

BẢN TIN CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

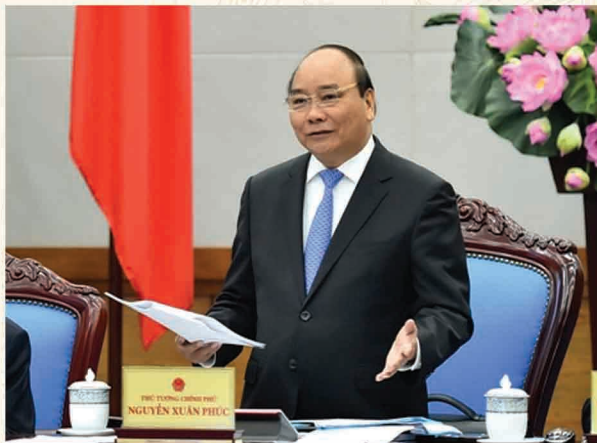
BẢN TIN NỘI BỘ CỦA VĂN PHÒNG
BAN CHỈ ĐẠO CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH CỦA CHÍNH PHỦ

TIN NỔI BẬT CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

TIN TRUNG ƯƠNG

NĂM MỚI VỚI TẦM NHÌN MỚI, Ý CHÍ MỚI TRONG KIẾN TẠO PHÁT TRIỂN

Nhìn lại năm 2016 và nhìn tới năm 2017, Chính phủ mới đã không chỉ thành công trong việc "chèo lái" đưa nền kinh tế-xã hội vượt qua những khó khăn chưa từng có và đạt kết quả tích cực, mà quan trọng hơn, đã xác lập vững chắc niềm tin của người dân và cộng đồng doanh nghiệp, khơi dậy khí thế và kỳ vọng cải cách mới.



Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc chủ trì Hội nghị Chính phủ với các địa phương ngày 28-29/12

Kể từ khi Chính phủ mới được kiện toàn ngày 7/4 cho tới những ngày cuối cùng của năm, từ khi Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc tuyên thệ nhậm chức trước quốc dân đồng bào cho tới khi ông thăm Trung tâm Phối hợp tìm kiếm cứu nạn hàng hải Khu vực II và cảng Đà Nẵng trong chiều ngày cuối cùng của năm, Chính phủ và Thủ tướng đã có một năm miệt mài, quyết liệt hành động.

Với khí thế và tinh thần làm việc như chạy đua với thời gian, Chính phủ và Thủ tướng đã liên tục đưa ra những quyết sách cả vĩ mô, cả cụ thể để xây dựng một Chính phủ liêm chính, kiến tạo, hành động, phục vụ; cải thiện môi trường kinh doanh, tháo gỡ những điểm nghẽn và hoàn thiện thể chế, thúc đẩy tinh thần cải cách trong bộ máy nhà nước và tinh thần khởi nghiệp của người dân; xử lý, giải quyết hàng loạt những vấn đề kinh tế-xã hội nảy sinh, trong đó có những vấn đề rất lớn, nghiêm trọng và chưa từng có tiền lệ như sự cố môi trường biển ở 4 tỉnh miền Trung.



SỐ 01

Từ 01/01 - 05/01/2017

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

Khi mới nhậm chức, Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc đã yêu cầu các thành viên Chính phủ và các cấp, các ngành không được chùn bước trước khó khăn, thách thức, càng khó khăn, thách thức càng phải nỗ lực, quyết tâm, đổi mới, sáng tạo. Kết quả, “sóng cả” đã không thể làm “ngã tay chèo”, mà ngược lại, còn chứng tỏ bản lĩnh của những người cầm lái “đứng mũi chịu sào”. Mặc dù còn rất nhiều việc phải làm, còn nhiều tồn tại, hạn chế phải khắc phục, song kết quả tích cực của năm 2016 đã được Quốc hội và nhân dân cả nước ghi nhận, đặt trong bối cảnh đất nước ta đối mặt những khó khăn, thách thức chưa từng có trong nhiều năm trở lại đây.

Những ngày cuối cùng của năm 2016, Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc đã triệu tập Hội nghị Chính phủ với các địa phương để quán triệt, thống nhất về tư tưởng và hành động cho năm 2017. Với tinh thần bắt tay vào việc ngay từ những ngày đầu, tháng đầu của năm mới, cũng giống như ông yêu cầu phải bắt tay ngay vào việc sau khi nhậm chức, Thủ tướng đã giao 30 nhiệm vụ cụ thể cho các bộ, ngành, địa phương, với những chỉ đạo quyết liệt và mạnh mẽ, được người dân ủng hộ.

Có thể nói, năm 2016 đã mở đầu cho một giai đoạn phát triển mới của đất nước. Nền tảng cho sự phát triển nhanh hơn, bền vững hơn không chỉ được tạo thành bởi những kết quả cụ thể về kinh tế-xã hội, mà quan trọng hơn, là đã xác lập niềm tin, khí thế và kỳ vọng mới đã được khơi dậy. Niềm tin và khí thế ấy đến từ hàng loạt những thay đổi, từ việc Thủ tướng thành lập Tổ công tác kiểm tra đôn đốc việc thực hiện những chỉ đạo của Chính phủ và Thủ tướng để bảo đảm nói đi đôi với làm, cho tới việc tưởng như nhỏ nhưng rất thiết thực và ý nghĩa lớn là không chúc Tết lãnh đạo mà Thủ tướng đã dứt khoát yêu cầu để nhân dân cùng giám sát.

Bước sang năm mới 2017, chuyển sang một giai đoạn phát triển mới của đất nước. Thực tế đang đòi hỏi phải vượt qua cách nghĩ, cách làm đã cũ, tư duy lạc hậu và trở lực của thói quen, của sức ỳ bộ máy. Những nỗ lực của Chính phủ và Thủ tướng đã thể hiện một tầm nhìn mới về tư duy, một ý chí mới để đưa đất nước lên một vị thế xứng đáng trong cộng đồng quốc tế, vì một nền tảng thể chế hiện đại và kiến tạo phát triển, đáp ứng kỳ vọng của nhân dân và yêu cầu của thời đại.

Nguồn: baochinhpvu.vn

THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ: CẦN TIN GỌN BỘ MÁY, KHÔNG TĂNG BIÊN CHẾ

Chiều 29/12, ngay sau hội nghị Chính phủ với các địa phương, Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc chủ trì phiên họp Chính phủ thường kỳ tháng 12/2016.

Tại phiên họp cuối cùng của năm 2016, Chính phủ nghe và thảo luận về 5 dự thảo Nghị định quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của các Bộ, cơ quan: Nội vụ, Lao động – Thương binh và Xã hội, Giao thông vận tải, Ngân hàng Nhà nước, Ủy ban Dân tộc; dự thảo Nghị định cho vay lại nguồn vốn vay nước ngoài của Chính phủ đối với UBND các tỉnh,

thành phố trực thuộc TƯ; dự thảo Báo cáo kiểm điểm công tác chỉ đạo, điều hành của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ năm 2016; báo cáo về việc kéo dài thời gian thực hiện Nghị định 67/2014/NĐ-CP của Chính phủ về một số chính sách phát triển thủy sản.

Chính phủ cũng nghe Bộ trưởng Bộ Tư pháp báo cáo tình hình thực hiện Chương trình xây dựng luật, pháp lệnh của Chính phủ và tình hình ban hành văn bản quy định chi tiết thi hành luật, pháp lệnh năm 2016.

Không tăng biên chế

Về 5 dự thảo Nghị định quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của các Bộ, cơ quan ngang bộ, Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc yêu cầu các Bộ khẩn trương tiếp thu, hoàn thiện các dự thảo, sớm trình Chính phủ ban hành theo quy định, với tinh thần tinh gọn bộ máy, không làm tăng biên chế, không mở văn phòng đại diện của các Bộ, cơ quan ở phía Nam.

Về dự thảo Nghị định cho vay lại nguồn vốn vay nước ngoài của Chính phủ đối với UBND các tỉnh, TP trực thuộc TƯ, Thủ tướng nhấn mạnh tinh thần phải xét duyệt chặt chẽ chủ trương đầu tư dự án sử dụng vốn vay của địa phương, bảo đảm hiệu quả và nhất trí cho rằng cần có các mức tỷ lệ cho vay lại cụ thể để phù hợp với điều kiện, tình hình phát triển của mỗi địa phương.

Về việc đề nghị kéo dài thời gian thực hiện Nghị định số 67 của Chính phủ về một số chính sách phát triển thủy sản, Thủ tướng đồng ý kéo dài thời gian thực hiện Nghị định 67 thêm 1 năm, đến hết năm 2017.

Thủ tướng giao Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn phối hợp với các bộ, ngành liên quan tổng kết việc thực hiện Nghị định về thủ tục cho vay, lãi suất, thời gian vay, mẫu mã, thiết kế tàu và các chính sách hỗ trợ khác, báo cáo Thủ tướng.

Về dự thảo báo cáo kiểm điểm công tác chỉ đạo, điều hành của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ năm 2016, Thủ tướng nhận định: Thời gian qua, Chính phủ mới đã làm được nhiều việc với mục tiêu xây dựng Chính phủ liêm chính, kiến tạo, hành động để phục vụ người dân và doanh nghiệp, đặc biệt là làm tốt hai chức năng: quản lý nhà nước và kiến tạo phát triển.

Các thành viên Chính phủ đoàn kết, thống nhất, có tinh thần trách nhiệm cao. “Nhiều đồng chí nắm bắt tình hình, sử dụng chuyên gia tư vấn, đi sát, tổ chức điều hành tốt trong thời gian qua, được người dân, các cấp, các ngành khen ngợi”, Thủ tướng nói và mong muốn các thành viên Chính phủ thẳng thắn góp ý cho nhau trong công việc; đặc biệt trong công tác chống tự diễn biến, tự chuyển hóa có ý nghĩa rất quan trọng.

Nguồn: vietnamnet.vn

THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ YÊU CẦU MIỄN NHIỆM CÁC TRƯỜNG HỢP BỔ NHIỆM SAI QUY ĐỊNH

Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc đã có ý kiến chỉ đạo, yêu cầu miễn nhiệm chức vụ với các trường hợp bổ nhiệm sai quy định.

Xét báo cáo của Bộ Nội vụ về việc lãnh đạo một số địa phương, đơn vị tuyển dụng, bổ nhiệm người nhà vào các đơn vị do mình phụ trách, lãnh đạo, Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc có ý kiến chỉ đạo về vấn đề này.



Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc

Thủ tướng yêu cầu Bộ Nội vụ ban hành văn bản đề nghị Chủ tịch UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương thu hồi quyết định vi phạm, xem xét miễn nhiệm chức vụ, chấm dứt hợp đồng đối với các trường hợp qua kiểm tra đã phát hiện sai phạm; kiểm điểm, xác định rõ trách nhiệm và có hình thức xử lý đối với các tổ chức, cá nhân sai phạm theo quy định của pháp luật.

Bộ Nội vụ theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ nêu trên, báo cáo Thủ tướng Chính phủ trước ngày 28/02/2017./.

Nguồn: vov.vn

TẠO CHUYỂN BIẾN CĂN BẢN THỰC HIỆN CƠ CHẾ MỘT CỬA QUỐC GIA

Văn phòng Chính phủ vừa có thông báo kết luận của Phó Thủ tướng Chính phủ Vương Đình Huệ tại Phiên họp thứ nhất của Ủy ban chỉ đạo quốc gia về Cơ chế một cửa ASEAN, Cơ chế một cửa quốc gia và tạo thuận lợi thương mại.

Từ nay đến năm 2018, yêu cầu, mục tiêu đặt ra là phải tạo chuyển biến căn bản việc thực hiện Cơ chế một cửa quốc gia. Phó Thủ tướng yêu cầu các Bộ, ngành cần chủ động triển khai các giải

pháp, nhiệm vụ đề ra tại Quyết định số 2185/QĐ-TTg ngày 14/11/2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Kế hoạch tổng thể triển khai Cơ chế một cửa quốc gia giai đoạn 2016 - 2020.



Ảnh minh họa

Trong đó cần tập trung triển khai ban hành chương trình, kế hoạch hành động cụ thể và tổ chức triển khai kế hoạch, các nhiệm vụ thuộc phạm vi Bộ, ngành phụ trách, với lộ trình, bước đi cụ thể gửi về Cơ quan thường trực trong tháng 01/2017; tổ chức triển khai mở rộng các thủ tục hành chính đã chính thức kết nối Cơ chế một cửa quốc gia.

Đồng thời, tiếp tục rà soát các văn bản pháp lý về kiểm tra chuyên ngành đối với hàng hóa xuất nhập khẩu, đặc biệt là 73 nhóm tại Danh mục ban hành kèm theo Quyết định số 2026/QĐ-TTg ngày 17/11/2015 của Thủ tướng Chính phủ để sửa đổi theo hướng đơn giản hóa, tạo thuận lợi cho hoạt động xuất nhập khẩu hàng hóa; tiến hành thực hiện xã hội hóa một số khâu, thủ tục kiểm tra chuyên ngành; nâng cao nhận thức và tầm quan trọng của việc thực hiện Cơ chế một cửa quốc gia, Cơ chế một cửa ASEAN và tạo thuận lợi thương mại.

Phó Thủ tướng giao Bộ Tài chính chủ trì, phối với các Bộ liên quan trong quý I/2017, trình Thủ tướng Chính phủ ban hành Chỉ thị về đẩy mạnh tiến độ, nâng cao hiệu quả thực hiện Cơ chế một cửa quốc gia, Cơ chế một cửa ASEAN và tạo thuận lợi thương mại.

Bộ Tài chính chủ trì, phối hợp với các Bộ liên quan đề xuất phương án tổng thể về đầu tư hạ tầng công nghệ thông tin thực hiện Cơ chế một cửa quốc gia, Cơ chế một cửa ASEAN và tạo thuận lợi thương mại theo hướng thống nhất trong một hệ thống. Phối hợp với Cổng thông tin điện tử Chính phủ nghiên cứu, xây dựng giải pháp công nghệ đảm bảo sự tương tác giữa Cổng thông tin một cửa quốc gia với Cổng thông tin dịch vụ công của Chính phủ.

Nguồn lực triển khai Cơ chế một cửa quốc gia, Cơ chế một cửa ASEAN và tạo thuận lợi thương mại chủ yếu là vốn đầu tư công, kinh phí công nghệ thông tin đã phân bổ cho các Bộ, ngành theo quy định và kết hợp sử dụng một phần kinh phí của Bộ Tài chính (Tổng cục Hải quan).

Phó Thủ tướng giao Bộ Tài chính trình phương án thuê dịch vụ để triển khai Cơ chế một cửa quốc gia, Cơ chế một cửa ASEAN và tạo thuận lợi thương mại; đề xuất sửa đổi quy định về thí điểm thuê dịch vụ trong lĩnh vực công nghệ thông tin để áp dụng cho việc phát triển hệ thống

công nghệ thông tin một cửa quốc gia, nhất là thuê dịch vụ về hạ tầng, hệ thống dự phòng, phương án đảm bảo an ninh, an toàn và khả năng sẵn sàng cho toàn bộ hệ thống.

Bộ Tài chính thường xuyên tổ chức đối thoại với doanh nghiệp về Cơ chế một cửa quốc gia, Cơ chế một cửa ASEAN và tạo thuận lợi thương mại, trước mắt Cơ quan thường trực có kế hoạch để Ủy ban chỉ đạo 1899 đối thoại với doanh nghiệp năm 2017; xây dựng cẩm nang về Cơ chế một cửa quốc gia, Cơ chế một cửa ASEAN và tạo thuận lợi thương mại để tuyên truyền rộng rãi trong xã hội.

Bộ Tài chính phối hợp với Đài Truyền hình Việt Nam có chuyên mục về vấn đề này; phối hợp với Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam triển khai các hoạt động đào tạo, truyền thông tới cộng đồng doanh nghiệp.

Nguồn: vov.vn

NGHIÊN CỨU XÂY DỰNG LUẬT CHUNG VỀ ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP

Chiều ngày 26/12/2016, Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ chủ trì buổi làm việc của Ban Chỉ đạo Nhà nước về đổi mới cơ chế hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập.



Nghiên cứu xây dựng luật chung về đơn vị sự nghiệp công lập, Phó Thủ tướng nhấn mạnh, đổi mới cơ chế hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập là một trong 5 lĩnh vực trong tâm của tái cơ cấu nền kinh tế.

Hiện nay, đổi mới cơ chế hoạt động đơn vị sự nghiệp công lập được thực hiện theo Kết luận số 37/KL-TW của Trung ương, Nghị định số 16/2015/NĐ-CP của Chính phủ và Quyết định số 695/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về kế hoạch triển khai Nghị định 16/2015/NĐ-CP.

Theo đó, Chính phủ đã ban hành 2 nghị định về cơ chế tự chủ của tổ chức khoa học công nghệ và đơn vị sự nghiệp công lập trong lĩnh vực kinh tế.

Còn 5 nghị định chưa được Chính phủ thông qua gồm: Cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp trong lĩnh vực y tế, văn hóa- thể thao và du lịch, giáo dục, nghề nghiệp, thông tin truyền thông và báo chí, giáo dục và đào tạo.

Thủ tướng Chính phủ cũng ban hành 6 quy hoạch mạng lưới các đơn vị sự nghiệp công lập của các Bộ: Khoa học và Công nghệ, Giao thông Vận tải, Lao động - Thương binh và Xã hội, Tài nguyên và Môi trường; cũng như ra các quyết định về danh mục dịch vụ sự nghiệp công của các Bộ: Y tế, Lao động - Thương binh và Xã hội, Giao thông Vận tải.

Tại hội nghị, theo các ý kiến, trong quá trình tự chủ vẫn còn nhiều vướng mắc về Luật công chức, viên chức; Luật Đất đai...

“Giám đốc đơn vị sự nghiệp công lập không đủ thẩm quyền để quyết định về nhân sự, như cho nghỉ việc cán bộ vì Luật công chức, viên chức không cho phép xử lý ngay. Hay khi đơn vị sự nghiệp công lập tự chủ được thì cơ quan chủ quản giao đất cho đơn vị đó nhưng lại vướng Luật Đất đai không cho phép”, Thứ trưởng Bộ Khoa học và Công nghệ Trần Văn Tùng cho biết.

Còn theo Thứ trưởng Bộ Nội vụ Nguyễn Duy Thăng, người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập là công chức nên việc tuyển dụng vị trí này phải theo Luật công chức nên khó đáp ứng được tính tự chủ, nhanh nhạy trong hoạt động của các đơn vị.

Chưa kể, tại một số đơn vị sự nghiệp công lập, Chủ tịch Hội đồng quản lý và Giám đốc điều hành đều do Bộ trưởng bổ nhiệm nên khó “có tiếng nói chung”.

Để thúc đẩy đổi mới hoạt động đơn vị sự nghiệp công lập, Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ giao Bộ Tài chính chủ trì cùng các Bộ, ngành rà soát lại quy chế hoạt động, cơ cấu, nhiệm của Ban chỉ đạo, sớm báo cáo Thủ tướng Chính phủ quyết định.

Cùng với đó, sớm trình Chính phủ ban hành các văn bản pháp luật có liên quan như: Các nghị định về tự chủ trong từng lĩnh vực, xây dựng danh mục dịch vụ sự nghiệp công sử dụng ngân sách nhà nước; trình Thủ tướng ban hành Quy hoạch mạng lưới đơn vị sự nghiệp công lập thuộc ngành và của các địa phương; rà soát, sửa đổi, bổ sung các định mức kinh tế - kỹ thuật để làm cơ sở thực hiện cơ chế khoán chi trong thời gian tới.

Phó Thủ tướng cũng nêu rõ, Bộ Giáo dục Đào tạo cần xác định rõ hơn lộ trình tính giá dịch vụ giáo dục, đào tạo và xây dựng khung lộ trình giá. Bộ Tư pháp rà soát hệ thống pháp luật hiện hành để khắc phục sự chồng chéo, bất cập trong thực hiện quy chế tự chủ, nghiên cứu khả năng xây dựng một luật chung điều chỉnh về đơn vị sự nghiệp công lập.

Các Bộ, ngành phải báo cáo Ban chỉ đạo hướng dẫn các địa phương rà soát, phân loại, sắp xếp lại các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc các lĩnh vực (loại nhà nước vẫn phải bao cấp, loại tự chủ hoàn toàn có thể hạch toán như doanh nghiệp, loại tự chủ được một phần, loại sẽ cổ phần hóa, loại cho giải thể vì hoạt động không có hiệu quả, loại có thể sát nhập lại); nghiên cứu các hình thức xã hội hóa các dịch vụ công; cải cách hành chính trong lĩnh vực sự nghiệp công.

Nguồn: thanhtra.com.vn

HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH ĐÁNH GIÁ, PHÂN LOẠI CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

Văn phòng Chính phủ vừa có Thông báo kết luận của Phó Thủ tướng Thường trực Trương Hòa Bình về Dự thảo Nghị định về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ và Dự thảo Nghị định sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức.

Về Dự thảo Nghị định sửa đổi, bổ sung một số điều về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức, Phó Thủ tướng yêu cầu Bộ Nội vụ chỉnh lý Dự thảo Nghị định theo hướng: Quy định người đứng đầu đơn vị sự nghiệp có trách nhiệm nhận xét và đề nghị người đứng đầu cơ quan, đơn vị cấp trên trực tiếp quyết định đánh giá, phân loại đối với cấp phó không do mình bổ nhiệm; lưu ý quy định đối với đơn vị sự nghiệp tự chủ để bảo đảm đúng thẩm quyền.

Bộ Nội vụ báo cáo xin ý kiến Chính phủ phương án quy định về trách nhiệm xây dựng các tiêu chí chi tiết để đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức: phương án 1 như Dự thảo Nghị định là giao Thủ trưởng cơ quan, tổ chức, đơn vị xây dựng các tiêu chí chi tiết để đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức, bảo đảm phù hợp với điều kiện cụ thể của từng cơ quan, tổ chức, đơn vị; phương án 2 là giao Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ hướng dẫn cụ thể các tiêu chí để đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức theo từng ngành, lĩnh vực thuộc phạm vi quản lý.

Bộ Nội vụ tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện quy định về đánh giá cán bộ, công chức, viên chức, đáp ứng yêu cầu cải cách công vụ, công chức, bảo đảm đúng thực tế, chuẩn mực, phù hợp với cơ chế hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập, khắc phục bất cập hiện nay là còn hiện tượng nể nang, né tránh, ngại va chạm, dĩ hòa vi quý, bình quân chủ nghĩa.

Xoá bỏ tình trạng “bỏ nhiệm đúng quy trình” người không xứng đáng

Ngày 26/12/2016, tại Hà Nội, dự Hội nghị tổng kết công tác năm 2016, triển khai nhiệm vụ năm 2017 của Bộ Nội vụ, Ủy viên Bộ Chính trị, Phó Thủ tướng Thường trực Chính phủ Trương Hòa Bình yêu cầu xoá bỏ tình trạng “bỏ nhiệm đúng quy trình” người không xứng đáng.

Phát biểu chỉ đạo tại Hội nghị, Phó Thủ tướng Thường trực Chính phủ Trương Hòa Bình biểu dương, đánh giá cao các kết quả và thành tích của Bộ, ngành nội vụ; đồng thời chỉ rõ những hạn chế, cần tập trung khắc phục. Đó là, tiếp tục cải cách thể chế để đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước trong lĩnh vực được phân công; chấm dứt tình trạng “nợ” văn bản hiện nay.

Bộ Nội vụ tiếp tục đôn đốc, kiểm tra, đẩy mạnh thực hiện Chương trình tổng thể cải cách hành chính Nhà nước, phát huy vai trò là cơ quan thường trực về cải cách hành chính, tích cực phối hợp với các bộ, ngành làm tốt công tác tham mưu cho Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ

trong việc xây dựng nền hành chính hiện đại, chuyên nghiệp, hiệu lực, hiệu quả và thông suốt từ Trung ương đến địa phương.

“Tuyển chọn công chức, viên chức cần công khai tiêu chí, tiêu chuẩn, minh bạch để ứng viên cạnh tranh với khả năng thực sự, đáp ứng yêu cầu tuyển dụng. Rà soát sửa đổi ngay các thủ tục, quy trình bất hợp lý, sớm xoá bỏ tình trạng chạy chọt, tuyển dụng và bổ nhiệm người nhà. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra công vụ, giải quyết dứt điểm các vụ việc nổi cộm dư luận quan tâm. Không để xảy ra tình trạng bổ nhiệm đúng quy trình nhưng người được bổ nhiệm không xứng đáng”, Phó Thủ tướng Thường trực lưu ý.

Bộ Nội vụ cần tiếp tục rà soát chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của các bộ, ngành, chính quyền địa phương, cơ quan chuyên môn cấp tỉnh. Có chính kiến rõ ràng về cơ cấu tổ chức, phương án phân định thẩm quyền giữa các cơ quan phụ trách các lĩnh vực.

Về công tác quản lý hội, tôn giáo, thi đua khen thưởng, văn thư lưu trữ và thanh niên, Phó Thủ tướng Thường trực đề nghị Bộ Nội vụ cần tiếp tục hoàn thiện Luật về hội, nghiên cứu xây dựng đề án liên quan đến các tổ chức phi chính phủ phù hợp với điều kiện, phong tục, văn hoá của nước ta. Khẩn trương trình Chính phủ các văn bản hướng dẫn thi hành Luật Tín ngưỡng, tôn giáo. Tiếp tục rà soát, đánh giá, sửa đổi các quy định của pháp luật về thi đua-khen thưởng. Khắc phục tình trạng “nặng trên, nhẹ dưới”, khen thưởng cho cơ sở và cá nhân có thành tích thực sự.

Bên cạnh đó, Bộ Nội vụ cần đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học, tập trung nghiên cứu sâu, chú trọng tính ứng dụng, kịp thời, thiết thực, phục vụ quản lý nhà nước.

Nguồn: tapchiconsan.org.vn

TẬP HUẤN BỒI DƯỠNG CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC VỀ CÔNG TÁC CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH NĂM 2016

Sáng ngày 26/12/2016, tại trụ sở Bộ, Bộ Nội vụ tổ chức Chương trình tập huấn bồi dưỡng công chức, viên chức về công tác cải cách hành chính năm 2016 cho các đơn vị thuộc và trực thuộc Bộ.

Thứ trưởng Bộ Nội vụ Nguyễn Trọng Thừa đã tới dự và phát biểu khai mạc.

Nhấn mạnh về tầm quan trọng của công tác cải cách hành chính trong hoạt động của bộ máy cơ quan nhà nước, Thứ trưởng Bộ Nội vụ Nguyễn Trọng Thừa cho rằng việc tổ chức tập huấn về công tác cải cách hành chính năm 2016 cho công chức, viên chức các đơn vị thuộc và trực thuộc Bộ là hết sức cần thiết để cung cấp và cập nhật những kiến thức mới, nâng cao kiến thức cho công chức, viên chức làm công tác cải cách hành chính ở các đơn vị trong Bộ, đặc biệt trong Bộ Nội vụ với vai trò là cơ quan thường trực của Chính phủ về công tác cải cách hành chính. Thứ trưởng Nguyễn Trọng Thừa đề nghị qua lớp tập huấn, bên cạnh việc tiếp thu thông tin được cung

cấp qua các chuyên đề, các học viên cần đặt nhiều câu hỏi, chủ động thảo luận các vấn đề liên quan đến thực tiễn công tác tại đơn vị mình, để nắm bắt thêm công việc, rèn luyện thêm kỹ năng, cùng tìm các biện pháp khắc phục những tồn tại, hạn chế, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động và kết quả thực hiện nhiệm vụ của đơn vị, đóng góp vào thành công chung của Bộ.



Thứ trưởng Bộ Nội vụ Nguyễn Trọng Thừa phát biểu khai mạc

Ngoài những thông tin được cung cấp như các vấn đề liên quan, như công tác theo dõi việc cải cách hành chính ở các đơn vị trong Bộ, kết quả thực hiện cải cách hành chính tại Bộ, công tác triển khai Bộ phận Một cửa tại Bộ; Các đại biểu đã nghe ông Đỗ Quý Tiến - Phó Vụ trưởng Vụ Cải cách hành chính trình bày các chuyên đề liên quan đến kỹ năng, nghiệp vụ đối với các công chức, viên chức được phân công làm công tác cải cách hành chính ở các đơn vị thuộc và trực thuộc Bộ; ông Chu Tuấn Tú - Phó Giám đốc Trung tâm Thông tin trình bày chuyên đề ứng dụng công nghệ thông tin và hiện đại hóa hành chính.

Trong khuôn khổ chương trình bồi dưỡng, các đại biểu đã đi thực tế khảo sát kinh nghiệm triển khai công tác cải cách hành chính tại tỉnh Quảng Ninh trong hai ngày 27-28/12/2016.

Nam Phong – Cổng thông tin điện tử Bộ Nội vụ

KHẢO SÁT CÔNG TÁC CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH TẠI QUẢNG NINH

Trong hai ngày 27-28/12/2016, trong khuôn khổ Chương trình tập huấn bồi dưỡng công chức, viên chức về công tác cải cách hành chính năm 2016 cho công chức, viên chức làm công tác cải cách hành chính của các đơn vị thuộc và trực thuộc Bộ. Đoàn công tác của Bộ Nội vụ đã tổ chức đi thực tế khảo sát kinh nghiệm triển khai công tác cải cách hành chính tại tỉnh Quảng Ninh.

Quán triệt ý kiến chỉ đạo của Thứ trưởng Bộ Nội vụ Nguyễn Trọng Thừa về việc cần nghiêm túc, chủ động tìm hiểu, trao đổi, lắng nghe các kinh nghiệm về công tác cải cách hành chính khi đi khảo sát thực tế tại địa phương, qua đó chất lọc những kinh nghiệm, bài học phù hợp để tham mưu cho lãnh đạo, áp dụng trong công tác cải cách hành chính ở từng đơn vị thuộc và trực thuộc

Bộ. Trong 2 ngày tại tỉnh Quảng Ninh, đoàn công tác đã khảo sát thực tế tại 4 cơ quan gồm: UBND phường Cao Xanh, Trung tâm Hành chính công thành phố Hạ Long, UBND phường Yên Thanh và Trung tâm Hành chính công thành phố Uông Bí.



Ông Phạm Văn Sơn - Phó Chủ tịch UBND phường Cao Xanh, TP. Hạ Long, giới thiệu về công tác tiếp nhận và giải quyết thủ tục hành chính công tại UBND phường Cao Xanh

Tại mỗi điểm khảo sát, Đoàn đã thăm, khảo sát và làm việc với lãnh đạo và công chức bộ phận Một cửa. Bên cạnh việc nghe giới thiệu một số thông tin đặc thù, quy trình, thủ tục và những kinh nghiệm trong công tác tiếp nhận và giải quyết các thủ tục hành chính công tại UBND phường và Trung tâm Hành chính công, các thành viên trong đoàn đã chủ động nghiên cứu văn bản, tài liệu niêm yết tại trụ sở, đặt nhiều câu hỏi nhằm làm rõ thêm các thông tin liên quan mà các thành viên quan tâm; đồng thời cũng chủ động tiếp cận, trao đổi, lắng nghe ý kiến phản ánh của những người dân đến giao dịch tại bộ phận Một cửa của UBND phường và Trung tâm Hành chính công.

Qua thực tế khảo sát, đoàn công tác ghi nhận công tác cải cách hành chính ở tỉnh Quảng Ninh có nhiều kết quả tích cực, cung cấp nhiều thông tin hữu ích; công tác chỉ đạo, điều hành của lãnh đạo các cấp đã trực tiếp góp phần cải cách hành chính một cách rõ rệt, nâng cao kết quả và chất lượng phục vụ nhân dân của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; giảm thiểu phiền hà, đi lại cho công dân và tổ chức khi đến thực hiện thủ tục hành chính công tại cơ quan nhà nước; công chức khi làm việc có thái độ lịch sự, trách nhiệm, chuyên nghiệp, tận tình hướng dẫn thủ tục cho người dân; thời gian xử lý hồ sơ đúng quy định.

Bên cạnh đó, chương trình tập huấn khảo sát thực tế về công tác cải cách hành chính tại tỉnh Quảng Ninh ghi nhận một số bài học, kinh nghiệm trong nhiều lĩnh vực, như: về tinh thần chỉ đạo quyết liệt, kịp thời chấn chỉnh của các cấp lãnh đạo tỉnh Quảng Ninh trong công tác cải cách hành chính và xử lý công chức có hành vi vi phạm; về công tác quản lý công chức tại bộ phận trực tiếp làm việc với công dân, tổ chức; về tinh thần thực hiện kỷ cương, kỷ luật hành chính của công chức, viên chức; về chất lượng giải quyết thủ tục hành chính, quy trình xử lý hồ sơ, văn hóa ứng xử và giao tiếp công vụ tại các Trung tâm Hành chính công (HCC) thành phố Hạ Long và thành phố Uông Bí.

Nam Phong – Cổng thông tin điện tử Bộ Nội vụ

BỘ TRƯỞNG BỘ CÔNG THƯƠNG NÓI VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ

Trả lời báo chí chiều ngày 30/12/2016, Bộ trưởng Bộ Công Thương Trần Tuấn Anh khẳng định: Với định hướng xây dựng một Chính phủ kiến tạo thì nhất định không có một mối quan hệ cá nhân hoặc mối quan hệ phi pháp lý nào vượt lên trên công việc.



Bộ trưởng Bộ Công Thương Trần Tuấn Anh

Theo đó, nói về hiện tượng bổ nhiệm người nhà, “con ông cháu cha”, Bộ trưởng Trần Tuấn Anh cho biết, Việt Nam là một nước châu Á, trong mọi việc giải quyết, giữa cái lý đều có tình. Tuy vậy, với định hướng xây dựng một Chính phủ kiến tạo thì nhất định không có một mối quan hệ cá nhân hoặc mối quan hệ phi pháp lý nào vượt lên trên công việc.

“Không chỉ cá nhân tôi mà nhiều lãnh đạo khác cũng có thể nhận được những yêu cầu và gợi ý tương tự, nhưng với trách nhiệm của từng cá nhân và lãnh đạo trong Bộ Công Thương, chúng tôi sẽ thực hiện đúng quan điểm, chủ trương định hướng mà toàn thể cán bộ công nhân viên chức đã nhất trí thông qua”, ông Trần Tuấn Anh nói.

Bộ Công Thương đang nhận được nhiều ý kiến đóng góp của các cơ quan Đảng và Nhà nước đề từ đó nhìn ra những yếu kém, bất cập của bộ máy để có hướng khắc phục.

Trong thẩm quyền, Bộ Công Thương đã chủ động thực hiện các biện pháp quản lý cán bộ, với trường hợp vi phạm pháp luật, lãnh đạo Bộ đã có biện pháp thích hợp để xử lý, khi có dấu hiệu vi phạm hình sự thì chuyển cơ quan công an để phối hợp giải quyết.

"Sau khi nhận thức những điều làm cản trở sự phát triển, Bộ Công Thương cũng cầu thị và nghiêm túc để có hướng giải quyết thích hợp," Bộ trưởng Trần Tuấn Anh chia sẻ thêm.

Bộ trưởng cũng cho biết, trong 1-2 tuần tới, Bộ Công Thương sẽ trình lên Chính phủ ban hành Nghị định quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Công Thương (thay thế Nghị định số 95/2012/NĐ-CP). Sau khi Chính phủ ban hành Nghị định này, Bộ sẽ thực hiện sắp xếp lại nhân sự theo tổ chức bộ máy mới. Dự kiến việc phân bổ nhân sự này sẽ hoàn thành trong đầu quý I/2017.

Nguồn: baochinhpvu.vn

BỘ TRƯỞNG BỘ CÔNG THƯƠNG VÀ NỖ LỰC TRẢ “MÓN NỢ THỂ CHẾ”

Còn nhớ sau khi được Quốc hội phê chuẩn, khi được hỏi rằng điều gì làm ông “lo lắng nhất” trong thời điểm hiện tại, Bộ trưởng Bộ Công Thương Trần Tuấn Anh khẳng định đó là “xây dựng thể chế”.

Ông Trần Tuấn Anh đã nói: “Điều làm tôi quan tâm, lo lắng và tập trung sức lực nhiều nhất là cơ cấu lại Bộ, xây dựng thể chế để bảo đảm hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và thực hiện tốt các chức năng, nhiệm vụ được giao”.

Mối quan tâm đó chính là “món nợ” của ngành Công Thương, ngành quản lý hai lĩnh vực lớn bao trùm nền kinh tế là công nghiệp và thương mại. Bất kỳ chính sách nào của ngành mang tính cởi trói, hỗ trợ thì thị trường phát triển, doanh nghiệp (DN) hồ hởi làm ăn và ngược lại.

Xóa bỏ, đơn giản hóa một loạt TTHC

Năm 2016, dư luận đã chứng kiến sự phản ứng liên tục của cộng đồng DN đối với hàng loạt quy định, thông tư do Bộ Công Thương xây dựng.



Bộ trưởng Bộ Công Thương Trần Tuấn Anh trả lời chất vấn trước Quốc hội ngày 15/11

Lắng nghe ý kiến của cộng đồng DN về những rào cản do chính các chính sách, quy định, thủ tục hành chính (TTHC) gây ra, Bộ Công Thương đã bãi bỏ Thông tư 37; xóa bỏ 15 TTHC và đơn giản hóa 108/443 thủ tục ở 19 lĩnh vực kinh doanh từ cấp xã tới cấp Trung ương, tương đương với đơn giản hóa 27,8% tổng số TTHC hiện có và ban hành Thông tư 36/2016/TT-BCT thay thế Thông tư 07/2012 về Quy định dán nhãn năng lượng cho các phương tiện, thiết bị sử dụng năng lượng, theo hướng bãi bỏ các quy định đang bị phản nản là gây khó cho DN. Các động thái này của Bộ Công Thương được cho là “chưa từng có trong lịch sử”, tiết kiệm được hàng tỉ đồng và nhận được nhiều phản ứng tích cực từ phía DN.

Tiếp tục hoàn thiện thể chế, gỡ khó cho DN trong năm 2017

Trao đổi với phóng viên Báo điện tử Chính phủ, Bộ trưởng Trần Tuấn Anh chia sẻ: “Có lẽ rất đúng khi Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc nói rằng, đây là ‘món nợ thể chế’ của ngành Công

Thương đối với cộng đồng DN. Bởi, chính sách và pháp luật là do chúng ta xây dựng, chứa đựng những tích cực, tiến bộ và cả những yếu tố lạc hậu, thậm chí là bảo thủ, kìm hãm sự phát triển của DN”.

Nói về những bất cập mà những Thông tư 20, Thông tư 37 hay Thông tư 07 gây ra cho DN, Bộ trưởng thừa nhận, thời gian vừa qua, Bộ Công Thương đã có những “bài học xót xa, cay đắng” từ thực tiễn.

“Vì vậy, chúng tôi cũng đã ý thức về trách nhiệm của mình trong vấn đề thể chế, chính sách. Thông tư 37 được bãi bỏ, Thông tư 36 được ban hành thay thế Thông tư 07, Nghị định 42 về quản lý hoạt động bán hàng đa cấp chuẩn bị được ban hành, hay hàng loạt lĩnh vực khác về khai báo hóa chất... đều chỉ là biện pháp trong quá trình hoàn thiện thể chế của Bộ Công Thương”, người đứng đầu ngành Công Thương chia sẻ.

Khi được hỏi về những công việc tiếp theo trong năm 2017, Bộ trưởng cho biết, sang năm mới, bên cạnh việc tiếp tục đổi mới thể chế, nâng cao, kiện toàn đội ngũ cán bộ quản lý, Bộ Công Thương sẽ tiếp tục đồng bộ hóa bằng cải cách hành chính, giảm thiểu bớt đầu mối, giảm bớt các TTHC. Đặc biệt, Bộ sẽ chú trọng vào công tác xây dựng Chính phủ điện tử để tạo môi trường đầu tư, kinh doanh hiệu quả, thông thoáng và thuận lợi hơn cho DN, người dân.

Thông tin thêm, Bộ trưởng Trần Tuấn Anh cho hay, trong năm 2017, Bộ Công Thương sẽ tiếp tục rà soát để đưa thêm một số TTHC khác như: Cấp giấy phép xuất khẩu, nhập khẩu tiền chất sử dụng trong lĩnh vực công nghiệp; cấp giấy phép xuất khẩu, nhập khẩu tiền chất thuốc nổ; thủ tục nhập khẩu thuốc lá nhằm mục đích phi thương mại; thủ tục đề nghị cấp văn bản chấp thuận tham gia thí điểm tự chứng nhận xuất xứ trong ASEAN... lên Cổng Thông tin một cửa quốc gia (NSW). Đây cũng được coi là một trong những hành động nhằm mục đích tạo môi trường đầu tư, kinh doanh thông thoáng cho DN.

Và ngay trong những ngày đầu năm mới 2017 này, chiều tối ngày 04/1, Bộ trưởng Trần Tuấn Anh vừa ký quyết định bãi bỏ Quy hoạch thương nhân kinh doanh và xuất khẩu gạo - một quy định đang bị cho là gây khó DN.

Nguồn: baochinhpvu.vn

HÀ NỘI XÂY DỰNG NỀN HÀNH CHÍNH CHUYÊN NGHIỆP, HIỆU QUẢ, VÌ NHÂN DÂN

Công tác cải cách hành chính (CCHC) của TP Hà Nội thời gian qua đạt kết quả đáng ghi nhận, song so với yêu cầu của thực tiễn, một số mặt vẫn chưa đạt như mong muốn. Chính vì vậy, thành phố chọn chủ đề công tác năm 2017 là Năm kỷ cương hành chính, nhằm nâng cao đạo đức, kỷ luật, kỷ cương công vụ, ý thức trách nhiệm của cán bộ, công chức; xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, hiệu quả, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế-xã hội của Thủ đô.



Cán bộ Bộ phận giải quyết hồ sơ và trả kết quả thủ tục hành chính (Sở Kế hoạch và Đầu tư Hà Nội) giải quyết thủ tục hành chính cho doanh nghiệp

Từng bước hiện đại hóa nền hành chính

Xác định CCHC là nhiệm vụ chính trị trọng tâm của nhiệm kỳ 2015-2020, năm 2016 - năm đầu thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ 16, Hà Nội tích cực triển khai các nội dung của Chương trình số 08-CTr/TU của Thành ủy về đẩy mạnh CCHC, tập trung xử lý những vấn đề lớn, vấn đề khó trong lĩnh vực này, đạt kết quả bước đầu.

Giám đốc Sở Nội vụ Trần Huy Sáng cho biết: Thành phố đã rà soát, đơn giản hóa 308 thủ tục hành chính (TTHC) thuộc 12 lĩnh vực, chuẩn hóa 658 TTHC và công bố công khai trên cơ sở dữ liệu quốc gia về TTHC, tập trung cải cách, đơn giản hóa các TTHC thuộc lĩnh vực kế hoạch - đầu tư, tài nguyên - môi trường. Thời gian cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất ở và nhà ở (sổ đỏ) cho người mua nhà tại các dự án đã được rút ngắn, từ 52 ngày xuống dưới 20 ngày. Trong lĩnh vực kế hoạch - đầu tư, 100% số TTHC thuộc lĩnh vực đăng ký kinh doanh và đầu tư nước ngoài đạt mức độ 3, giảm 50% số lần đi lại và từ 30 đến 60% thời gian thực hiện so với quy định. Việc thực hiện cơ chế một cửa được đẩy mạnh, tỷ lệ TTHC được thực hiện tại bộ phận một cửa, một cửa liên thông đạt 96%, tỷ lệ giải quyết hồ sơ đúng hạn đạt 98,43%. Cùng với đó, bộ máy hành chính nhà nước được rà soát, sắp xếp, kiện toàn theo đúng tinh thần Nghị quyết số 39-NQ/TW của Bộ Chính

trị. Sau khi sắp xếp tổ chức bộ máy của 22 sở và tương đương, đã giảm 46 phòng thuộc các sở, 121 đơn vị sự nghiệp trực thuộc sở, 29 ban quản lý dự án đầu tư xây dựng...

Năm 2016 đánh dấu những kết quả nổi bật trong công tác hiện đại hóa nền hành chính. Thành phố đã hoàn thành triển khai kết nối mạng WAN tới 100% số các quận, huyện, thị xã, tạo thành một mạng nội bộ thống nhất. Trên cơ sở đó, triển khai hệ thống thông tin, các cơ sở dữ liệu cốt lõi và chuyên ngành phục vụ hoạt động quản lý, điều hành và phục vụ công dân, doanh nghiệp. Hà Nội là địa phương đi đầu cả nước về thực hiện dịch vụ công trực tuyến mức độ 3 ở tất cả 584 xã, phường, thị trấn ở lĩnh vực tư pháp. Đến nay, số hồ sơ thực hiện nộp qua mạng ở khối phường đạt hơn 70%, tại các xã thuộc giai đoạn 1 đạt 30%. Cùng với đó, thành phố đã triển khai dịch vụ công trực tuyến mức độ 3 thuộc lĩnh vực đăng ký kinh doanh, tuyển sinh trực tuyến, cấp đổi giấy phép lái xe... góp phần tạo thuận lợi cho tổ chức, công dân, rút ngắn thời gian giải quyết và giảm số lần đi lại.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả nêu trên, khi đánh giá về kết quả công tác CCHC của thành phố trong năm qua, nhiều ý kiến cho rằng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức vẫn là khâu yếu nhất của hệ thống. Công tác chỉ đạo, điều hành của lãnh đạo cấp xã, phường ở một số lĩnh vực như đất đai, trật tự đô thị, tư pháp còn yếu kém. Một số công chức khi giải quyết công việc với tổ chức, công dân chưa làm hết trách nhiệm, thậm chí một số cá nhân còn có hành vi ứng xử thiếu chuẩn mực tại công sở, nơi công cộng, làm ảnh hưởng uy tín đội ngũ cán bộ của thành phố.

Tạo chuyển biến mạnh về kỷ cương hành chính

Để từng bước hiện đại hóa nền hành chính theo hướng chuyên nghiệp, hiệu quả, góp phần thúc đẩy kinh tế - xã hội Thủ đô phát triển, năm 2017, bên cạnh những giải pháp đã thực hiện tốt trong những năm qua, thành phố tập trung thực hiện các nhóm giải pháp mới tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về kỷ luật, kỷ cương hành chính và thái độ phục vụ, văn hóa ứng xử của đội ngũ cán bộ, công chức.

Thành phố sẽ kiện toàn tổ chức bộ máy các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc thành phố, cấp huyện, bảo đảm nguyên tắc “một đầu mỗi-một việc thông suốt”, để khắc phục tình trạng đùn đẩy, né tránh trách nhiệm trong giải quyết công việc. Các đơn vị cải tiến lề lối làm việc, tăng cường trách nhiệm giải trình, xử lý vi phạm của người đứng đầu. Áp dụng cơ chế phê bình, hạ bậc thi đua, hạ thu nhập đối với các trường hợp vi phạm văn hóa ứng xử và đạo đức công vụ. Thực hiện quy trình giải quyết công việc theo hướng “năm rõ”, từng đơn vị, công chức xây dựng kế hoạch làm việc chi tiết hóa quy trình giải quyết công việc. Tăng cường các ứng dụng công nghệ thông tin để công khai hóa, minh bạch hóa các quy trình thủ tục. Mở rộng các dịch vụ công trực tuyến mức độ 3, mức độ 4 theo hướng đơn giản, người dân dễ tiếp cận...

Tại hội nghị triển khai chủ đề công tác “Năm kỷ cương hành chính 2017”, Bí thư Thành ủy Hà Nội Hoàng Trung Hải nhấn mạnh, liên tục trong các nhiệm kỳ gần đây Thành ủy đều xác định công tác CCHC là nhiệm vụ trọng tâm, khâu đột phá để xây dựng chính quyền phục vụ, gần dân. Trên cơ sở kết quả đạt được trong năm vừa qua, năm 2017, thành phố tập trung nâng tỷ lệ

dịch vụ công trực tuyến mức độ 3 đạt từ 40 đến 50%. Đây là nhiệm vụ cũng là thách thức, song nếu đồng thuận và quyết tâm triển khai thì thành phố nhất định sẽ làm được, đưa Hà Nội vào nhóm đầu các địa phương có chất lượng điều hành khá, tăng các chỉ số xếp hạng cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh. Đồng chí Bí thư Thành ủy yêu cầu UBND thành phố khẩn trương thể chế hóa các nội dung của Năm kỷ cương hành chính 2017. Trong đó, cần tập trung tạo chuyển biến mạnh về vai trò nêu gương của cán bộ, đảng viên; văn hóa ứng xử công sở; việc chấp hành chức năng, nhiệm vụ được phân công; xác định rõ trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác chỉ đạo, kiểm tra việc thực hiện kỷ luật, kỷ cương hành chính; trách nhiệm cá nhân và trách nhiệm liên đới đối với người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị để xảy ra việc cán bộ, công chức, viên chức thuộc thẩm quyền quản lý trực tiếp của mình có hành vi gây những phiền hà trong việc tiếp nhận, giải quyết công việc của người dân, doanh nghiệp hoặc để xảy ra các vụ việc tồn đọng, kéo dài, gây bức xúc trong dư luận.

Nguồn: nhandan.com.vn

THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH: HƠN 94% NGƯỜI DÂN HÀI LÒNG VỀ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

Trong năm 2016, hơn 94% người dân thấy hài lòng về cải cách hành chính tại thành phố Hồ Chí Minh.

Đây là con số đáng chú ý vừa được công bố trong buổi tổng kết công tác cải cách hành chính do UBND thành phố Hồ Chí Minh tổ chức vào chiều 5/12/2016. Con số này được điều tra trên gần 3.000 lượt người tham gia đánh giá trên Cổng thông tin điện tử thành phố Hồ Chí Minh và hơn 30.000 lượt khảo sát do Viện Nghiên cứu phát triển thành phố thực hiện. Trong số này, có hơn 50% người dân thật sự hài lòng, hơn 43% ở mức bình thường. Số người không hài lòng chiếm tỷ lệ gần 6%.



Buổi tổng kết về cải cách hành chính do UBND thành phố Hồ Chí Minh tổ chức

Kết quả này có được là do các cải cách nổi bật trong năm vừa qua ở khâu thủ tục một cửa, đặc biệt là hệ thống một cửa điện tử. Qua đó, người dân giảm được tối đa thời gian, công sức, chi

phí đi lại, điển hình là cải cách xuất, nhập cảnh ở thành phố Hồ Chí Minh với 74% người dân làm thủ tục điện tử.

Năm 2017, thành phố Hồ Chí Minh sẽ tiếp tục phát huy vai trò của công nghệ thông tin trong cải cách hành chính.

Nguồn: vtv.vn

KẾT QUẢ KIỂM TRA CÔNG TÁC CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH NĂM 2016 CỦA TỈNH HẬU GIANG

Triển khai thực hiện kiểm tra công tác cải cách hành chính và công vụ năm 2016 theo Kế hoạch số 20/KH-UBND ngày 21/3/2016, UBND tỉnh Hậu Giang đã ban hành Quyết định số 747/QĐ-UBND ngày 18/5/2016 về việc thành lập Đoàn kiểm tra công tác cải cách hành chính và công vụ năm 2016 với 25 thành viên là lãnh đạo và công chức một số sở, ban, ngành của tỉnh do ông Trần Văn Quân, Giám đốc Sở Nội vụ làm Trưởng đoàn. Đoàn kiểm tra đã tiến hành kiểm tra công tác cải cách hành chính và công vụ năm 2016 tại 41 đơn vị, trong đó có 08 đơn vị cấp sở, 6/8 đơn vị cấp huyện và 27/76 đơn vị cấp xã trên địa bàn tỉnh. Thời gian kiểm tra được tiến hành từ ngày 16/8/2016 đến ngày 29/9/2016; ngoài ra, Đoàn kiểm tra của tỉnh cũng tiến hành kiểm tra đột xuất tại 12 đơn vị cấp xã từ ngày 31/12/2016 đến ngày 05/12/2016.

Nhìn chung, Đoàn kiểm tra tiến hành kiểm tra tại các đơn vị đảm bảo theo nội dung của kế hoạch đề ra, trong đó các nội dung kiểm tra về công tác cải cách hành chính tại các đơn vị được kiểm tra gồm: Công tác cải cách thể chế; cải cách thủ tục hành chính và tình hình thực hiện cơ chế một cửa, cơ chế một cửa liên thông; cải cách tổ chức bộ máy; xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; cải cách tài chính công; hiện đại hóa nền hành chính.

1. Kết quả cụ thể

- Công tác chỉ đạo, điều hành: Đa số các cơ quan, đơn vị được kiểm tra đã quan tâm đến công tác chỉ đạo, điều hành cải cách hành chính, ban hành các văn bản về cải cách hành chính, kế hoạch cải cách hành chính năm được ban hành kịp thời và đúng quy định, có phân công cán bộ, công chức làm đầu mối phụ trách, theo dõi. Các nhiệm vụ cải cách hành chính tại các đơn vị cũng đã được triển khai toàn diện, đầy đủ trên tất cả các lĩnh vực theo kế hoạch năm đã đề ra và thực hiện tương đối đầy đủ các văn bản theo quy định liên quan đến công tác này. Việc phối hợp chặt chẽ với Sở Nội vụ trong việc thực hiện nhiệm vụ cải cách hành chính chung của tỉnh, công tác thông tin tuyên truyền về cải cách hành chính được chú trọng, đặc biệt là việc tổ chức thành công Hội thi tuyên truyền về cải cách hành chính tỉnh Hậu Giang năm 2016 đã có tác động tích cực đến đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, các cá nhân và tổ chức nhằm nâng cao nhận thức, hiểu biết về quan điểm, mục tiêu, nội dung, sự cần thiết phải thực hiện cải cách hành chính và

phương hướng, giải pháp đẩy mạnh công tác này để góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước.

- Công tác cải cách thể chế; cải cách thủ tục hành chính và thực hiện cơ chế một cửa, cơ chế một cửa liên thông: Công tác kiểm soát thủ tục hành chính trên nhiều lĩnh vực quản lý nhà nước trên địa bàn tỉnh đã được thống kê, rà soát, đơn giản hóa và công bố công khai theo đúng quy định; cán bộ đầu mối thực hiện nhiệm vụ kiểm soát thủ tục hành chính của các sở, ban, ngành và địa phương trên địa bàn tỉnh được củng cố, kiện toàn, hoạt động hiệu quả; việc tiếp nhận, xử lý phản ánh, kiến nghị của cá nhân, tổ chức được thực hiện kịp thời, đúng quy định.

Về thực hiện giải quyết thủ tục hành chính theo cơ chế một cửa, cơ chế một cửa liên thông, đa số các cơ quan, đơn vị, địa phương được kiểm tra trên địa bàn tỉnh Hậu Giang đã thực hiện theo quy định, đã ban hành quyết định thành lập và quy chế hoạt động của Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả, có sổ theo dõi tiếp nhận và trả hồ sơ, thực hiện một cửa điện tử, có phiếu hẹn trả hồ sơ, thực hiện theo quy trình tiếp nhận và trả hết quả theo quy định, chất lượng giải quyết hồ sơ thủ tục hành chính ngày càng nâng lên, giảm thiểu hồ sơ trễ hạn và tồn đọng (có 95% số thủ tục hành chính được giải quyết đúng hạn, số hồ sơ còn lại đang trong thời gian giải quyết hoặc do tính chất phức tạp thuộc lĩnh vực tư pháp, đất đai, cần xác minh thêm nên kéo dài thời gian giải quyết). Ý thức, trách nhiệm của cán bộ, công chức thực thi nhiệm vụ và phục vụ nhân dân được nâng lên, tình trạng những nhiễu tổ chức, cá nhân đã giảm thiểu.

- Công tác cải cách tổ chức bộ máy: Thực hiện tốt công tác tổ chức bộ máy theo Nghị định số 24/2014/NĐ-CP ngày 04/4/2016 của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và Nghị định số 37/2014/NĐ-CP ngày 05/5/2014 của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh; việc quản lý biên chế được thực hiện đúng theo quy định hiện hành.

- Công tác xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức: Nhìn chung, việc thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng ở các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh thực hiện tốt; được lãnh đạo các cơ quan, đơn vị quan tâm và chỉ đạo kịp thời; phù hợp với vị trí việc làm và đáp ứng được nhu cầu thực tế. Đại đa số các cơ quan, đơn vị đã ban hành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng năm 2016 có trọng tâm, trọng điểm và phù hợp yêu cầu; việc quy hoạch, cử cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo sau đại học và giải quyết chính sách thu hút nhân lực đối với đối tượng này sau khi hoàn thành chương trình đào tạo sau đại học được thực hiện kịp thời và đúng quy định.

- Công tác cải cách tài chính công: Việc thực hiện cơ chế tự chủ theo Nghị định số 130/2005/NĐ-CP ngày 17/10/2005 của Chính phủ quy định chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan nhà nước và Nghị định số 117/2013/NĐ-CP ngày 07/10/2013 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 30/2005/NĐ-CP đã được các cơ quan, đơn vị chủ động, tích cực triển khai thực hiện, có giải pháp thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, công khai minh bạch tình hình tài chính và trong các hoạt động của cơ quan, đơn vị mình; kết quả:

Cơ quan cấp tỉnh: 60 đơn vị (trong đó có 20 đơn vị thuộc khối Đảng, Đoàn thể và các Hội đặc thù); số đơn vị được giao thực hiện tự chủ: 40 đơn vị (trong đó có 02 Hội đặc thù thực hiện tự chủ); số đơn vị đã ban hành quy chế chi tiêu nội bộ: 40 đơn vị.

Cơ quan cấp huyện: Số lượng cơ quan chuyên môn cấp huyện: 137 đơn vị; số đơn vị được giao thực hiện tự chủ: 102 đơn vị; số đơn vị đã ban hành quy chế chi tiêu nội bộ: 102 đơn vị.

Cơ quan, đơn vị cấp xã: 76 đơn vị; số đơn vị cấp xã được giao thực hiện tự chủ: 10 đơn vị; số đơn vị cấp xã đã ban hành quy chế chi tiêu nội bộ: 10 đơn vị.

Việc thực hiện cơ chế tự chủ theo Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2016 của Chính phủ quy định quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập đã được triển khai đầy đủ đến các cơ quan, đơn vị nhằm trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các đơn vị sự nghiệp trong việc tổ chức công việc, sắp xếp lại bộ máy, sử dụng lao động và nguồn lực tài chính để hoàn thành nhiệm vụ được giao; các đơn vị thực hiện cơ chế tự chủ đã xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ, thực hành tiết kiệm chi thường xuyên; một số kết quả:

Tổng số đơn vị sự nghiệp công lập: 462 đơn vị (trong đó sự nghiệp giáo dục đào tạo: 269 đơn vị; sự nghiệp y tế: 33 đơn vị; sự nghiệp văn hóa, thể thao và du lịch: 13 đơn vị; sự nghiệp khác: 147 đơn vị).

Tổng số đơn vị sự nghiệp công lập được giao tự chủ, tự chịu trách nhiệm: 330 đơn vị (trong đó đơn vị tự bảo đảm toàn bộ chi phí hoạt động: 19 đơn vị; đơn vị tự bảo đảm một phần chi phí hoạt động: 24 đơn vị; đơn vị do ngân sách nhà nước bảo đảm toàn bộ chi phí hoạt động: 287 đơn vị).

Số đơn vị đã xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ: 330/330 đơn vị (đạt 100%).

- Hiện đại hóa nền hành chính: Về Hệ thống quản lý chất lượng theo Tiêu chuẩn quốc gia TCVN ISO 9001:2008: Kết quả kiểm tra cho thấy các cơ quan, đơn vị đã xây dựng, áp dụng và tự công bố Hệ thống quản lý chất lượng TCVN ISO 9001:2008 theo mục tiêu kế hoạch cải cách hành chính tỉnh Hậu Giang năm 2016 (trong đó gồm 100% các sở, ban, ngành, UBND cấp huyện/cấp xã; có trên 90% các Chi cục và tương đương; trên 90% cấp xã triển khai áp dụng và duy trì). Về triển khai ứng dụng công nghệ thông tin: Hạ tầng công nghệ thông tin nhìn chung các đơn vị đã trang bị đầy đủ máy tính, đường truyền internet tốc độ cao; hầu hết các đơn vị đã triển khai sử dụng phần mềm quản lý văn bản, triển khai một cửa điện tử, vận hành cổng/trang thông tin điện tử.

2. Tồn tại, hạn chế

- Công tác chỉ đạo, điều hành: Một số đơn vị chưa sâu sát trong công tác chỉ đạo, điều hành cải cách hành chính, công tác tuyên truyền, kiểm tra cải cách hành chính chưa thực hiện thường xuyên, vẫn còn tình trạng có đơn vị không ban hành kế hoạch cải cách hành chính năm, không ban hành các văn bản chỉ đạo, điều hành, chế độ thông tin, báo cáo định kỳ còn chậm, kinh phí bố trí cho nhiệm vụ cải cách hành chính còn hạn chế.

- Công tác cải cách thể chế; cải cách thủ tục hành chính và thực hiện cơ chế một cửa, cơ chế một cửa liên thông: Một số đơn vị được kiểm tra chưa niêm yết đầy đủ các thủ tục hành chính thuộc thẩm quyền giải quyết của cơ quan, đơn vị mình, chưa cập nhật, niêm yết kịp thời các thủ tục hành chính mới công bố; một số đơn vị chưa cung cấp công khai, đầy đủ địa chỉ phản ánh, kiến nghị theo quy định; chế độ hỗ trợ cho cán bộ, công chức đầu mối kiểm soát thủ tục hành chính chưa thực hiện theo quy định. Thủ tục hành chính nhiều lĩnh vực chưa được chuẩn hóa kịp thời, việc niêm yết thủ tục hành chính tại một số đơn vị kiểm tra chưa đúng quy định, việc cập nhật chưa được triển khai thường xuyên gây ra nhiều khó khăn cho việc tra cứu; một số đơn vị được kiểm tra chưa thực hiện đúng quy trình giải quyết thủ tục hành chính theo cơ chế một cửa, cơ chế một cửa liên thông được quy định tại Quyết định số 09/2015/QĐ-TTg ngày 25/3/2015 của Thủ tướng Chính phủ.

- Công tác xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức: Một số cơ quan, đơn vị được kiểm tra vẫn tồn tại một số hạn chế: việc cử cán bộ, công chức, viên chức tham gia đào tạo sau đại học ở một số cơ quan, đơn vị thực hiện chưa đúng quy trình, thủ tục được quy định tại Quyết định số 06/2014/QĐ-UBND ngày 24/2/2014 của UBND tỉnh Hậu Giang; việc đánh giá chất lượng đào tạo sau đại học đối với cán bộ, công chức, viên chức chưa được quan tâm; việc đề nghị giải quyết chính sách thu hút nhân lực với cán bộ, công chức, viên chức hoàn thành chương trình đào tạo sau đại học còn chưa kịp thời, đúng quy trình; một số đơn vị chưa chủ động trong việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng năm; chưa đánh giá được thực trạng trình độ đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức để có hướng xây dựng kế hoạch, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng hàng năm, 05 năm phù hợp với tình hình thực tế tại cơ quan, đơn vị, địa phương.

- Công tác cải cách tài chính công: Về thực hiện cơ chế tự chủ theo Nghị định số 130/2015/NĐ-CP và Nghị định số 117/2013/NĐ-CP: Tuy đã có đổi mới trong kế hoạch giao dự toán theo hai nguồn kinh phí tự chủ và không tự chủ, về thời gian không khống chế theo từng quý, đã mở rộng và điều chỉnh trong cả năm, nhưng về bản chất vẫn còn giao kế hoạch theo đầu vào, giao kinh phí theo biên chế thực tế nên còn nhiều bất hợp lý, chưa phản ánh đúng yêu cầu kế hoạch cung cấp nguồn lực để giải quyết công việc tương ứng, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác quản lý nhà nước. Ngoài ra, một số đơn vị cũng như cán bộ, công chức chưa nhận thức đầy đủ, trách nhiệm trong việc thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với cơ quan nhà nước nên việc sử dụng kinh phí tự chủ chưa thật sự tiết kiệm, chưa tăng thêm thu nhập cho cán bộ, công chức.

Về thực hiện cơ chế tự chủ theo Nghị định số 43/2006/NĐ-CP: Một số đơn vị chưa nhận thức được tầm quan trọng của việc thực hiện Nghị định số 43/2006/NĐ-CP dẫn đến việc triển khai thực hiện còn mang tính hình thức, người đứng đầu một số đơn vị chưa thật sự quan tâm trong việc chỉ đạo, điều hành triển khai thực hiện; một số đơn vị sự nghiệp tự đảm bảo toàn bộ kinh phí hoạt động và một số đơn vị sự nghiệp do ngân sách nhà nước đảm bảo toàn bộ chi phí

hoạt động chưa đảm bảo nguồn kinh phí tiết kiệm để tăng thêm thu nhập cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động của đơn vị mình.

- Hiện đại hóa nền hành chính: Người đứng đầu một số đơn vị chưa thường xuyên quan tâm đến việc duy trì, áp dụng ISO nên hiệu quả tại đơn vị chưa cao; một số cơ quan hành chính nhà nước mặc dù đã công bố Hệ thống quản lý chất lượng nhưng chưa xây dựng các quy trình tác nghiệp đối với các thủ tục hành chính áp dụng hoặc đã xây dựng nhưng không áp dụng thực tế trong quá trình thực hiện thủ tục hành chính;

Hạn chế trong việc ứng dụng công nghệ thông tin: Một số trang thông tin điện tử chưa được thường xuyên cập nhật; việc sử dụng phần mềm một cửa điện tử: số lĩnh vực tiếp nhận còn ít, tiếp nhận không đúng quy trình và nhiều đơn vị đã dừng sử dụng; việc sử dụng phần mềm quản lý văn bản tại một số đơn vị không đảm bảo thực hiện nhiệm vụ; dịch vụ công trực tuyến mức độ 3, 4 hầu hết các đơn vị chưa triển khai thực hiện; nguồn nhân lực công nghệ thông tin còn thiếu, một số đơn vị chỉ giao đầu mỗi kiêm nhiệm hoặc bố trí nhân sự không đúng chuyên ngành./.

(Minh Nguyên - Vụ CCHC, Bộ Nội vụ (tổng hợp từ nguồn Báo cáo của Đoàn kiểm tra công tác cải cách hành chính và công vụ năm 2016 tỉnh Hậu Giang)

QUẢNG NGÃI: BAN HÀNH NGHỊ QUYẾT VỀ ĐỀ ÁN CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH GIAI ĐOẠN 2016 - 2020

Nhận thức được tầm quan trọng của công tác cải cách hành chính đối với sự phát triển kinh tế, xã hội của tỉnh, ngày 14/12/ 2016, Hội đồng nhân dân tỉnh Quảng Ngãi khóa XII, kỳ họp thứ 4 đã thông qua Đề án cải cách hành chính của tỉnh giai đoạn 2016 - 2020.

Theo Nghị quyết, Ủy ban nhân dân tỉnh có trách nhiệm hoàn chỉnh Đề án căn cứ vào ý kiến thẩm tra của Ban Pháp chế Hội đồng nhân dân tỉnh tại Báo cáo số 209/BC-HĐND ngày 10/12/2016, ý kiến thảo luận của các đại biểu Hội đồng nhân dân tỉnh cùng kết luận của Chủ tọa kỳ họp để hoàn thiện và phê duyệt Đề án, sau đó tổ chức triển khai thực hiện Đề án đúng quy định.

Thường trực Hội đồng nhân dân tỉnh, các Ban của Hội đồng nhân dân tỉnh và đại biểu Hội đồng nhân dân tỉnh có trách nhiệm giám sát việc triển khai thực hiện Nghị quyết này.

Văn Sơn – Vụ CCHC (tổng hợp từ nguồn của HĐND tỉnh Quảng Ngãi)

BÌNH THUẬN: KẾ HOẠCH “TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC THÔNG TIN, TUYÊN TRUYỀN CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH GIAI ĐOẠN 2016 – 2020”

Thực hiện Quyết định số 3490/QĐ-BNV ngày 10/10/2016 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ phê duyệt Đề án “Tăng cường công tác thông tin, tuyên truyền cải cách hành chính giai đoạn 2016-2020”; Nhằm tăng cường công tác thông tin, tuyên truyền, nâng cao nhận thức, trách nhiệm tổ chức thực hiện cải cách hành chính trong quá trình thực thi công vụ, nhiệm vụ và giám sát hoạt động thực thi công vụ, nhiệm vụ của cán bộ, công chức, viên chức, UBND tỉnh Bình Thuận ban hành Quyết định số 3796/QĐ-UBND ngày 22/12/2016 về phê duyệt Kế hoạch “Tăng cường công tác thông tin, tuyên truyền cải cách hành chính giai đoạn 2016-2020 tỉnh Bình Thuận”.

Nội dung cụ thể bao gồm:

Một là: Tuyên truyền, phổ biến sâu rộng về tầm quan trọng, ý nghĩa, mục tiêu và tác động của CCHC đến phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Các quan điểm, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về CCHC. Vai trò, trách nhiệm của các cấp ủy đảng, tổ chức chính trị xã hội, người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương đối với việc triển khai thực hiện nhiệm vụ CCHC đến từng đảng viên, đoàn viên, hội viên và đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong cơ quan, địa phương mình.

Hai là: Tuyên truyền, phổ biến các nội dung CCHC giai đoạn 2016-2020 theo Quyết định số 225/QĐ-TTg ngày 04/02/2016 của Thủ tướng Chính phủ, Quyết định số 1069/QĐ-UBND ngày 15/4/2016 của UBND tỉnh và kế hoạch hàng năm của tỉnh. Trong đó, nội dung tuyên truyền tập trung vào những vấn đề sau:

- Tập trung thông tin, tuyên truyền các đề án, chủ trương, chính sách của tỉnh, của ngành và địa phương liên quan đến đầu tư, phát triển kinh tế - xã hội, đời sống sản xuất kinh doanh, sinh hoạt của tổ chức, cá nhân và doanh nghiệp.

- Phổ biến, tuyên truyền các văn bản quy phạm pháp luật của Trung ương, tỉnh ban hành trên các lĩnh vực thuộc thẩm quyền quản lý ngành, địa phương.

- Việc rà soát, điều chỉnh chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức, sắp xếp lại các cơ quan, tổ chức, đơn vị; triển khai diện rộng cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm các đơn vị sự nghiệp dịch vụ công. Kết quả thực hiện xã hội hóa của các đơn vị sự nghiệp công lập, nhất là trên các lĩnh vực y tế, giáo dục, văn hóa và thể thao...

- Kết quả thực hiện rà soát, đơn giản hóa, công bố các thủ tục hành chính, công khai rộng rãi các thủ tục hành chính, các dịch vụ công thuộc phạm vi quản lý của các ngành, địa phương. Công khai kết quả giải quyết thủ tục hành chính định kỳ (hàng tháng, quý, năm) gắn với xin lỗi tổ chức, cá nhân và xử lý trách nhiệm cán bộ, công chức, viên chức thuộc thẩm quyền quản lý để xảy ra chậm trễ,

thực hiện không đúng quy trình, thủ tục trong giải quyết hồ sơ hành chính, dẫn đến gây phiền hà cho tổ chức, cá nhân. Công bố Hộp thư “Hỏi - Đáp” và công khai số điện thoại đường dây nóng trên trang thông tin điện tử, tại trụ sở làm việc của đơn vị để tiếp nhận, trả lời các ý kiến của tổ chức, cá nhân liên quan lĩnh vực ngành, địa phương quản lý.

- Các quy định của pháp luật, hướng dẫn về quản lý, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật, chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức; nghĩa vụ và trách nhiệm của cán bộ, công chức, viên chức trong giải quyết công việc cho tổ chức, cá nhân.

- Tình hình triển khai, kết quả thực hiện các nhiệm vụ, chỉ tiêu kế hoạch CCHC giai đoạn, hàng năm của tỉnh và của đơn vị, địa phương. Về thực hiện cam kết trách nhiệm của người đứng đầu của cơ quan, đơn vị, địa phương trong thực hiện CCHC hàng năm và giai đoạn 2016-2020 của tỉnh.

- Kết quả thực hiện các nhiệm vụ để cải thiện Chỉ số CCHC hàng năm của tỉnh, Chỉ số CCHC của cơ quan, đơn vị, địa phương. Kết quả khảo sát đo lường sự hài lòng của người dân, tổ chức đối với sự phục vụ của cơ quan, đơn vị trong giải quyết thủ tục hành chính và cung cấp các dịch vụ công.

- Tình hình và kết quả triển khai các nội dung hiện đại hóa hành chính, trọng tâm là xây dựng Chính phủ điện tử, chính quyền điện tử theo Nghị quyết 36a/NQ-CP ngày 14/10/2015 của Chính phủ và Kế hoạch số 4861/KH-UBND ngày 30/12/2015 của UBND tỉnh về Chính phủ điện tử. Đẩy mạnh tuyên truyền các dịch vụ công trực tuyến mức độ 2, mức độ 3 và 4 đến người dân, doanh nghiệp biết, khai thác và sử dụng có hiệu quả.

Ba là: Những kết quả đạt được và những tồn tại, hạn chế, nguyên nhân trong thực hiện nhiệm vụ CCHC, Chỉ số CCHC của tỉnh và của cơ quan, địa phương.

Bốn là: Các mô hình, cơ chế đang được triển khai thí điểm, thực hiện có hiệu quả, các điển hình tốt, sáng kiến trong thực hiện CCHC trên địa bàn tỉnh.

Năm là: Kết quả thực hiện “Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh”, công tác dân vận chính quyền, quy chế thực hiện dân chủ trong hoạt động của cơ quan, đơn vị và quy chế thực hiện dân chủ ở cơ sở. Kết quả tiếp nhận, xử lý các phản ánh, kiến nghị của người dân, tổ chức về các quy định hành chính, thủ tục hành chính.

Kế hoạch cũng đề ra các giải pháp, hình thức và phương tiện thông tin, tuyên truyền và giao trách nhiệm cho các người đứng đầu các cơ quan, đơn vị, địa phương có liên quan xây dựng kế hoạch cụ thể và tổ chức triển khai thực hiện đầy đủ, kịp thời các nhiệm vụ.

Phòng CCHC - Sở Nội vụ Bình Thuận

LẠNG SƠN: SƠ KẾT 03 NĂM THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT VỀ TĂNG CƯỜNG SỰ LÃNH ĐẠO CỦA ĐẢNG ĐỐI VỚI CÔNG TÁC CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

Thực hiện Nghị quyết số 57 ngày 18/01/2013 của Tỉnh ủy Lạng Sơn, trong những năm qua, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Lạng Sơn đã thường xuyên lãnh đạo, chỉ đạo các cấp ủy đảng, chính quyền, đoàn thể chính trị - xã hội từ tỉnh đến cơ sở tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác cải cách hành chính.

Sau 03 năm thực hiện Nghị quyết số 57, Tỉnh ủy Lạng Sơn đánh giá như sau:

Về ưu điểm:

- Cấp ủy Đảng và chính quyền các cấp đã thường xuyên quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo triển khai thực hiện nhiệm vụ cải cách hành chính một cách toàn diện trên các nội dung, với trọng tâm là cải cách thủ tục hành chính, xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và hiện đại hóa nền hành chính.

- Các văn bản QPPL của HĐND và UBND được ban hành kịp thời, công tác công bố, công khai TTHC được thực hiện thường xuyên, nghiêm túc.

- Công tác quản lý và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức được thực hiện nghiêm túc, khách quan. Thông qua chính sách thu hút, đã tuyển dụng, tiếp nhận được đội ngũ công chức, viên chức có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng nhu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức.

- Hạ tầng kỹ thuật công nghệ thông tin cơ bản được đảm bảo, thông qua việc đẩy mạnh ứng dụng và phát triển công nghệ thông tin trong hoạt động của cơ quan nhà nước, đã góp phần đắc lực trong phục vụ công tác chỉ đạo điều hành của lãnh đạo các cơ quan, đơn vị; rút ngắn thời gian xử lý công việc, tạo điều kiện thuận lợi cho người dân và doanh nghiệp.

Về hạn chế:

- Chất lượng công tác xây dựng và ban hành văn bản quy phạm pháp luật chưa cao, việc xây dựng dự thảo văn bản quy phạm pháp luật chưa chú trọng lấy ý kiến của đối tượng chịu sự tác động của văn bản. Tiến độ rà soát, tổng hợp, lập hồ sơ trình công bố thủ tục hành chính còn chậm so với quy định. Tỷ lệ thủ tục hành chính thực hiện theo cơ chế một cửa, cơ chế một cửa liên thông còn thấp; một số công chức làm việc tại các bộ phận tiếp nhận và trả kết quả hoặc có liên quan đến việc giải quyết thủ tục hành chính theo cơ chế một cửa, một cửa liên thông chưa thực hiện hết trách nhiệm, chưa quan tâm đầy đủ đến thời hạn đã hẹn trả.

- Việc quy định cơ cấu tổ chức và chức năng, nhiệm vụ các cơ quan, đơn vị thực hiện còn theo khuôn mẫu, chưa có sự điều chỉnh cho phù hợp với đặc điểm tình hình thực tế của tỉnh và yêu cầu công tác quản lý. Việc phê duyệt vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính chưa có sự

gắn kết tương ứng với biên chế được giao. Một số quy định của các bộ, ngành Trung ương về hướng dẫn thực hiện về tổ chức bộ máy công kênh, phát sinh thêm đầu mỗi đơn vị trực thuộc. Trong công tác tinh giản biên chế, còn có một số cơ quan, đơn vị chưa kiên quyết thực hiện, qua hai năm tổ chức triển khai có nhiều cơ quan, đơn vị chưa có đối tượng tinh giản biên chế.

- Việc đánh giá cán bộ, công chức, viên chức còn định tính, nể nang, hình thức, chưa khách quan, công tâm. Công tác quy hoạch các chức danh lãnh đạo tại một số cơ quan, đơn vị chưa đảm bảo đúng quy trình, quy định. Chính sách khuyến khích, đào tạo, thu hút người có trình độ chuyên môn cao về công tác tại tỉnh chưa hiệu quả, chưa tuyển dụng được những người có năng lực và kinh nghiệm công tác đáp ứng nhu cầu vị trí việc làm. Tỷ lệ cán bộ cấp xã đạt chuẩn về trình độ chuyên môn còn thấp, một số chức danh cán bộ chưa đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, nhất là trưởng các tổ chức đoàn thể.

- Việc thực hiện chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí đối với cơ quan nhà nước đạt hiệu quả chưa cao.

Cùng với việc nêu ra các ưu điểm và hạn chế trong quá trình thực hiện Nghị quyết số 57, Tỉnh ủy Lạng Sơn cũng chỉ ra các nguyên nhân của hạn chế nêu trên và đề ra các nhiệm vụ, giải pháp để làm tốt hơn trong thời gian tới.

Ngọc Anh - Vụ CCHC, Bộ Nội vụ (tổng hợp từ nguồn Báo cáo của Tỉnh ủy Lạng Sơn)

XÂY DỰNG NĂNG LỰC THỰC THI ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ Ở NƯỚC TA HIỆN NAY

Xây dựng và thực thi đạo đức công vụ là một trong những biện pháp cơ bản, quan trọng để hình thành đội ngũ công chức Việt Nam hết lòng phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân, góp phần xây dựng Nhà nước Việt Nam pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân.



1- Nền công vụ Việt Nam, ngay từ khi ra đời dưới sự lãnh đạo của Đảng, của Chủ tịch Hồ Chí Minh, đã nêu cao các giá trị dân chủ, thân dân, trọng dân, quý dân. Các chuẩn mực đạo đức công vụ theo đó cũng được xây dựng, bao hàm trong đạo đức cách mạng, thể hiện ở những nguyên tắc, chuẩn mực cơ bản là cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư. Một khía cạnh khác của đạo đức công vụ là tinh thần, thái độ phục vụ nhân dân - “suốt đời làm đày tớ trung thành của nhân dân”.

Pháp luật công vụ Việt Nam, từ Sắc lệnh số 76/SL, ngày 20/5/1950, về Quy chế công chức đến Luật Cán bộ, công chức năm 2008, Luật Viên chức năm 2010, Luật Phòng, chống tham nhũng, Luật Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí cùng các văn bản khác có liên quan quy định về quyền, nghĩa vụ; những việc cán bộ, công chức, viên chức không được làm là các quy chuẩn đạo đức công vụ tối thiểu. Các bài học về đạo đức, các tấm gương về đạo đức cách mạng, trong đó có tấm gương của Chủ tịch Hồ Chí Minh đã và đang được cả hệ thống chính trị tuyên truyền, học tập. Trên báo chí truyền thông, trong dư luận xã hội, những hạn chế và thiếu sót về đạo đức công vụ cũng được chỉ ra cụ thể nhằm cảnh tỉnh đối với cán bộ, công chức. Tuy nhiên, những yếu kém trong đạo đức công vụ của một bộ phận công chức vẫn đang là vấn đề gây bức xúc trong đời sống chính trị - xã hội, tác động tiêu cực tới môi trường hành chính và phát triển của đất nước.

Đảng ta đã sớm nhận ra tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên. Đặc biệt từ khi bắt đầu bước vào thời kỳ đổi mới, tình trạng này có nhiều diễn biến phức tạp. Tại Hội nghị đại biểu toàn quốc giữa nhiệm kỳ khóa VII (tháng 1/1994) Đảng đã chỉ ra những biểu hiện của tình trạng suy thoái nói trên và coi đó là một

trong bốn nguy cơ phải đấu tranh, phòng, chống. Các đại hội Đảng tiếp theo và trong nhiều nghị quyết hội nghị Trung ương ở các khóa đều có đánh giá về tình trạng này. Đó là tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên chưa bị đẩy lùi(1).

Biểu hiện của sự suy thoái này trong thực tế là sự giảm sút ý chí phấn đấu, phai nhạt lý tưởng, dao động, mất lòng tin, chủ nghĩa cá nhân, cơ hội, nhóm lợi ích,... Đó còn là tình trạng tham nhũng, hối lộ, cố ý vi phạm các quy định về quản lý gây thất thoát lớn tài sản của Nhà nước và nhân dân. Một bộ phận cán bộ, công chức thụ động, mang nặng tâm lý trông chờ, ỷ lại, thoái thác trách nhiệm, sao lãng công việc, coi thường kỷ luật, kỷ cương công vụ, trù dập, vô hiệu hóa và kìm hãm người không cùng “phe cánh”, lợi dụng kẽ hở trong quản lý để mưu lợi, làm giàu bất chính, tiếp tay cho phần tử xấu, “lên mặt quan cách mạng”, hách dịch, coi thường và xa rời nhân dân, không lắng nghe ý kiến, nguyện vọng của nhân dân, có tư tưởng cục bộ, địa phương, vô chính phủ, kèn cựa, háo danh, chạy theo địa vị, chức tước,...

Có thể thấy, đạo đức công vụ không ở bên ngoài đạo đức công dân mà là sự thống nhất giữa đạo đức của con người công dân và con người cán bộ, công chức; là sự tổng hợp những thang giá trị, chuẩn giá trị đạo đức nghề nghiệp trong con người công dân - cán bộ, công chức. Do vậy, bộ phận cán bộ, công chức thiếu năng lực thực thi đạo đức công vụ, suy thoái về mặt đạo đức cũng chính là thiếu các hành động đạo đức theo chuẩn giá trị đạo đức công dân và chuẩn đạo đức nghề nghiệp, thậm chí là vi phạm các chuẩn mực nói trên.

Tình trạng đó xuất phát từ những nguyên nhân sau:

Thứ nhất, Việt Nam tiến hành công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa từ một nền sản xuất nông nghiệp lạc hậu, với sự đan xen hết sức phức tạp giữa các loại hình kinh tế. Đời sống tinh thần, đời sống đạo đức của người cán bộ, công chức - sản phẩm của tình hình kinh tế đất nước - theo đó cũng phản ánh sự đan xen, bài trừ nhau giữa các hệ giá trị, chuẩn mực đạo đức khác nhau trong đời sống xã hội. Các mâu thuẫn về đạo đức chủ yếu ở Việt Nam chưa được nghiên cứu giải quyết căn bản, như mâu thuẫn giữa giá trị đạo đức toàn cầu và quốc gia, giữa truyền thống và hiện đại, giữa lâu dài và hiện tại, giữa quản lý và tự do, giữa tư duy duy lý và thực tại xã hội,... dẫn đến chưa thể đòi hỏi được ngay ở cán bộ, công chức tinh thần đạo đức của hệ thống quản lý xã hội mới, chưa hình thành được ngay phong cách quản lý dân chủ, khoa học và có hiệu quả. Việc nêu gương đạo đức, phục vụ lợi ích công vượt trên lợi ích tư được coi là giá trị đạo đức, nhưng chưa trở thành hành vi đạo đức phổ biến ở bộ máy công quyền. Điều đó khiến cho sự suy thoái, xuống cấp về đạo đức của cán bộ, công chức có thêm cơ hội phát triển.

Thứ hai, Việt Nam vẫn thiếu nền tảng pháp quyền hoàn thiện. Điều đó thể hiện ở việc dù phải tiếp tục ban hành nhiều luật, nhiều quy định nhưng vẫn tồn tại và xuất hiện mới nhiều “lỗ hổng” về mặt pháp lý. Bên cạnh đó, do nhiều yếu tố từ truyền thống, con người Việt Nam nói chung và người cán bộ, công chức nói riêng cũng thiếu tinh thần tự giác chấp hành pháp luật.

Trong khi đó, việc chấp hành các quy định của pháp luật mới chỉ là thực hành đạo đức công vụ ở mức độ tối thiểu. Đặc biệt, sự thiếu vắng những quy định về hoạt động công vụ dẫn đến tình trạng khi công chức mắc khuyết điểm, vi phạm đạo đức nghề nghiệp, thiếu tinh thần trách nhiệm trong thực thi công vụ, không hoàn thành công việc, nhưng lại không có cơ quan công quyền, không có cá nhân nào chịu trách nhiệm. Đây là một lỗi lớn của nền công vụ phục vụ nhân dân khi chưa thực hiện đầy đủ trách nhiệm với nhân dân.

Thứ ba, các yếu tố của nền công vụ chuyên nghiệp và đạo đức công vụ dần được thể hiện trên các nguyên tắc của vị trí việc làm, được quy chuẩn hóa theo đặc trưng nghề nghiệp, nhưng chưa được thống nhất trong nhận thức và hành động của cán bộ, công chức. Phương thức tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hiện nay chủ yếu vẫn theo chức nghiệp, nhằm vào việc tiêu chuẩn hóa chức danh, chưa chú trọng đầy đủ tới những kỹ năng để xây dựng năng lực thực thi công việc và nhiệm vụ được giao. Điều này góp phần khiến tình trạng thiếu năng lực thực thi công vụ nói chung và năng lực thực thi đạo đức công vụ nói riêng trước những đòi hỏi, yêu cầu khách quan của sự phát triển đất nước dường như trở thành “vấn đề thường nhật”. Các mâu thuẫn về đạo đức tiếp theo đó phát sinh ngay trong các nguyên tắc công vụ và quy chuẩn đạo đức nghề nghiệp. Ví dụ như mâu thuẫn giữa việc phải hoàn thành nhiệm vụ cấp trên giao với tính chất, nội dung, công việc trái với lương tâm, đạo đức nghề nghiệp. Trong hệ thống công vụ và từ phía xã hội đều có những đánh giá thiếu chính xác về giá trị nghề nghiệp của cán bộ, công chức. Cơ chế bảo đảm và khuyến khích các giá trị đạo đức công chức, công vụ chưa đồng bộ. Cán bộ, công chức cũng thiếu năng lực thẩm định đối với các vấn đề đạo đức công vụ.

Thứ tư, nhiều cán bộ, công chức, đảng viên thiếu tu dưỡng đạo đức, phai nhạt lý tưởng, thiếu ý thức tổ chức kỷ luật. Khi thực hiện quyền lực công có biểu hiện quên mất mình là một công dân, phải có nghĩa vụ của một công dân. Bộ phận cán bộ, công chức hiểu, biết thế nào là có đạo đức trong những điều kiện công tác cụ thể nhưng không làm nổi vì thiếu năng lực làm chủ đạo đức. Số khác phần vì an phận, phần vì sợ ảnh hưởng tới quyền lợi của mình nên luôn né tránh hoặc im lặng với các hành vi quan liêu, tham nhũng, tiêu cực của người khác. Vấn đề trên thường diễn ra trong các cơ quan, tổ chức chưa hoàn thiện về các chuẩn mực đạo đức công vụ. Người ta cho rằng các vi phạm về đạo đức diễn ra ở đâu đó bên ngoài, chứ không phải trong tổ chức mình. Khi tự đánh giá, tất cả đều tốt, tổ chức tốt, các cá nhân tốt cho đến lúc chưa có vụ, việc nào đó không tốt bị phơi bày. Còn khi vụ, việc đó bị phơi bày, sự phê phán lại chỉ tập trung vào cá nhân bị phát giác thay vì phê phán sự lỏng lẻo của tổ chức và sự thực hiện không đúng nghĩa vụ công dân, nghĩa vụ nghề nghiệp của các công chức còn lại. Những người trong tổ chức không thể vì những hiện tượng tiêu cực bị phát giác ở một số người mà lại tự nhận mình chưa tốt, tổ chức còn nhiều vấn đề chưa tốt. Hệ quả là, rất khó có thể cư xử hoàn toàn đạo đức trong một tổ chức chưa hoàn thiện về đạo đức(2). Một phần của nguyên nhân này xuất phát từ cơ chế quản lý yếu kém, từ bệnh thành tích, từ việc thiếu kiểm tra, giám sát của các cơ quan có thẩm quyền.

Thứ năm, do các yếu tố được nhìn nhận như là các nguyên nhân rất gần dẫn tới sự xuống cấp về đạo đức trong đội ngũ cán bộ, công chức. Đó là, tiền lương của cán bộ, công chức còn thấp, tạo áp lực lớn khi họ phải lo cuộc sống gia đình hằng ngày; sự xuống cấp chung của đạo đức xã hội; việc đấu tranh chống tiêu cực còn thiếu đồng bộ; một số chế độ, chính sách mang tính chất đặc quyền, đặc lợi và tình trạng xin - cho chưa bị xóa bỏ,...

2- Từ những nguyên nhân nêu trên cho thấy, việc hình thành năng lực đạo đức công vụ phụ thuộc đồng thời vào nhiều yếu tố và đòi hỏi thực hiện một hệ thống các giải pháp đồng bộ sau:

Một là, tập trung nghiên cứu, giải quyết những mâu thuẫn về đạo đức để hình thành nền tảng đạo đức quốc gia có bản sắc riêng trong điều kiện hội nhập quốc tế. Trong đó, đạo đức công vụ phải xuất phát từ sự ủy quyền của người dân, vì quyền và lợi ích chính đáng của người dân. Tăng cường mối quan hệ giữa Nhà nước với người dân và các tổ chức xã hội, từ đó tăng cường tiếng nói của xã hội về vấn đề đạo đức công chức, công vụ; tạo ra sự phản biện chính đáng, trung thực của công dân, từ phía công dân. Đồng thời, phải để người dân và tổ chức thể hiện quyền giám sát nhằm hạn chế tình trạng cán bộ, công chức đùn đẩy trách nhiệm hoặc có hành động làm phương hại đến lợi ích của xã hội. Điều này đồng nghĩa với việc phải xây dựng chiến lược phát triển đạo đức công vụ với sự tham gia của người dân trên tinh thần “dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra”.

Hai là, đẩy mạnh cải cách thể chế, xóa các khoảng trống về mặt pháp lý, sớm hoàn thiện việc xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Bảo đảm phản ánh các chuẩn mực đạo đức trong khuôn khổ pháp lý nhằm giới hạn các hành vi của cán bộ, công chức theo quy chuẩn cụ thể. Trước mắt, cần cụ thể hóa những giá trị đạo đức thành giá trị pháp luật, lấy “pháp lý là chuẩn của đạo đức” song song với việc tăng cường giám sát thực thi pháp luật. Thúc đẩy quá trình đưa những quy định của pháp luật phù hợp với ý chí chung của cộng đồng, được tôn trọng, thừa nhận dần trở thành những chuẩn mực đạo đức, loại bỏ tính hình thức đạo đức.

Ba là, xác định những khó khăn, thách thức trong hoạt động tổ chức, quản lý nhà nước, từ đó định hướng, xây dựng hệ giá trị của nền công vụ phù hợp với thực tiễn của Việt Nam với các giá trị cốt lõi, như dân chủ, phục vụ, chuyên nghiệp, liêm chính và trách nhiệm giải trình. Đặt các vấn đề về trách nhiệm là căn bản của giá trị đạo đức công vụ, “việc công ta cứ phép công ta làm”. Làm rõ các nguyên tắc về trách nhiệm và trách nhiệm giải trình nhằm đề xuất nguyên tắc này trở thành một trong những nguyên tắc hàng đầu của đạo đức công vụ. Đạo đức công là nguyên tắc, thực hiện đúng các nguyên tắc, thay vì yếu tố tình cảm. Lấy nguyên tắc để kết luận.

Bốn là, xây dựng, định hướng giá trị nghề nghiệp riêng đối với những người làm chính trị và những người làm việc chuyên môn, nghiệp vụ, giữa các chuyên môn nghiệp vụ theo yêu cầu của đạo đức xã hội, từ xã hội. Hình thành sự thống nhất giữa đạo đức công dân và đạo đức nghề nghiệp, nhằm tạo ra một hành lang an toàn về mặt ứng xử trong hoạt động nghề nghiệp. Khuyến khích xây dựng văn hóa tổ chức, tạo ra môi trường đạo đức trong cơ quan, tổ chức và cộng đồng. Xây dựng chế định bảo đảm cho lời hứa và cam kết thực hiện các nhiệm vụ công trở thành những ràng buộc về mặt đạo đức của công chức đối với nhân dân.

Năm là, đẩy mạnh cải cách hành chính nhà nước, cải cách chế độ công vụ, công chức. Xây dựng các cơ chế quản lý đối với cán bộ, công chức đề cao nền tảng đạo đức. Hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp trên cơ sở xác định đúng tính chất, nội dung, đặc thù công việc. Xây dựng cơ chế bảo đảm và khuyến khích các giá trị đạo đức công vụ một cách đồng bộ. Thúc đẩy việc xác lập tính chuyên nghiệp trong nghề nghiệp. Xem việc thực hiện các quy tắc đạo đức đồng nghĩa với tính chuyên nghiệp của nghề nghiệp. Tạo định hướng từ phía xã hội để có đánh giá đúng về giá trị nghề nghiệp. Hướng cộng đồng xã hội nói chung và trong cá nhân cán bộ, công chức, viên chức nói riêng quan tâm tới giá trị nghề nghiệp hơn là lợi ích nghề nghiệp mang lại. Trong hệ thống giáo dục, tiếp tục đẩy mạnh công tác hướng nghiệp, giúp người học nhận thức được phẩm chất đạo đức cần phải có với từng ngành nghề, đồng thời tìm nó trong bản thân nếu muốn theo đuổi ngành nghề nào đó. Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo cơ chế quản lý mới và kỹ năng làm việc.

Sáu là, xây dựng các năng lực bảo vệ đạo đức trong cơ quan, tổ chức với các biện pháp thanh tra, kiểm tra, phòng ngừa và ngăn chặn các hành vi vi phạm chuẩn mực đạo đức, không để vi phạm rồi mới đưa ra xem xét, xử lý. Thực hiện đánh giá cơ quan, tổ chức trên cơ sở đánh giá trách nhiệm đạo đức của những người trong cơ quan, tổ chức đó, đặc biệt là người đứng đầu. Qua đó, xóa bỏ tư tưởng ban phát đạo đức, trong khi bản thân chưa có được trách nhiệm đạo đức, lại tự cho mình là đạo đức và đi rao giảng về đạo đức. Đưa các vi phạm do cố ý, vô trách nhiệm, thiếu lương tâm, đạo đức nghề nghiệp gây hậu quả lớn ra xét xử theo yêu cầu của công lý thay vì kiểm điểm nội bộ. Đồng thời, tiếp tục tìm các giải pháp, cách thức giảm áp lực luân lý của cán bộ, công chức trong hoạt động công vụ với việc bảo đảm chế độ, chính sách đãi ngộ phù hợp. Qua đó, hướng các cá nhân phấn đấu để trở thành chuyên gia giỏi trong lĩnh vực chuyên môn của mình thay vì tìm cách được thuyên chuyển, luân chuyển tới những nơi làm việc có lợi khác, hay tìm mọi cách để trở thành lãnh đạo, quản lý.

Bảy là, thực hiện truyền thông sâu rộng về quyền của người dân với tư cách là người ủy quyền, là khách hàng và nghĩa vụ của cán bộ, công chức - những người được nhân dân ủy quyền - phục vụ. Đề cao sự tự rèn luyện, tu dưỡng đạo đức của cán bộ, công chức. Đẩy mạnh việc giáo dục đạo đức công vụ cho cán bộ, công chức dựa trên các giá trị, nguyên tắc đạo đức công vụ căn bản, cốt lõi cùng những quy định trong việc áp dụng các giá trị, nguyên tắc đó. Tiếp tục tăng cường việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh; thực hiện nêu gương đạo đức; gắn kết đạo đức công vụ với việc phòng, chống tham nhũng./.

(1) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng nhận định: “Suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống ở một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên là rất nghiêm trọng. Nạn tham nhũng kéo dài trong bộ máy của hệ thống chính trị và trong nhiều tổ chức kinh tế là một nguy cơ lớn đe dọa sự sống còn của chế độ ta. Tình trạng lãng phí, quan liêu còn khá phổ biến”. Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 khóa XI tiếp tục nhận định: “Một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên, trong đó có những đảng viên giữ vị trí lãnh đạo, quản lý, kể cả một số cán bộ cao cấp,

suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống...”. Tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Đảng tiếp tục chỉ rõ: “Tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên và tệ quan liêu, tham nhũng, lãng phí chưa bị đẩy lùi”

(2) Xem thêm: Dean Gearas and Charles Garofalo (2005): Practicial ethic in public administration 2nd, Manegment Concepts, Inc. Vienna, Virginia

TS. Hà Quang Trường - Bộ Nội vụ

Nguồn: tapchicongsan.org.vn

“NGƯỜI DÂN, CẤP DƯỚI LUÔN NHÌN VÀO HÀNH ĐỘNG CỦA CÁN BỘ CẤP TRÊN”

“Cán bộ phải đi trước để làng nước đi sau”, người dân, cấp dưới luôn nhìn vào mỗi việc làm, hành động của cán bộ, cấp trên

Trong Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII, Đảng ta đã có những nhận định và đánh giá xác đáng về tình trạng thoái hóa biến chất trong một bộ phận cán bộ đảng viên có chức vụ trong bộ máy Nhà nước khiến lòng tin của người dân vào Đảng bị suy giảm.

Điều 4 Hiến pháp đã nêu rõ nhiệm vụ của Đảng là lãnh đạo đất nước, lãnh đạo xã hội. Đảng phải chịu trách nhiệm trước những quyết định của mình, đồng thời chịu sự giám sát của nhân dân. Đảng lãnh đạo đất nước, xã hội thành công là khi cả đất nước, xã hội cùng đồng lòng, tin tưởng vào vai trò và con đường đi mà Đảng đã vạch ra. Một khi lòng tin ấy bị lung lay, suy giảm, vai trò lãnh đạo của Đảng cũng sẽ bị yếu đi.

Ông Phan Văn Quảng (đảng viên ở phường Phan Chu Trinh, quận Hoàn Kiếm, Hà Nội) cho rằng, Đảng ta đặt vấn đề phải chỉnh đốn Đảng trong Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII là một chủ trương, yêu cầu hết sức đúng đắn và cấp thiết. Không phải bây giờ Đảng ta mới đề cập vấn đề chỉnh đốn Đảng, nhưng yêu cầu đó được đưa ra vào thời điểm hiện nay, cùng với rất nhiều vụ việc tiêu cực, những nhiễu bị đưa ra ánh sáng, khiến quần chúng nhân dân cảm nhận được ý chí, quyết tâm chính trị của Đảng: nói đi đôi với làm.

Tuy nhiên, theo ông Quảng, quyết tâm chính trị đó cần được biến thành quyết tâm của cả đất nước, được thực thi nghiêm minh từ trên xuống dưới. Mỗi cán bộ đảng viên từ cấp cao nhất cần soi lại mình, để cán bộ đảng viên cấp dưới, quần chúng noi theo. Lòng tin chỉ có được khi sự minh bạch được nhận thấy ở mọi cấp.

Ông Nguyễn Văn Khang (thôn Giáp Tứ, Thịnh Liệt, Hoàng Mai, Hà Nội) cho rằng sự gương mẫu của cán bộ, đảng viên các cấp sẽ góp phần thay đổi nhận thức và lấy lại lòng tin của quần chúng. “Cán bộ phải đi trước để làng nước đi sau”, người dân, cấp dưới luôn nhìn vào mỗi việc làm, hành động của cán bộ, của cấp trên. Những việc làm ấy không thể hiện được trách nhiệm, không thể hiện sự gương mẫu, sẽ khó thay đổi được nhận thức và lòng tin của người dân, cấp dưới”, ông Khang nói.

Ông Nguyễn Văn Quỳnh (Hãng luật Hưng Yên, Đoàn luật sư thành phố Hà Nội) cho rằng, để xã hội đặt lòng tin vào Đảng, Nhà nước cần sự nỗ lực từ cả hai phía, nhưng quan trọng hơn phải để cho người dân thấy rằng họ đã đặt lòng tin đúng chỗ. Người dân luôn theo sát mỗi việc làm, hành động của Đảng, của chính quyền và có những đánh giá xác thực nhất về mức độ công tâm của Đảng, của chính quyền dành cho dân. Do vậy, mọi cơ quan, tổ chức, cá nhân đều phải tuân

thủ nghiêm và nhất quán từ trên xuống dưới các quy định chung, không có ngoại lệ, không có biệt đãi và không thể có một hệ thống quy định riêng cho nhóm đối tượng cụ thể nào.



Ông Nguyễn Văn Quỳnh

Những vụ việc tiêu cực liên quan đến nguyên Bộ trưởng Bộ Công Thương Vũ Huy Hoàng hay Trịnh Xuân Thanh, có thể nói Đảng đã có cách thức xử lý khá mạnh. Người dân trông đợi việc xử lý quyết liệt, minh bạch, để xác định trách nhiệm và làm gương cho những lớp cán bộ phía sau. Nếu pháp luật chưa quy định chế tài trách nhiệm xử lý vi phạm của cán bộ công chức thì cần kịp thời bổ sung, đáp ứng nhu cầu thực tiễn, “vá” những khoảng trống pháp luật còn thiếu để ngăn ngừa việc “lách luật” hoặc suy diễn luật nhằm chối bỏ trách nhiệm.

Đó là những yêu cầu, đòi hỏi chính đáng. Người dân cũng muốn phải lấy hành động và đạo đức làm tiêu chuẩn để đánh giá một bộ máy và cán bộ. Phải rõ trách nhiệm, bổn phận và công khai, minh bạch để người dân biết, đánh giá những việc làm của Đảng, Nhà nước luôn công bằng và không buông tha những hành vi sai trái./.

Nguồn: vov.vn

KHU HÀNH CHÍNH TẬP TRUNG: THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH ĐÃ TUÂN THỦ, TỈNH THÀNH KHÁC VẪN “XIN”

Phải chăng giá trị tổng hợp các yếu tố sau đây chính là triết lý kiến trúc cho các khu hành chính tập trung, đó là tiện ích – dân chủ – thân thiện – giá trị nghệ thuật cao.

Mới đây Chính phủ đã yêu cầu các địa phương tạm dừng việc xây dựng các trung tâm hành chính tập trung. Trong khi thành phố Hồ Chí Minh tuân thủ quyết định này thì một số tỉnh thành đang tiếp tục xin phép, một số đã có phép trước đây đang phân vân trước yêu cầu này.

Có thể nói vấn đề xây dựng các trung tâm hành chính cấp tỉnh, thành đã trở thành phong trào của cả nước. Dưới góc độ phát triển chiến lược, đầu tư rất lớn và phát huy giá trị bền vững, đã đến lúc Quốc hội cần có tiếng nói chính thức kịp thời về cuộc chạy đua này.

Trước tiên cần khẳng định rằng, nếu chưa phải cấp bách phân định đúng sai thì cũng phải nhanh chóng tìm ra sự hài hòa, tính hiệu quả thực sự nhiều mặt của việc xây dựng khu hành chính tập trung.



Trung tâm hành chính Đà Nẵng với kiến trúc hiện đại, sau một thời gian sử dụng đã cho thấy không phù hợp

Mỗi một thời kỳ, trật tự xã hội nào cũng cần có biểu hiện quyền lực và uy tín, phẩm chất phù hợp với chính thể tương ứng mà hình thức các trụ sở công quyền là bộ mặt dễ cảm nhận nhất.

Hệ thống chính trị của chúng ta khẳng định chính quyền là của dân – do dân – vì dân. Quyền lực nhân dân là to lớn, nhưng từng người dân rất dễ cảm thấy nhỏ bé, rụt rè ở nơi những “công bộc” của mình làm việc. Nhu cầu mọi mặt của nhân dân – ở đây là cộng đồng đô thị – về giao dịch công thuận lợi, về tâm lý được tôn trọng, về cảm giác thân thiện, kể cả niềm tự hào về hình ảnh đỉnh đặc hoành tráng của những công trình đại diện cho địa phương mình nữa.

Không thể để các nhu cầu đó trở nên khiên cưỡng, giả tạo, không phù hợp thực trạng nền kinh tế... bằng sự diễn giải chủ quan dựa trên bất cứ lợi ích nào khác với lợi ích cộng đồng. Vậy phải chăng giá trị tổng hợp các yếu tố sau đây chính là triết lý kiến trúc cho các khu hành chính tập trung, đó là tiện ích – dân chủ – thân thiện – giá trị nghệ thuật cao.

Đã có nhiều địa phương xây dựng khu hành chính tập trung bao gồm cả Hội đồng Nhân dân, Ủy ban Nhân dân, Tỉnh ủy, đoàn đại biểu quốc hội, các sở – ban – ngành – đoàn thể... Sự phức tạp thái quá về tính đa công năng dễ dẫn đến 2 thái cực kiến trúc: hoặc vụn vặt với hàng trăm con số cộng đơn thuần, hoặc khoác đồng phục đơn điệu cho nhiều tính chất công năng khác nhau.

Do vậy cần phân biệt công năng và tính chất của từng cơ quan để có chủ trương phù hợp trong việc xây dựng các khu hành chính tập trung.

Một trụ sở Ủy ban Nhân dân, Hội đồng Nhân dân, Tòa án... thì tính chất pháp quyền hay những giá trị biểu trưng chắc chắn không thể thiếu. Trong khi đó, trụ sở của cơ quan văn hóa thể thao du lịch thì đương nhiên mọi người chờ đợi ở đó một cảm giác tươi tắn khác hơn tòa án.

Hoặc tuy cùng một ngành chuyên môn, một thể loại công trình, nhưng lại khác nhau ở cấp quốc gia, thành phố hay quận huyện, phường xã... Dù cùng một ngành nhưng khối lượng công việc và tính chất công việc của từng cấp hoàn toàn khác nhau, có cấp trực tiếp với người dân, có cấp thì không.

Ở đây có thể có rất nhiều ví dụ để quyết định công năng nổi trội ở mặt nào, cấp nào, quy mô và tính thuận tiện, mức độ quan trọng của tính biểu trưng trong mỗi cấp kiến trúc.

Ví dụ HĐND và UBND cấp quận, huyện ở cùng trung tâm, quyền lực của Hội đồng Nhân dân lớn hơn (có quyền bổ nhiệm UBND) nhưng lại có quy mô làm việc khiêm tốn hơn. Do vậy bố cục kiến trúc cơ quan công quyền này gặp không ít khó khăn để giải quyết tính biểu trưng tương xứng.

Hay trụ sở trung tâm hành chính cấp quận, huyện có vẻ như rất hợp lý để vừa đủ chỗ làm việc cho các phòng chuyên môn, vừa đủ bề thế của một trụ sở công quyền mà vẫn đảm bảo một cự ly phục vụ tương đối đều cho địa bàn nhỏ nhưng mô hình trung tâm hành chính cấp quận, huyện chuyển lên quy mô cấp tỉnh thành có vẻ như không còn thuận tiện nữa vì chiếm không gian quá lớn và khối lượng giao tiếp đặc thù của từng Sở rất khác nhau sẽ xuất hiện sự không tương thích của giải pháp bố trí không gian.

Công trình khu hành chính tập trung có quy mô xây dựng lớn hay nhỏ chưa phải là vấn đề nếu như phù hợp với quy mô và sự hợp lý về công năng kiến trúc và chức năng đô thị.

Với những gì đang diễn ra, cần thiết lý giải mấy yếu tố sau:

– Những đô thị lớn của chúng ta như thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng có khu hành chính tập trung khoảng 2ha, thế nhưng đô thị thủ phủ của các tỉnh, thành khác (nhỏ hơn nhiều về mọi

mặt) dựa trên lý giải nào để đầu tư đất xây dựng các khu hành chính tập trung lớn hơn cả chục lần, cá biệt tới 60 lần, so với thành phố Hồ Chí Minh?

– Quy chuẩn diện tích sàn bình quân trụ sở hành chính đã áp dụng nhiều năm qua khoảng 12m² đến 15m²/1 cán bộ nhân viên. Khi xây dựng trung tâm hành chính tập trung, diện tích này đã tăng lên từ 2,5 đến 3 lần (40m²/cán bộ nhân viên) và có vẻ sẽ còn tăng trong các dự án tiếp theo. Vậy thì chuẩn nào là giới hạn?

Đã một thời, các chuyên gia từng cảnh báo hội chứng “trục đô thị tối đèn” khi hàng loạt các trụ sở công quyền được quy hoạch nằm dọc 2 bên một trục lộ gọi là “trục hành chính” đô thị. Lý do là vì không có cấu trúc dân cư và dịch vụ lân cận, nên ngoài giờ hành chính cả trục đường thiếu vắng hoạt động. Về đêm, trục đô thị này không có lý do sáng đèn, bị kẻ xấu lợi dụng khai thác.

Đóng góp gì cho sinh hoạt đô thị khi một khu hành chính tập trung bao gồm nhiều con đường như thế sẽ được tổ hợp vào trong quy hoạch đô thị? Có thể một đồ án kiến trúc xuất sắc sẽ làm nên hình ảnh và không gian kiến trúc chấp nhận được, nhưng liệu sự hình thành một khu vực chuyên biệt rộng lớn chỉ dành cho cán bộ công chức sẽ giúp ích được gì cho sự cảm nhận về một chính quyền thân thiện của người dân?

Việc vận hành tập trung một tòa nhà hoặc tổ hợp nhà siêu lớn như khu hành chính tập trung là một lợi thế. Những tòa nhà lớn này bao giờ cũng cần có bộ máy quản trị bảo trì bảo dưỡng điều phối rất lớn và có hệ thống chứ không đơn giản là con số cộng của nhiều tổ hợp nhỏ. Hiệu quả có được trong trường hợp này là phải đầu tư hệ thống tòa nhà thông minh và quản trị chuyên nghiệp. Nếu không thì độ phức tạp của một khu hành chính tập trung rất lớn sẽ gây lãng phí vì đơn giản trong quản lý.

Khi đã tổ hợp tập trung thì phải khai thác lợi ích về quản trị, về vận hành, để có thể tận dụng hết công suất các phân dịch vụ (trung bày quảng bá, phòng họp, đội xe, tạp vụ, phòng khách...). Điều này sẽ thể hiện ở diện tích sàn sử dụng trên mỗi cán bộ nhân viên giảm so với tổ chức phân tán. Hiện đang có hiện tượng ngược lại, nên cần phải làm rõ các chuẩn mực tính toán.

Để có dữ liệu cân đối đầu tư các khu hành chính tập trung cần tính đúng, tính đủ trong nội dung dự án. Các con số căn bản cần đưa vào bài toán đầu tư khu hành chính tập trung cấp tỉnh hiện tại gồm:

– Giá đất: 12.000 tỷ đồng (bình quân 20ha đất trung tâm đô thị – giá thấp nhất theo chuẩn đất trung tâm đô thị khoảng 60 triệu/m²).

– Vốn xây dựng công trình: 2.000 tỷ đồng (bình quân 70.000m² x 30 triệu).

– Ngân sách đầu tư quản trị chuyên nghiệp, bảo trì...

Hình dung một con số khái quát như trên là để có cơ sở cân nhắc sức khỏe kinh tế xã hội đối với các trung tâm hành chính tập trung, khi tình hình dòng kiến trúc này trở thành mục tiêu chạy đua của tất cả tỉnh, thành phố trong cả nước.

Thời gian qua, cuộc chạy đua xây dựng khu hành chính tập trung của các tỉnh thành trên cả nước nóng dần lên từng ngày. Dư luận cũng đã bắt đầu theo dõi hiệu quả của các công trình này dưới nhiều góc độ xem xét, khen chê; nhưng nổi bật lên là tâm lý lo ngại vì nhiều chuẩn giá trị chưa định mức mà quy mô xây dựng, quy mô đầu tư cứ to dần, tăng dần. Gánh nặng ngân sách xây dựng cũng ngày càng đặt nặng lên vai người đóng thuế.

Đã đến lúc phải huy động trí tuệ của nhiều chuyên gia, nhà nghiên cứu và cả người dân nhằm tìm một giải pháp tối ưu. Để Quốc hội nhanh chóng có cơ sở phán quyết, đưa các khu hành chính tập trung về đúng bản chất công năng và đúng lộ trình phát triển cân bằng với điều kiện kinh tế xã hội của đất nước, cần một lối ra có tính khả thi, phù hợp với mong muốn của các địa phương và phù hợp với thực trạng kinh tế chính trị nhất.

Trong tình hình kinh tế xã hội hiện nay, có một số điều nên nghiên cứu.

Thứ nhất, nên quy định xây dựng khu hành chính hoặc tòa nhà hành chính tập trung cho các cấp quận, huyện, phường, xã.

Thứ hai, cấp thành phố nếu cần tập trung hành chính thì chỉ nên xây dựng tòa nhà hoặc tổ hợp hành chính tập trung với mức độ phù hợp khác nhau.

Thứ ba là cấp tỉnh, nếu có ý định tập trung các hoạt động hành chính, nên chẳng thay vì làm khu hành chính tập trung như hiện nay thì chỉ nên thực hiện quy hoạch khu đô thị hành chính. Trong đó chức năng hành chính được làm đậm lên thành công năng chủ đạo nhưng cân đối hài hòa với nhiều công trình khác của đô thị như công viên, bảo tàng, nhà văn hóa, thương mại, văn phòng... thậm chí cả khu nhà ở cao cấp phù hợp.

Nguồn: vietnamnet.vn

TRÔNG LÊN “GHẾ” ÍT NGƯỜI NHIỀU!

Phân đấu theo chức vụ thì hạn chế kiểu “ghế” ít người nhiều, cơ cấu tiền lương theo kiểu cào bằng như hiện nay khiến những công chức thiếu động lực phấn đấu.

Chuyện lương công chức, ít lâu lại được xói xáo đả động. Tỷ như gần đây nói đến cải cách hành chính, không ít ý kiến gợi ý quay sang học Singapore, trả lương cao cho công chức để họ hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Ấy nhưng, cứ thử xem, bàn về làm giàu, người ta thường liên tưởng đến các doanh nhân, tư thương hoặc chí ít là bộ phận người trực tiếp liên quan đến lĩnh vực kinh doanh, dịch vụ. Bởi “phi thương bất phú” - các cụ nói cấm sai bao giờ.

Còn khi nói đến cán bộ, công chức, viên chức người ta liên tưởng ngay đến bộ phận dân số có thu nhập trung bình thấp ở mức ổn định, và xã hội quy định cho họ nghĩa vụ phải nghèo “ổn định” hiển nhiên như mặt trời mọc đằng Đông. Hễ thấy anh công chức nào có điều kiện một chút

thì thiên hạ tha hồ xì xào, nhất định phải gán cho họ một tí tiêu cực mới cam. Thành ra, vàng thau lẫn lộn, và đại đa số công chức vẫn nghèo hoàn nghèo mà chẳng dám kêu, vì thiên hạ còn ới người vất vả nộp thuế nuôi công chức.



Ảnh minh họa

Chính Các Mác, cha đẻ của chủ nghĩa duy vật biện chứng cũng chỉ ra bốn yếu tố sẽ tồn tại với xã hội loài người, một trong số đó là nhu cầu ngày càng tăng. Nếu công chức là cỗ máy, thì chắc hẳn họ sẽ hài lòng với danh phận xã hội dành cho mình. Nhưng khổ nỗi công chức lại là người, cũng có vợ, chồng, con, gia đình, bố mẹ, cùng với những nhu cầu từ thiết yếu đến cao cấp trong xã hội, nhưng bị xã hội bó buộc với thân phận thu nhập nhất định phải ở mức trung bình.

Trong khi cơ cấu tiền lương theo ý nghĩa đầy đủ cần đảm bảo người lao động nuôi sống bản thân, gia đình và tái sản xuất sức lao động, thì công chức tự nuôi mình còn khó trong thời buổi giá cả cái gì cũng tăng chỉ lương là ì ạch.

Phấn đấu theo chức vụ thì hạn chế kiểu “ghế” ít người nhiều, cơ cấu tiền lương theo kiểu cào bằng như hiện nay khiến những công chức thiếu động lực phấn đấu. Có người lúc mới vào cơ quan thì ra sức làm việc, thời gian công sức không tiếc gì cả, chỉ mong muốn học hỏi, hoàn thành tốt nhiệm vụ. Đến khi chứng minh được năng lực, tìm được cho mình một chỗ đứng trong tập thể, thì bỗng nhiên sự phấn đấu dừng lại, không còn động lực nữa.

Hỏi vì sao? Thì được biết giờ mình cũng ổn nhưng nhìn lên lãnh đạo toàn người trẻ, muốn lên xin mời xếp hàng, trên mình còn có nhiều anh nữa lớn tuổi hơn, giỏi hơn mà vẫn làm cán bộ, có phấn đấu nữa chắc cũng chưa đến lượt.

Vậy nếu không phấn đấu theo chức vụ, hoặc chưa đủ điều kiện phấn đấu chức vụ thì công chức phấn đấu vì điều gì?

Thu nhập chính là động lực thúc đẩy công chức và làm giàu cho xã hội, cải thiện cơ chế hành chính ì ạch. Chính mức lương trung bình thấp khiến bộ máy hành chính nhà nước ngày càng phình ra, kém hiệu quả và làm cho công chức thiếu động lực phấn đấu, chây ì hoặc “chân ngoài

dài hơn chân trong”. Chưa kể bản thân một bộ phận thực hiện quyền lực công sẽ lạm dụng để tăng thu nhập bản thân.

Thế mới có chuyện ở Việt Nam ai cũng có lương nhưng không ai sống được bằng lương; không ai sống được bằng lương nhưng ai cũng sống tốt. Thế nên có những người xin làm công chức để lấy chỗ ngồi làm việc khác, có người bằng lòng với cuộc sống nghèo trung bình.

Điều gì xảy ra nếu công chức chỉ nhận mức lương trung bình và được hưởng thêm thu nhập từ chính hiệu quả công việc của mình? Anh công an hãy cố làm giảm tỷ lệ tội phạm; Anh quản lý thị trường đừng để hàng giả hàng rởm tràn lan; Anh vệ sinh thực phẩm hãy loại bỏ thức ăn bẩn trên các sạp chợ; các anh chị làm thủ tục hành chính cố giảm thiểu số lượng hồ sơ tồn đọng... Như vậy xã hội sẽ an toàn hơn, doanh nghiệp làm ăn chính đáng sẽ được lợi, bữa cơm gia đình sẽ sạch hơn, sức khỏe cộng đồng sẽ tốt hơn.

Nếu làm được như vậy thì “30% công chức sáng cấp ô đi chiều cấp ô về” chắc sẽ giảm đi nhiều chăng?

Nguồn: vietnamnet.vn

ĐÁNH GIÁ THỰC CHẤT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC

Đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức sao cho thực chất là vấn đề được dư luận đặc biệt quan tâm, nhất là vào thời điểm cuối mỗi năm công tác.

Nghị định 56 của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức đã thực hiện được hơn một năm qua. Đây được coi là căn cứ quan trọng để bố trí, sử dụng, đào tạo cán bộ; bồi dưỡng, nâng ngạch hoặc thăng hạng chức danh nghề nghiệp; quy hoạch, bổ nhiệm, miễn nhiệm, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chính sách khác.

Từ khi Nghị định có hiệu lực, công tác đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức đã có nhiều điểm mới, mở rộng dân chủ hơn và đánh giá sát hơn. Tuy nhiên, một số quy định về đánh giá cán bộ, công chức, viên chức chưa sát với thực tiễn: công chức, viên chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hoàn thành tốt nhiệm vụ, hoàn thành nhiệm vụ đều phải có đề tài, sáng kiến được áp dụng và được cấp có thẩm quyền công nhận; đánh giá phân loại còn nể nang, né tránh... Do đó đã dẫn đến một số khó khăn trong công tác sắp xếp, khen thưởng, kỷ luật, tinh giản biên chế, thậm chí tinh giản biên chế sai đối tượng...

Tại cuộc Tọa đàm về nội dung này do Cổng Thông tin điện tử Chính phủ tổ chức tại Hà Nội, các vị khách mời đã làm rõ những điểm hạn chế của Nghị định và đưa ra các giải pháp để việc

đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức được thực sự hiệu quả, tạo điều kiện cho việc sắp xếp, bổ nhiệm, miễn nhiệm, khen thưởng, kỷ luật...



Rất nhiều hội nghị (nhiều cấp, nhiều ngành) được tổ chức nhằm nâng cao hiệu quả công tác đánh giá cán bộ, công chức

Phó Vụ trưởng Vụ công chức, viên chức (Bộ Nội vụ) Trương Hải Long cho biết, khi triển khai Luật Cán bộ, công chức, đứng trước yêu cầu cấp bách của thực tiễn là việc đánh giá, phân loại cán bộ, công chức hàng năm chưa phản ánh được thực tế chất lượng cũng như hiệu quả công vụ của cán bộ, công chức, do vậy, Chính phủ đã ban hành Nghị định 56, quy định cụ thể về quy trình, tiêu chuẩn, điều kiện, các tiêu chí và thẩm quyền đánh giá một cách rõ ràng, nhằm nâng cao hiệu quả công tác đánh giá cán bộ, công chức hàng năm.

Tuy nhiên, sau hơn 1 năm thực thi cho thấy một số quy định của Nghị định còn hạn chế. Quy định phải có đề tài, đề án mới được đánh giá là hoàn thành, hoàn thành tốt nhiệm vụ đối với viên chức là không phù hợp thực tế. Bộ Nội vụ đang tổng hợp đề trình Chính phủ sửa đổi những bất cập này, nhằm nâng cao hiệu quả công tác đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức hàng năm.

Phó Giáo sư, Tiến sỹ Ngô Thành Can, Phó Trưởng Khoa Tổ chức và Quản lý nhân sự (Học viện Hành chính Quốc gia) cho biết, bất kỳ nền công vụ nào đều phải đánh giá công chức xem họ làm việc thế nào, chất lượng đến đâu, có đáp ứng được yêu cầu của nền công vụ không. So với cách đánh giá trước đây, nội dung đánh giá của Nghị định 56 có phần tập trung vào hiệu quả hơn theo đúng chỉ đạo là lấy hiệu quả làm thước đo thực thi công vụ của cán bộ, công chức; quy trình đánh giá quy định cụ thể hơn các bước mà đơn vị phải tiến hành; nói rõ hơn về thẩm quyền, ai được đánh giá và đánh giá đến đâu.

Nhìn nhận các quy định đánh giá phân loại đối với nhóm công chức là “có vấn đề”, ông Ngô Thành Can nêu một thực tế, không phải ai cũng được giao đề tài, không phải vị trí nào cũng có sáng kiến ảnh hưởng đến quá trình phân loại công chức, viên chức. Vì thế dẫn đến “trên có chính

sách, dưới có đối sách”, nhiều khi ở dưới làm cho xong việc, sau khi phân xong chỉ tiêu mới xem ai được mới đề nghị viết đề tài, viết sáng kiến kinh nghiệm, phần nào mang tính hình thức.

Các vị khách mời tại tọa đàm cho rằng, để Nghị định 56 đi vào thực chất hơn, cần minh bạch và trung thực trong đánh giá, có cơ chế chịu trách nhiệm và nên có nhiều chủ thể để đánh giá. Đánh giá năng lực và kết quả thực thi theo hướng ai giao việc, người đó đánh giá; đề cao trách nhiệm người đứng đầu và vai trò của cấp ủy Đảng.

Nguồn: Thông tấn xã Việt Nam

ĐỀ XUẤT CẤP GIẤY PHÉP CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI QUA MẠNG

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đang dự thảo Thông tư hướng dẫn thực hiện việc cấp giấy phép lao động cho lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam qua mạng điện tử.



Ảnh minh họa

Theo dự thảo, hồ sơ cấp giấy phép lao động cho lao động nước ngoài bao gồm tờ khai và các tài liệu ở dạng điện tử và phải đáp ứng được các yêu cầu về quản lý, phù hợp với quy định của pháp luật về giao dịch điện tử, quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Các tài liệu kèm theo ở dạng giấy phải được chuyển đổi sang dạng điện tử và đáp ứng đầy đủ và phản ánh toàn vẹn nội dung của tài liệu giấy. Khi tài liệu giấy không còn giá trị pháp lý thì những nội dung liên quan tại thông điệp dữ liệu giao dịch điện tử cũng không còn giá trị pháp lý.

Chấp thuận nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài

Dự thảo nêu rõ, trước ít nhất 10 ngày kể từ ngày dự kiến sử dụng người lao động nước ngoài, người sử dụng lao động (trừ nhà thầu) có trách nhiệm nộp báo cáo giải trình nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài theo quy định tại Điều 4 Nghị định số 11/2016/NĐ-CP đến cơ quan cấp giấy phép lao động qua cổng thông tin điện tử tại địa chỉ <http://dvc.vieclamvietnam.gov.vn>.

Trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày nhận được báo cáo giải trình hoặc báo cáo giải trình thay đổi nhu cầu sử dụng lao động, cơ quan cấp giấy phép lao động thông báo kết quả tới người sử dụng lao động qua thư điện tử của người sử dụng lao động ghi trên tờ khai điện tử.

Nếu báo cáo giải trình chưa hợp lệ, cơ quan cấp giấy phép lao động gửi thư điện tử phản hồi cho người sử dụng lao động đề nghị sửa đổi, bổ sung.

Khi báo cáo giải trình hợp lệ, người sử dụng lao động gửi bản gốc báo cáo giải trình hoặc báo cáo giải trình thay đổi nhu cầu sử dụng lao động đến cơ quan cấp giấy phép lao động để đổi

chiếu với hồ sơ điện tử trước khi nhận kết quả chấp thuận sử dụng lao động nước ngoài tại cơ quan cấp giấy phép lao động hoặc qua đường bưu điện theo địa chỉ đăng ký nhận kết quả.

Cấp giấy phép lao động

Trước ít nhất 10 ngày làm việc, kể từ ngày người lao động nước ngoài dự kiến bắt đầu làm việc cho người sử dụng lao động thì người sử dụng lao động đó phải nộp hồ sơ đề nghị cấp giấy phép lao động theo quy định tại Điều 10 Nghị định 11/2016/NĐ-CP đến cơ quan cấp giấy phép qua công thông tin điện tử tại địa chỉ <http://dvc.vieclamvietnam.gov.vn>.

Trong thời hạn 5 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đủ hồ sơ, cơ quan cấp giấy phép lao động thông báo kết quả tới người sử dụng lao động qua thư điện tử của người sử dụng lao động ghi trên tờ khai điện tử.

Nếu hồ sơ đề nghị chưa hợp lệ, cơ quan cấp giấy phép gửi thư điện tử phản hồi cho người sử dụng lao động ghi trên tờ khai điện tử đề nghị sửa đổi, bổ sung để hoàn thiện hồ sơ.

Khi hồ sơ hợp lệ, người sử dụng lao động gửi bản gốc của hồ sơ đề nghị cấp giấy phép đến cơ quan cấp giấy phép để đối chiếu với hồ sơ điện tử trước khi nhận kết quả cấp giấy phép lao động tại cơ quan cấp giấy phép hoặc qua đường bưu điện theo địa chỉ đăng ký nhận kết quả của người sử dụng lao động.

Nguồn: baohinhphu.vn

QUY ĐỊNH VỀ GIAO DỊCH ĐIỆN TỬ TRONG LĨNH VỰC BẢO HIỂM XÃ HỘI, BẢO HIỂM Y TẾ VÀ BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP

Ngày 24/12/2016, Chính phủ ban hành Nghị định số 166/2016/NĐ-CP quy định về giao dịch điện tử trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp (Nghị định số 166 của Chính phủ).

Theo đó, Nghị định này quy định về giao dịch điện tử trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT) và bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) bao gồm đăng ký tham gia giao dịch điện tử trong lĩnh vực BHXH, BHYT, BHTN; cấp sổ BHXH, thẻ BHYT; giải quyết, chi trả các chế độ BHXH, BHYT, BHTN; giám định, thanh toán chi phí khám bệnh, chữa bệnh BHYT và việc trao đổi thông tin liên quan đến việc thực hiện chế độ BHXH, BHYT, BHTN (sau đây gọi chung là giao dịch điện tử trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội).

3 nguyên tắc giao dịch điện tử

- Tuân thủ các quy định của pháp luật về giao dịch điện tử; quy định của pháp luật về BHXH, BHYT, BHTN, an toàn vệ sinh lao động, pháp luật về bảo vệ bí mật nhà nước và pháp luật có liên quan.

- Việc thực hiện các giao dịch điện tử trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội phải bảo đảm rõ ràng, bình đẳng, trung thực, an toàn, hiệu quả, tuân thủ các quy định của pháp luật về bảo mật và toàn vẹn thông tin.

- Cơ quan, tổ chức, cá nhân được quyền lựa chọn giao dịch bằng phương tiện điện tử hoặc giao dịch bằng phương thức truyền thống trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội.



Ảnh minh họa

2 điều kiện thực hiện giao dịch điện tử

Cơ quan, tổ chức, cá nhân thực hiện giao dịch điện tử trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội phải bảo đảm các điều kiện sau: (1) Có chứng thư số còn hiệu lực do tổ chức cung cấp dịch vụ chứng thực chữ ký số cấp theo quy định. Trường hợp cá nhân thực hiện giao dịch điện tử trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội nhưng chưa được cấp chứng thư số thì được sử dụng mã xác thực giao dịch điện tử do Bảo hiểm xã hội Việt Nam cấp. (2) Có khả năng truy cập, sử dụng mạng Internet; có địa chỉ thư điện tử liên lạc ổn định và đăng ký với Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

5 quyền của cơ quan, tổ chức, cá nhân khi tham gia giao dịch điện tử

- Được thực hiện giao dịch điện tử trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội theo quy định của Luật Giao dịch điện tử, Nghị định này và các quy định của pháp luật có liên quan

- Được lựa chọn một trong hai hình thức quy định tại khoản 2 Điều 5 của Nghị định này; được lựa chọn Tổ chức I-VAN để ký hợp đồng cung cấp dịch vụ I-VAN.

- Được Bảo hiểm xã hội Việt Nam hoặc Tổ chức I-VAN hướng dẫn, hỗ trợ và giải quyết kịp thời khi gặp sự cố trong quá trình thực hiện giao dịch điện tử.

- Được Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Tổ chức I-VAN bảo đảm bí mật, tính toàn vẹn về dữ liệu các thông tin giao dịch điện tử theo quy định của pháp luật.

- Được cơ quan bảo hiểm xã hội cung cấp thông tin về việc đóng, hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp bằng phương tiện điện tử.

Đăng ký sử dụng phương thức giao dịch điện tử

Cơ quan, tổ chức, cá nhân tham gia giao dịch điện tử trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội lập Tờ khai đăng ký sử dụng phương thức giao dịch điện tử trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội theo Mẫu số 01/ĐK-GD tại Phụ lục ban hành kèm theo Nghị định này và gửi bản điện tử đến Cổng thông tin điện tử của Bảo hiểm xã hội Việt Nam hoặc gửi bản giấy đến Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được Tờ khai đăng ký sử dụng phương thức giao dịch điện tử trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội của cơ quan, tổ chức, cá nhân, Bảo hiểm xã hội Việt Nam phải thông báo kèm theo việc cấp tài khoản để thực hiện giao dịch điện tử qua địa chỉ thư điện tử của cơ quan, tổ chức, cá nhân tham gia giao dịch điện tử trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội; trường hợp không chấp thuận, Bảo hiểm xã hội Việt Nam phải thông báo và nêu rõ lý do.

Nộp hồ sơ bảo hiểm xã hội điện tử qua Cổng thông tin điện tử của Bảo hiểm xã hội Việt Nam

Cơ quan, tổ chức, cá nhân tham gia giao dịch điện tử trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội thực hiện lập và nộp hồ sơ bảo hiểm xã hội điện tử theo một trong hai cách sau: (1) Truy cập tài khoản giao dịch điện tử trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội, thực hiện lập hồ sơ bảo hiểm xã hội điện tử trực tuyến tại Cổng thông tin điện tử của Bảo hiểm xã hội Việt Nam và gửi hồ sơ bảo hiểm xã hội điện tử đến Cổng thông tin điện tử của Bảo hiểm xã hội Việt Nam. (2) Lập hồ sơ bảo hiểm xã hội điện tử bằng các phần mềm, công cụ hỗ trợ giao dịch điện tử trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội đáp ứng chuẩn định dạng dữ liệu của Bảo hiểm xã hội Việt Nam; sau đó truy cập vào tài khoản giao dịch điện tử trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội để thực hiện gửi hồ sơ bảo hiểm điện tử đến Cổng thông tin điện tử của Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

Trong thời hạn 02 giờ, kể từ khi nhận được hồ sơ bảo hiểm xã hội điện tử của cơ quan, tổ chức, cá nhân, Bảo hiểm xã hội Việt Nam gửi thông báo xác nhận nộp hồ sơ kèm bảo hiểm xã hội điện tử qua địa chỉ thư điện tử cho cơ quan, tổ chức, cá nhân tham gia giao dịch điện tử trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội.

Ngoài việc nộp hồ sơ bảo hiểm xã hội điện tử qua Cổng thông tin điện tử của Bảo hiểm xã hội Việt Nam, cơ quan, tổ chức, cá nhân tham gia giao dịch điện tử trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội có thể thực hiện việc lập và nộp hồ sơ bảo hiểm xã hội điện tử qua tổ chức I-VAN.

Nghị định này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 3 năm 2017.

Nguồn: baochinhpvu.vn

CÔNG KHAI, MINH BẠCH HƠN VỀ PHÍ VÀ LỆ PHÍ TỪ 01/01/2017

Kể từ ngày 01/01/2017, Nghị định 120/2016/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Phí và lệ phí có hiệu lực thi hành. Đây sẽ là công cụ quan trọng bảo đảm việc thu, sử dụng phí, lệ phí được công khai, minh bạch.



Nghị định có hiệu lực thi hành sẽ là công cụ quan trọng bảo đảm việc thu, sử dụng phí, lệ phí được công khai, minh bạch

Theo quy định mới, tính công khai minh và minh bạch trong việc thu, nộp và quản lý sử dụng phí, lệ phí thể hiện ở các điểm nổi bật sau:

Quy định rõ phạm vi và đối tượng áp dụng

Đây là điểm mới *thứ nhất* của Nghị định 120/2016/NĐ-CP. Phạm vi điều chỉnh của Nghị định 120/2016/NĐ-CP tập trung vào kê khai, thu, nộp phí, lệ phí; quản lý, sử dụng phí; quyết toán phí, lệ phí; trách nhiệm của cơ quan nhà nước, tổ chức trong việc thu, nộp, quản lý và sử dụng phí, lệ phí.

Về đối tượng áp dụng là tổ chức, cá nhân nộp phí, lệ phí được cung cấp dịch vụ công, phục vụ công việc quản lý nhà nước theo quy định của Luật Phí và lệ phí. Tổ chức thu phí, lệ phí bao gồm cơ quan nhà nước, cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài, đơn vị sự nghiệp công lập và tổ chức được cơ quan nhà nước có thẩm quyền giao cung cấp dịch vụ công, phục vụ công việc quản lý nhà nước được thu phí, lệ phí theo quy định của Luật Phí và lệ phí.

Kê khai thu phí và lệ phí đối với từng đối tượng

Thứ hai là quy định cụ thể về kê khai thu phí và lệ phí đối với từng đối tượng.

Theo quy định của Luật Phí và lệ phí, có 4 cơ quan là Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Chính phủ, Bộ Tài chính và HĐND cấp tỉnh có thẩm quyền quy định về phí, lệ phí. Do vậy, để bảo đảm việc kê khai nộp phí, lệ phí của người nộp phù hợp với thực tế từng khoản thu, Nghị định 120/2016/NĐ-CP đã quy định: “*Người nộp phí, lệ phí thực hiện kê khai, nộp phí, lệ phí theo*

tháng, quý, năm hoặc theo từng lần phát sinh theo quy định. Căn cứ tính chất, đặc điểm của từng khoản phí, lệ phí, cơ quan Nhà nước có thẩm quyền quy định cụ thể kỳ kê khai, nộp phí, lệ phí cho phù hợp”.

Như vậy, theo quy định này thì khi các cơ quan ban hành văn bản quy định thu từng khoản phí, lệ phí sẽ quy định cụ thể việc kê khai, thu, nộp phí, lệ phí phù hợp. Điều này sẽ bảo đảm tính rõ ràng, công khai, minh bạch trong kê khai, thu nộp phí, lệ phí, tính linh hoạt, hiệu quả trong quản lý phí, lệ phí.

Ngoài ra, nhằm thực hiện quy định toàn bộ khoản thu từ lệ phí phải nộp vào ngân sách Nhà nước theo quy định của Luật Ngân sách Nhà nước 2015, Nghị định đã quy định rõ, tổ chức thu lệ phí thực hiện nộp toàn bộ tiền lệ phí thu được vào ngân sách Nhà nước, thực hiện kê khai, nộp lệ phí theo tháng, quyết toán lệ phí năm theo quy định của pháp luật quản lý thuế.

Nghị định cũng nêu rõ, định kỳ hàng ngày; tuần hoặc tháng, tổ chức thu phí phải gửi số tiền phí thu được vào Tài khoản phí chờ nộp ngân sách mở tại Kho bạc Nhà nước, căn cứ số tiền phí thu được và khoảng cách địa lý giữa tổ chức thu với Kho bạc Nhà nước, cơ quan Nhà nước có thẩm quyền quy định định kỳ ngày; tuần hoặc tháng tổ chức thu phí phải gửi số tiền phí đã thu được trong kỳ vào Tài khoản phí chờ nộp ngân sách.

Tổ chức thu phí thực hiện kê khai tiền phí thu được theo tháng, quyết toán năm theo quy định của pháp luật về quản lý thuế và nộp tiền phí phải nộp vào ngân sách Nhà nước, sau khi trừ số tiền phí được để lại.

Riêng đối với khoản phí có tính đặc thù như phí sử dụng đường bộ, cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài thu phí, lệ phí thực hiện kê khai, thu, nộp theo hướng dẫn của Bộ Tài chính.

Đồng tiền thu nộp phí, lệ phí

Thứ ba, quy định rõ đồng tiền thu nộp phí, lệ phí. Để bảo đảm tính đồng bộ, thống nhất trong quy định pháp luật về quản lý thuế và phù hợp với tình hình thực tế, Nghị định 120/2016/NĐ-CP quy định rõ, phí, lệ phí thu tại Việt Nam bằng đồng Việt Nam, trừ trường hợp pháp luật quy định được thu phí, lệ phí bằng ngoại tệ tự do chuyển đổi. Trường hợp quy định thu bằng ngoại tệ tự do chuyển đổi thì được thu bằng ngoại tệ hoặc thu bằng đồng Việt Nam trên cơ sở quy đổi từ ngoại tệ ra đồng Việt Nam theo tỷ giá.

Quy định về đồng tiền nộp phí, lệ phí và các trường hợp cụ thể xác định tỷ giá ngoại tệ quy đổi vừa bảo đảm tính đồng bộ, thống nhất trong thu nộp phí, lệ phí có liên quan tới ngoại tệ, vừa tạo thuận lợi cho người nộp phí, lệ phí và tổ chức thu phí, lệ phí khi thu nộp phí, lệ phí tại nơi mở tài khoản.

Ngoài ra, việc quy định cụ thể từng trường hợp áp dụng từng loại tỷ giá quy đổi còn góp phần tạo tính công khai, minh bạch, rõ ràng trong thực hiện quản lý thu phí, lệ phí; tạo thuận lợi và giảm chi phí, thủ tục cho người nộp và tổ chức thu nộp, đẩy nhanh công tác thu nộp phí, lệ phí vào ngân sách Nhà nước.

Ba trường hợp được quản lý, sử dụng phí

Thứ tư, làm rõ 3 trường hợp quản lý và sử dụng phí. Quy định hiện hành về quản lý và sử dụng phí được nằm rải rác trong các văn bản quy phạm pháp luật. Theo đó, cơ quan Nhà nước được thu phí bao gồm cả cơ quan hành chính Nhà nước và đơn vị sự nghiệp.

Tổ chức thu phí được để lại một phần tiền phí thu được để trang trải chi phí cung cấp dịch vụ thu phí, một số đơn vị đặc thù không cung cấp dịch vụ công nhưng được ủy nhiệm giao thu phí dịch vụ công.

Tuy nhiên, các văn bản pháp luật hiện hành chưa quy định cụ thể trường hợp cơ quan Nhà nước được khoán chi phí hoạt động, trình tự, thủ tục, thẩm quyền quyết định cơ quan Nhà nước được khoán chi ở cấp Trung ương và địa phương.

Để khắc phục hạn chế trên, Nghị định 120/2016/NĐ-CP đã quy định cụ thể 3 trường hợp quản lý và sử dụng phí. Đó là, phí thu từ các hoạt động dịch vụ do cơ quan Nhà nước thực hiện phải nộp vào ngân sách Nhà nước, trường hợp cơ quan Nhà nước được khoán chi phí hoạt động từ nguồn thu phí thì được khấu trừ theo tỷ lệ xác định, phần còn lại (nếu có) nộp ngân sách Nhà nước.

Phí thu từ các hoạt động dịch vụ do đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện được để lại một phần hoặc toàn bộ số tiền phí thu được để trang trải chi phí hoạt động cung cấp dịch vụ, thu phí theo tỷ lệ xác định phần còn lại (nếu có) nộp ngân sách Nhà nước.

Phí thu từ các hoạt động dịch vụ do tổ chức được cơ quan Nhà nước có thẩm quyền giao thực hiện được để lại một phần hoặc toàn bộ số tiền phí thu được để trang trải chi phí hoạt động cung cấp dịch vụ, phần còn lại (nếu có) nộp ngân sách Nhà nước, trừ trường hợp Chính phủ có quy định khác thì thực hiện theo quy định của Chính phủ. Số tiền phí được để lại là doanh thu của tổ chức thu phí.

Việc sử dụng số tiền phí để lại cho tổ chức thu phí được quy định cụ thể cho từng khoản chi thực hiện chế độ tự chủ (đối với cơ quan nhà nước), chi thường xuyên (đối với đơn vị sự nghiệp công lập); khoản chi không thực hiện chế độ tự chủ (đối với cơ quan nhà nước), chi nhiệm vụ không thường xuyên (đối với đơn vị sự nghiệp công lập).

Có thể thấy, chính sách phí, lệ phí là công cụ quan trọng của Nhà nước trong việc duy trì và bảo đảm các hoạt động dịch vụ công. Chính sách phí, lệ phí gắn liền với các thủ tục hành chính và có tác động lớn đến kinh tế - xã hội và hội nhập kinh tế quốc tế.

Việc ban hành Nghị định 120/2016/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Phí và lệ phí bảo đảm tính công khai, minh bạch trong chính sách và quản lý phí, lệ phí.

Việc quy định cụ thể trường hợp cơ quan Nhà nước được khoán chi phí hoạt động; trình tự, thủ tục và thẩm quyền quyết định cơ quan Nhà nước được khoán chi ở cấp Trung ương, địa phương phù hợp với thực tiễn và xu hướng phân cấp quản lý hành chính và phân cấp kinh tế - xã hội, nâng cao hiệu quả điều tiết vĩ mô nền kinh tế, thực hiện quản lý và kiểm soát có hiệu quả hơn các hoạt động

kinh tế - xã hội theo khuôn khổ của pháp luật, đẩy mạnh xã hội hóa dịch vụ công, tạo nguồn thu cho địa phương gắn với chức năng quản lý Nhà nước của chính quyền địa phương...

Nguồn: baohinhphu.vn

QUY ĐỊNH MỚI GỖ NHIỀU VƯƠNG MẮC VỀ QUẢN LÝ KHOÁNG SẢN

Nghị định 158/2016/NĐ-CP đã giải quyết một cách cơ bản, toàn diện và khá triệt để những tồn tại, bất cập; tháo gỡ các khó khăn, vướng mắc của các địa phương, doanh nghiệp khi thực hiện Luật Khoáng sản; chấn chỉnh và tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động khoáng sản thời gian tới.



Nghị định mới về quản lý khoáng sản sẽ tháo gỡ, giải quyết nhiều vướng mắc cho địa phương và DN khi thực hiện Luật Khoáng sản

Có hiệu lực từ ngày 15/01/2017, Nghị định 158/2016/NĐ-CP đã sửa đổi, bổ sung các nội dung về thành phần, hình thức hồ sơ cấp phép thăm dò, khai thác, phê duyệt trữ lượng cũng như đóng cửa mỏ khoáng sản như, bỏ quy định về Giấy chứng nhận đầu tư thay bằng Quyết định chủ trương đầu tư; cho phép nộp bản sao kèm theo bản chính để đối chứng.

Nghị định cũng đã điều chỉnh các nội dung liên quan đến trình tự, thời gian thẩm định hồ sơ cấp phép thăm dò, hồ sơ cấp phép khai thác khoáng sản theo hướng rõ ràng, minh bạch hơn, làm rõ trách nhiệm của cơ quan liên quan trong quá trình phối hợp thẩm định hồ sơ, trách nhiệm của tổ chức, cá nhân đề nghị cấp phép hoạt động khoáng sản khi chỉnh sửa, bổ sung, hoàn thiện hồ sơ....

Loại doanh nghiệp “vô trách nhiệm” với môi trường

Về lựa chọn doanh nghiệp cấp phép thăm dò khoáng sản ở khu vực không đấu giá quyền khai thác khoáng sản, để tạo điều kiện cho nhiều doanh nghiệp tham gia, tăng tính cạnh tranh

nên Nghị định mới đã điều chỉnh chỉ yêu cầu “có vốn điều lệ tối thiểu phải bằng 50% tổng dự toán của đề án thăm dò khoáng sản”.

Tuy nhiên, Nghị định đã bổ sung tiêu chí “là tổ chức, cá nhân đã và đang sử dụng công nghệ, thiết bị khai thác tiên tiến, hiện đại để thu hồi tối đa khoáng sản; chấp hành tốt trách nhiệm bảo vệ môi trường, nghĩa vụ tài chính về khoáng sản” nhằm loại bỏ các doanh nghiệp không có đủ năng lực về công nghệ, thiết bị cũng như không có trách nhiệm trong bảo vệ môi trường, sử dụng tiết kiệm khoáng sản.

Một điểm khác đáng lưu ý được Nghị định 158/2016/NĐ-CP điều chỉnh nhằm ngăn chặn tình trạng doanh nghiệp cố tình chây ì, không hoàn thiện hồ sơ gia hạn giấy phép để tiếp tục thăm dò, khai thác, kéo dài hàng năm, thậm chí vài năm, đó là quy định khi đã được tiếp nhận hồ sơ gia hạn Giấy phép thăm dò khoáng sản, Giấy phép khai thác khoáng sản mà đã hết thời hạn giấy phép thì tổ chức, cá nhân phải tạm dừng hoạt động thăm dò, khai thác cho đến khi được gia hạn hoặc trả lời không gia hạn.

Trong thời gian đó, tổ chức, cá nhân có trách nhiệm bảo vệ tài sản, thiết bị và khoáng sản chưa khai thác trong khu vực thăm dò/khai thác khoáng sản.

Ngoài ra, các quy định liên quan đến chuyển nhượng quyền thăm dò/khai thác khoáng sản; điều kiện của hộ kinh doanh khi cấp phép thăm dò, khai thác khoáng sản làm vật liệu xây dựng thông thường; nội dung đề án thăm dò, khai thác khoáng sản làm vật liệu xây dựng thông thường của hộ kinh doanh... cũng đã được điều chỉnh phù hợp với thực tiễn.

Bổ sung quy định nhưng không phát sinh thủ tục hành chính

Nghị định 158/2016/NĐ-CP đã bổ sung, giải thích 9 thuật ngữ, khái niệm chưa được hiểu đúng và thống nhất khi thực hiện Luật Khoáng sản cũng như các văn bản hướng dẫn thời gian qua; bổ sung quy định về Giám đốc điều hành mỏ để hướng dẫn thống nhất cách xác định văn bằng của Giám đốc điều hành mỏ cũng như văn bản, tài liệu khi gửi thông báo về Giám đốc điều hành mỏ cho cơ quan Nhà nước.

Để tháo gỡ khó khăn, vướng mắc trong thực tiễn, Nghị định đã quy định các văn bản cần gửi cho cơ quan cấp phép liên quan đến chứng minh vốn chủ sở hữu mà không phát sinh thủ tục hành chính.

Để hướng dẫn và có đủ cơ sở pháp lý thực hiện quy định tại Điều 5 Luật Khoáng sản, Nghị định 158/2016/NĐ-CP đã bổ sung, quy định rõ các hạng mục công trình được hỗ trợ để nâng cấp, cải tạo cho địa phương nơi có khoáng sản là, đường giao thông cấp huyện, xã bị ảnh hưởng trực tiếp do vận chuyển đất đá thải, khoáng sản đã khai thác; các công trình phúc lợi nằm trên địa bàn huyện, xã nơi có khoáng sản được khai thác (trường học, cơ sở khám chữa bệnh, nhà văn hóa, hệ thống cung cấp nước sạch; công trình xử lý môi trường).

Đồng thời, quy định việc hỗ trợ địa phương và người dân nơi có khoáng sản được khai thác phải do tổ chức, cá nhân khai thác trực tiếp thực hiện và phải thông báo nội dung, khối lượng;

kế hoạch, chương trình thực hiện các công việc, các hạng mục công trình hỗ trợ đến UBND cấp xã; thông báo công khai đến tổ dân phố/thôn/bản để người dân cử đại diện giám sát thực hiện.

Các quy định liên quan đến trách nhiệm của các cấp chính quyền địa phương; trách nhiệm của tổ chức, cá nhân khai thác khoáng sản trong việc bảo vệ khoáng sản chưa khai thác cũng đã được hướng dẫn chi tiết trong Nghị định lần này. Đồng thời, để bảo đảm tính thống nhất cho các địa phương thực hiện, Nghị định đã hướng dẫn các nội dung cơ bản của phương án bảo vệ khoáng sản chưa khai thác và giao Bộ Tài chính hướng dẫn cách lập dự toán chi ngân sách hàng năm cho công tác này.

Ngăn chặn tình trạng thất thoát tài sản quốc gia

Đặc biệt, để ngăn chặn hiệu quả tình trạng gây thất thoát tài sản quốc gia, ngăn chặn tình trạng làm sai lệch, báo cáo không trung thực kết quả thăm dò trong hoạt động thăm dò khoáng sản, Nghị định 158/2016/NĐ-CP đã bổ sung quy định nguyên tắc, căn cứ, nội dung giám sát thi công đề án thăm dò khoáng sản.

Đồng thời, lần đầu tiên Nghị định đã bổ sung mới quy định trách nhiệm của tổ chức, cá nhân khai thác khoáng sản trong việc lập sổ sách, chứng từ trong quá trình khai thác; cách thức kê khai sản lượng khoáng sản đã khai thác; trách nhiệm của tổ chức, cá nhân khai thác khoáng sản, trừ hộ kinh doanh phải lắp đặt trạm cân tại vị trí đưa khoáng sản nguyên khai ra khỏi khu vực khai thác; lắp đặt camera giám sát tại các kho chứa để lưu trữ thông tin, số liệu liên quan nhằm chống thất thoát khoáng sản, ngăn chặn tình trạng khai sai sản lượng thực tế, gây thất thu ngân sách Nhà nước.

Luật Bảo vệ môi trường năm 2014, Nghị định số 19/2015/NĐ-CP của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật Bảo vệ môi trường đã quy định trách nhiệm bảo vệ môi trường của tổ chức, cá nhân khai thác khoáng sản.

Tuy nhiên, Nghị định 158/2016/NĐ-CP đã bổ sung nhằm quy định chặt chẽ về trách nhiệm của tổ chức, cá nhân khai thác trong việc điều chỉnh phương án cải tạo, phục hồi môi trường trong khai thác khoáng sản bảo đảm khả thi, đủ kinh phí để thực hiện; việc thẩm định và nghiệm thu thực hiện Đề án đóng cửa mỏ, cải tạo, phục hồi môi trường khi kết thúc khai thác.

Gỡ hiểu sai về trữ lượng khi tính tiền cấp quyền khai thác khoáng sản

Để tránh tình trạng hiểu chưa thống nhất, hiểu sai về trữ lượng khoáng sản khi tính tiền cấp quyền khai thác khoáng sản tại nhiều địa phương thời gian qua, Nghị định đã bổ sung hướng dẫn về trữ lượng khoáng sản được phép đưa vào thiết kế khai thác đã được nêu tại Điều 52 Luật Khoáng sản. Đồng thời nêu rõ, “Trữ lượng tính tiền cấp quyền khai thác khoáng sản là trữ lượng khoáng sản được phép đưa vào thiết kế khai thác, xác định trong dự án đầu tư hoặc báo cáo kinh tế kỹ thuật và được quy định trong Giấy phép khai thác khoáng sản”.

Mặt khác, để tránh tình trạng chia cắt mỏ, Nghị định quy định, khi không huy động hết trữ lượng đã phê duyệt trong khu vực đã thăm dò thì tối thiểu phải huy động 50% trữ lượng (đối với khoáng sản rắn) và tối thiểu 35% tổng trữ lượng đã phê duyệt (đối với nước khoáng, nước nóng).

Ngoài ra, Nghị định 158/2016/NĐ-CP cũng đã bổ sung mới các quy định liên quan đến lấy ý kiến về quy hoạch khoáng sản; lấy ý kiến và trình phê duyệt khu vực cấm, tạm thời cấm hoạt động khoáng sản; về thời hạn của Giấy phép khai thác khoáng sản để giải quyết những vấn đề phát sinh trong thực tiễn công tác quản lý khoáng sản thời gian qua.

Có thể nói với việc chỉ giữ lại nội dung 7 điều của Nghị định 15/2012/NĐ-CP và bổ sung mới 26 điều, Nghị định 158/2016/NĐ-CP đã giải quyết một cách cơ bản, toàn diện và khá triệt để những tồn tại, bất cập; tháo gỡ được các khó khăn, vướng mắc của các địa phương, doanh nghiệp khi thực hiện Luật Khoáng sản cũng như Nghị định 15/2012/NĐ-CP.

Sau khi Nghị định có hiệu lực, cùng với các Thông tư hướng dẫn của Bộ Tài nguyên và Môi trường, các Bộ liên quan, sẽ tạo hành lang pháp lý hoàn chỉnh và đầy đủ hơn, góp phần tăng cường hiệu lực công tác quản lý Nhà nước về khoáng sản, chấn chỉnh và tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động khoáng sản thời gian tới.

Nguồn: baohinhphu.vn

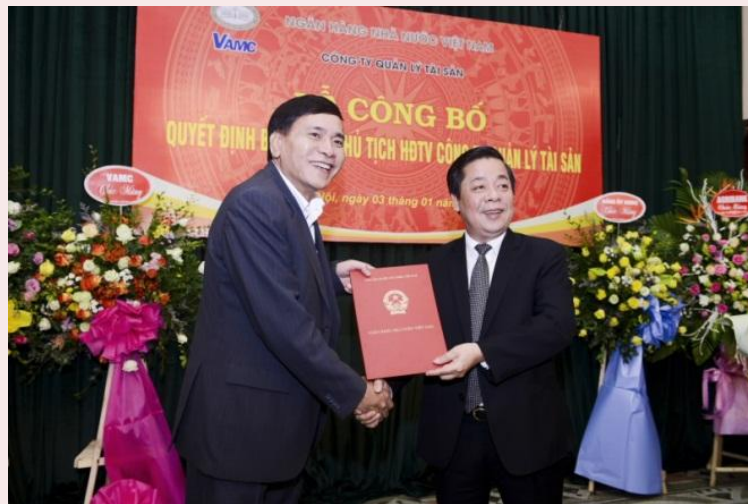
BỔ NHIỆM PHÓ TỔNG GIÁM ĐỐC BẢO HIỂM XÃ HỘI VIỆT NAM

Tại Quyết định 2558/QĐ-TTg, Thủ tướng Chính phủ điều động, bổ nhiệm đồng chí Đào Việt Ánh, Trợ lý đồng chí Vũ Văn Ninh, nguyên Ủy viên Trung ương Đảng, nguyên Phó Thủ tướng Chính phủ đến công tác tại Bảo hiểm xã hội Việt Nam để giữ chức vụ Phó Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

Nguồn: baochinhpvu.vn

THỐNG ĐỐC NGÂN HÀNG NHÀ NƯỚC BỔ NHIỆM CHỦ TỊCH VAMC

Ngày 03/01/2017, tại Trụ sở Ngân hàng Nhà nước Việt Nam đã diễn ra lễ công bố quyết định bổ nhiệm ông Nguyễn Tiến Đông - Vụ trưởng Vụ Tín dụng các ngành kinh tế, NHNN giữ chức Chủ tịch Hội đồng thành viên Công ty TNHH Một thành viên Quản lý tài sản của các tổ chức tín dụng Việt Nam (VAMC) kể từ ngày 01/01/2017.



Thời hạn giữ chức vụ của ông Nguyễn Tiến Đông là 05 năm kể từ ngày được điều động và bổ nhiệm.

Nguồn: baochinhpvu.vn