quả xuất sắc (Hà Nội, Hải Phòng, Phú Thọ, Sơn La, Nghệ An, Đà Nẵng, Cần Thơ, Đồng Nai); 65 đơn vị, địa phương đạt kết quả tốt; 15 đơn vị địa phương đạt kết quả khá và 14 đơn vị, địa phương ở mức hoàn thành nhiệm vụ, chỉ có một địa phương không hoàn thành nhiệm vụ.

Phát biểu ý kiến tại hội nghị, lãnh đạo Cục pháp chế và cải cách hành chính, tư pháp nhấn mạnh, năm 2018 sắp tới là năm có ý nghĩa rất đặc biệt khi tổ chức kiện toàn bộ máy tinh gọn, hoạt động hiệu quả, theo tinh thần Nghị quyết Hội nghị Trung ương 6 (khóa XII) của Đảng. Để hiện thực hóa chủ trương của Đảng, chỉ đạo của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ và quyết tâm của Đảng ủy Công an Trung ương, Công an các đơn vị, địa phương cần gắn kết chặt chẽ hơn nữa công tác cải cách hành chính, kiểm soát thủ tục hành chính với cải cách tư pháp, thực hiện các quy chế dân chủ và công tác xây dựng pháp luật, theo dõi thi hành pháp luật trong CAND. Đồng thời, tăng cường trách nhiệm của Công an các đơn vị, địa phương, đặc biệt là trách nhiệm người đứng đầu trong việc triển khai nhiệm vụ cải cách hành chính.

Nguồn: nhandan.com.vn

ĐỀ XUẤT CÔNG CHỨC ĐI LÀM MUỘN, NGHỈ TRƯA ÍT

Ngày 31/10, trong phiên thảo luận tại hội trường về tình hình kinh tế - xã hội, đại biểu Nguyễn Văn Cảnh (Bình Định) băn khoăn về khung giờ làm việc hiện nay từ 7h30 - 17h, thời gian nghỉ trưa từ 1,5 đến 2 tiếng đã tối ưu chưa?

Đại biểu Cảnh đề xuất Chính phủ nghiên cứu, đánh giá tính hiệu quả việc thay đổi khung giờ làm việc đối với khối hành chính dịch vụ công và khối giáo dục công lập ở các đô thị.

Cụ thể là giờ làm việc bắt đầu từ 8h30, kết thúc lúc 17h, thời gian nghỉ trưa kéo dài một giờ. Riêng khối sản xuất, doanh nghiệp ngoài nhà nước sẽ tự quyết định giờ làm cho phù hợp với điều kiện kinh doanh của từng đơn vị.

Theo ông Cảnh, khi thực hiện làm việc từ 8h30 sẽ tiết kiệm được năng lượng đáng kể do không sử dụng thiết bị chiếu sáng trong khoảng 1-1,5 tiếng trong ngày.

Nếu thay đổi đem lại lợi ích lớn hơn cho sự phát triển kinh tế, xã hội của đất nước thì cần ưu tiên cho cái lớn hơn. Tuy nhiên, nếu thay đổi mà không đánh giá hết các mặt thuận lợi, khó khăn từ tất cả các đối tượng chịu tác động thì sẽ khó khả thi, khó đem lại hiệu quả cao.

"Vì vậy, tôi đề nghị Quốc hội, Chính phủ cho nghiên cứu việc đổi giờ làm, cần lấy ý kiến đầy đủ từ người dân đến doanh nghiệp, tổ chức hội thảo với các tổ chức, chuyên gia trong nước và quốc tế để đánh giá đầy đủ tác động và tính hiệu quả của việc đổi giờ làm", ông Cảnh nói....

Nguồn: vietnamnet.vn

HÀ GIANG: ĐIỀU TRA XÃ HỘI HỌC XÁC ĐỊNH CHỈ SỐ CCHC NĂM 2017

Ngày 23/10/2017, UBND tỉnh Hà Giang đã ban hành Quyết định số 2131/QĐ-UBND ban hành Kế hoạch Điều tra xã hội học xác định chỉ số cải cách hành chính năm 2017 của các sở, ban, ngành; các cơ quan Trung ương tại địa phương; UBND các huyện, thành phố trên địa bàn tỉnh Hà Giang. Theo đó, tỉnh Hà Giang sẽ thực hiện điều tra xã hội học đối với các đối tượng: Đại biểu HĐND tỉnh, đại biểu HĐND huyện; công chức các sở, ban, ngành, các cơ quan Trung ương tại tỉnh; lãnh đạo các phòng ban, chi nhánh các cơ quan Trung ương cấp huyện; người dân; doanh nghiệp. Tổng số phiếu điều tra theo dự kiến là 2491 phiếu được phân bổ theo đối tượng cụ thể là:

Đại biểu HĐND tỉnh (30 phiếu), đại biểu HĐND huyện (165 phiếu); Công chức các sở, ban, ngành (390 phiếu); Kế toán các sở, ngành (20 phiếu); Lãnh đạo các phòng ban, chi nhánh các cơ quan Trung ương cấp huyện đánh giá CCHC của đơn vị chủ quản (522 phiếu); Công chức phòng, ban đơn vị cấp huyện (429 phiếu); Lãnh đạo UBND cấp xã (390 phiếu); Người dân (495 phiếu); Doanh nghiệp (50).

UBND tỉnh Hà Giang đã giao Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị có liên quan để triển khai kế hoạch. Thời gian tiến hành điều tra trong quý IV/2017./.

Văn Quyết – Vụ Cải cách hành chính, Bộ Nội vụ (tổng hợp từ nguồn của UBND tỉnh Hà Giang)

QUẢNG NINH: HỘI THI TÌM HIỂU VỀ CÔNG TÁC CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH NĂM 2017 – THÔNGIỆP TƯƠNG LAI

Hội thi cải cách hành chính tỉnh Quảng Ninh năm 2017 là điều kiện, cơ hội tốt để cho các đội thi, cán bộ, công chức, viên chức, người lao động thuộc các cơ quan, đơn vị, địa phương nâng cao sự hiểu biết, rèn luyện kỹ năng hoạt động công vụ theo tinh thần cải cách hành chính; rèn luyện khả năng thuyết trình, khả năng tuyên truyền vận động, khả năng hợp tác, làm việc theo nhóm; là dịp để thể hiện năng khiếu, sở trường của từng cá nhân và tập thể. Đồng thời, cũng là dịp để tăng cường giao lưu trao đổi, thắt chặt mối quan hệ đoàn kết, gắn bó giữa các cá nhân, tập thể trong cùng một cơ quan, đơn vị, địa phương giữa các cơ quan, đơn vị, địa phương trong tỉnh. Nhưng trên

hết là góp phần tuyên truyền nâng cao nhận thức, sự hiểu biết về cải cách hành chính, nhất là cải cách thủ tục hành chính để phục vụ người dân trên địa bàn tỉnh ngày một tốt hơn.

Trên nền tảng kiến thức, sự hiểu biết của các đội thi về cải cách hành chính và cùng với sự đầu tư, nỗ lực, tích cực tập luyện của các đội thi trong thời gian qua; thông qua Hội thi không chỉ mang lại những màn giới thiệu hay, những tiểu phẩm hài hước, hóm hỉnh mà qua đó còn để lại những thông điệp rõ ràng, góp phần tuyên một cách thiết thực, hiệu quả về công tác cải cách hành chính của tỉnh Quảng Ninh.

Với những gì diễn ra tại Hội thi, sau khi kết thúc, Ban Chỉ đạo cải cách hành chính tỉnh Quảng Ninh, Ban Tổ chức Hội thi mong muốn kết quả nhận được không chỉ là những tràng pháo tay cổ vũ của khán giả, những lời tán dương, những điểm số của Ban Giám khảo dành cho các đội thi hay những khẩu hiệu tuyên truyền, hô hào suông, để rồi sau đó những gì diễn ra trên sân khấu của Hội thi sẽ bị quên lãng, mà thông qua Hội thi, sẽ giúp cho các cơ quan, đơn vị, địa phương trong tỉnh nhìn thẳng vào thực tiễn việc triển khai công tác cải cách hành chính tại đơn vị mình, đối chiếu, so sánh với các đơn vị khác thông qua các phần thi để đúc kết ra những kinh nghiệm, rút ra được những bài học quý báu; từ đó về phía cán bộ, công chức, người lao động sẽ có những tham mưu, đề xuất với Lãnh đạo đúng, trúng, kịp thời các vấn đề về cải cách hành chính tại cơ quan, đơn vị, địa phương mình; về phía lãnh đạo các cơ quan, đơn vị, địa phương sẽ có sự quan tâm sát sao hơn, có sự chỉ đạo, lãnh đạo điều hành một cách kịp thời, quyết liệt hơn, đề ra được những giải pháp đầy mạnh hơn nữa công tác cải cách hành chính tại đơn vị, địa phương mình. Các khẩu hiệu tuyên truyền, các thông điệp về cải cách hành chính mà các đội thi mang lên sân khấu của Hội thi phải được thể hiện bằng hành động “nói đi đôi với làm”, phải được thể hiện ra thực tiễn tại chính cơ quan, đơn vị, địa phương đó. Đây chính là những thông điệp ở tương lai, điều mà Ban Chỉ đạo cải cách hành chính tỉnh Quảng Ninh, Ban Tổ chức Hội thi tìm hiểu về công tác cải cách hành chính tỉnh Quảng Ninh năm 2017 kỳ vọng.

Sở Nội vụ tỉnh Quảng Ninh

QUẢNG NINH: NGỦ GIỜ LÀM VIỆC, UỐNG RƯỢU BUỔI TRƯA BỊ KỶ LUẬT

Ngày 31/10, tại buổi họp báo do UBND tỉnh Quảng Ninh tổ chức, bà Nguyễn Thị Thơm, Phó Giám đốc Sở Nội vụ tỉnh Quảng Ninh cho biết, việc xử lý kỷ luật được thực hiện nghiêm khắc với các trường hợp vi phạm khuyết điểm nặng như: bỏ vị trí làm việc, ngủ trong giờ làm việc, uống rượu buổi trưa ngày làm việc, vi phạm văn hóa ứng xử, tự ý nghỉ việc quá số ngày quy định...

Một số trường hợp như Sở Tài nguyên - Môi trường kỷ luật khiển trách một công chức tự ý bỏ vị trí làm việc trong giờ hành chính.

Thành phố Móng Cái kỷ luật khiển trách một viên chức vi phạm về văn hóa ứng xử, khiển trách một viên chức ngủ trong giờ làm việc.

Thị xã Quảng Yên cách chức trưởng Phòng Tư pháp thị xã do có hành vi nhận hối lộ (vụ việc đã được cơ quan công an thụ lý điều tra).

Huyện Hải Hà kỷ luật hạ bậc lương một công chức xã uống rượu buổi trưa ngày làm việc...

Trong các địa phương ở Quảng Ninh, thành phố Hạ Long tỏ ra mạnh tay nhất trong việc xử lý hàng loạt cán bộ không thực hiện kỷ luật, kỷ cương hành chính...

Nguồn: tuoitre.vn

YÊN BÁI: CHO THÔI CHỨC GIÁM ĐỐC SỞ TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG

Ngày 27/10, thực hiện Kết luận số 2681/KL-TTCP của Thanh tra Chính phủ, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Yên Bái đã có các quyết định kỷ luật về Đảng và Chủ tịch UBND tỉnh đã có các quyết định kỷ luật về chính quyền đối với cán bộ như sau:

Giám đốc Sở Tài nguyên và Môi trường Phạm Sỹ Quý bị kỷ luật cảnh cáo về mặt Đảng, cho thôi các chức vụ Bí thư Đảng ủy, ủy viên BCH Đảng bộ Sở Tài nguyên và Môi trường.

Về mặt chính quyền, ông Quý bị kỷ luật cảnh cáo, cho thôi chức vụ Giám đốc Sở Tài nguyên và Môi trường, điều động đến nhận công tác tại Văn phòng HĐND tỉnh làm Phó Văn phòng.

Chủ tịch UBND thành phố Yên Bái Trần Xuân Thủy và Phó chủ tịch thành phố Nguyễn Yên Hiền đều bị khiển trách về mặt Đảng và chính quyền...

Nguồn: vietnamnet.vn

ĐỒNG NAI: HẢI QUAN XỬ LÝ GẦN 3.000 HỒ SƠ QUA HỆ THỐNG DỊCH VỤ CÔNG TRỰC TUYẾN

Theo Cục Hải quan Đồng Nai, đến ngày 25/10, đơn vị đã tiếp nhận gần 3.199 hồ sơ và đã xử lý 2.914 hồ sơ thủ tục hành chính trên Hệ thống dịch vụ công trực tuyến đúng quy định về thời gian cũng như trình tự thủ tục.

Với kết quả này, hiện Cục Hải quan Đồng Nai nằm trong Top 5 Cục hải quan địa phương dẫn đầu về số hồ sơ xử lý qua Hệ thống dịch vụ công trực tuyến.

Theo Quyết định số 2151/BTC-TCHQ ngày 27/6/2017 của Tổng Cục Hải quan, Cục Hải quan Đồng Nai cũng đã chuẩn bị mọi mặt để thực hiện ngay Kế hoạch triển khai Dịch vụ công trực tuyến theo lộ trình. Theo đó, sẽ tiếp tục thực hiện 17 thủ tục hành chính còn lại trong tổng số các thủ tục hành chính lĩnh vực hải quan phải giải quyết thông qua Hệ thống dịch vụ công trực tuyến.

Nguồn: baohaiquan.vn

TIỀN GIANG: 100% XÃ, PHƯỜNG TRIỂN KHAI PHẦN MỀM MỘT CỬA ĐIỆN TỬ

Tiền Giang đã chính thức triển khai phần mềm một cửa điện tử tại 11/11 UBND cấp huyện và 173/173 xã, phường, thị trấn và đang triển khai áp dụng tại 22 sở, ban, ngành tỉnh.

100% các thủ tục hành chính của tỉnh được cung cấp dịch vụ công trực tuyến mức độ 2 trở lên bao gồm: 1.650 dịch vụ công trực tuyến được cung cấp ở mức độ 2; 453 dịch vụ công mức độ 3, 124 dịch vụ mức độ 4.

Với các kết quả đạt được của ngành về các lĩnh vực CNTT trong thời gian qua đã góp phần vào đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động, góp phần thực hiện nhiệm vụ cải cách hành chính, cung cấp dịch vụ công trực tuyến cho người dân và doanh nghiệp, từng bước thực hiện Chính phủ điện tử.

Nguồn: ictnews.vn

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ THỰC HIỆN DÂN CHỦ TRONG HOẠT ĐỘNG CỦA CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC VÀ ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP

Ngày 18/02/1998, Bộ Chính trị đã ban hành Chỉ thị số 30-CT/TW về xây dựng và thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở. Để thể chế hóa yêu cầu tại Chỉ thị số 30, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 29/1998/NĐ-CP về thực hiện Quy chế dân chủ ở xã, phường, thị trấn, Nghị định số 71/1998/NĐ-CP ngày 08/9/1998 về Quy chế thực hiện dân chủ trong hoạt động của cơ quan; Ủy ban thường vụ Quốc hội khóa 11 đã ban hành Pháp lệnh số 34/2007/PL-UBTVQH11 ngày 20/4/2007 về việc thực hiện dân chủ ở xã, phường, thị trấn.

Ngày 09/01/2015, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 04/2015/NĐ-CP về thực hiện dân chủ trong hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập (Nghị định số 04) thay thế Nghị định số 71/1998/NĐ-CP, thể hiện sự quan tâm đặc biệt đối với việc thực hiện dân chủ trong các cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập.

1. Thực trạng thực hiện dân chủ trong hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập

1.1 Những kết quả đạt được

Nguyên tắc dân chủ trong hoạt động của cơ quan, đơn vị về quyền và nghĩa vụ của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động đã được xác lập; các nội dung, quy trình, hình thức thực hiện dân chủ cơ sở trong cơ quan, đơn vị được thể chế hóa, đảm bảo cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động được biết, được tham gia, được quyết định và được giám sát, kiểm tra trên cơ sở thực hiện các quy định của pháp luật.

Việc triển khai thực hiện tốt dân chủ trong hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập đã làm cho cán bộ, công chức, viên chức, người lao động thực hiện tốt nghĩa vụ của mình, có ý thức rèn luyện phấn đấu trong công tác, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; có lối sống lành mạnh và trung thực; phát huy tinh thần dân chủ trong hoạt động, công tác, tích cực tham gia ý kiến về những việc cán bộ, công chức, viên chức được tham gia ý kiến. Mỗi cán bộ, công chức, viên chức không ngừng rèn luyện để nâng cao năng lực chuyên môn và điều chỉnh lề lối làm việc theo hướng công khai, dân chủ.

Việc thực hiện quy chế dân chủ đã tạo sự đồng thuận trong cơ quan, đơn vị, góp phần phòng ngừa và hạn chế khiếu kiện, khiếu nại; ngăn chặn và đẩy lùi tiêu cực, lãng phí, tham nhũng, giúp cơ quan, đơn vị ổn định, phát triển.

1.2 Khó khăn, hạn chế

Bên cạnh những kết quả đạt được, việc thực hiện dân chủ trong cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp còn bộc lộ những khó khăn, hạn chế, đó là:

Công tác tuyên truyền, phổ biến, quán triệt chủ trương, quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về xây dựng và thực hiện Quy chế dân chủ cơ sở nói chung và việc thực hiện dân chủ ở cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp nói riêng chưa thường xuyên, liên tục, chưa quán triệt sâu rộng đến từng cán bộ, công chức, viên chức, người lao động. Một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức và người lao động chưa ý thức được thực hiện dân chủ trong hoạt động của cơ quan, đơn vị là quyền và nghĩa vụ của mình và cho rằng đây chỉ là trách nhiệm của thủ trưởng cơ quan.

Cấp ủy, thủ trưởng một số cơ quan, đơn vị chưa thật sự quan tâm chỉ đạo, tổ chức triển khai thực hiện dân chủ, có biểu hiện phó mặc cho bộ phận thường trực, giúp việc, như bộ phận tổ chức, công đoàn cơ quan; chưa quan tâm đến việc xây dựng kế hoạch tổ chức thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ quan, đơn vị.

Việc tổ chức kiểm tra thực hiện dân chủ chưa thường xuyên, nhiều nơi chưa đưa vào chương trình làm việc của cấp ủy, chính quyền; thiếu các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn và chưa trực tiếp giúp cơ sở yếu kém, thậm chí có nơi buông lỏng trong thời gian dài. Việc sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm theo các chuyên đề về thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ quan, đơn vị chưa thực hiện nghiêm túc.

Xây dựng và thực hiện dân chủ tại nhiều cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp chưa thật gắn với việc vận động xây dựng, chỉnh đốn Đảng, củng cố tổ chức, bộ máy nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội và gắn với công tác cải cách hành chính. Việc giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo còn tồn đọng, nhiều vụ việc đã được thanh tra, kiểm tra làm rõ sai phạm nhưng việc xử lý chưa triệt để gây bức xúc trong cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và nhân dân. Một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức còn có biểu hiện vi phạm dân chủ, thiếu trách nhiệm trong giải quyết các vụ việc liên quan đến nhân dân, làm giảm sút lòng tin của nhân dân với Đảng.

Có nơi coi thực hiện dân chủ là công việc của chính quyền, của chuyên môn, coi nhẹ vai trò của cấp ủy đảng, đoàn thể; ngược lại có nơi lại “khoán trắng” cho Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các đoàn thể thực hiện, thiếu sự phối hợp nhịp nhàng, đồng bộ và sự chỉ đạo thực hiện của cấp ủy đảng, chính quyền, chuyên môn; thiếu sự nghiên cứu vận dụng sáng tạo các nội dung của Quy chế vào tình hình, đặc điểm cụ thể của từng cơ quan, đơn vị.

Hoạt động của Ban thanh tra nhân dân chưa được phát huy, phương pháp hoạt động còn nhiều lúng túng, nội dung hoạt động còn chung chung chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn.

Việc thực hiện chế độ tiếp dân một số nơi chưa thật sự đi vào nền nếp, chính quyền cơ sở, thủ trưởng cơ quan và lãnh đạo doanh nghiệp chưa thật chủ động dành thời gian tiếp xúc với

dân, lắng nghe ý kiến từ dân, việc xử lý đơn thư khiếu nại có nhiều nơi làm chưa tốt, hiện tượng tồn đọng, khiếu kiện kéo dài, nhiều nơi vẫn xảy ra khiếu kiện vượt cấp.

Một số cơ quan hành chính từ trung ương đến địa phương còn có những quy định, thủ tục rườm rà, gây phiền hà cho việc giao dịch hành chính giữa nhân dân với cơ quan, đơn vị; nhiều việc liên quan đến dân, đến doanh nghiệp chưa được công khai; tình trạng quan liêu, tham nhũng, tiêu cực của một bộ phận cán bộ, công chức trên một số lĩnh vực kinh tế - xã hội còn xảy ra dẫn đến sự bức xúc của nhân dân.

Việc tham gia ý kiến của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động vào các quy định, quy chế có liên quan trực tiếp đến quyền lợi của mình chưa được chủ động, còn tâm lý ngại va chạm. Việc phát huy các quyền quyết định, quyền được kiểm tra, giám sát của người lao động còn nhiều hạn chế.

2. Những vấn đề đặt ra

Việc ban hành Nghị định số 04 nhằm mục đích phát huy quyền làm chủ của cán bộ, công chức, viên chức và nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị; góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là công bộc của nhân dân, có đủ phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, năng lực và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, làm việc có năng suất, chất lượng, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu phát triển và đổi mới của đất nước; phòng ngừa, ngăn chặn và chống các hành vi tham nhũng, lãng phí, quan liêu, phiền hà, sách nhiễu nhân dân. Do vậy, tổ chức thực hiện dân chủ tốt trong các cơ quan hành chính nhà nước sẽ góp phần nâng cao năng lực quản lý, điều hành của các cơ quan, đơn vị và trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức...

Tuy nhiên, việc thực hiện dân chủ trong hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập theo Nghị định số 04 thời gian qua cho thấy một số vướng mắc, cụ thể là:

Thứ nhất, Nghị định số 04 yêu cầu thực hiện dân chủ trong hoạt động của cơ quan, đơn vị phải “chấp hành nguyên tắc tập trung dân chủ”.

Trong quản lý hành chính nhà nước, tập trung nhằm đảm bảo quyền lực nhà nước vào chủ thể quản lý để điều hành, chỉ đạo việc thực hiện chính sách, pháp luật một cách thống nhất. Trong khi đó, dân chủ hướng tới việc mở rộng quyền cho đối tượng quản lý nhằm phát huy trí tuệ tập thể trong hoạt động quản lý, phát huy khả năng tiềm tàng của đối tượng quản lý trong quá trình thực hiện chính sách, pháp luật. Cả hai yếu tố này phải có sự phối hợp một cách đồng bộ, chặt chẽ trong hoạt động quản lý hành chính nhà nước.

Nhưng nếu chỉ có sự lãnh đạo tập trung mà không mở rộng quyền dân chủ thì sẽ tạo điều kiện cho các hành vi lạm quyền, tham nhũng phát triển. Ngược lại, không có sự lãnh đạo tập trung thống nhất sẽ dẫn đến tình trạng tùy tiện, vô chính phủ, cục bộ địa phương. Vấn đề đặt ra là việc thực hiện dân chủ tại các cơ quan, đơn vị hiện nay phải có giải pháp để tập trung – dân

chủ được đảm bảo đúng theo ý nghĩa vốn có của nó để có thể phát huy cao nhất quyền làm chủ của cán bộ, công chức, viên chức và người dân.

Thứ hai, trong thực tế hiện nay, các cơ quan hành chính nhà nước đang làm việc theo chế độ thủ trưởng. Thực hiện hoạt động quản lý theo chế độ thủ trưởng nhằm đảm bảo tính chịu trách nhiệm của cá nhân người ra quyết định, tính quyết đoán, kịp thời, thống nhất của hoạt động quản lý. Nhưng nguyên tắc hoạt động này cũng dễ dẫn đến sự chuyên quyền, độc đoán làm hạn chế quyền dân chủ của cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan, đơn vị. Vì vậy, cần phải có hướng dẫn cụ thể để thực hiện hài hòa giữa đảm bảo quyền dân chủ của cán bộ, công chức, viên chức với nguyên tắc làm việc theo chế độ thủ trưởng.

Thứ ba, chưa có quy định về trình tự, thủ tục tổ chức hội nghị cán bộ, công chức, viên chức và vấn đề bầu đại biểu dự hội nghị đại biểu. Điều này gây trở ngại cho các cơ quan, đơn vị trong thực hiện dân chủ.

Thứ tư, Nghị định chưa phân công cụ thể bộ, ngành hay cơ quan nào làm đầu mối giúp Chính phủ triển khai, theo dõi, tổng kết, đánh giá việc thực hiện dân chủ trong các cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập. Đồng thời, chưa quy định rõ vai trò, trách nhiệm của công đoàn cấp trên trong việc hướng dẫn, phối hợp, chỉ đạo xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ theo Nghị định mới. Đây là một khó khăn cơ bản trong việc thực hiện hiệu quả Nghị định số 04.

Thứ năm, chưa quy định việc xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở chuyển tiếp từ thực hiện theo Nghị định số 71/1998/NĐ-CP sang thực hiện theo Nghị định số 04.

Thứ sáu, để hạn chế tình trạng thực hiện dân chủ một cách hình thức và bảo đảm các quyền dân chủ của cán bộ, công chức, viên chức và người dân, cần cụ thể hóa căn cứ, chế tài để xử lý những tập thể, cá nhân lợi dụng dân chủ gây mất ổn định an ninh chính trị địa phương; không công khai các chế độ, chính sách đối với người dân nhằm trục lợi cá nhân... Bên cạnh đó, cần xây dựng tiêu chí để có căn cứ khen thưởng các tập thể, cá nhân thực hiện tốt quy chế dân chủ, giúp hạn chế các biểu hiện tiêu cực, những nhiễu trong các cơ quan quản lý nhà nước.

3. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện dân chủ cơ sở trong cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập hiện nay

Một là, tăng cường sự lãnh đạo của Đảng.

Khoản 1 Điều 3 Nghị định số 04 yêu cầu thực hiện dân chủ trong hoạt động của cơ quan, đơn vị “phải gắn liền với việc bảo đảm sự lãnh đạo của tổ chức đảng ở cơ quan, đơn vị”. Điều này hết sức cần thiết để đảm bảo nguyên tắc Đảng lãnh đạo Nhà nước và xã hội, Đảng lãnh đạo và quản lý công tác cán bộ. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với việc thực hiện dân chủ tại cơ quan, đơn vị sẽ đảm bảo công tác dân chủ được thực hiện đúng định hướng, mục tiêu, hạn chế những biểu hiện xa rời dân chủ, lạm quyền, lộng quyền...

Hai là, hoàn thiện thể chế liên quan đến quyền con người, quyền công dân.

Việc thực thi dân chủ cần phải được tiến hành trong khuôn khổ nhất định, vì vậy, cần hoàn thiện thể chế về quyền con người, quyền công dân để bảo đảm khuôn khổ pháp lý cho việc thực hành dân chủ. Đó là việc hoàn thiện hệ thống pháp luật về quyền khiếu nại, quyền tố cáo; quyền ứng cử, bầu cử của công dân, quyền lập hội, quyền tự do ngôn luận, tự do báo chí và quyền được tiếp cận thông tin của công dân... đã được quy định trong Hiến pháp. Bên cạnh việc hoàn thiện thể chế, Nhà nước cần phải có cơ chế để bảo đảm các quyền này được thực hiện trên thực tế.

Ba là, hoàn thiện hệ thống pháp luật về tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước.

Pháp luật về tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước phải dựa trên cơ sở khoa học về phân công, phân cấp trong tổ chức thực hiện quyền lực nhà nước, từ đó bảo đảm cho bộ máy nhà nước hoạt động thông suốt, không chồng chéo, trùng lặp về chức năng, nhiệm vụ giữa các cơ quan và đùn đẩy trách nhiệm khi có hậu quả xảy ra. Cần quy định rõ địa vị pháp lý, cơ chế phối hợp giữa các cơ quan hành chính nhà nước; quy định rõ trách nhiệm của người đứng đầu trong cơ quan hành chính nhà nước và có chế tài phù hợp đối với những vi phạm... Hệ thống pháp luật về tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước hoàn thiện đồng bộ, hợp lý chính là cơ sở vững chắc cho việc thực hiện trên thực tế các quy định về dân chủ tại cơ quan, đơn vị.

Bốn là, mỗi cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập trên cơ sở thể chế chung về dân chủ, cần cụ thể hóa thành những quy định phù hợp với đặc thù của cơ quan.

Mỗi cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập cần phải xây dựng được các quy định về quy chế phát ngôn, quy chế chi tiêu nội bộ, quy định về thanh tra nhân dân, quy định về quyền tham gia... của người lao động trong cơ quan, đơn vị. Các quy định này phải phù hợp với pháp luật của Nhà nước và được nhất trí thông qua bởi cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong cơ quan, đơn vị.

Năm là, trong đánh giá thực thi công vụ cần thay đổi nhận thức từ coi trọng, đề cao văn hóa quyền lực, văn hóa vai trò sang coi trọng và đề cao văn hóa nhiệm vụ, văn hóa coi trọng kết quả thực thi công vụ.

Theo nghiên cứu của giáo sư Ronald Inglehart (2001), ở Việt Nam, về cơ bản thái độ của người dân đối với dân chủ cũng tương đương với các nước phát triển. Tuy nhiên, ở Việt Nam, những người ủng hộ dân chủ lại chính là những người tôn trọng quyền lực(1). Điều đó có nghĩa là, trong nhận thức và lý luận người Việt Nam luôn đề cao và tôn trọng giá trị dân chủ nhưng trong thực hành dân chủ thì văn hóa quyền lực vẫn chi phối. Do đó, trong đánh giá thực thi công vụ vẫn có sự cả nể theo xu hướng “hòa cả làng” và nhìn vào vị trí, vai trò của các bên để đánh giá. Đặc biệt, sự tham gia theo hướng tiếp cận “từ dưới lên” thay vì “từ trên xuống” vẫn là một quá trình đòi hỏi cần có sự thay đổi nhận thức không chỉ một sớm, một chiều.

Để thay đổi nhận thức này, cần xác định rõ tiêu chí đánh giá thực thi công vụ, coi kết quả và hiệu quả công việc cũng như sự hài lòng của người dân và doanh nghiệp là chỉ số quan trọng nhất. Đồng thời, áp dụng vị trí việc làm trong quản lý nền công vụ.

Trong bối cảnh phát triển đất nước nói chung và công cuộc cải cách hành chính nhà nước nói riêng thì việc phát huy và thực hành dân chủ trong cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập là điều kiện quan trọng để huy động được đông đảo nguồn lực sáng tạo trong nhân dân nhằm tạo sự đồng thuận của xã hội để thúc đẩy tiến trình cải cách, phát triển và hội nhập đất nước. Điều này đặt ra yêu cầu cần phải sớm hoàn thiện và cụ thể hóa Nghị định số 04/2015/NĐ-CP trên cơ sở cải cách mạnh mẽ về mặt thể chế, chính sách; sự ràng buộc và bảo đảm trách nhiệm của người đứng đầu, của chính mỗi cán bộ, công chức trong cơ quan, đơn vị cũng như của mọi công dân để dân chủ thực sự trở thành văn hóa điều chỉnh hành vi ứng xử của con người khi tham gia vào các mối quan hệ xã hội./.

Ghi chú:

(1) <http://www.worldvaluessurvey.org>. Russel J.Danton, Nhu Ngoc T.Ong: các định hướng quyền lực và xu hướng dân chủ ở Đông Á: một thử nghiệm về giả thiết “giá trị châu Á”. Nghiên cứu con người số 3 (12) 2004. Ronald Inglehart: Hiện đại hoá và hậu hiện đại hoá, Nxb. CTQG, H.2008.

Lê Minh Hương - Trường Chính trị tỉnh Thái Nguyên

Nguồn: tcnn.vn

TINH GỌN, TINH GIẢN, LỰC CẢN Ở ĐÂU?

Ngay từ đầu nhiệm kỳ, Bộ trưởng Bộ Nội vụ Lê Vĩnh Tân đã coi “tinh gọn bộ máy, tinh giản biên chế” là một trong những ưu tiên hàng đầu.

Đến khi được hỏi riêng về biện pháp, Bộ trưởng chỉ nói ngắn gọn: “Phải giảm bớt đầu mối”.

Giải pháp ngắn gọn ấy của Bộ trưởng Tân không phải không có người nhìn ra và thấu hiểu nhưng để thực hiện được điều đó lại quá gian nan. Công cuộc tinh giản biên chế, tinh gọn bộ máy được tiến hành từ rất lâu và trải qua nhiều thăng trầm. Năm 2015, Nghị quyết 39 của Bộ Chính trị xác định đây là một nhiệm vụ trọng tâm sau khi có những biến động cả về bộ máy và biên chế theo hướng phình to, tăng lên.

Tuy vậy, không phải lúc nào “tinh gọn, tinh giản” cũng suôn sẻ, nếu không muốn nói là gặp quá nhiều lực cản.

Đơn giản như đề án sáp nhập, sắp xếp lại các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh, cấp huyện theo hướng đa ngành, đa lĩnh vực. Trong đó, chuyện sáp nhập một số sở, phòng thành một đã bị phản đối kịch liệt mà đôi khi lý do chỉ là “sợ không đủ cấp phó đi họp”. Hay mới đây, một đề án khác tập trung tinh giản biên chế cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách cũng gặp phải những ý kiến trái chiều.

Cũng dễ hiểu bởi “tham, sân, si” vốn là những đặc tính căn bản của con người mà cán bộ, công chức cũng chẳng phải thần thánh. Nhu cầu cần có một biên chế cho chắc đường như vẫn ngự trị trong tâm khảm của nhiều người. Bởi lẽ một chân biên chế có thể đảm bảo một “chiếc ghế” vững chãi mà không phải lúc nào ở ngoài nhà nước cũng tìm được.

Một đại biểu đã nói trước Quốc hội rằng: “Vì đào tạo không hợp lý, cung vượt cầu nên chúng ta tìm mọi cách để tăng biên chế, phình bộ máy để lấy chỗ cho con em chúng ta”. Điều giản dị ấy có thể hiểu được nhưng trước lợi ích quốc gia nó như là một điều dị hợm. Nó cũng là nguồn cơn khiến bỏ nhiệm người thân đã gây ra “cả họ làm quan” bất chấp những quy luật phòng, chống tham nhũng đã có từ rất lâu.

Cũng chính điều đó mới có chuyện phát sinh những chức vụ, phẩm trật không hề có trong ngạch hành chính như hàm vụ trưởng, hàm trưởng phòng... dẫu cho Bộ trưởng Tân tại kỳ họp QH mới đây đã lên tiếng: “Pháp luật không quy định chức danh hàm”.

Làm sao lại xảy ra những điều vô lý đến thế? Trước Quốc hội, các đại biểu vạch ra hàng loạt nguyên nhân: Từ chuyện trên làm ào ào, dưới tự tung tự tác đến việc thiếu kỷ cương, khinh nhờn quy định...

Vấn đề là ai cũng có thể lên tiếng vì “bộ máy chồng chéo, biên chế quá đông” nhưng dường như không ai muốn mình bị tinh giản, cơ quan mình bị tinh gọn, sáp nhập. Vấn nạn này chắc không dễ giải quyết! Biết bao giờ lực cản cho tinh gọn, tinh giản mới hết tác oai tác quái?

Nguồn: plo.vn

NHẬP BỘ, TỈNH: TƯ TƯỞNG KHÔNG THÔNG ĐEO BÌNH TÔNG CŨNG NẶNG

- ĐB Lê Thanh Vân ủng hộ việc hợp nhất một số bộ ngành có chức năng, nhiệm vụ tương đồng, cũng như sáp nhập một số tỉnh có số dân quá nhỏ và tương đồng về mặt địa lý, văn hoá.

Nói đến sáp nhập, hợp nhất, nhiều ý kiến băn khoăn, trong lịch sử bộ máy hành chính đã có nhiều lần nhập tách, tách nhập. Liệu lần này bàn nhập rồi đến một lúc nào đó lại bàn tách khiến cho bộ máy thiếu tính ổn định

Điều đáng nói chúng ta đã có 71 năm xây dựng chính quyền nhân dân nhưng đến nay vẫn chưa xây dựng mô hình quản lý một cách chuẩn mực làm khuôn khổ cho phát triển kiến tạo ổn định lâu dài. Đây là điều đáng bàn.

Lần này đến lúc phải đổi mới với tinh thần rất chủ động, TU đã bàn và đưa ra chủ trương, giờ QH bàn cho ra nhẽ để lựa chọn một mô hình quản lý hành chính thật sự chuẩn mực, tổ chức hệ thống ổn định lâu dài để phát triển.

Đây là cơ hội chúng ta nhìn lại quá trình đổi mới, sắp xếp bộ máy trong một thời gian dài, để có một chủ thuyết cơ bản, xác lập bộ máy tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả.

Việc sáp nhập ắt sẽ khiến các bộ ngành, tỉnh thành giật mình vì đụng chạm trực tiếp đến lợi ích của họ. Vậy làm sao cho họ đồng thuận với chủ trương này để có thể đi vào thực tiễn?

Quan trọng nhất là về mặt nhận thức phải làm cho họ thấu tỏ, thuyết phục. Từ nhận thức mới điều chỉnh hành vi. Tư tưởng đã không thông thì đeo bình tông cũng thấy nặng, khi nhận thức đã rõ thì đồng thuận sẽ cao.

Vấn đề đặt ra hiện nay là xây dựng một đề án cụ thể, TƯ đã chỉ rõ phương hướng rồi, nhiệm vụ của Chính phủ là trên cơ sở tổng kết, rà soát lại để phân loại, thiết lập các bộ chủ quản theo nhóm chia thành 3 khối: hành chính chính trị, hành chính công vụ và hành chính tư pháp.

Đơn vị hành chính cũng cần rà soát lại về quy mô dân số, tiềm năng phát triển, lợi thế chính trị, kinh tế, địa lý, tổ chức dân cư, có điều tra cơ bản để tính tới chuyện sáp nhập hoặc chia tách.

Mô hình quản lý đó phải phù hợp ưu thế vượt trội của từng vùng... Để làm sao các địa phương sáp nhập phải đồng dạng các tiêu chí tổ chức lại đơn vị hành chính hợp lý. Còn nếu chia cắt làm tăng bộ máy lên, chưa nói đến tình trạng cát cứ, cục bộ địa phương cần phải loại bỏ.

Kinh nghiệm từ sáp nhập Hà Tây vào Hà Nội

Có nhiều ý kiến lo ngại khi sáp nhập các đơn vị hành chính lại quá rộng như ông nói thì việc quản lý không phải dễ và tạo nên khoảng cách giữa người dân và chính quyền?

Việc tổ chức đơn vị hành chính liên quan đến nhiều yếu tố, trong đó có vấn đề thông tin liên lạc.

Bây giờ với tiến bộ của KHCN, chúng ta đang đi trong cuộc cách mạng 4.0, vấn đề là có đầu tư để tổ chức xã hội theo hướng hiện đại hơn, kết nối khu vực thông suốt.

Ông đánh giá những mặt được và chưa được khi sáp nhập Hà Tây về Hà Nội để rút ra bài học cho việc sắp xếp, sáp nhập bộ, tỉnh đang được bàn luận?

Việc sáp nhập Hà Tây về Hà Nội đã diễn ra gần 10 năm. Rất cần tổng kết đánh giá xem cái nào được, chưa được.

Theo tôi, cái được là mô hình quản lý tập trung, trên thực tế chưa thấy có bất lợi nào trong quản lý về mặt hành chính. Bởi không gian địa lý Hà Tây và Hà Nội rất thuận lợi. Tổ chức giao thông tương đối đồng bộ. Không gian phát triển của Hà Nội sau sáp nhập có dư địa hơn.

Nhưng có 2 yếu tố cần tính đến, đó là thích nghi về văn hoá giữa xứ Kinh kỳ HN và xứ Đoài Hà Tây, gần như tâm lý xã hội mà tôi gặp nhiều người nói rằng đây là sự cưỡng bức, 10 năm rồi nhưng khó hoà nhập.

Thứ 2 là sự chênh lệch về hạ tầng giữa trung tâm và các khu vực ngoại thành, đặc biệt các huyện phía Tây Hà Tây cũ như Sơn Tây rất khó phát triển vì là đáy ở phía Tây, giao thương không thuận lợi hay khu vực giáp Hoà Bình cũng vậy. Tôi đi thực tế thấy bà con phàn nàn, tuy về Thủ đô nhưng chưa phát triển được.

Cần tổng kết đánh giá mô hình quản lý đã hợp lý chưa, thuận lợi khó khăn trong tổ chức hệ thống hành chính là gì; đánh giá thích nghi văn hoá...

Từ đó mới thấy việc sáp nhập đã hợp lý chưa, tầm xa hơn có thích nghi được không để lấy kinh nghiệm tổ chức lại các đơn vị hành chính ở những địa bàn khác.

Nguồn: vietnamnet.vn

BẤT HỢP LÝ KHIẾN GIÁO VIÊN BỊ THIẾT THỜI VỀ TIỀN LƯƠNG

Câu chuyện lương hưu 1,3 triệu đồng/tháng của cô giáo mầm non ở Hà Tĩnh làm dấy lên bất cập lâu nay về chính sách tiền lương của giáo viên.

Báo cáo của nhóm nghiên cứu của Quỹ hòa bình và phát triển do bà Nguyễn Thị Bình, nguyên Phó Chủ tịch nước, chủ trì nghiên cứu đề tài khoa học cấp nhà nước về cải cách công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên phổ thông, trong đó nội dung phản ánh thực trạng chính sách tiền lương và phụ cấp giáo viên khẳng định: Trên thực tế, xét trong mối tương quan chung giữa các ngạch lương của viên chức, có thể thấy ngạch lương giáo viên là không cao.

Ví dụ, trong bảng lương kèm Nghị định 204/2004/NĐ-CP, nhóm 2 (A2.2) liệt kê 15 ngạch viên chức, trong đó có 2 ngạch cao cấp dành cho giáo viên trung học và người làm công tác dựng phim (nghĩa là với 2 loại chức danh này, đây là bảng lương cao nhất), lại có 12 ngạch chuyên viên chính (nghĩa là với 12 chức danh này, còn có cơ hội chuyển lên ngạch cao cấp ở một bảng lương khác cao hơn). Như vậy nghĩa là cùng được đào tạo ở bậc ĐH nhưng ngạch lương giáo viên cao cấp chỉ bằng ngạch chuyên viên chính của các nghề lưu trữ, chẩn đoán bệnh động vật, bảo vệ thực vật, giám định thuốc thú y, kiểm nghiệm giống cây trồng...

Báo cáo này còn chỉ ra ngay trong hệ thống quy định về tiền lương dành cho giáo viên phổ thông cũng chứa đựng một số điều bất hợp lý. Ví dụ, trong một ngạch lương (giáo viên mầm non, giáo viên tiểu học), có tới 12 bậc, mà khoảng cách giữa các bậc lương liền kề lại quá nhỏ (chỉ bằng 0,2 lần lương cơ bản). Với quy định như thế, mỗi lần lên lương chỉ thêm được 166.000 đồng. Vậy có nhiều khả năng giáo viên đến khi về hưu chưa được hưởng đến bậc cuối cùng của ngạch lương. Hoặc số bậc trong ngạch giáo viên cao cấp (đối với giáo viên mầm non/giáo viên tiểu học là 9 bậc, đối với giáo viên THPT là 8 bậc) nhiều hơn số bậc trong ngạch chuyên viên cao cấp của các ngành khác (nhóm viên chức A3 - ngạch cao cấp chỉ có 6 bậc).

Đại diện Bộ Giáo dục và Đào tạo cũng chỉ ra những bất cập về cách tính lương giáo viên hiện nay. Ví dụ, dù đã đào tạo giáo viên mầm non đạt trình độ ĐH và sau ĐH nhưng do chuẩn giáo viên mầm non là trình độ trung cấp nên mặc dù sinh viên tốt nghiệp ĐH ra là giáo viên mầm non nhưng lại hưởng mức lương khởi điểm chỉ là 1,86. Tương tự, đối với giáo viên tiểu học do chuẩn là trình độ trung cấp và thực tế hiện nay đại đa số đào tạo trình độ CĐ nhưng vẫn xếp lương xuất phát điểm là 1,86 chứ không phải 2,1. Giáo viên THCS cũng được đặt theo chuẩn trình độ CĐ vẫn hưởng lương 2,1 chứ không phải là 2,34 trong khi đa số đã được đào tạo trình độ ĐH...

Ông Hoàng Đức Minh, Cục trưởng Cục Nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, Bộ Giáo dục và Đào tạo khẳng định: Sẽ kiến nghị cải tiến, hoàn thiện chế độ lương và chế độ phụ cấp ưu đãi cho nhà giáo theo hướng khắc phục những bất cập hiện có.

Chuyên gia kinh tế, PGS.TS Ngô Trí Long cho rằng: Mức lương hưu hiện nay, xin nói thẳng không ai đủ sống được cả. Một là nó quá thấp, hai là do chi phí hiện nay quá cao, quá nhiều. Thống kê của BHXH Việt Nam, mức lương hưu của chúng ta hiện nay rất thấp, bình quân khoảng 3,8 triệu đồng, tính cả lực lượng vũ trang. Nếu tách riêng lực lượng này ra thì mức lương hưu của khu vực bên ngoài chỉ còn 3,4 - 3,5 triệu đồng/tháng. Song, với trường hợp như của cô giáo Lan (ở Hà Tĩnh), lương hưu chỉ có 1,3 triệu đồng/tháng thì họ phải ăn, sống, chăm sóc con cái, ông bà, đó là chưa kể những lúc ốm đau, bệnh tật phải đi khám. Ở thành phố như Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh giá cả thường cao hơn các địa phương khác nhiều lần, chi phí học hành, sinh hoạt, khám bệnh cũng cao hơn, vậy mức lương hưu bình quân chỉ có hơn 3 triệu đồng chắc chỉ có thể "sống bằng niềm tin"...

Nhà nước cần phải tính toán lại Quỹ BHXH, có thể nâng mức đóng hoặc hỗ trợ như thế nào, chứ nếu để lương hưu thấp như vậy sẽ rất bất công cho những người đã bao nhiêu năm cống hiến. Họ cần được sống, nghỉ ngơi với những điều kiện tối thiểu để đảm bảo chứ không phải dặt dẹo với mấy đồng bạc cắc như vậy.

Nguồn: thanhnien.vn

QUẢNG TRỊ: ĐIỀU CHUYỂN CHỦ TỊCH HUYỆN BỔ NHIỆM CON TRAI SAI QUY ĐỊNH

Ngày 27/10, ông Nguyễn Đức Chính - Chủ tịch UBND tỉnh Quảng Trị đã ký quyết định số 2931/QĐ-UBND điều động ông Võ Thanh - Phó Bí thư, Chủ tịch UBND huyện Hướng Hóa nhiệm kỳ 2016 - 2021 đến nhận công tác tại Huyện ủy Hướng Hóa từ ngày 1/11/2017.

Được biết, trong thời gian làm Chủ tịch UBND huyện Hướng Hóa, ông Võ Thanh có liên quan đến một số vụ việc xảy ra trên địa bàn, gây dư luận không tốt. Điển hình là việc ông này "ưu ái" con trai, ký nhiều quyết định hỗ trợ con trai nhanh chóng thành chuyên viên cấp phòng.

Ngoài ra, trong thời kỳ làm Chủ tịch UBND huyện Hướng Hóa, ông Võ Thanh cũng để lại tai tiếng khi có liên quan đến việc làm chậm trễ dự án trồng cây mắc ca có tổng vốn đầu tư là 37 triệu USD đang triển khai trên địa bàn.

Nguồn: vtc.vn

CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG ĐỐI VỚI NGƯỜI LÀM VIỆC TRONG TỔ CHỨC CƠ YẾU HƯỞNG LƯƠNG VÀ PHỤ CẤP TỪ NGÂN SÁCH NHÀ NƯỚC

Ngày 10/10/2017, Bộ Nội vụ ban hành Thông tư số 07/2017/TT-BNV hướng dẫn thực hiện chế độ tiền lương đối với người làm việc trong tổ chức cơ yếu hưởng lương và phụ cấp từ ngân sách nhà nước (Thông tư số 07/2017/TT-BNV).

Theo đó, đối tượng áp dụng của Thông tư số 07/2017/TT-BNV là người làm việc trong tổ chức cơ yếu thuộc biên chế hưởng lương từ ngân sách nhà nước, gồm: người làm công tác cơ yếu là quân nhân, công an nhân dân; người làm công tác cơ yếu không phải là quân nhân, công an nhân dân; người làm công tác khác trong tổ chức cơ yếu; học viên cơ yếu.

Nguyên tắc xếp lương và thực hiện chế độ tiền lương

Đối với người làm công tác cơ yếu là quân nhân, công an nhân dân thực hiện nguyên tắc xếp lương và chế độ tiền lương theo hướng dẫn của Bộ trưởng Bộ Quốc phòng, Bộ trưởng Bộ Công an và hưởng phụ cấp trách nhiệm bảo vệ cơ mật mã quy định tại Thông tư này.

Đối với người làm công tác cơ yếu không phải là quân nhân, công an nhân dân và người làm công tác khác trong tổ chức cơ yếu:

Nguyên tắc xếp lương, người được tuyển dụng, bổ nhiệm vào làm việc trong tổ chức cơ yếu thuộc đối tượng nào, đảm nhiệm công việc gì thì xếp lương theo quy định đối với đối tượng đó, công việc đó, cụ thể như sau: người làm công tác cơ yếu tùy thuộc vào chức danh công việc đảm nhiệm để xếp lương cấp hàm cơ yếu hoặc lương chuyên môn kỹ thuật cơ yếu theo quy định tại Thông tư này; người làm công tác khác trong tổ chức cơ yếu được bổ nhiệm vào ngạch công chức hoặc chức danh nghề nghiệp viên chức nào thì xếp lương theo ngạch công chức hoặc chức danh nghề nghiệp viên chức đó.

Nguyên tắc thực hiện chế độ tiền lương, người làm công tác cơ yếu nếu chuyển sang làm công tác khác trong tổ chức cơ yếu thì được xếp lại lương phù hợp với công việc mới đảm nhiệm kể từ ngày chuyển sang làm công tác khác trong tổ chức cơ yếu. Trường hợp hệ số lương cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo (nếu có) xếp theo công việc mới thấp hơn so với hệ số lương

cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo (nếu có) đã được hưởng theo công việc cũ, thì được bảo lưu hệ số chênh lệch; hệ số chênh lệch này sẽ giảm tương ứng sau mỗi lần được nâng bậc lương.

Theo yêu cầu nhiệm vụ, người làm công tác cơ yếu đang giữ chức danh lãnh đạo được luân chuyển đến giữ chức danh lãnh đạo khác trong tổ chức cơ yếu mà có mức phụ cấp chức vụ lãnh đạo thấp hơn, thì được giữ mức phụ cấp chức vụ theo chức danh lãnh đạo cũ. Trường hợp công việc mới được luân chuyển đến quy định xếp lương theo ngạch hoặc theo chức danh thấp hơn, thì được giữ mức lương cũ (kể cả phụ cấp chức vụ nếu có) và được thực hiện chế độ nâng bậc lương theo quy định ở ngạch hoặc chức danh cũ.

Thực hiện việc xếp lương, chế độ phụ cấp lương, nâng bậc lương phải theo đúng đối tượng, nguyên tắc, điều kiện, chế độ được hưởng quy định tại Thông tư này và các quy định khác của cơ quan có thẩm quyền.

Ngoài ra, Thông tư số 07/2017/TT-BNV cũng quy định chi tiết về Bảng lương cấp hàm cơ yếu (Điều 4), Bảng lương chuyên môn kỹ thuật cơ yếu (Điều 5); Chế độ nâng bậc lương đối với người làm công tác cơ yếu (Điều 6); Các chế độ phụ cấp (Điều 7); Chuyển xếp lương đối với người đang hưởng lương cấp hàm cơ yếu, do yêu cầu nhiệm vụ được thay đổi công việc (Điều 8); Chuyển xếp lương đối với người đang hưởng lương chuyên môn kỹ thuật cơ yếu, do yêu cầu nhiệm vụ được thay đổi công việc (Điều 9); Chuyển xếp lương đối với người làm công tác khác trong tổ chức cơ yếu đang hưởng lương theo ngạch, bậc công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức, do yêu cầu nhiệm vụ được thay đổi công việc (Điều 10); Chế độ đối với học viên cơ yếu (Điều 12).

Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 12 năm 2017.

Anh Cao - Cổng thông tin điện tử Bộ Nội vụ

KẾ HOẠCH THỰC HIỆN CHỈ THỊ CỦA THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ VỀ VIỆC TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC LẬP HỒ SƠ VÀ GIAO NỘP HỒ SƠ, TÀI LIỆU VÀO LƯU TRỮ CƠ QUAN, LƯU TRỮ LỊCH SỬ CÁC CẤP

Ngày 30/10/2017, Bộ trưởng Bộ Nội vụ ký Quyết định số 2711/QĐ-BNV ban hành Kế hoạch thực hiện Chỉ thị của Thủ tướng Chính phủ về việc tăng cường công tác lập hồ sơ và giao nộp hồ sơ, tài liệu vào Lưu trữ cơ quan, Lưu trữ lịch sử các cấp.

Thực hiện nhiệm vụ của Bộ Nội vụ được giao tại Chỉ thị số 35/CT-TTg ngày 07 tháng 9 năm 2017 của Thủ tướng Chính phủ về việc tăng cường công tác lập hồ sơ và giao nộp hồ sơ, tài liệu vào Lưu trữ cơ quan, Lưu trữ lịch sử, Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành Kế hoạch thực hiện Chỉ thị số 35/CT-TTg với mục đích xác định rõ trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị thuộc Bộ để triển khai các nội dung được giao tại Chỉ thị của Thủ tướng Chính phủ.

Xác định cụ thể các nhiệm vụ, phân công các cơ quan, đơn vị để phối hợp thực hiện tốt những nội dung công việc theo chức năng nhiệm vụ và quyền hạn được giao.

Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.

Anh Cao - Cổng thông tin điện tử Bộ Nội vụ

NHÂN SỰ MỚI CÁC BỘ, NGÀNH, ĐỊA PHƯƠNG

Bộ Văn hóa – Thể thao và Du lịch:

Ngày 31/10, bà Ninh Thị Thu Hương, Phó Cục trưởng phụ trách Cục Văn hóa cơ sở được bổ nhiệm giữ chức Cục trưởng Cục Văn hóa cơ sở.

Ông Bùi Hoài Sơn, Phó Viện trưởng phụ trách Viện Văn hóa Nghệ thuật Quốc gia Việt Nam được bổ nhiệm giữ chức vụ Viện trưởng Viện Văn hóa Nghệ thuật Quốc gia Việt Nam.

Ông Phan Thanh Nam, Phó Trưởng Ban Thư ký Báo Văn Hóa được bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Tổng Biên tập Báo Văn hóa.

Bộ Công an:

Ngày 31/10, Đại tá Nguyễn Hồng Thái nhận quyết định thôi chức vụ Giám đốc, Tổng biên tập Nhà xuất bản CAND, được điều động đến nhận công tác và giữ chức vụ Viện trưởng Viện Lịch sử Công an nhân dân.

Đại tá, Thạc sĩ Mã Duy Quân, Phó Giám đốc, Phó Tổng biên tập Nhà xuất bản CAND được giao phụ trách Nhà xuất bản CAND.

Bộ Ngoại giao:

Ngày 26/10, ông Trần Quang Tuyền, nguyên Công sứ - Người thứ Hai Đại sứ quán Việt Nam tại Ấn Độ được cử làm Quyền Tổng Biên tập Báo Thế giới và Việt Nam.

Yên Bái:

Ngày 1/11, ông Hồ Đức Hợp, Chủ tịch UBND huyện Văn Chấn được điều động, bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Giám đốc Sở Tài nguyên và Môi trường, giao nhiệm vụ quyền Giám đốc Sở Tài nguyên và Môi trường.

Quảng Trị:

Ngày 31/10, ông Đỗ Văn Bình, Bí thư Tỉnh đoàn đến công tác tại Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch và được bổ nhiệm giữ chức Giám đốc Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch.

Ông Đặng Trọng Vân, Phó Giám đốc Sở Tài nguyên và Môi trường được chỉ định bổ sung BCH Đảng bộ huyện, Ban Thường vụ Huyện ủy và giữ chức vụ Phó Bí thư Huyện ủy Hướng Hóa.

Hải Dương:

Ngày 31/10, ông Vũ Việt Anh, Phó Bí thư Thường trực Tỉnh đoàn Hải Dương được điều động, bổ nhiệm giữ chức Phó Giám đốc Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn.

Thành phố Hồ Chí Minh:

Ngày 30/10, ông Nguyễn Tấn Phong, Thành ủy viên, Đại biểu HĐND thành phố Hồ Chí Minh, Bí thư Đảng ủy, Tổng Biên tập Báo Sài Gòn Giải phóng được bổ nhiệm lại chức danh Tổng Biên tập Báo Sài Gòn Giải phóng.

Gia Lai:

Ngày 30/10, ông Lương Văn Danh, Trưởng phòng Thư ký Tòa soạn Báo Gia Lai được bổ nhiệm giữ chức Phó Tổng Biên tập Báo Gia Lai.

Nguồn: baochinhpvu.vn