

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

THỦ TƯỚNG YÊU CẦU TÍNH KỸ CÁC TÁC ĐỘNG TĂNG TUỔI HƯU

Văn phòng Chính phủ vừa có văn bản truyền đạt ý kiến của Thủ tướng Chính phủ liên quan đến việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ Luật lao động.



Theo đó, Thủ tướng Chính phủ giao Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội đánh giá kỹ tác động của các chính sách về các vấn đề liên quan đến quyền lợi lao động nữ, tăng thời giờ làm thêm, tuổi nghỉ hưu, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, tiền lương và các vấn đề lớn, phức tạp khác. Từ đó, phối hợp với Bộ Tư pháp và các cơ quan, tổ chức liên quan soạn thảo dự án Bộ Luật lao động (sửa đổi) đúng trình tự, thủ tục; báo cáo Thủ tướng Chính phủ về nội dung cơ bản của dự án Bộ luật và việc tiếp thu, chỉnh lý dự án Bộ luật trên cơ sở ý kiến thẩm định của Bộ Tư pháp và ý kiến của các cơ quan, tổ chức có liên quan trước khi trình Chính phủ dự án Bộ luật này.

Trước đó, trong dự thảo Bộ Luật lao động, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội chính thức đưa ra hai phương án về tuổi nghỉ hưu.

Phương án một, tuổi nghỉ hưu giữ như hiện hành, nam là 60 tuổi và nữ là 55 tuổi.

Phương án hai, là tăng tuổi nghỉ hưu theo lộ trình. Cụ thể, kể từ ngày Bộ luật có hiệu lực, tuổi nghỉ hưu của người lao động bình thường làm việc trong điều kiện lao động bình thường là nam 60 tuổi, nữ 55 tuổi nhưng cứ mỗi năm tăng thêm 3 tháng cho đến khi nam đủ 62 tuổi, nữ 60 tuổi.

Đối với phương án hai, người lao động bị suy giảm khả năng lao động; làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn so với quy định. Người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, người lao động làm công tác quản lý và một số trường hợp đặc biệt khác có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 5 năm so với quy định.

Nguồn: plo.vn



SỐ 13

Từ 07/04 - 13/04/2017

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

04.62821016

EMAIL

BANTINBCDCCHC@MOHA.GOV.VN

WEBSITE

HTTP://WWW.MOHA.GOV.VN

THỦ TƯỚNG YÊU CẦU XỬ LÝ VỤ BỔ NHIỆM “THỪA” 23 CÁN BỘ

Văn phòng Chính phủ vừa có văn bản truyền đạt ý kiến chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc về việc Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn Thái Nguyên bổ nhiệm "thừa" 23 cán bộ.



Trước đó, ngày 10/3/2017 báo Tiền phong có bài: Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn Thái Nguyên bổ nhiệm "thừa" 23 cán bộ.

Về việc này, Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc đã yêu cầu Bộ Nội vụ khẩn trương kiểm tra, làm rõ nội dung báo chí phản ánh, báo cáo Thủ tướng Chính phủ.

Trên cơ sở báo cáo của Bộ Nội vụ về kết quả kiểm tra thông tin phản ánh trên, Thủ tướng Chính phủ yêu cầu Chủ tịch UBND tỉnh Thái Nguyên chỉ đạo các cơ quan, đơn vị thuộc thẩm quyền quản lý xây dựng, điều chỉnh Đề án vị trí việc làm phù hợp với chủ trương tinh giản biên chế và giảm số lượng cấp phó, bảo đảm cơ cấu hợp lý số lượng lãnh đạo với biên chế của cơ quan, tổ chức, đơn vị và tổ chức thực hiện sau khi được cấp có thẩm quyền phê duyệt.

Thủ tướng Chính phủ yêu cầu Chủ tịch UBND tỉnh Thái Nguyên tổ chức kiểm điểm, làm rõ trách nhiệm các cơ quan, tổ chức, đơn vị, cá nhân liên quan đến việc bổ nhiệm cấp phó vượt quá số lượng quy định và bổ nhiệm chức danh lãnh đạo khi chưa đáp ứng đủ tiêu chuẩn; xem xét, miễn nhiệm chức vụ đối với các trường hợp sai phạm; có hình thức xử lý kỷ luật đối với cá nhân vi phạm trong công tác bổ nhiệm.

Đồng thời khẩn trương kiểm tra làm rõ mức độ trách nhiệm của bà Hà Thị Hiền để xem xét xử lý theo quy định. Tổ chức rút kinh nghiệm trong việc tiếp nhận thông tin, đặc biệt đối với các trường hợp xem xét bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo.

Thủ tướng Chính phủ giao Bộ Nội vụ theo dõi, đôn đốc và kiểm tra việc thực hiện, báo cáo Thủ tướng Chính phủ trước ngày 15/5/2017.

Nguồn: baochinhphu.vn

XÁC ĐỊNH MŨI ĐỘT PHÁ ĐỂ XÂY DỰNG ĐƠN VỊ HÀNH CHÍNH – KINH TẾ ĐẶC BIỆT

Chiều ngày 13/4, Ủy viên Bộ Chính trị, Phó Thủ tướng Thường trực Chính phủ Trương Hòa Bình và Đoàn công tác của Chính phủ đã làm việc với lãnh đạo chủ chốt tỉnh Quảng Ninh về Đề án xây dựng Đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt Vân Đồn.



Phó Thủ tướng Thường trực Trương Hòa Bình làm việc với lãnh đạo chủ chốt tỉnh Quảng Ninh về Đề án xây dựng Đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt Vân Đồn

Phát biểu tại buổi làm việc, Phó Thủ tướng Thường trực Chính phủ Trương Hòa Bình nhấn mạnh: Quá trình xây dựng đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt cần xác định rõ định hướng phát triển các lĩnh vực mũi nhọn đột phá, có lợi thế vượt trội nhằm phát huy tối đa tiềm năng, lợi thế. Trên cơ sở đó có các kiến nghị chính sách cụ thể với Trung ương, bổ sung vào dự án Luật Đơn vị hành chính-kinh tế đặc biệt. Đồng thời, tỉnh Quảng Ninh cần làm tốt công tác chuẩn bị, tổ chức thực hiện, công tác cán bộ để triển khai khi Luật Đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt được ban hành.

Theo đó, việc hoàn thiện, trình phê duyệt Đề án cần gắn với việc hoàn thiện đồng bộ dự án Luật Đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt. Như vậy, các đề xuất, giải pháp của các đề án, quan điểm định hướng nói trên cần phải được thể chế hóa đồng bộ trong dự án Luật bằng những quy định cụ thể.

Thời gian tới, Phó Thủ tướng Thường trực đề nghị UBND tỉnh Quảng Ninh chủ trì, phối hợp với Bộ Kế hoạch và Đầu tư, các bộ, cơ quan liên quan khẩn trương hoàn thiện Đề án, từ đó khẩn trương đề xuất chính sách, quy định trong Luật Đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt, tập trung vào các nhiệm vụ, định hướng lớn như sau:

Việc hoàn thiện Đề án cần xuất phát từ nguyên tắc hình thành thể chế “hành chính đặc biệt” đồng bộ, phục vụ vận hành thể chế, cơ cấu “kinh tế đặc biệt” với cơ chế quản lý hành chính thông thoáng, các chính sách thu hút đầu tư về thuế, đất đai... các ưu đãi vượt trội để thu hút đầu

tư, phát huy thế mạnh, lợi thế về địa kinh tế của đơn vị, dự báo và tận dụng lợi thế từ các biến động về địa kinh tế khu vực trong thời gian tới; tạo thế chế cạnh tranh vượt trội so với các đơn vị, đặc khu kinh tế trong khu vực.

Nghiên cứu, hoàn thiện đề xuất chính sách theo hướng tập trung lựa chọn, đề xuất những lĩnh vực mũi nhọn để phát huy lợi thế lớn về du lịch biển, nghỉ dưỡng, công nghiệp giải trí, casino, phát triển dịch vụ y tế cao cấp, nông nghiệp, công nghiệp công nghệ cao, công nghệ sạch, nghiên cứu hình thành khu vực chung chuyển, logistic, hậu cần vận tải biển quốc tế... tạo cơ sở, định hướng để thu hút các nhà đầu tư quốc tế có tiềm lực tài chính mạnh đầu tư vào Đơn vị hành chính-kinh tế đặc biệt Vân Đồn.

Trong thời gian xây dựng dự án Luật, tỉnh cần quản lý chặt chẽ quy hoạch, hạ tầng, dân cư hiện tại, có chính sách nhập cư phù hợp, đặc biệt giữ gìn và bảo tồn đầy đủ các yếu tố tự nhiên như rừng, các đảo, nguồn nước ngọt, môi trường sinh thái, các di tích lịch sử và các lợi thế của Vân Đồn; chuẩn bị xây dựng đội ngũ cán bộ, xây dựng cơ chế thu hút nguồn nhân lực chuyên nghiệp, có trình độ cao đồng bộ với chính sách ưu đãi về thuế thu nhập cá nhân, bảo hiểm và an sinh xã hội.

Bên cạnh đó, Phó Thủ tướng Thường trực yêu cầu, tỉnh cần xây dựng một bộ máy chính quyền hiện đại, gọn nhẹ, hiệu lực, hiệu quả, được phân cấp mạnh về thẩm quyền quản lý; thiết lập các thể chế tổ chức, hành chính, đầu tư, thương mại mang tính hội nhập cao, đủ sức cạnh tranh với các mô hình tương tự trong khu vực và trên thế giới nhằm thu hút đầu tư, giao lưu thương mại quốc tế; các thể chế, chính sách này phải bảo đảm tính nhất quán, ổn định và lâu dài...

Nguồn: baochinhpvu.vn

BỘ NỘI VỤ BAN HÀNH QUY CHẾ QUY ĐỊNH TẠM THỜI VỀ VIỆC TRAO ĐỔI VĂN BẢN ĐIỆN TỬ

Nhằm triển khai các nhiệm vụ trong Quyết định số 409/QĐ-BNV ngày 17/3/2016 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành Kế hoạch hành động triển khai Nghị quyết số 36a/NQ-CP ngày 14/10/2016 của Chính phủ về Chính phủ điện tử tại Bộ Nội vụ, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của Bộ Nội vụ, đẩy mạnh cải cách hành chính, cải cách chế độ công vụ, công chức, công khai, minh bạch hoạt động của Bộ trên môi trường mạng, phục vụ người dân và tổ chức, Bộ trưởng Bộ Nội vụ đã ban hành Quyết định số 1101/QĐ-BNV về Quy chế quy định tạm thời trao đổi văn bản điện tử của Bộ Nội vụ.

Theo đó, Quy chế quy định việc sử dụng hệ thống thông tin, công nghệ thông tin và viễn thông thống nhất của Bộ để trao đổi văn bản điện tử nội bộ (bao gồm cả các ý kiến chỉ đạo, điều

hành của lãnh đạo Bộ, lãnh đạo các đơn vị thuộc và trực thuộc Bộ) trên môi trường mạng, đẩy mạnh cải cách hành chính, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý nhà nước của Bộ Nội vụ. Quy chế này áp dụng đối với công chức, viên chức, người lao động của các cơ quan, đơn vị thuộc, trực thuộc Bộ Nội vụ.

Hệ thống thông tin phục vụ trao đổi văn bản điện tử thống nhất của Bộ Nội vụ gồm: Phần mềm quản lý văn bản và kiểm soát việc thực hiện nhiệm vụ của Bộ Nội vụ có địa chỉ đăng nhập: <http://qlvb.moha.gov.vn>; Hệ thống thư điện tử công vụ của Bộ Nội vụ có tên miền @moha.gov.vn, địa chỉ đăng nhập: <https://mail.moha.gov.vn> và Hệ thống thông báo nội bộ thực hiện thông báo ý kiến chỉ đạo, điều hành của Lãnh đạo Bộ; thông báo văn bản đến, văn bản đi tới Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị thuộc, trực thuộc Bộ qua hình thức nhắn tin gửi đến điện thoại di động hoặc gửi đến hòm thư điện tử công vụ.

Văn bản điện tử được trao đổi trên hệ thống thông tin của Bộ Nội vụ sử dụng phong chữ của bộ mã ký tự chữ Việt (phông chữ tiếng Việt Unicode) theo tiêu chuẩn Việt Nam TCVN 6909:2001. Các ý kiến chỉ đạo (bút phê trên văn bản giấy, ý kiến được cập nhật trên phần mềm, nội dung thư điện tử công vụ) của lãnh đạo Bộ, lãnh đạo các đơn vị thuộc và trực thuộc Bộ phân công xử lý công việc được xem là mệnh lệnh hành chính. Danh mục văn bản, tài liệu trao đổi điện tử bao gồm: Văn bản đi, đến, hồ sơ công việc; Văn bản xin ý kiến góp ý, thẩm định; Phiếu trình, Phiếu xin ý kiến; Giấy mời họp, tài liệu phục vụ họp, kết luận cuộc họp; Văn bản phục vụ chỉ đạo, điều hành của Lãnh đạo Bộ, Lãnh đạo cơ quan, đơn vị; các báo cáo: Giao ban, thường xuyên, đột xuất, định kỳ,...; Bảng biểu thống kê; Các văn bản hành chính (được quy định tại Thông tư số 01/2011/TT-BNV ngày 19/01/2011 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thể thức, kỹ thuật trình bày văn bản hành chính); Thông báo qua hệ thống thư điện tử công vụ, hệ thống tin nhắn của Bộ; Các văn bản và tài liệu khác được thực hiện trong quá trình trao đổi, xử lý công việc.

Quy chế này có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 4 năm 2017.

Nguồn: moha.gov.vn

BỊT LỖ HỒNG BỔ NHIỆM CÁN BỘ BẰNG QUY TRÌNH 5 BƯỚC

Bộ Chính trị vừa có kết luận về việc sửa đổi, bổ sung một số nội dung quy định về công tác cán bộ theo quy trình 5 bước. Đây là biện pháp quan trọng nhằm khắc phục những lỗ hổng trong công tác bổ nhiệm cán bộ, vốn gây ra nhiều bức xúc trong dư luận xã hội thời gian qua.

Ông Thang Văn Phúc, nguyên Thứ trưởng Bộ Nội vụ cho rằng, việc sửa đổi, bổ sung quy định về bổ nhiệm cán bộ theo quy trình 5 bước nhằm mở rộng dân chủ, công khai, minh bạch và nâng cao trách nhiệm của cấp uỷ, của Ban Thường vụ trong việc bổ nhiệm cán bộ. Việc bổ nhiệm cán bộ có trách nhiệm của cấp uỷ, của Ban Thường vụ. Việc bổ nhiệm nếu xảy ra sai sót,

tiêu cực, không đúng người thì chứng tỏ cấp uỷ chưa chấp hành đúng nguyên tắc của Đảng, chứ không không thể đổ lỗi cho cá nhân, người này, hay người khác.

Do đó, việc sửa đổi, bổ sung quy trình bổ nhiệm cán bộ theo 5 bước sẽ khắc phục lỗ hổng đang bị lợi dụng trong công tác bổ nhiệm. Đồng thời nâng cao được tinh thần trách nhiệm, tinh thần đấu tranh của cấp uỷ, của ban thường vụ trong việc xem xét quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ một cách công khai, minh bạch, đúng người, đúng việc.



*Nhiều thành viên trong gia đình Bí thư, Phó bí thư Huyện ủy Kim Thành “làm quan”
gây băn khoăn trong dư luận*

Theo quy định trước đây, việc bổ nhiệm nhân sự được tiến hành theo 3 bước (họp Ban Thường vụ xin chủ trương và chốt danh sách; lấy ý kiến trong hội nghị cán bộ chủ chốt và tổ chức hội nghị Ban Chấp hành về công tác cán bộ) đã bộc lộ nhiều hạn chế. Do đó, cần phải cải tiến quy trình, thủ tục theo hướng mở rộng dân chủ hơn, giúp cấp có thẩm quyền có sự lựa chọn, quyết định chuẩn xác hơn trong bổ nhiệm cán bộ.

Việc quy định bổ nhiệm cán bộ theo quy trình 5 bước gồm: Tổ chức Hội nghị Ban Thường vụ (lần 1); hội nghị Ban chấp hành (lần 1); Hội nghị Ban Thường vụ (lần 2); Hội nghị cán bộ chủ chốt và Hội nghị Ban Chấp hành (lần 2) về công tác cán bộ sẽ giúp Ban Chấp hành, Ban Thường vụ xem xét nguyện vọng, tín nhiệm một cách kỹ lưỡng, dân chủ để bỏ phiếu một cách chính xác hơn.

Ngoài ra kết luận của Bộ Chính trị cũng điều chỉnh thẩm quyền và phân cấp phê duyệt quy hoạch cán bộ. Bộ Chính trị giao Ban Tổ chức Trung ương chủ trì, phối hợp với Ủy ban Kiểm tra Trung ương xem xét, thẩm định nhân sự và ký xác nhận quy hoạch đối với các chức danh thuộc diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý và chức danh ủy viên ban thường vụ tỉnh ủy, thành ủy, đảng ủy khối trực thuộc Trung ương.

Đồng thời, phân cấp cho các tỉnh ủy, thành ủy, đảng ủy khối trực thuộc Trung ương xem xét, phê duyệt quy hoạch đối với chức danh ủy viên ban chấp hành; chỉ đạo ban tổ chức cấp ủy các cấp phối hợp với ủy ban kiểm tra cùng cấp thẩm định và có kết luận về tiêu chuẩn cán bộ bảo đảm theo đúng quy định, trước khi báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, phê duyệt.

Nguồn: tienphong.vn

BỒ NHIỆM CÁN BỘ “THẦN TỐC”: NGƯỜI TIỀN CỬ SAI PHẢI BỊ TRỪNG PHẠT

Trước hàng loạt việc “nóng” trong công tác bổ nhiệm cán bộ thời gian vừa qua, các chuyên gia cho rằng, để tránh tình trạng bổ nhiệm cán bộ “thần tốc”, tiền cử người sai thì người tiền cử cũng phải bị trừng phạt.

Các chuyên gia đều có chung quan điểm, phải làm “sạch” những người làm công tác cán bộ. Cần gắn trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan – người có quyền và quyết định trong công tác cán bộ đối với công tác này; loại bỏ tư duy nhiệm kỳ; kiểm soát quyền lực; nâng cao đạo đức, “cái tâm” của người làm công tác cán bộ.

Nguồn: vov.vn

SÁP NHẬP SỞ, NGÀNH: GIẢI QUYẾT DÔI DƯ LÃNH ĐẠO NHƯ THẾ NÀO?

Chủ trương sáp nhập một số sở tương đồng về chức năng, nhiệm vụ theo dự thảo Nghị định của Chính phủ đang được Bộ Nội vụ lấy ý kiến khảo sát được đánh giá cao bởi giúp tinh gọn đầu mối, tăng cường chức năng quản lý Nhà nước về đa ngành, đa lĩnh vực để tránh chồng chéo, giảm sự chồng chéo về bộ máy. Tuy nhiên, hầu hết các ý kiến băn khoăn về sắp xếp lại lao động dôi dư.



Khéo sắp xếp lao động dôi dư sau sáp nhập sẽ tránh được bất ổn

Các chuyên gia, các nhà hoạch định chính sách đều khẳng định đây là chủ trương đúng đắn và cho rằng cần phải có chính sách hỗ trợ lao động dôi dư. Đối với cán bộ lãnh đạo sau khi sáp nhập cần có cách giải quyết khéo léo, phù hợp với tình hình thực tế và phải bảo lưu mức phụ cấp chức vụ trong thời gian tổ chức, sắp xếp lại công việc để đảm bảo thu nhập của công chức không giảm đi, tác động tiêu cực đến cuộc sống gia đình của cá nhân đó, để họ yên tâm làm việc.

Nguồn: vov.vn

ĐIỂM THẤP CHO TINH THẦN PHỤC VỤ DOANH NGHIỆP, VÌ SAO?

Kết quả cuộc khảo sát về tác động của Nghị quyết 35-NQ/CP đến doanh nghiệp do Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) thực hiện, nhằm chuẩn bị cho cuộc gặp của Thủ tướng Chính phủ với doanh nghiệp tới đây cho thấy, lãnh đạo các bộ, ngành đang giành điểm cao hơn công chức, viên chức cấp dưới về tinh thần phục vụ doanh nghiệp..

Đánh giá về tinh thần phục vụ doanh nghiệp của các bộ, ngành và UBND các tỉnh, thành phố, doanh nghiệp chọn câu trả lời “Thay đổi có chút tích cực” nhiều nhất. Đáng lưu ý, điểm cao lại dành cho lãnh đạo các bộ ngành, còn điểm đội ngũ cán bộ công chức, viên chức ở các tỉnh, thành phố cũng như các bộ, ngành có điểm số thấp hơn. Thậm chí, đánh giá về tinh thần phục vụ của đội ngũ cán bộ công chức, viên chức, có tới 33% doanh nghiệp chọn câu trả lời: “Kém tích cực hơn”.

Đề cập đến nguyên nhân của những vướng mắc mà doanh nghiệp đang phải đối mặt trong môi trường kinh doanh, TS. Nguyễn Đình Cung, Viện trưởng Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương (CIEM) đó là do tính không nhất quán, trùng lặp, thậm chí mâu thuẫn giữa một số quy định pháp luật và giữa các bộ, ngành, giữa TW với địa phương dẫn tới việc khi thực hiện luật theo chiều ngang, doanh nghiệp không thực hiện một văn bản mà có khi phải thực hiện hàng chục văn bản, thực hiện được theo văn bản này thì có thể làm sai văn bản khác.

Bên cạnh đó, việc thanh tra, kiểm tra chưa được giảm thiểu theo đúng tinh thần Nghị quyết 35.

Nguồn: tinnhanhchungkhoan.vn

HÀ NỘI KHÔNG NHẬN Ô TÔ DOANH NGHIỆP TẶNG

Phó Chủ tịch UBND thành phố Hà Nội Nguyễn Doãn Toàn vừa ký văn bản yêu cầu các đơn vị thuộc thành phố Hà Nội thực hiện nghiêm kết luận của Thủ tướng về việc tiếp nhận ô tô do doanh nghiệp tặng.

Theo đó, ông Toàn nhấn mạnh để tránh xảy ra tiêu cực và thất thoát tài sản nhà nước, UBND thành phố Hà Nội yêu cầu các đơn vị trực thuộc không nhận xe biếu tặng từ các doanh nghiệp, tổ chức kinh tế không đúng quy định của pháp luật.

Trường hợp các cơ quan, tổ chức, đơn vị được đề nghị cho, tặng quà, các đơn vị phải thực hiện xác định tính phù hợp của việc tiếp nhận tài sản chuyển giao, có trách nhiệm lập hồ sơ, gửi Sở Tài chính để thẩm định, rà soát, báo cáo UBND thành phố xem xét, quyết định.



Một số xe công vụ của các đơn vị thuộc thành phố Hà Nội

Bên cạnh đó, các đơn vị thực hiện rà soát số ô tô hiện có, báo cáo Sở Tài chính để xử lý theo quy định đối với ô tô dôi dư, ô tô hết niên hạn sử dụng, không đảm bảo an toàn khi vận hành. Sở Tài chính thành phố Hà Nội được giao chủ trì thanh tra, kiểm tra việc thanh lý ô tô của các đơn vị thuộc Hà Nội trong thời gian qua để đề xuất, báo cáo UBND thành phố xem xét, xử lý đối với những sai phạm vượt thẩm quyền, kết quả thanh tra, kiểm tra phải báo cáo UBND thành phố Hà Nội trong tháng 5/2017.

Nguồn: plo.vn

THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH: THEO DÕI CHẶT BIẾN ĐỘNG TÀI SẢN CỦA CÁN BỘ

Thành phố Hồ Chí Minh sẽ theo dõi chặt biến động tài sản của cán bộ - là một trong những điểm quan trọng trong Chương trình hành động thực hiện nghị quyết của Ban chấp hành Trung ương Đảng về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ được Chủ tịch UBND thành phố Hồ Chí Minh Nguyễn Thành Phong ký quyết định ban hành.



Ngăn chặn việc hình thành các “nhóm lợi ích”, “sân sau” và các biểu hiện “tham nhũng chính sách”

Về vấn đề kê khai tài sản, thành phố chỉ đạo phải thực hiện nghiêm đặc biệt là những người giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý, điều hành doanh nghiệp nhà nước. Đồng thời, xây dựng cơ chế theo dõi và thường xuyên giám sát việc tăng, giảm tài sản của cán bộ, và tính trung thực của việc kê khai tài sản sẽ được xem là tiêu chí đánh giá phẩm chất đạo đức công vụ.

Các sở ngành liên quan đến ngân sách, tài nguyên được giao phối hợp xây dựng cơ chế để phát huy vai trò tự chịu trách nhiệm của người đứng đầu về quản lý tài sản công, ngân sách và quản lý tài nguyên và môi trường, đẩy lùi tiêu cực trong sử dụng ngân sách và tài sản nhà nước, ngăn chặn việc hình thành các “nhóm lợi ích”, “sân sau” và các biểu hiện “tham nhũng chính sách”.

Nguồn: plo.vn

HÀ GIANG KHÁNH THÀNH VÀ ĐƯA VÀO VẬN HÀNH TRUNG TÂM HÀNH CHÍNH CÔNG TỈNH

Sáng 11/4/2017, UBND tỉnh Hà Giang đã tổ chức Lễ khánh thành Trung tâm Hành chính công (TTHCC) của tỉnh Hà Giang.

Với mục tiêu “Đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính vì Hà Giang phát triển”, năm 2016, UBND tỉnh Hà Giang quyết định thành lập Trung tâm Hành chính công (TTHCC) Hà Giang với nhiệm vụ trọng tâm là làm đầu mối và chịu trách nhiệm tổ chức, thực hiện việc tiếp nhận hồ sơ, trả kết quả tập trung. Theo lộ trình, giai đoạn một từ năm 2016-2017, thực hiện giải quyết các thủ tục hành chính đối với 10 sở, ngành, đến năm 2018 thực hiện giai đoạn hai đối với 100% sở, ngành.



Qua gần một năm thành lập, TTHCC đã góp phần tăng cường sự minh bạch, tiết kiệm được thời gian đối với các tổ chức, cá nhân đến làm hồ sơ, thủ tục. Cụ thể, trong năm 2016, có tổng số 3.368 hồ sơ đã tiếp nhận, có 3.144 hồ sơ được giải quyết bảo đảm đúng hạn.

Từ kết quả khả quan đó, tỉnh Hà Giang đã quyết định rút ngắn thời gian triển khai giai đoạn hai là một năm. Hiện tại, TTHCC thực hiện tiếp nhận hồ sơ và trả kết quả đối với 100% bộ thủ tục hành chính của tất cả các sở, ngành trực thuộc tỉnh và một số cơ quan T.Ư thuộc ngành dọc quản lý đóng tại địa bàn.

TTHCC là đơn vị đầu mối tiếp nhận và trả kết quả, do đó lãnh đạo các sở, ngành cần chỉ đạo các đơn vị trực thuộc thực hiện nghiêm túc các thủ tục hành chính được tiếp nhận qua trung tâm theo đúng thẩm quyền và thời gian quy định.

Theo bảng xếp hạng Vietnam ICT Index 2016, tỉnh Hà Giang đứng thứ 8/63 tỉnh, thành phố ứng dụng công nghệ thông tin và đứng thứ 7/63 trong bảng xếp hạng dịch vụ công trực tuyến.

Nguồn: laodong.com.vn

BAN CHỈ ĐẠO CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH CỦA CHÍNH PHỦ KIỂM TRA CÔNG TÁC CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH TẠI HÀ GIANG

Từ ngày 11 đến ngày 12/4/2017, Đoàn công tác do ông Phạm Minh Hùng, Vụ trưởng Vụ Cải cách hành chính, Chánh văn phòng Ban Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ làm Trưởng đoàn đã tiến hành làm việc và kiểm tra công tác cải cách hành chính tại tỉnh Hà Giang

Đoàn đã kiểm tra thực tế tại thành phố Hà Giang, huyện Bắc Quang và 5 đơn vị cấp xã gồm: phường Nguyễn Trãi, xã Ngọc Đường - thành phố Hà Giang; xã Tân Quang, thị trấn Việt Quang và xã Vĩnh Hảo - huyện Bắc Quang.

Làm việc với Đoàn có đồng chí Nguyễn Văn Sơn – Chủ tịch UBND tỉnh, đại diện lãnh đạo một số sở, ngành thuộc tỉnh Hà Giang.



Phát biểu tại buổi làm việc, ông Phạm Minh Hùng, Vụ trưởng Vụ Cải cách hành chính, Chánh văn phòng Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ đã ghi nhận những kết quả đã đạt được của Hà Giang trong công tác cải cách hành chính, đặc biệt là công tác chỉ đạo, điều hành của lãnh đạo Tỉnh ủy, UBND tỉnh Hà Giang. Cơ chế một cửa, cơ chế một cửa liên thông tiếp tục được Hà Giang đẩy mạnh triển khai, đã xây dựng và đưa vào vận hành Trung tâm hành chính công của tỉnh, Trung tâm hành chính công thành phố Hà Giang và UBND huyện Bắc Mê. Ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước, tổ chức thực hiện thống nhất phần mềm Quản lý văn bản điều hành điện tử đến 100% cơ quan, đơn vị trên địa bàn toàn tỉnh.

Ông Phạm Minh Hùng đề nghị tỉnh Hà Giang cần chú trọng thực hiện một số nhiệm vụ để đẩy mạnh công tác cải cách hành chính trong thời gian tới, cụ thể như sau:



Thứ nhất, Tăng cường công tác chỉ đạo điều hành thực hiện cải cách hành chính, tăng cường công tác kiểm tra để kịp thời chấn chỉnh và khắc phục những hạn chế trong triển khai thực hiện cải cách hành chính.

Thứ hai, Tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính theo tinh thần của Nghị quyết 30c/NQ-CP gắn với tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính.

Thứ ba, Tiếp tục theo dõi quá trình triển khai thực hiện Trung tâm hành chính công đảm bảo mục tiêu nâng cao chất lượng cung ứng dịch vụ hành chính công, hình thành đội ngũ công chức chuyên nghiệp trong tiếp nhận và xử lý hồ sơ.

Thứ tư, Đẩy mạnh tuyên truyền cải cách hành chính, tăng cường tập huấn cho đội ngũ cán bộ, công chức./.

Văn Quyết – Vụ CCHC, Bộ Nội vụ

QUẢNG BÌNH: CÔNG BỐ DANH MỤC THỦ TỤC HÀNH CHÍNH GIẢI QUYẾT QUA DỊCH VỤ BƯU CHÍNH CÔNG ÍCH TRONG LĨNH VỰC NỘI VỤ

Để việc tiếp nhận hồ sơ, trả kết quả giải quyết thủ tục hành chính (TTHC) qua dịch vụ công ích tạo thuận lợi hơn nữa cho các tổ chức và cá nhân, ngày 23/03/2017, UBND tỉnh Quảng Bình đã ban hành Quyết định số 943/QĐ-UBND về việc công bố danh mục thủ tục hành chính có thực hiện và không thực hiện tiếp nhận hồ sơ, trả kết quả giải quyết qua dịch vụ bưu chính công ích trong lĩnh vực Nội vụ của tỉnh Quảng Bình.

Theo đó, UBND tỉnh đã công bố kèm theo Quyết định này danh mục 41 thủ tục hành chính có thực hiện tiếp nhận hồ sơ, trả kết quả giải quyết qua dịch vụ bưu chính công ích bao gồm các lĩnh vực: Thi đua-Khen thưởng; Tôn giáo và 43 thủ tục hành chính không thực hiện tiếp nhận hồ

sơ gồm các lĩnh vực: Tổ chức Biên chế và Phi Chính phủ; Công chức Viên chức; Văn thư lưu trữ; Xây dựng Chính quyền và công tác thanh niên, trả kết quả giải quyết qua dịch vụ bưu chính công ích trong lĩnh vực Nội vụ của tỉnh Quảng Bình.

Các sở, ban, ngành chuyên môn, cơ quan hành chính Nhà nước Trung ương đóng trên địa bàn, UBND các huyện, thị xã, thành phố có trách nhiệm: Đăng tải công khai danh mục thủ tục hành chính được công bố tại Quyết định này trên Trang thông tin điện tử của đơn vị, địa phương mình; tổ chức niêm yết công khai tại nơi tiếp nhận hồ sơ thủ tục hành chính của các đơn vị, địa phương trực thuộc. Đồng thời, công khai địa chỉ, số điện thoại, hộp thư điện tử, trang thông tin điện tử (nếu có) của cơ quan giải quyết thủ tục hành chính để tổ chức, cá nhân có thể liên lạc trước, trong và sau khi gửi, nhận hồ sơ, kết quả giải quyết TTHC qua dịch vụ bưu chính công ích. Chỉ đạo các đơn vị, địa phương trực thuộc thực hiện việc tiếp nhận hồ sơ, trả kết quả giải quyết thủ tục hành chính qua dịch vụ bưu chính công ích theo lựa chọn của tổ chức, cá nhân được quy định tại Quyết định số 45/2016/QĐ-TTg.

Mặt khác, Văn phòng UBND tỉnh có trách nhiệm đăng tải lên Cổng thông tin điện tử của tỉnh, phối hợp với Sở Thông tin và Truyền thông tổ chức kết nối với trang thông tin điện tử (nếu có) của các cơ quan giải quyết thủ tục hành chính để công khai danh mục thủ tục hành chính được công bố tại Quyết định này.

Ngoài ra, Bưu điện tỉnh có trách nhiệm thực hiện đúng quy định về việc tiếp nhận hồ sơ, trả kết quả giải quyết thủ tục hành chính qua dịch vụ bưu chính công ích theo lựa chọn của tổ chức, cá nhân; chủ động liên hệ, phối hợp với các đơn vị, địa phương có liên quan để triển khai thực hiện các nhiệm vụ được quy định tại Quyết định số 45/2016/QĐ-TTg.

Lưu Hải Đăng – Vụ CCHC (tổng hợp từ nguồn của UBND tỉnh Quảng Bình)

KINH NGHIỆM ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN CÔNG CHỨC LÃNH ĐẠO CẤP CAO Ở MỘT SỐ NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI

Đào tạo và phát triển đội ngũ công chức lãnh đạo cấp cao có tài năng trở thành một nhiệm vụ cực kỳ quan trọng, phát triển nhanh và có nhiều đổi mới trong những năm gần đây ở một số quốc gia trên thế giới. Bài viết này sẽ giới thiệu một số kinh nghiệm về công tác đào tạo, phát triển đội ngũ công chức lãnh đạo cấp cao của các nước: Hoa Kỳ, Nhật Bản, Pháp, Trung Quốc và rút ra một số bài học kinh nghiệm có thể áp dụng cho Việt Nam.



Đào tạo quan chức của Hoa Kỳ

Quan điểm chung của các nhà giáo dục học của Hoa Kỳ cho rằng việc học để trở thành một nhà lãnh đạo là quan trọng học tập suốt đời. Lĩnh vực đào tạo là lĩnh vực đa ngành, liên quan đến cả vị trí công việc của lãnh đạo và những vấn đề có tính chất cộng đồng. Nhà giáo dục học trong lĩnh vực đào tạo không phải là người truyền thụ kiến thức đơn thuần mà là người luôn đưa ra những thách thức tư duy, khuyến khích tinh thần và những nhiệm vụ phải gánh vác cho người muốn trở thành lãnh đạo.

Với quan điểm đó, từ những năm 1990, chương trình đào tạo lãnh đạo của Hoa Kỳ đã được đưa vào thực hiện thông qua các dự án thử nghiệm. Một số trường đại học được các quỹ tài trợ đã tiến hành phát triển các khóa đào tạo lãnh đạo theo hướng liên ngành. Hầu hết các trường được tham gia dự án là những trường đã có kinh nghiệm trong việc đào tạo lãnh đạo ở Hoa Kỳ. Trong thời kỳ 1990-1998, Quỹ Kolllogg tài trợ cho 31 dự án đào tạo lãnh đạo ở lứa tuổi sinh viên đại học. Tính khả thi của các dự án dựa vào các yếu tố: Nước Hoa Kỳ cần nhiều lãnh đạo hơn và khả năng của lãnh đạo phải tốt hơn, kỹ năng lãnh đạo có thể được hình thành qua đào tạo, môi trường và khả năng ở các trường đại học đáp ứng được yêu cầu đào tạo kỹ năng cho một người lãnh đạo. Ở Hoa Kỳ có nhiều trường đào tạo lãnh đạo, nhưng trường đại học John

Kennedy (JFK School of Government) là một trường đào tạo lãnh đạo có danh tiếng, không chỉ đào tạo lãnh đạo cho Hoa Kỳ mà còn cho nhiều quốc gia khác.

Trong số 31 dự án được thực hiện vào thời kỳ 1990-1998, có 72,4% số dự án cho thấy mối quan hệ giữa cộng đồng và nhà trường chặt chẽ hơn, 26,9% số dự án cho thấy, cộng đồng tham gia hoạt động và có thái độ về chính trị tích cực hơn. Cũng theo các báo cáo đánh giá của dự án về cá nhân được tham gia đào tạo lãnh đạo cho thấy hầu hết các sinh viên có thái độ tích cực và quan tâm hơn đối với các vấn đề chính trị, xã hội, trách nhiệm của bản thân đối với cộng đồng. Đặc biệt, những người qua đào tạo khẳng định khả năng giao tiếp, giải quyết công việc xã hội tốt hơn nhiều so với trước đây.

Chương trình đào tạo lãnh đạo tập trung vào một số kỹ năng cơ bản như:

- Tự đánh giá về bản thân, khả năng nhận thức. Kết quả được đánh giá qua thảo luận hoặc bài thi trắc nghiệm;

- Xây dựng kỹ năng, đó là môn học để tiếp thu và thực hành kỹ năng cá nhân như giải quyết mâu thuẫn, tư duy sáng tạo, thông hiểu về văn hóa, sự hài hòa, khả năng giao tiếp, tổ chức mạng lưới và ra quyết định;

- Kỹ thuật giải quyết vận dụng. Môn học này được tiến hành qua thử nghiệm. Người sinh viên có thể đóng vai một lãnh đạo giải quyết các vấn đề khó khăn, có tính tới lợi ích cá nhân và lợi ích của người khác, của cộng đồng.

- Giáo dục kiến thức về văn hóa. Chương trình cung cấp những tri thức về các nền văn hóa, cách cùng chung sống, giải quyết xung đột giữa các nền văn hóa. Chương trình học có những buổi thảo luận về vấn đề giới, sắc tộc, tôn giáo, những góc nhìn và đánh giá của các cá nhân.

- Phục vụ và cống hiến. Môn học này nhấn mạnh tới cách phát huy sáng kiến cá nhân, duy trì sự lãnh đạo của mình. Đồng thời phải hiểu lãnh đạo giúp đỡ người khác được điều gì, trách nhiệm với tổ chức với quốc gia ra sao. Trong các lớp học, sinh viên có thể tham gia các tổ chức tình nguyện, thực hiện các công việc nhân đạo, gây dựng quỹ phúc lợi cộng đồng...

- Chính sách công. Chính sách công là môn học không thể thiếu được trong chương trình đào tạo lãnh đạo. Bởi các chính sách công thể hiện ý nguyện của cả cộng đồng và người làm lãnh đạo phải thực hiện các ý nguyện đó.

Như vậy, có thể thấy rằng muốn trở thành một lãnh đạo có năng lực thì phải qua trường lớp đào tạo bài bản. Ở Hoa Kỳ việc đào tạo tài năng lãnh đạo không bó hẹp ở một vài trường mà đang được triển khai trên diện rộng hơn. Chương trình đào tạo đổi mới, nhấn mạnh các cơ hội tiếp cận tới những thách thức chính trị tầm cỡ quốc tế, đồng thời tạo ra cơ hội tham gia giải quyết những thách thức đó như các vấn đề xung đột giữa các nền văn hóa, khủng bố môi trường sinh thái...

Đào tạo quan chức của Pháp

Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức của Pháp được thực hiện tại các cơ sở đào tạo công chức ở Pháp, như: Trường Hành chính Quốc gia (ENA), Trường Hành chính khu vực (IRA), Trung tâm đào tạo công chức địa phương (CNFPT), Trung tâm quốc gia về đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ (CNAC), Trung tâm đào tạo kinh tế, Trung tâm đào tạo giáo dục, Trường đào tạo công chức của các bộ và các Trung tâm đào tạo tư nhân. Công chức lãnh đạo được đào tạo ở Trường Hành chính, trong đó công chức loại A đào tạo tại ENA, công chức loại A' đào tạo ở IRA. Đối với các ngành khác nhau có chế độ đào tạo khác nhau. Một trong những cơ sở đào tạo nổi tiếng về đào tạo công chức cấp cao ở Pháp là Trường Hành chính Quốc gia (ENA).

Được thành lập vào năm 1945, ngay sau khi Chiến tranh thế giới lần thứ 2 vừa kết thúc, cho đến nay, Trường hành chính Quốc gia (ENA) đã đào tạo được 8.200 công chức cao cấp cho Nhà nước Pháp, trong đó có 2 người trở thành tổng thống, 6 người trở thành thủ tướng cùng nhiều bộ trưởng, thứ trưởng, nghị sĩ, đại sứ, cố vấn, v.v...

ENA là trường đào tạo cán bộ lãnh đạo cấp cao của Pháp, tập trung vào phát triển năng lực lãnh đạo. ENA tổ chức đào tạo cho các khóa dài hạn và các khóa ngắn hạn. Tổ chức đào tạo cho các quan chức Pháp và quốc tế, không tập trung vào kỹ thuật mà đào tạo mang tính liên ngành, liên bộ và đào tạo mang tính thực hành. Đối tượng đào tạo của ENA là công chức lãnh đạo trung ương, địa phương và học viên quốc tế. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng rất đa dạng, phong phú và linh hoạt theo yêu cầu cụ thể trên các lĩnh vực như: kinh tế, hành chính, tài chính, nhân lực, xã hội, hiện đại hóa nhà nước, ngoại giao.

Đào tạo dài hạn đối với công chức lãnh đạo loại A: có đến 80% công chức loại A do ENA đào tạo, 20% còn lại là do các trường Bách khoa, trường Cầu đường đào tạo. Hàng năm các bộ gửi yêu cầu số người cần đào tạo và ENA tuyển qua thi vào đào tạo 80 đến 100 người. Theo quy định, có ba đối tượng được dự thi vào học dài hạn tại ENA:

- Thứ nhất, đối với sinh viên tốt nghiệp đại học hoặc trình độ Master 1, dưới 28 tuổi. Đối tượng này chiếm khoảng 50% số chỉ tiêu.

- Thứ hai, đối với các công chức đang làm việc, tuổi không quá 40, có 5 năm công tác. Nhà nước cấp kinh phí cho họ theo học khoảng 1 năm ở các trường để chuẩn bị cho việc tham gia thi tuyển vào ENA. Trong quá trình học được hưởng nguyên lương. Loại này chiếm khoảng 40% số người thi vào ENA hàng năm, để chuẩn bị cho họ thi vào ENA, hàng năm có 100 - 150 suất học bổng cho công chức.

- Thứ ba, đối với các thành phần khác, như tư nhân, các dân biểu, tổ chức phi Chính phủ, yêu cầu tuổi dưới 40, có 8 năm kinh nghiệm công tác. Với đối tượng này, họ cũng được nhà nước cấp kinh phí đào tạo trước 1 năm để thi vào ENA. Đối tượng này chiếm khoảng 10% chỉ tiêu.

Sau khi thi tuyển trong toàn quốc, sẽ lấy 80-100 người đào tạo tập trung trong thời gian 27 tháng. Khi trúng tuyển họ được coi là công chức và được hưởng lương công chức. ENA phải

đào tạo sao cho sau 27 tháng, họ ra trường đảm nhận chức vụ, có đủ khả năng ra những quyết định quản lý hợp lý. Chương trình học ít lý thuyết, chủ yếu học qua các tình huống thực tế điển hình, đến 90% chương trình đào tạo dựa trên các tình huống thực tế. Giáo viên là những công chức của các bộ được mời đến giảng dạy và đưa ra những tình huống cho học viên xử lý.

Do học chủ yếu thông qua công việc, nên ít nhất 50% thời gian khóa học là học thực tế tại các cơ quan hành chính. Ví dụ một môn học 4 tháng, thì một tháng học lý thuyết còn ba tháng đi thực tập tại các cơ quan. Như môn Quản lý lãnh thổ, sinh viên có bốn tháng thực tập tại các tỉnh, họ phải tham gia vào công việc hàng ngày của tỉnh. Họ không quan sát mà họ tham gia giải quyết công việc trực tiếp cùng ê-kíp giúp việc cho tỉnh trưởng về lĩnh vực quản lý lãnh thổ. ENA xác định một công chức có năng lực và có khả năng thăng tiến phải đáp ứng hai điều kiện: (1) Là một chuyên gia về hành chính, luật, kinh tế; (2) Là một cán bộ quản lý giỏi. Học viên tốt nghiệp ENA phải có hai yếu tố này. Họ có quyền lựa chọn nơi làm việc hoặc được phân công công tác tùy theo kết quả học tập của mình.

Đào tạo quan chức của Nhật Bản

Hàng năm Viện nhân sự (National Personnel Agency - NPA), cơ quan nhà nước độc lập với các Bộ mở 3 kỳ thi tuyển chọn công chức. Kỳ thi tuyển chọn quan chức loại I (cấp cao) và các kỳ thi tuyển chọn quan chức loại II và loại III (cấp thấp). Những người trúng tuyển kỳ thi loại I sẽ được đào tạo để trở thành cán bộ lãnh đạo trong tương lai. Còn những người trúng tuyển các kỳ thi loại II, loại III sẽ làm các công việc chuyên môn nghiệp vụ cụ thể. Kỳ thi tuyển loại I được mở hàng năm vào tháng 6. Nước Nhật mỗi năm tuyển khoảng 1000 cán bộ loại này, nhưng số người thi gấp hơn 50 lần. Số người thi thường là các sinh viên ưu tú đã qua các kỳ thi trước khi tham dự kỳ thi này. Thí dụ họ phải thi vào được các trường đại học lớn, trong suốt quá trình học tập, thành tích phải xuất sắc. Theo thống kê thì có tới một nửa số người thi trúng tuyển vào kỳ thi loại I đều là sinh viên ưu tú của đại học Tokyo, hầu hết là các sinh viên khoa luật và khoa kinh tế.

Hàng năm có khoảng 1000 cán bộ mới được tuyển chọn, trong đó có khoảng một nửa là công chức hành chính, số còn lại là công chức kỹ thuật. Công chức hành chính xuất thân từ khoa luật, khoa kinh tế hầu hết trở thành lãnh đạo cao cấp ở các bộ. Công chức kỹ thuật cũng có thể trở thành lãnh đạo ở một số bộ liên quan đến khoa học kỹ thuật, khoa học tự nhiên như Bộ giao thông, bưu điện, xây dựng, nông nghiệp... Sau khi đỗ kỳ thi loại I, các quan chức tương lai được quyền chọn nơi làm việc. Đối với một số bộ có ứng cử viên quá đông, thì họ lại phải dự thi một lần nữa.

Các bộ chỉ có quyền tuyển chọn quan chức cho bộ mình trong số những người trúng tuyển kỳ thi loại I, chứ không có quyền mở kỳ thi riêng. Cách làm này tăng tính khách quan cho việc tuyển chọn quan chức nhà nước.

Sau khi được tuyển chọn vào các bộ, các công chức mới phải trải qua các quá trình đào tạo như sau: đào tạo để có kinh nghiệm làm việc thông qua nhiều cơ quan khác nhau trong bộ và

ngoài bộ; và tham gia các lớp tập huấn, bồi dưỡng ở nhiều cấp khác nhau. Mỗi năm có nhiều khóa bồi dưỡng, mỗi khóa kéo dài 4-5 tuần, nhằm cập nhật các kiến thức về hành chính, kinh tế chính trị Nhật Bản và thế giới. Ngoài ra ở các cấp trường phòng, hàng năm có những lớp bồi dưỡng do Viện nhân sự đứng ra tổ chức. Bồi dưỡng một mặt để nắm bắt được những vấn đề mới trong quản lý, xu hướng phát triển kinh tế, chính trị, mặt khác, giúp cán bộ có dịp đặt quan hệ với nhau, tạo điều kiện hợp tác giữa bộ này với bộ khác.

Đối với phần đào tạo thực tiễn, hầu hết các Bộ áp dụng hình thức đào tạo theo quy trình như sau: Trong 2 năm đầu, các công chức mới trong năm đầu được phân vào làm việc ở phòng tư liệu, chủ yếu là tập sự. Đến năm thứ 3, một số người có thể được cử ra nước ngoài 2 hoặc 3 năm để học tập về quản lý kinh doanh hoặc kinh tế ở các trường đại học danh tiếng. Số còn lại, được giải phóng khỏi công việc để tham gia khóa đào tạo khoảng 300 tiết, mỗi tiết kéo dài 3 giờ. Như vậy, sau 3-4 năm các công chức trẻ đã có kiến thức bậc cao. Lúc này họ được giao nhiệm vụ làm trưởng nhóm trong một bộ. Sau 2 năm ở đây, cán bộ này được cử đi công tác tại một thành phố hoặc các huyện để làm giám đốc một cơ quan ở địa phương. Sau một năm làm việc tại địa phương, công chức này lại được điều về bộ, giữ chức phó phòng và tham gia vào quá trình hoạch định chính sách. Suốt 10 năm tiếp theo, được cử làm việc trong nhiều phòng, nhiều nhiệm vụ khác nhau. Mỗi nơi khoảng 2 năm, để nắm hầu hết các chính sách của bộ, và có tầm nhìn rộng hơn để khi quyết định có cân nhắc những thuận lợi, khó khăn ở nhiều lĩnh vực.

Sau thời gian này, công chức được cử đi về địa phương để làm phó trưởng ty hoặc ra nước ngoài làm tham tán kinh tế. Sau 3-4 năm lại điều về giữ chức trưởng phòng, trong 6 năm liên tiếp, nhưng được chuyển từ phòng này sang phòng khác. Sau đó lại được cử làm trưởng ty ở địa phương, hầu hết những người trúng tuyển kỳ thi loại I đều đạt tới chức vụ này. Một số khác tài năng hơn, có thể giữ chức vụ trưởng ở bộ, hoặc được thu xếp làm việc tại các cơ quan bên ngoài hoặc làm giám đốc công ty tư nhân. Trong số các vụ trưởng, vài người xuất sắc được cử làm trợ lý bộ trưởng, và sau đó là thứ trưởng. Những vụ trưởng không thể lên cao hơn phải đi ra khỏi bộ làm việc tại các cơ quan khác hoặc các công ty tư nhân.

Vấn đề đạo đức cũng được đặc biệt quan tâm trong quá trình đào tạo quan chức của Nhật Bản. Đạo đức ở đây được hiểu là chí công vô tư, sự thanh liêm và tinh thần trách nhiệm. Nhìn chung, quan chức Nhật Bản là những người có đạo đức và tôn trọng danh dự, nếu không đảm nhiệm được công việc thì tự nguyện từ chức. Chính phủ Nhật Bản quan niệm là đạo đức không phải là cái bẩm sinh mà phần lớn được nuôi dưỡng và giám sát bằng các biện pháp hành chính và chính sách đãi ngộ, cụ thể:

Thứ nhất, bảo đảm cho quan chức nhà nước có cuộc sống khá giả suốt đời bằng các chế độ nhà cửa, lương bổng, hưu trí. Dù không thăng tiến được nữa, phải từ chức hoặc về hưu, các quan chức vẫn được thu xếp làm việc tại các công ty tư nhân.

Thứ hai, chế độ thi tuyển công khai, chặt chẽ để chọn ra những người ưu tú. Số lượng quan chức là rất ít, quyền hạn và lợi ích vật chất của họ rất lớn, do đó có thể ngăn cản động cơ tham nhũng của họ.

Thứ ba, song song với hệ thống pháp luật hoàn chỉnh, hạn chế được những quyết định thiếu công minh thì sự giám sát, phê phán của xã hội đối với quan chức rất nghiêm khắc. Điều đó thôi thúc quan chức phải thận trọng và giữ mình. Một bài báo, một tiếng đồn về sự không minh bạch, không liêm chính dù rất nhỏ cũng có thể làm cho một quan chức không thể thăng tiến được.

Thứ tư, nhiệm kỳ của cán bộ lãnh đạo trong một bộ rất ngắn, chỉ 1-2 năm, nên cơ cấu cán bộ lúc nào cũng được trẻ hóa. Điều đó khuyến khích đổi mới, hạn chế đặc quyền đặc lợi và nâng cao tinh thần trách nhiệm của quan chức.

Khác với việc tuyển chọn các tài năng trong hoạt động sản xuất kinh doanh chỉ dựa vào một số tiêu chí đánh giá như tính sáng tạo, quyết đoán, phán đoán được nhu cầu thị trường... việc tuyển chọn quan chức nhà nước Nhật Bản trải qua nhiều khâu, nhiều tiêu chuẩn ngặt nghèo. Tuyển chọn chỉ là giai đoạn đầu, đào tạo và rèn luyện mới là các khâu quan trọng, qua đào tạo sẽ tìm được những quan chức ưu tú.

Đào tạo quan chức của Trung Quốc

Một trong những nguồn tuyển dụng và đào tạo quan chức cấp cao của Trung Quốc là các sinh viên có năng khiếu và có thành tích xuất sắc trong học tập, được các giải thưởng cao trong các kỳ thi quốc gia và quốc tế. Hầu hết những người này được tào tạo tại các trường đại học có danh tiếng ở Trung Quốc như Đại học tổng hợp Bắc Kinh, Đại học Thanh Hoa hoặc được cử ra nước ngoài học tập, bồi dưỡng. Nhiều năm qua Trung Quốc đã áp dụng không ít phương pháp bồi dưỡng và thu được nhiều kết quả tốt. Quy trình đào tạo tuân thủ các biện pháp sau:

Biện pháp 1: Có kế hoạch cử các sinh viên ưu tú với các cơ sở rèn luyện từ một đến hai năm, cũng có thể lâu hơn. Nhìn từ thực tiễn thì phương pháp đào tạo này là đúng bởi vì đại bộ phận trong số học sau này đều trưởng thành và có những người giữ cương vị cao ở các Bộ, ngành và cơ quan trung ương. Từ năm 1991 trở đi, việc cử sinh viên ưu tú tới cơ sở được áp dụng trên diện rộng.

Biện pháp 2: Bố trí cho cán bộ trẻ đương chức xuống cơ sở rèn luyện. Những năm gần đây cơ quan đảng, chính quyền các cấp thu nạp hàng loạt cán bộ trẻ vào cơ quan. Điều này có tác dụng thay đổi cơ cấu tuổi, sử dụng đội ngũ tri thức có chuyên môn sâu trong các cơ quan nhà nước. Họ trở thành một lực lượng mới thúc đẩy quá trình cải cách mở cửa. Do kinh nghiệm và tuổi đời còn ít, cho nên Trung Quốc đã đưa hàng loạt cán bộ xuống cơ sở để nâng cao kiến thức, cọ xát với thực tế.

Biện pháp 3: Tiến hành luân chuyển cán bộ. Luân chuyển cán bộ là biện pháp rèn luyện cán bộ, nâng cao tổ chất của cán bộ. Lớp người kế tục không chỉ có phẩm chất chính trị tốt, kiên

định lập trường mà phải có tầm nhìn rộng. Muốn có tầm nhìn rộng phải trải qua thử thách nhiều công việc, nhiều nơi công tác. Từ đó họ có tri thức và tích lũy kinh nghiệm ở nhiều mặt. Trong quá trình luân chuyển cán bộ, cần phải giải thích cho họ hiểu là không phải tổ chức không tin tưởng cán bộ mà đó là con đường tạo cơ hội cho cán bộ trưởng thành.

Biện pháp 4: Nghiêm khắc đòi hỏi người cán bộ phải rèn luyện ngay tại nơi công tác và cương vị công tác. Cần đặt ra những nhiệm vụ nặng nề và tạo áp lực đối với cán bộ trẻ. Thường xuyên kiểm tra, chỉ đạo, giúp họ tổng kết kinh nghiệm để phát huy thành tích và khắc phục những thiếu sót. Cần nghiêm khắc đòi hỏi ở cán bộ trẻ phải thường xuyên rèn luyện, nâng cao ý thức kỷ luật, chấp hành pháp luật, hoàn thành tốt trách nhiệm được giao phó.

Biện pháp 5: Ở Trung Quốc trong quá trình cải cách mở cửa, đang diễn ra tình trạng mất cân đối về phát triển giữa các vùng. Cơ quan đảng và nhà nước cần phải cử cán bộ tuổi 30-40 tới những nơi gian khổ nhất, cần thiết nhất để họ rèn luyện chóng trưởng thành, đồng thời góp phần làm cho bộ mặt của các vùng lạc hậu thay đổi nhanh chóng.

Quy trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tài năng này được áp dụng cho cả ba loại tài năng: khoa học công nghệ, kinh doanh và quản lý. Những người có thành tích xuất sắc ở cơ sở sẽ được đề bạt lên cấp cao hơn. Hầu hết những yếu nhân trong bộ máy lãnh đạo Đảng và nhà nước của Trung Quốc đều trưởng thành từ cơ sở.

Kinh nghiệm đào tạo, phát triển đội ngũ công chức lãnh đạo cấp cao của các nước trên ho thấy, mặc dù mỗi nước có điều kiện kinh tế - xã hội khác nhau, với thể chế chính trị khác nhau, và phương thức tổ chức và vận hành của bộ máy nhà nước cũng không hoàn toàn giống nhau, nhưng các nước này có một số quan điểm và phương pháp tiếp cận khá giống nhau về công tác đào tạo và phát triển đội ngũ công chức lãnh đạo cấp cao như sau:

Thứ nhất, lý thuyết về “học tập suốt đời” đã được áp dụng cho công tác đào tạo và phát triển đội ngũ công chức lãnh đạo cấp cao của các nước nói trên.

Thứ hai, một trong những nguồn công chức lãnh đạo được tuyển chọn là từ những sinh viên tài năng, ưu tú nhất, có thành tích xuất sắc trong các trường đại học danh tiếng trong và ngoài nước.

Thứ ba, chất lượng tuyển chọn đầu vào là một trong những yếu tố mang tính quyết định để có một đội ngũ công chức lãnh đạo cấp cao có tài năng. Ứng viên phải trải qua những kỳ thi tuyển cạnh tranh khốc liệt và đáp ứng được những tiêu chuẩn khá nghiêm ngặt; các kỳ thi tuyển chọn được tổ chức một cách công khai, chặt chẽ. Các kỳ thi tuyển chọn này thường được tổ chức tập trung, do một cơ quan của nhà nước đảm nhiệm.

Thứ tư, để trở thành công chức lãnh đạo, quản lý, công chức nguồn lãnh đạo quản lý phải có những trải nghiệm thực tế thông qua việc luân chuyển, điều động để đảm trách những vị trí khác nhau, những công việc khác nhau và thậm chí được đào tạo qua thực tế ở các cấp chính quyền khác nhau.

Thứ năm, ngoài những nội dung đào tạo tùy thuộc vào sự ưu tiên của mỗi vị trí lãnh đạo, quản lý, nhưng các kỹ năng lãnh đạo, quản lý, kỹ năng xử lý tình huống, kiến thức về luật và kinh tế là những vấn đề ưu tiên hàng đầu của tất cả các nước nói trên.

Thứ sáu, phương pháp đào tạo là sự kết hợp nhuần nhuyễn giữa đào tạo lý thuyết và thực hành xử lý các tình huống thực tiễn trong công việc của các cơ quan, đơn vị./.

TS. Trần Văn Ngợi

Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ

Nguồn: isos.gov.vn

LOẠI BỎ THÓI QUEN “ĐẾN CỬA QUAN PHẢI MANG PHONG BÌ” DỄ HAY KHÓ?

"Đến cửa quan phải mang phong bì" đã trở thành thói quen trong suy nghĩ của nhiều người dân.

Tham nhũng tràn lan, lĩnh vực nào cũng xảy ra tham nhũng là những cụm từ khá quen thuộc. Có một thực tế là dường như để giải quyết một công việc gì đó, người dân thường phải tính thêm một khoản chi phí như là một sự tất yếu. Vì sao người dân lại có thói quen cam chịu sống chung với tham nhũng vật như vậy?

Có nhiều lý do để những nhiều

PGS. TS Phạm Bích San, chuyên gia xã hội học, cho rằng, thực tế không ai vui vẻ, tự nguyện bỏ đồng tiền mồ hôi, nước mắt của mình để trả cho những việc đáng ra họ phải được phục vụ. Vậy nhưng người ta vẫn sẵn sàng bỏ tiền ra là bởi họ muốn đảm bảo công việc của mình được giải quyết nhanh chóng và được tiếp đón, đối xử văn minh, vui vẻ. Nhưng quan trọng nhất ở đây là được việc.



PGS. TS Phạm Bích San (trái) tại phòng thu của VOV

Thực tế việc người dân chấp nhận trả tiền để được việc của mình, bởi không có một bộ hồ sơ nào là hoàn hảo, kiểu gì cũng có một chút sai sót. Đây chính là cơ sở, điều kiện để người ta những nhiều. Người dân nếu không đưa tiền họ buộc phải đi lại nhiều lần, mất thời gian.

Lâu dần, nó trở thành “chuẩn mực” khiến người ta thường trực suy nghĩ: đã đến cửa cơ quan hành chính là phải chuẩn bị sẵn sàng phong bì, nếu không phải đưa là quá tốt, nếu phải đưa thì cũng đã sẵn sàng. Đặc biệt với giới trẻ, thời gian là thứ vô cùng quan trọng, thời gian qua đi họ không thể lấy lại được, do đó mà một bộ phận người trẻ người ta chấp nhận sống chung với tham nhũng vật.

Từ thực tế trên, PGS.TS Phạm Bích San cho rằng, có hai câu chuyện cần xử lý. Thứ nhất: Phải tổ chức bộ máy hành chính ra sao để người ta không có khả năng tham nhũng và không dám tham nhũng. Thứ hai: làm thế nào để người dân không có thói quen đưa tham nhũng và phải mất đi suy nghĩ chỉ có đưa tiền lót tay công việc mới được giải quyết.

“Có thể thấy, thủ tục cấp giấy phép lái xe ở Hà Nội sau một thời gian cải cách quyết liệt, hiện đã rất nhanh chóng, tiện lợi. Tuy nhiên, một bộ phận người dân không biết nên vẫn phải nhờ qua các “cò”. Quan sát của tôi thấy rằng “cò” chẳng phải làm gì nhưng vẫn có thể nhận 200.000-300.000 đồng một cách ngon lành. Như vậy để thấy rằng, thói quen của người dân cần phải được thay đổi, nhưng trước hết bộ máy hành chính cần phải được hoàn chỉnh, cải tổ để làm sao có người chịu trách nhiệm đối với những vấn đề những nhiễu, tham nhũng. Nếu chuyện xảy ra thì ai là người chịu trách nhiệm và có kênh thông tin để chuyển đến những nơi cần thiết. Câu chuyện về bộ máy theo tôi vẫn là quan trọng nhất”, PGS.TS Phạm Bích San nêu rõ.

Điểm yếu trong bộ máy cơ quan hành chính

Không thể phủ nhận, bộ máy hành chính của chúng ta trong vài năm vừa qua đã có những cải cách rất quyết liệt, hiện tại, quy trình để giải quyết những việc thông thường nói chung đã có rất nhiều tiến bộ. Tuy nhiên, cùng với sự tiến bộ ấy, cần tiếp tục đào tạo cho các cán bộ công chức để có được sự công tâm khi giải quyết công việc. Và nếu người dân biết được quyền lợi của mình, biết cách thực thi quyền làm chủ của mình, chắc chắn công chức ăn lương của dân sẽ phải làm việc nghiêm túc và có trách nhiệm.

PGS.TS Phạm Bích San cũng chỉ ra rằng, một điểm yếu trong bộ máy hành chính của chúng ta hiện nay đó là trách nhiệm cá nhân của cán bộ còn rất yếu. Điển hình của thực trạng này là sự đùn đẩy, từ chỗ này sang chỗ kia, từ người này sang người kia.

Lý do của chuyện này, thứ nhất là do bộ máy tổ chức của các cơ quan hành chính chưa được khoa học, trách nhiệm không rõ ràng; Hai là bộ máy công chức quá đông. Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc khi còn làm Phó Thủ tướng cũng từng chỉ ra rằng, chỉ có 3% công chức làm được việc, 4% có cũng như không. Vậy khi đã có quá nhiều người trong bộ máy hành chính đương nhiên họ sẽ đùn đẩy nhau, còn việc thì không giải quyết được. Hệ quả là, với bộ máy đông như thế cũng không thể tăng lương để đảm bảo thu nhập cần thiết cho cán bộ công chức, để họ có đủ liêm chính và không quan tâm tới tham nhũng vặt.

Để giải quyết được tình trạng tham nhũng vặt đòi hỏi một sự cố gắng rất lâu dài để loại bỏ thói quen “đến cửa quan phải có phong bì” ra khỏi suy nghĩ của người dân. Để làm việc đó đòi hỏi phải có được bằng chứng, nếu người ta không thực thi theo “chuẩn mực” đó người ta phải có kết quả, nếu không có người ta sẽ bị mất thời gian, và quan trọng hơn là không được việc.

Và để người dân chấp nhận tố cáo tham nhũng vật cần phải có các kênh tiếp nhận tố cáo: cơ quan chức năng chống tham nhũng, cơ quan báo chí và các tổ chức xã hội tham gia giám sát. Điều đáng nói, chúng ta có đủ các cơ quan này nhưng chưa hoạt động đúng tầm hiệu quả như mong muốn. Vì vậy phải cải tiến lại hoạt động của những cơ quan này. Và việc đầu tiên là phải bảo vệ cho chính những người có trách nhiệm bảo vệ người dân tố cáo tham nhũng và sau đó là bảo vệ người tố cáo tham nhũng./.

Nguồn: vov.vn

GẦN 300 CÁN BỘ XIN NGHỈ, KHÔNG PHẢI CHUYỆN XẤU

Đó là nhận xét của TS. Võ Đại Lực (Tổng Giám đốc Trung tâm Kinh tế châu Á - Thái Bình Dương, nguyên thành viên ban nghiên cứu của Thủ tướng Võ Văn Kiệt, Phan Văn Khải) trong cuộc trao đổi với Pháp Luật thành phố Hồ Chí Minh.

Trước đó báo chí thông tin năm 2016, tỉnh Hậu Giang có 281 cán bộ cơ sở xin nghỉ việc vì lý do về kinh tế, lương thấp, không đủ chi phí cơ bản lo cho gia đình, con cái. Những cán bộ nghỉ việc chủ yếu công tác tại các cơ quan như MTTQ, các đoàn thể chính trị-xã hội và có cả nhân viên công tác trong lực lượng vũ trang.

Không phải là hiện tượng xấu

Phóng viên: Thưa ông, nhưng liệu lương không đủ sống có phải là lý do chủ yếu?

GS.TS Võ Đại Lực: Rõ ràng tiền lương hiện nay đối với cán bộ, công chức, viên chức thì không đủ nuôi sống gia đình. Bởi vậy, nếu cán bộ, công chức, viên chức vẫn sống đàng hoàng thì đằng sau đó phải là câu chuyện khác, không loại trừ chuyện tiêu cực.

Một khi xảy ra chuyện tiêu cực trong việc kiếm sống của một cán bộ công quyền thì hệ quả để lại là rất lớn. Nhưng câu chuyện ở Hậu Giang lại mang đến tín hiệu khác. Bởi rõ ràng có một nguyên lý ở đây là: Lương không đủ sống thì họ nghỉ, đi kiếm việc khác để mưu sinh chứ không cố gắng ở lại để kiếm sống bằng những cách tiêu cực.

Tôi đánh giá đó không phải là một hiện tượng xấu, mà là một hiện tượng đáng để các nhà lãnh đạo suy nghĩ.

Vậy phải chăng ta cần tăng lương cho cán bộ, công chức?

GS.TS Võ Đại Lực: Vấn đề tăng lương cho đội ngũ công chức đã xảy ra nhiều cuộc tranh cãi. Nhưng rốt cuộc vẫn phải thừa nhận khó có thể tăng lương vì ngân sách hạn hẹp. Muốn tăng lương, chỉ có một cách là giảm biên chế. Biên chế hiện nay quá nhiều, quá dư

thừa. 90 triệu dân nhưng số lượng công chức hơn 2 triệu, rồi người hưởng lương từ ngân sách lên đến hơn 11 triệu.

Cho nên giảm biên chế để tăng lương là biện pháp căn cơ.

Biên chế đang dư thừa rất nhiều

Nhưng một vấn đề nhiều người đang lo ngại: Tinh giản biên chế rồi số biên chế bị giảm, dư thừa... sẽ ra sao, tìm việc ở đâu?

GS.TS Võ Đại Lộc: Hiện nay, khu vực kinh tế tư nhân đã được mở rộng hơn, năng động hơn và được Đại hội XII xác định là một trong những động lực quan trọng của phát triển. Tôi nghĩ thị trường hiện nay hoàn toàn có thể giải quyết được vấn đề này.

Biên chế hiện nay, theo tôi đang dư thừa rất nhiều. Lẽ ra chỉ cần khoảng năm người thì lại có tới 10-15 người. Sở dĩ người ta vẫn cố gắng vào biên chế là bởi vì người ta còn kiếm được nhiều lợi lộc từ đây, nhất là ở những nơi có quyền ban phát.

Trong khi ông nói là biên chế dư thừa thì nhiều nơi vẫn than thiếu người làm việc nên đề xuất tăng biên chế. Ông nghĩ sao về điều này?

GS.TS Võ Đại Lộc: Dễ hiểu thôi! Bởi nếu một cơ quan được cho phép thêm biên chế thì những biên chế ấy lại sinh ra tư lợi. Bởi thế cho nên mới xảy ra tình trạng nhiều cơ quan “sếp nhiều hơn nhân viên”. Tất cả điều ấy lẽ ra phải được thể chế hóa và thắt chặt hơn.

Tôi cho rằng chúng ta phải hướng tới một bộ máy quản trị quốc gia hiện đại nhất, tinh gọn nhất. Nghị quyết Đại hội XII cũng đã nói đến điều này nhưng hệ thống pháp luật vẫn chưa tương thích.

Nên giảm đầu mỗi cơ quan

Quay trở lại với chuyện ở Hậu Giang, các tổ chức chính trị xã hội, đoàn thể được cho là những nơi có nhiều người xin nghỉ nhất. Điều đó có ý nghĩa gì thưa ông?

+ Nếu nhìn sang Trung Quốc, ông Chu Dung Cơ từng giải tán nhiều cơ quan xét thấy là không cần thiết và chuyện giảm biên chế lập tức thực hiện được.

Chúng ta cũng bắt đầu thực hiện công việc này khi có những đề xuất sáp nhập Sở KH&ĐT, Sở Tài chính thành một sở. Hoặc đề ra những sở mềm không cần thiết đối với nhiều địa phương. Tôi cho rằng muốn giảm biên chế thì bộ máy phải giảm xuống. Nếu ta giảm các cơ quan thì xin-cho cũng giảm, thậm chí bị triệt tiêu. Những cấp có quyền ban phát, quyền cho cũng giảm đi.

Hiện nay, bộ máy của Đảng, chính quyền, mặt trận và nhiều tổ chức, đoàn thể đang theo mô hình dọc, trên có gì dưới có nấy. Liệu điều này có cần thiết và hữu hiệu nữa không?

Xem xét cách thức cầm quyền của các nước tiên tiến, ta thấy có những khác biệt cơ bản. Khi đảng cầm quyền cử một người ra làm tổng thống, thị trưởng... thì người đó được toàn quyền điều hành. Đó là phương thức cầm quyền trực tiếp.

Vậy câu chuyện Hậu Giang nên là một dịp để nhìn nhận và thực hiện một cải cách chẳng?

GS.TS Võ Đại Lực: Hiện tượng này thể hiện rằng bộ máy của chúng ta còn nhiều vấn đề. Tại sao hàng trăm cán bộ phải nghỉ? Ngoài lý do về lương thấp hay còn lý do gì khác? Nếu tôi vào một cơ quan làm việc, ngoài lương thấp, tôi còn không được làm những gì hữu ích, không có triển vọng. Vậy tôi có nên ở lại hay không? Đây là những câu hỏi cần đặt ra đối với những vấn đề bộ máy.

Thời Ủy viên Bộ Chính trị Phạm Minh Chính còn làm bí thư tỉnh Quảng Ninh, ông Chính đã thực hiện một số thí điểm liên quan đến bộ máy. Chẳng hạn đối với tổ chức mặt trận, ngoài chủ tịch thì những cấp phó sẽ là chủ tịch các hội, đoàn khác. Điều đó có nghĩa là ông Chính đã lồng ghép các hội, đoàn khác vào mặt trận theo đúng tính chất và chức năng. Điều đó làm giảm biên chế, tinh gọn bộ máy.

Những sáng kiến tương tự như vậy vẫn còn đang rải rác và cần nhiều sáng kiến hơn nữa để mau chóng hình thành một chiến lược cải cách bộ máy quản trị quốc gia.

Xin cảm ơn ông!

Nguồn: vov.vn

CHUYỆN LẠ VỀ BỔ NHIỆM CÁN BỘ Ở BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

Một lãnh đạo cấp phòng thuộc Văn phòng Bộ Giáo dục và Đào tạo có phiếu tín nhiệm thấp, quá hạn bổ nhiệm lại tới hơn 8 tháng, bất ngờ được làm quy trình bổ nhiệm lại đã khiến nhiều người không đồng tình, bức xúc.

Theo đơn kiến nghị của một số cán bộ công chức từng công tác ở Văn phòng Bộ Giáo dục và Đào tạo, bà Nguyễn Thị Hạnh, Phó trưởng phòng Tổng hợp (Văn phòng Bộ Giáo dục và Đào tạo) đã hết thời hạn bổ nhiệm lại hơn 8 tháng nay nhưng vẫn ký trình với chức vụ Phó trưởng phòng, vẫn hưởng phụ cấp chức vụ 0,4. Các cấp có trách nhiệm chưa có một thông báo chính thức nào về vấn đề này, dẫn đến sự mập mờ, vi phạm Quyết định số 27/2003/QĐ- TTg ngày 19/2/2003 và Nghị định số 24/2010/NĐ - CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.

Điều khiến các cán bộ công chức bức xúc hơn là mới đây bà Hạnh bất ngờ được làm quy trình, lấy phiếu tín nhiệm bổ nhiệm lại.



Văn bản ghi nhận về việc nhiều người không nhất trí bổ nhiệm lại đối với bà Hạnh

Những cán bộ này cho biết, tháng 5/2016, Văn phòng Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức cuộc họp lấy ý kiến của tập thể cán bộ, công chức Phòng Tổng hợp để bổ nhiệm lại chức vụ cho bà Hạnh. Tại cuộc họp này (ngày 12/5/2016), đã có nhiều ý kiến phát biểu góp ý về những hạn chế trong năng lực lãnh đạo, khả năng phối hợp công tác, thậm chí có ý kiến đề nghị không bổ nhiệm lại chức danh Phó trưởng phòng Tổng hợp đối với bà Hạnh. Kết thúc buổi họp, Văn phòng Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức lấy phiếu tín nhiệm bổ nhiệm lại chức vụ Phó Trưởng phòng đối với bà Hạnh, chỉ có 6/15 phiếu đồng ý, đạt 40%.

Cùng thời điểm làm quy trình bổ nhiệm lại đối với bà Hạnh còn có 3 người khác đều là các vị trí cấp trưởng của các đơn vị khác nhau trong cùng cơ quan, trong đó có 1 người làm cùng đơn vị bà Hạnh. Theo đơn kiến nghị, ba người này đều được các đồng nghiệp đánh giá cao về năng lực, phẩm chất và trách nhiệm công tác, đạt phiếu tín nhiệm cao nhưng trái ngược với bà Hạnh, cả ba đều bị “treo” quyết định bổ nhiệm lại. Điều này đã khiến nhiều cán bộ, công chức của Bộ Giáo dục và Đào tạo không đồng tình, bức xúc.

Ngày Nay tiếp tục thông tin về vụ việc.

Theo Điều 41 Nghị định của Chính phủ số 24/2010/NĐ - CP ngày 15/3/2010 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức: Cơ quan quản lý công chức phải thực hiện bổ nhiệm lại hoặc không bổ nhiệm lại đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý khi hết thời hạn bổ nhiệm theo quy định. Theo đó, thời điểm xem xét bổ nhiệm lại: Chậm nhất là 90 ngày trước ngày hết thời hạn bổ nhiệm, cơ quan quản lý công chức phải tiến hành quy trình bổ nhiệm lại để quyết định hoặc trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định bổ nhiệm lại hoặc không bổ nhiệm lại công chức lãnh đạo, quản lý; quyết định bổ nhiệm lại công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý phải được ban hành trước ít nhất 1 ngày làm việc, tính đến ngày hết thời

hạn bổ nhiệm. Công chức lãnh đạo, quản lý khi hết thời hạn bổ nhiệm mà không đủ tiêu chuẩn, điều kiện để được bổ nhiệm lại thì cơ quan có thẩm quyền bố trí, phân công công tác khác.

Nguồn: ngaynay.vn

VỤ “CẢ NHÀ LÀM QUAN” Ở HUẾ: HỦY BỔ NHIỆM 01 CÁN BỘ, TRẢ VỀ ĐƠN VỊ CŨ

Qua kiểm tra, Bộ Nội vụ đã phát hiện ông Hồ Thanh Hà được tuyển dụng công chức chưa đúng quy trình, thủ tục.



Sở Nội vụ tỉnh Thừa Thiên - Huế đã hủy quyết định công chức đối với ông Hồ Thanh Hà, Phó Trưởng phòng Phòng Tài chính kế hoạch huyện A Lưới, trả về đơn vị cũ là Ngân hàng Chính sách xã hội huyện A Lưới.

Theo ông Bạch Chơn Đông, Phó Giám đốc Sở Nội vụ tỉnh Thừa Thiên - Huế, sau khi báo chí đưa tin về việc huyện A Lưới có nhiều anh em “cột chèo” với Bí thư Huyện ủy làm cán bộ chủ chốt ở huyện, Bộ Nội vụ đã tiến hành kiểm tra trình độ chuyên môn, tuyển dụng đầu vào, quy trình bổ nhiệm đối với 7 công chức ở huyện A Lưới. Qua đó cho thấy, ông Hồ Thanh Hà được tuyển dụng công chức chưa đúng quy trình, thủ tục.

Cụ thể, tháng 7/2001, ông Hà là nhân viên hỗ trợ kỹ thuật dự án ADB; đến tháng 7/2003 là kế toán Ngân hàng chính sách xã hội huyện A Lưới. Đến tháng 10/2011, ông Hà được tiếp nhận làm Phó Trưởng phòng Phòng Tài chính Kế hoạch huyện A Lưới.

Theo quy trình, sau khi tiếp nhận ông Hà từ Ngân hàng Chính sách xã hội huyện A Lưới, Sở Nội vụ phải thành lập hội đồng xét duyệt. Tuy nhiên, Sở này đã không thực hiện theo quy trình mà ban hành quyết định tiếp nhận thẳng ông Hà.

Nguồn: vov.vn

TỈNH BÌNH ĐỊNH “XÉ RÀO”, BỔ NHIỆM 06 PHÓ GIÁM ĐỐC SỞ TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG

Tỉnh Bình Định “xé rào”, bổ nhiệm 06 Phó giám đốc Sở Tài nguyên và Môi trường, không đúng quy định của Chính phủ.



Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Bình Định hiện có 06 Phó Giám đốc

Ngày 13/4, ông Đặng Trung Thành - Giám đốc Sở Tài nguyên và Môi trường xác nhận, Sở hiện có 06 người giữ cương vị Phó Giám đốc, quy trình bổ nhiệm là do UBND tỉnh. Vị này thừa nhận, theo đúng quy định thì mỗi Sở chỉ có 03 Phó Giám đốc là đủ, 06 người là thừa.

Theo tìm hiểu của phóng viên, tại Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Bình Định có 6 Phó giám đốc gồm: Huỳnh Quang Vinh, Trần Đình Chương, Lê Văn Tùng, Ngô Đình Bảy, Đinh Văn Tiên và Nguyễn Hiến.

Nghị định số 24/2014/NĐ-CP ngày 04/04/2014 của Thủ tướng Chính phủ về Quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương quy định rõ, việc tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, số lượng Phó Giám đốc Sở không quá 03 người.

Đặc biệt, số lượng cấp Phó Giám đốc Sở thuộc UBND thành phố Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh là không quá 04 người. Nhưng tại UBND tỉnh Bình Định, việc bổ nhiệm 06 Phó Giám đốc Sở là vượt quá quy định./.

Nguồn: vov.vn

LẬP BAN CHỈ ĐẠO NHÀ NƯỚC VỀ ĐỔI MỚI CƠ CHẾ HOẠT ĐỘNG CỦA CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP

Ngày 10/4/2017, Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc ký ban hành Quyết định số 439/QĐ-TTg thành lập Ban Chỉ đạo Nhà nước về đổi mới cơ chế hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập (Quyết định số 439 của Thủ tướng Chính phủ).

Theo đó, Ban Chỉ đạo Nhà nước về đổi mới cơ chế hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập (sau đây gọi tắt là Ban Chỉ đạo), gồm các thành viên sau đây:

Trưởng ban: Phó Thủ tướng Chính phủ Vương Đình Huệ.

Phó Trưởng ban Thường trực: Phó Thủ tướng Chính phủ Vũ Đức Đam.

Phó Trưởng ban: Bộ trưởng Bộ Tài chính.

Các Ủy viên, bao gồm Bộ trưởng các Bộ: Giáo dục và Đào tạo, Y tế, Khoa học và Công nghệ, Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Thông tin và Truyền thông, Lao động - Thương binh và Xã hội; 01 Thứ trưởng một số bộ và lãnh đạo một số cơ quan: Bộ Tài chính (Ủy viên Thường trực), Bộ Nội vụ, Bộ Tư pháp, Bộ Giao thông vận tải, Bộ Tài nguyên và Môi trường, Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Ủy ban Tài chính - Ngân sách của Quốc hội, Ủy ban Khoa học, Công nghệ và Môi trường của Quốc hội, Ủy ban Kinh tế của Quốc hội, Ủy ban Văn hóa, Giáo dục, Thanh niên, Thiếu niên và Nhi đồng của Quốc hội, Ủy ban về các vấn đề xã hội của Quốc hội và Văn phòng Chính phủ.

Ban Chỉ đạo có nhiệm vụ giúp Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ đề ra các định hướng, chiến lược để triển khai có hiệu quả nội dung Kết luận số 37-TB/TW ngày 26 tháng 5 năm 2011 của Bộ Chính trị về Đề án “Đổi mới cơ chế hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập, đẩy mạnh xã hội hóa một số loại hình dịch vụ sự nghiệp công”, Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14 tháng 02 năm 2015 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập và các quy định của pháp luật về đổi mới cơ chế hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập.

Bên cạnh đó, chỉ đạo các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương triển khai xây dựng, hoàn thiện các chính sách có liên quan đến việc đổi mới cơ chế hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập theo hướng giao quyền tự chủ cho các đơn vị, đẩy mạnh xã hội hóa một số loại hình dịch vụ sự nghiệp công; giải quyết những vấn đề quan trọng, liên ngành liên quan đến đổi mới cơ chế hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập.

Đồng thời, chỉ đạo các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương triển khai đồng bộ các chủ trương, chính sách về đổi mới

ơ chế hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập và đẩy mạnh xã hội hóa một số loại hình dịch vụ sự nghiệp công.

Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký và thay thế Quyết định số 272/QĐ-TTg ngày 06 tháng 3 năm 2012 của Thủ tướng Chính phủ về thành lập Ban Chỉ đạo Nhà nước về đổi mới cơ chế hoạt động các đơn vị sự nghiệp công lập.

Anh Cao – Cổng thông tin điện tử của Bộ Nội vụ

QUYẾT ĐỊNH NHÂN SỰ CỦA THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ, PHÓ THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ, BỘ CÔNG AN

Thủ tướng Chính phủ, Phó Thủ tướng Chính phủ, Bộ trưởng Bộ Công an đã quyết định công tác nhân sự một số cơ quan, đơn vị trực thuộc.

* Thủ tướng Chính phủ quyết định thành lập Ban Chỉ đạo Chương trình Quốc gia bảo đảm cấp nước an toàn và chống thất thoát, thất thu nước sạch giai đoạn 2016 - 2025. Bộ trưởng Bộ Xây dựng làm Trưởng Ban Chỉ đạo.

Phó Trưởng Ban thường trực là Thứ trưởng Bộ Xây dựng phụ trách lĩnh vực hạ tầng kỹ thuật.

Các Ủy viên là Thứ trưởng các Bộ, ngành: Nông nghiệp và Phát triển nông thôn; Y tế; Tài chính; Kế hoạch và Đầu tư; Tài nguyên và Môi trường; Khoa học và Công nghệ; Thông tin và Truyền thông và đại diện lãnh đạo Ngân hàng Phát triển Việt Nam.

* Phó Thủ tướng Chính phủ Phạm Bình Minh, Chủ tịch Ủy ban Quốc gia APEC 2017 đã ký quyết định kiện toàn Ủy ban này.

Theo quyết định, Phó Chủ tịch là Thứ trưởng Bộ Ngoại giao Bùi Thanh Sơn (đồng thời là Chủ tịch SOM) và Thứ trưởng Bộ Công Thương Đỗ Thắng Hải.

Các Ủy viên Ủy ban gồm: Phó Chủ nhiệm Văn phòng Chủ tịch nước Chu Văn Yêm; Phó Chủ nhiệm Văn phòng Chính phủ Nguyễn Xuân Thành; Thứ trưởng Bộ Công an Bùi Văn Nam; Thứ trưởng Bộ Ngoại giao Vũ Hồng Nam; Thứ trưởng Bộ Quốc phòng Nguyễn Chí Vịnh; Thứ trưởng Bộ Tài chính Trần Xuân Hà; Thứ trưởng Bộ Kế hoạch và Đầu tư Nguyễn Thế Phương; Thứ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông Nguyễn Thành Hưng; Thứ trưởng Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch Huỳnh Vĩnh Ái; Thứ trưởng Bộ Y tế Lê Quang Cường; Thứ trưởng Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn Lê Quốc Doanh; Thứ trưởng Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội Doãn Mậu Diệp; Thứ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường Võ Tuấn Nhân; Thứ trưởng Bộ Khoa học và Công nghệ Trần Quốc Khánh; Thứ trưởng Bộ Giao thông vận tải Nguyễn Ngọc Đông; Thứ trưởng Bộ Xây dựng Lê Quang Hùng; Thứ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo Bùi Văn Ga; Phó Trưởng ban, Ban Tuyên giáo Trung ương Lâm Phương Thanh; Phó Tổng Thanh tra Chính phủ Ngô Văn Khánh; Chủ tịch Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam Vũ Tiến Lộc; Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố Đà Nẵng Huỳnh Đức Thơ; Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội Ngô Văn Quý; Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh Lê Thanh Liêm.

Ngày 7/4, Đại tá Phan Văn Dũng (1966, quê xã Điện An, huyện Điện Bàn, tỉnh Quảng Nam, nguyên Trưởng Phòng Hướng dẫn chỉ đạo về chữa cháy và cứu nạn cứu hộ, Cảnh sát Phòng cháy, chữa cháy thành phố Đà Nẵng được Bộ trưởng Bộ Công an bổ nhiệm có thời hạn giữ chức vụ Phó Giám đốc Cảnh sát Phòng cháy, chữa cháy thành phố Đà Nẵng.

Nguồn: baochinhpvu.vn

KIỆN TOÀN 3 PHÂN BAN, ỦY BAN

Thủ tướng Chính phủ vừa quyết định kiện toàn 03 Phân ban hợp tác gồm: Phân ban Việt Nam - Campuchia, Phân ban hợp tác Việt Nam - Myanmar và Ủy ban hợp tác Việt Nam - Lào.

Cụ thể, Thủ tướng Chính phủ quyết định kiện toàn: Phân ban Việt Nam trong Ủy ban hỗn hợp về hợp tác kinh tế, văn hóa, khoa học kỹ thuật giữa Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Chính phủ Hoàng gia Campuchia; Phân ban Việt Nam trong Ủy ban hỗn hợp về hợp tác kinh tế, thương mại, văn hóa và khoa học kỹ thuật giữa Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Chính phủ Liên bang Myanmar.

Phó Thủ tướng Chính phủ, Bộ trưởng Bộ Ngoại giao Phạm Bình Minh làm Chủ tịch 2 Phân ban này.

Thủ tướng Chính phủ cũng quyết định kiện toàn Ủy ban hợp tác Việt Nam - Lào trong Ủy ban liên Chính phủ về hợp tác song phương giữa Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam và Chính phủ nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào. Bộ trưởng Bộ Kế hoạch và Đầu tư Nguyễn Chí Dũng làm Chủ tịch Ủy ban.

Các thành viên 2 Phân ban, Ủy ban trên làm việc theo chế độ kiêm nhiệm, chịu trách nhiệm cá nhân đối với lĩnh vực công tác được giao và tuân thủ các quy định tại Quyết định số 30/2016/QĐ-TTg ngày 28/7/2016 của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập, tổ chức và hoạt động của Phân ban Việt Nam trong Ủy ban liên Chính phủ với nước ngoài.

Nguồn: baochinhpvu.vn

KIỆN TOÀN BAN CHỈ ĐẠO “TOÀN DÂN ĐOÀN KẾT XÂY DỰNG ĐỜI SỐNG VĂN HÓA”

Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc vừa ký Quyết định kiện toàn nhân sự Ban Chỉ đạo Trung ương Phong trào “Toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hóa”.

Theo Quyết định, Trưởng ban Chỉ đạo là Phó Thủ tướng Chính phủ Vũ Đức Đam. Phó Trưởng ban là Bộ trưởng Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch Nguyễn Ngọc Thiện.

Ủy viên Ban chỉ đạo là lãnh đạo các cơ quan: Ban Tuyên giáo Trung ương; Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam; Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch; Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; Ban Dân vận Trung ương; Bộ Công an; Tổng cục Chính trị Quân đội nhân dân Việt Nam (Bộ Quốc phòng); Bộ Nội vụ; Bộ Kế hoạch và Đầu tư; Bộ Tài chính; Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn; Bộ Giao thông vận tải; Bộ Xây dựng; Bộ Thông tin và truyền thông; Bộ

Lao động-Thương binh và xã hội; Bộ Giáo dục và Đào tạo; Bộ Y tế; Bộ Tài nguyên và Môi trường; Ủy ban Dân tộc; Văn phòng Chính phủ; Trung ương Hội Nông dân Việt Nam; Hội Cựu chiến binh Việt Nam; Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam; Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh; Đài Truyền hình Việt Nam; Đài Tiếng nói Việt Nam; Viện Hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam; Ủy ban Toàn quốc Liên hiệp các Hội Văn học nghệ thuật Việt Nam; Hội Người cao tuổi Việt Nam; Hội Khuyến học Việt Nam.



Trước đó, Thủ tướng Chính phủ quyết định thành lập BCĐ Trung ương Phong trào "Toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hóa" trên cơ sở hợp nhất Ban Chỉ đạo Trung ương Phong trào "Toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hóa" và Ban vận động Trung ương Cuộc vận động "Toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hóa ở khu dân cư".

Hoạt động của Ban Chỉ đạo nhằm đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục, nâng cao nhận thức về văn hóa, nhiệm vụ xây dựng, phát triển văn hóa dân tộc trong giai đoạn mới; chỉ đạo triển khai thực hiện Phong trào "Toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hóa" ngày càng sâu rộng trong cả nước và gắn kết chặt chẽ với các cuộc vận động khác.

Ban Chỉ đạo có nhiệm vụ xây dựng kế hoạch, chương trình triển khai thực hiện Phong trào "Toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hóa" trên phạm vi toàn quốc, các khu vực và vùng miền; chỉ đạo tổ chức thực hiện và kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện kế hoạch, chương trình triển khai thực hiện Phong trào "Toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hóa" do Ban Chỉ đạo ban hành.

Nguồn: baochinhpvu.vn

BỔ NHIỆM NHÂN SỰ BỘ THÔNG TIN VÀ TRUYỀN THÔNG, HÀ NỘI, ĐẮK LẮK, ĐIỆN BIÊN

Bộ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông, Chủ tịch UBND Thành phố Hà Nội, Chủ tịch UBND các tỉnh Đắk Nông, Điện Biên vừa quyết định điều động, bổ nhiệm nhân sự một số cơ quan đơn vị trực thuộc.



Thủ trưởng Hoàng Vĩnh Bảo cùng tập thể cán bộ Nhà Xuất bản Thông tin và Truyền thông

Ngày 11/4, Thủ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông Hoàng Vĩnh Bảo đã trao Quyết định số 362/QĐ-BTTTT của Bộ trưởng Bộ Thông tin và truyền Thông bổ nhiệm có thời hạn ông Ngô Tấn Đạt, Trưởng ban Biên tập sách Chính trị - Kinh tế - Xã hội, Nhà Xuất bản Thông tin và Truyền thông giữ chức Phó Giám đốc Nhà Xuất bản Thông tin và Truyền thông. Quyết định này có hiệu lực từ ngày ký.

Ngày 12/4, Chủ tịch UBND tỉnh Điện Biên Mùa A Sơn đã trao quyết định điều động và bổ nhiệm đối với ông Tạ Văn Tuấn - Trưởng phòng Lễ tân - Lãnh sự, Sở Ngoại vụ và ông Văn Sỹ Thắng - Trưởng phòng Nội chính - Văn Phòng UBND tỉnh giữ chức Phó Giám đốc Sở Ngoại vụ.

Ngày 10/4, Chủ tịch UBND Thành phố Hà Nội Nguyễn Đức Chung đã ký Quyết định số 2166/QĐ-UBND bổ nhiệm lại ông Ngô Văn Vụ, sinh ngày 10/01/1961 tiếp tục giữ chức vụ Hiệu trưởng Trường Cao đẳng Sư phạm Hà Tây đến thời điểm nghỉ hưu theo quy định. Ông Ngô Văn Vụ được hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo hệ số 0,9. Quyết định có hiệu lực kể từ ngày ký.

Ngày 10/4, Chủ tịch UBND tỉnh Đắk Nông Nguyễn Bốn đã trao quyết định điều động , bổ nhiệm, bổ nhiệm lại một số cán bộ lãnh đạo.



Chủ tịch tỉnh Đắk Nông Nguyễn Bón trao quyết định và chúc mừng các nhân sự được bổ nhiệm, điều động

Theo đó:

Ông Phan Đình Hiến, Phó Giám đốc Sở Tài nguyên và Môi trường được điều động, bổ nhiệm chức vụ Trưởng Ban Dân tộc tỉnh;

Ông Lê Quang Dân, Phó Chủ tịch UBND huyện Đắk Glong được điều động, bổ nhiệm chức vụ Phó Giám đốc Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn;

Ông K'Khét Atô, Phó Giám đốc Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn được điều động, bổ nhiệm chức vụ Phó trưởng Ban Dân tộc tỉnh;

Ông Phan Nhật Thanh, Trưởng Phòng Đào tạo cán bộ (Ban Tổ chức Tỉnh ủy) được điều động, bổ nhiệm chức vụ Phó Giám đốc Sở Giao thông vận tải;

Ông Nguyễn Văn Xuân được bổ nhiệm lại chức vụ Giám đốc Ban Quản lý rừng phòng hộ Nam Cát Tiên;

Ông Nguyễn Khải được bổ nhiệm lại chức vụ Hiệu trưởng Trường Trung cấp nghề tỉnh Đắk Nông; Giao phụ trách Chi cục Kiểm lâm đối với ông Lê Công Trường.

Đồng thời, tại buổi lễ, UBND tỉnh Đắk Nông cũng công bố Quyết định về việc thôi giao phụ trách Ban Dân tộc tỉnh đối với ông Trần Thanh Long, Phó trưởng Ban Dân tộc tỉnh.

Nguồn: baochinhpvu.vn