



BẢN TIN CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

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

SỐ 19 - Từ 7/10 đến 13/10/2016

TIN NỔI BẬT CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

TIN TRUNG ƯƠNG

**Cơ quan thường trực
VĂN PHÒNG BAN CHỈ ĐẠO
CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH
CỦA CHÍNH PHỦ**

**Chỉ đạo nội dung
TS. NGUYỄN TRỌNG THỪA**

**THỨ 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

bantincdchc@moha.gov.vn

Website

<http://www.moha.gov.vn>

DOANH NGHIỆP LÀ BỘ PHẬN QUAN TRỌNG TẠO RA SỰ THỊNH VƯỢNG CỦA QUỐC GIA

100 doanh nhân tiêu biểu năm 2016 đã được Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc, Chủ tịch Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam Nguyễn Thiện Nhân và Phó Chủ tịch nước Đặng Thị Ngọc Thịnh trao tặng Cúp Thánh Gióng.



Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc và Phó Chủ tịch nước Đặng Thị Ngọc Thịnh trao tặng cúp Thánh Gióng cho các doanh nhân tiêu biểu

Phát biểu của tại Lễ phát động phong trào thi đua với chủ đề “Doanh nghiệp Việt Nam hội nhập và phát triển” tối 11/10, nhân kỷ niệm Ngày doanh nhân Việt Nam 13/10, Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc, Chủ tịch Hội đồng Thi đua – Khen thưởng Trung ương nhấn mạnh: Doanh nghiệp là bộ phận quan trọng tạo ra của cải cho xã hội, tạo việc làm và sự thịnh vượng của quốc gia.

Chính phủ cam kết nuôi dưỡng, hỗ trợ doanh nghiệp

Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc cho rằng với gần 600 nghìn doanh nghiệp đang hoạt động, riêng 9 tháng đầu năm 2016, đã có thêm 91 nghìn doanh nghiệp đăng ký thành lập mới, nhiều doanh nghiệp, doanh nhân tiêu biểu mang thương hiệu Việt đến với thế giới là một tín hiệu đáng mừng, thể hiện chủ trương cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh, khuyến khích khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo, phát triển doanh nghiệp của Chính phủ đã từng bước đi vào cuộc sống, tạo được niềm tin trong kinh doanh.

Nhắc tới mục tiêu phấn đấu đến năm 2020, cả nước có trên 1 triệu doanh nghiệp, Thủ tướng cho rằng, Việt Nam cần phát triển ở trình độ cao hơn, bước lên nấc thang cao hơn trong chuỗi giá trị toàn cầu. Đó là sự phát triển chủ yếu phải dựa trên đổi mới sáng tạo, dựa trên công nghệ tiên tiến và năng suất cao.

Thủ tướng nhấn mạnh: Việt Nam đang bước vào giai đoạn mới đòi hỏi nền kinh tế phải có một bước chuyển căn bản về chất lượng, hiệu quả, sức cạnh tranh để hội nhập thành công và phát triển bền vững. Chính phủ đang quyết liệt tái cơ cấu nền kinh tế, đổi mới mô hình tăng trưởng, không thể tiếp tục tư duy, cách làm cũ, không thể chỉ phát triển dựa trên khai thác tài nguyên thiên nhiên hay lao động giá rẻ.

Chính phủ sẽ làm hết sức mình để các doanh nghiệp Việt Nam có thể lớn mạnh trên sân nhà, vươn ra thế giới và thành công.

Doanh nghiệp phải giữ vai trò nòng cốt

Theo Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc, chủ trương của Chính phủ đối với phát triển doanh nghiệp trong bối cảnh hội nhập sâu rộng hiện nay là: Nuôi dưỡng, hỗ trợ các doanh nghiệp Việt có năng lực cạnh tranh trên thương trường quốc tế; hình thành được các sản phẩm, thương hiệu Việt danh tiếng, mang tầm khu vực và thế giới; thúc đẩy các doanh nghiệp tham gia chuỗi giá trị và mạng phân phối toàn cầu.

Nhưng, để làm được điều này, các doanh nghiệp Việt Nam phải đóng vai trò nòng cốt. đòi hỏi doanh nghiệp phải bắt nhịp được những chuẩn mực của khu vực và quốc tế, đòi hỏi doanh nhân phải năng động sáng tạo, có kiến thức và dám đương đầu với hội nhập để vươn ra biển lớn, Thủ tướng nhấn mạnh.

Chính phủ mong các doanh nhân, doanh nghiệp cũng có những khát khao như vậy, nỗ lực làm giàu văn minh, phát huy tinh thần doanh nhân, tinh thần sáng tạo, trách nhiệm xã hội để xây dựng Việt Nam giàu có, thịnh vượng.

Thực hiện “3 đồng hành, 5 hỗ trợ”

Để cụ thể hóa chủ trương này của Chính phủ, Thủ tướng đề nghị các Bộ, ngành, địa phương thực hiện “3 đồng hành, 5 hỗ trợ” đối với doanh nghiệp.

Trong đó, ba đồng hành là: đồng hành đẩy mạnh cải cách hành chính, nâng cao năng lực cạnh tranh; đồng hành trong hoàn thiện thể chế pháp luật trên các lĩnh vực, đảm bảo công khai, minh bạch, giảm chi phí cho người dân, doanh nghiệp; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp; và đồng hành xây dựng và thực hiện tốt cơ chế đối thoại, tham vấn ý kiến của doanh nhân.

Tiếng nói của doanh nghiệp sẽ được Thủ tướng lắng nghe thường xuyên.

Năm hỗ trợ được Thủ tướng đề cập là: hỗ trợ khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo bằng việc sửa đổi, bổ sung các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp, đặc biệt là hỗ trợ doanh nghiệp khởi nghiệp gắn kết với hoạt động của Mạng lưới khởi nghiệp toàn cầu; Hỗ trợ nâng cao hiệu quả hoạt động, trong đó chú trọng mở rộng thị trường, đẩy mạnh áp dụng khoa học, kỹ thuật và công nghệ thông tin, nâng cao năng suất lao động; Hỗ trợ tạo môi trường thuận lợi, bảo đảm quyền kinh doanh, bình đẳng tiếp cận nguồn lực và cơ hội kinh doanh; Hỗ trợ xây dựng thương hiệu sản phẩm gắn với doanh nghiệp; Hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực.

Thủ tướng đề nghị các Bộ, ban, ngành, địa phương và Hội đồng Thi đua-Khen thưởng các cấp tiếp tục đổi mới công tác thi đua, khen thưởng, tôn vinh và nhân rộng các doanh nghiệp, doanh nhân tiêu biểu, có cách làm hay, sáng tạo, hiệu quả, có đóng góp lớn cho xã hội.

Mỗi doanh nghiệp, doanh nhân phát huy tinh thần yêu nước, tự tôn dân tộc, chung sức đồng lòng, đoàn kết, thể hiện bản lĩnh, trí tuệ, tập hợp thành sức mạnh thời đại của cộng đồng doanh nghiệp Việt Nam nỗ lực vượt qua các khó khăn, thách thức để tiếp tục khởi nghiệp và phát triển bền vững, làm giàu cho mình, vì sự lớn mạnh của cộng đồng doanh nghiệp, vì sự thịnh vượng của đất nước trong xu thế hội nhập quốc tế hiện nay.

Tại buổi lễ, phát biểu hưởng ứng phát động của Thủ tướng Chính phủ, Chủ tịch Phòng Thương mại – Công nghiệp Việt Nam Vũ Tiến Lộc khẳng định sẽ triển khai tốt các nhiệm vụ trọng tâm của phong trào thi đua yêu nước, đoàn kết, hợp tác, đổi mới, sáng tạo, tuân thủ luật pháp, liêm chính, thực hiện đầy đủ trách nhiệm xã hội, vững tiến đến mục tiêu đất nước có trên 1 triệu doanh nghiệp vào năm 2020.

Thay mặt lãnh đạo các tỉnh, thành phố hưởng ứng phong trào thi đua, Chủ tịch Ủy ban Nhân dân thành phố Hà Nội Nguyễn Đức Chung khẳng định sẽ cải thiện hơn nữa môi trường đầu tư kinh doanh theo hướng an toàn, thân thiện, hiệu quả, cải cách bộ máy hành chính theo hướng lấy người dân, doanh nghiệp làm trung tâm phục vụ, giải quyết kịp thời khó khăn của doanh nghiệp./.

Nguồn: vietnamplus.vn

HỘI THẢO GÓP Ý DỰ THẢO ĐỀ ÁN “MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ CHỨC NĂNG, NHIỆM VỤ, TỔ CHỨC BỘ MÁY VÀ CHÍNH SÁCH ĐỐI VỚI CÁN BỘ, CÔNG CHỨC XÃ, PHƯỜNG, THỊ TRẤN”

Chiều ngày 10/10/2016, tại tỉnh Ninh Bình, Bộ Nội vụ tổ chức Hội thảo góp ý dự thảo Đề án “Một số vấn đề về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy và chính sách đối với cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn”.

Đồng chí Trần Anh Tuấn, Thứ trưởng Bộ Nội vụ và đồng chí Trần Hồng Quảng, Chủ tịch HĐND tỉnh Ninh Bình chủ trì Hội thảo.



Thứ trưởng Bộ Nội vụ Trần Anh Tuấn và Chủ tịch HĐND tỉnh Ninh Bình Trần Hồng Quảng chủ trì Hội thảo

Dự Hội nghị có các đồng chí là lãnh đạo tỉnh ủy, UBND, HĐND tỉnh Ninh Bình; Lãnh đạo, đại diện lãnh đạo HĐND, UBND, đại diện các Sở Nội vụ, Sở Tư pháp, Sở Xây dựng của 30 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương khu vực phía Bắc; Lãnh đạo và chuyên viên Vụ Chính quyền địa phương, Bộ Nội vụ.

Tại Hội thảo, các đại biểu đã được nghe giới thiệu Báo cáo tóm tắt dự thảo Đề án “Một số vấn đề về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy và chính sách đối với cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn” do đồng chí Phan Văn Hùng, Vụ trưởng Vụ Chính quyền địa phương, Bộ Nội vụ trình bày. Theo đó, Đề án tập trung nghiên cứu, đánh giá thực trạng về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy và chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, ở tổ dân phố; qua đó đề xuất những quan điểm, mục tiêu, các giải pháp để hoàn thiện các quy định về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy đơn vị hành chính cấp xã đồng thời tiếp tục đổi mới cơ chế, chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, thôn, tổ dân phố.



Thứ trưởng Bộ Nội vụ Trần Anh Tuấn phát biểu tại Hội thảo

Mục tiêu của Đề án nhằm quy định rõ chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của HĐND và UBND cấp xã. Giảm số đơn vị hành chính cấp xã và thôn, tổ dân phố, giảm số người hưởng lương từ ngân sách, thực hiện việc kiêm nhiệm một số chức danh cán bộ, công chức cấp xã. Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã tinh gọn, hiệu quả, có số lượng hợp lý, có phẩm chất, trình độ, năng lực. Đổi mới cơ chế sử dụng, quản lý và giảm đội ngũ người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố, gắn với cải cách hành chính, xây dựng chính quyền điện tử ở cấp xã.

Theo Đề án, đến năm 2015 cả nước có 11.162 đơn vị hành chính cấp xã (8.978 xã, 1.581 phường, 603 thị trấn); 136.824 thôn, tổ dân phố (89.531 thôn, 47.293 tổ dân phố). Ngoài ra, cán bộ, công chức cấp xã có 256.608 người (cán bộ cấp xã: 145.112 người, công chức cấp xã: 111.496 người); người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố có 922.533 người (ở cấp xã: 229.592 người; ở thôn, tổ dân phố: 692.941 người). Nhìn chung, số lượng cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố, thời gian qua tăng lên nhiều, làm tăng gánh nặng ngân sách, chất lượng đội ngũ chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu phục vụ nhân dân trong điều kiện hiện nay.

Dự thảo Đề án đã đưa ra các giải pháp như: Về chức năng, nhiệm vụ và thẩm quyền của chính quyền cấp xã và của thôn, của tổ dân phố, thống nhất thực hiện nguyên tắc: chính quyền cấp xã chỉ giải quyết nhu cầu và phục vụ người dân theo đúng các nhiệm vụ đã được pháp luật quy định, không chuyển việc hoặc đẩy việc thuộc thẩm quyền và trách nhiệm của cấp huyện xuống cấp xã thực hiện hoặc chuyển việc thuộc thẩm quyền và trách nhiệm của cấp xã cho thôn, tổ dân phố thực hiện; xác định lại nhiệm vụ của Trưởng thôn, Tổ trưởng tổ dân phố theo hướng chỉ tổ chức thực hiện và quản lý các vấn đề mang tính tự quản của cộng đồng thôn, tổ dân phố.

Đối với việc quản lý đơn vị hành chính cấp xã và thôn, tổ dân phố: Từ nay đến năm 2025 không thực hiện việc chia, tách các đơn vị hành chính cấp xã; chỉ thành lập mới các đơn vị hành chính cấp xã khi thực sự rất cần thiết do liên quan đến an ninh, quốc phòng và theo nhu cầu phát triển đô thị. Từ nay đến năm 2020 thực hiện việc hợp nhất các đơn vị hành chính cấp xã không đạt 60% của một trong hai tiêu chuẩn về quy mô dân số và diện tích tự nhiên theo quy định tại Nghị quyết 1211/2016/UBTVQH13 ngày 25/5/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội; phấn đấu từ nay đến hết năm 2020 giảm từ 5-7% số đơn vị hành chính cấp xã.

Về chức danh cán bộ, công chức cấp xã và chức danh của người hoạt động không chuyên trách ở cơ sở: Tiếp tục thực hiện nhất thể hóa Bí thư cấp ủy đồng thời là Chủ tịch UBND; Phó Bí thư cấp ủy kiêm Chủ tịch HĐND; Chủ tịch Mặt trận Tổ quốc và người đứng đầu các tổ chức chính trị - xã hội ở cấp xã kiêm nhiệm một trong các chức danh: Phó Chủ tịch HĐND, các Trưởng ban của HĐND cấp xã; phấn đấu từ nay đến năm 2021 tiến hành tinh giản 10% số lượng cán bộ, công chức cấp xã, tinh giản 50% số lượng người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã và ở thôn, tổ dân phố...

Về đổi mới cơ chế tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, công chức và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã và ở thôn, tổ dân phố: Giao UBND cấp tỉnh tổ chức thi tuyển công chức cấp xã tập trung; xây dựng khung chương trình và bộ tài liệu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố để thực hiện thống nhất. Ngoài ra, còn có những giải pháp khác như xây dựng chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố; thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông ở cấp xã.

Thảo luận tại Hội thảo, các đại biểu đã tích cực phát biểu, đóng góp ý kiến để hoàn thiện dự thảo Đề án. Các ý kiến của đại biểu chủ yếu tập trung vào thực trạng, thực tế về chính sách đối với cán bộ, công chức cấp xã tại địa phương mình, những bất cập, hạn chế còn gặp phải trong việc phân cấp giữa các cấp chính quyền địa phương; thẩm quyền, trách nhiệm của Ủy ban nhân dân cấp xã với thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu trong việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn còn nhiều hạn chế. Các ý kiến của đại biểu tại Hội thảo đều được Ban tổ chức ghi nhận để tổng hợp, tiếp thu đầy đủ nhằm hoàn thiện dự thảo Đề án, sớm hoàn chỉnh trong thời gian sớm nhất để trình các cấp có thẩm quyền phê duyệt, thực hiện.

Tin, ảnh: Trần Hải – Cổng thông tin điện tử Bộ Nội vụ

HỘI THẢO KHOA HỌC “BỐI CẢNH VÀ KHẢ NĂNG CẢI CÁCH TIỀN LƯƠNG”

Ngày 12/10/2016, tại Hà Nội, Bộ Nội vụ đã tổ chức Hội thảo khoa học về "Bối cảnh và khả năng cải cách tiền lương" do Thứ trưởng Bộ Nội vụ Trần Anh Tuấn chủ trì.



Thứ trưởng Bộ Nội vụ Trần Anh Tuấn phát biểu tại Hội thảo

Hội thảo được tổ chức với mục đích xin ý kiến các chuyên gia, nhà khoa học, nhà quản lý có nhiều kinh nghiệm trong lĩnh vực tiền lương nhằm đánh giá các kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân hạn chế của cải cách tiền lương từ năm 2004 đến nay; mối liên hệ giữa cải cách chính sách tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang. Phân tích bối cảnh chính trị, kinh tế - xã hội của thế giới và Việt Nam, các thuận lợi, khó khăn, thách thức ảnh hưởng đến cải cách tiền lương ở nước ta để xác định vai trò và nguồn lực dành cho cải cách tiền lương trong phát triển kinh tế xã hội của đất nước giai đoạn tới.

Phát biểu tham luận tại hội thảo, nguyên Thứ trưởng Bộ Nội vụ, TS. Thang Văn Phúc cho rằng tiền lương hiện nay không phản ánh đúng giá trị sức lao động. Do đó, các giá trị xã hội của người công chức bị giảm sút, làm cho hiệu lực thực thi công vụ thấp, dễ bị tổn thương và là mảnh đất cho tình trạng quan liêu, tham nhũng có cơ hội phát triển đã trở thành vấn nạn của quá trình phát triển đất nước; thiết kế hệ thống thang bảng lương, mức lương, các loại phụ cấp theo lương... ngày càng tỏ ra bất cập, mâu thuẫn, không phản ánh vị trí việc làm của người cán bộ, công chức nhất là khi thực hiện Luật cán bộ, công chức hiện nay, thực sự là một hệ thống phức tạp, manh mún, phá vỡ tính hệ thống, tính thứ bậc, trật tự, kỷ cương của nền hành chính. Do đó, hiệu lực thực thi công vụ thấp, hệ thống tiền lương cần được thiết kế lại một cách khoa học, phù hợp và đơn giản.

Về những nội dung đề cải cách tiền lương, ông Thang Văn Phúc nhấn mạnh cần tiến hành một cuộc cải cách cơ bản về tiền lương, có cách tiếp cận hệ thống, với đổi mới tư duy nhận thức về tiền lương trong phát triển nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế. Đó là:

Cần thiết kế lại hệ thống tiền lương trên cơ sở điều chỉnh cơ bản hệ thống tiền lương hiện nay, phù hợp với yêu cầu trật tự, thứ bậc hành chính, phản ánh đúng vị trí việc làm của của cán bộ, công chức theo quy định của Luật cán bộ, công chức theo 02 hệ: Hệ chuyên môn, nghiệp vụ và hệ lãnh đạo, quản lý.

Xác định mức lương cơ bản của công chức trên cơ sở tính mức lương trung bình của xã hội.

Đối với bộ phận nhân viên hành chính áp dụng cơ chế nhân viên hợp đồng ngắn hạn hoặc dài hạn.

Khắc phục tình trạng quá nhiều phụ cấp hiện nay, gây nhiều khó khăn, không bình đẳng, mâu thuẫn, cần xem xét, tính toán lại các phụ cấp cho phù hợp.

Tách quản lý hành chính nhà nước với doanh nghiệp nhà nước và khu vực sự nghiệp dịch vụ công là phù hợp. Do đó, mức lương trong doanh nghiệp nhà nước và khu vực sự nghiệp dịch vụ công cũng tính áp dụng như lương công chức. Không áp dụng mức tiền lương không gắn với kết quả sản xuất – kinh doanh như hiện nay (lương cao vẫn hưởng khi doanh nghiệp bị thua lỗ, còn lỗ nhà nước chịu?!).

Kiên quyết thực hiện tiền tệ hóa các khoản thu nhập hợp pháp, chính đáng; đối với lãnh đạo quản lý trước mắt xe công chưa tính được ở cấp có bố trí xe phục vụ riêng và lãnh đạo chủ chốt

của nhà nước; cần quy định chặt chẽ các khoản thu nhập ngoài lương khác do hoạt động hợp pháp để hạch hiện đóng thuế thu nhập cá nhân.

Nhìn từ góc độ cải cách hành chính và phòng chống tham nhũng, ông Nguyễn Trọng Nghĩa, nguyên Vụ trưởng Vụ Pháp chế, Bộ Tài chính nhấn mạnh: Cán bộ, công chức, viên chức là chủ thể thực hiện hầu hết nội dung của cải cách hành chính đồng thời cũng là đối tượng của cải cách hành chính. Kết quả cải cách hành chính phụ thuộc rất lớn vào hoạt động của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Chính sách tiền lương thu nhập của cán bộ, công chức được xác định là một nhiệm vụ của cải cách hành chính. Trong quan hệ với phòng chống tham nhũng, tiền lương – thu nhập là mục đích làm việc trực tiếp và là mối quan tâm cụ thể của cán bộ, công chức, viên chức, nó ảnh hưởng đến hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, chất lượng – số lượng hoạt động dịch vụ. Vì vậy, tác động đến phẩm chất đạo đức của cán bộ, công chức, viên chức, chính sách tiền lương thấp sẽ khiến cán bộ, công chức, viên chức phải tìm nguồn thu nhập khác để bổ sung, tiền của tham ô tham nhũng có nguyên nhân từ đây.

Chia sẻ về kinh nghiệm của Singapore, Ông Nguyễn Trọng Nghĩa cho rằng cần phải xây dựng một chính sách lương sạch đủ cao so với các đối tượng lao động khác để cán bộ, công chức, viên chức thực hiện 4 không “không được, không thể, không muốn, không dám tham nhũng”.

GS.TS Trần Xuân Cầu, nguyên Trưởng khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học kinh tế Quốc dân thẳng thắn nhìn nhận: Chính sách tiền lương hiện nay giống như chiếc áo lâu ngày bị rách đang bục dần cần được thay thế nhanh để thay đổi diện mạo của một con người, để nhìn nhận con người một cách tích cực hơn và sẽ là vô nghĩa nếu cải cách chính sách tiền lương không gắn liền với cải cách hành chính, tinh giản biên chế, tăng cường quản lý cán bộ, công chức và viên chức,... vì lúc đó sẽ như “muối bỏ biển” .



Toàn cảnh Hội thảo

Chuyên gia kinh tế Phạm Chi Lan lại nhìn nhận nguyên nhân của những bất cập trong cải cách tiền lương ở nước ta đó là: Cải cách tiền lương cán bộ, công chức chưa được chỉ đạo và thực

hiện quyết liệt, chưa xác định cải cách tiền lương là bước đột phá nhằm chống tham nhũng và xây dựng nền công vụ hiệu lực hiệu quả. Bà nhấn mạnh, đã đến lúc cần thay đổi phương pháp tiếp cận lương cán bộ, công chức từ lương tối thiểu sang lương trung bình. Lao động của công chức là lao động trí óc, phức tạp, không giản đơn, liên quan đến hệ thống bộ máy quản lý. Công chức được coi là một nghề có giá trị, đáng được tôn trọng trong xã hội, nhất là xã hội phương Đông như Việt Nam. Vì vậy, tiền lương công chức không nằm ở đáy mà cũng không nằm ở đỉnh của bậc thang thu nhập xã hội, thông thường tiền lương và thu nhập công chức ở mức khá của xã hội căn cứ vào tính chuyên nghiệp và giá trị sức lao động hao phí của công chức. Trên thực tế, cán bộ, công chức vẫn được tuyển dụng và làm việc trong khu vực nhà nước theo chế độ biên chế suốt đời. Cần chuyển hẳn sang chế độ hợp đồng có thời hạn đối với hầu hết cán bộ, công chức, trừ những vị trí chính trị (người đứng đầu cấp bộ, đứng đầu chính quyền cấp tỉnh). Một chế độ hợp đồng công khai, minh bạch, nêu rõ yêu cầu về trình độ, kỹ năng, đạo đức công chức và mô tả công việc cùng các đãi ngộ cho từng vị trí trong bộ máy nhà nước, đi đôi với sự giám sát của nhà nước và xã hội sẽ có thể giúp thường xuyên sàng lọc, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức và giảm mạnh tình trạng tuyển dụng theo quan hệ, hối lộ.

Tin, ảnh: Hà Nguyên, Anh Cao – Cổng thông tin điện tử Bộ Nội vụ

BỘ NỘI VỤ BAN HÀNH KẾ HOẠCH TRIỂN KHAI THỰC HIỆN CHỈ THỊ 26/CT-TTG CỦA THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ VỀ TĂNG CƯỜNG KỸ LUẬT, KỸ CƯƠNG, KỸ CƯƠNG TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC CÁC CẤP

Nhằm tăng cường kỹ luật, kỹ cương hành chính trong các cơ quan hành chính nhà nước các cấp theo Chỉ thị số 26/CT-TTg ngày 05/9/2016 của Thủ tướng Chính phủ (Chỉ thị số 26/CT-TTg), ngày 30/9/2016, Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị số 26/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ yêu cầu Người đứng đầu các cơ quan, đơn vị thuộc, trực thuộc Bộ Nội vụ và các cán bộ, công chức, viên chức, người lao động thuộc Bộ Nội vụ thực hiện nghiêm một số nội dung.

Mục đích, yêu cầu

Thực hiện có hiệu quả Chỉ thị số 26/CT-TTg ngày 05/9/2016 của Thủ tướng Chính phủ về tăng cường kỹ luật, kỹ cương trong các cơ quan hành chính nhà nước các cấp. Tăng cường kỹ luật, kỹ cương hành chính trong các cơ quan, đơn vị thuộc, trực thuộc Bộ Nội vụ. Nâng cao chất lượng hoạt động, trách nhiệm và uy tín của Bộ Nội vụ, bảo đảm sự nghiêm minh trong thực thi nhiệm vụ, công vụ của Bộ Nội vụ.

Việc xây dựng và triển khai thực hiện Kế hoạch phải bám sát Chỉ thị số 26/CT-TTg về tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong các cơ quan hành chính nhà nước các cấp bảo đảm nghiêm túc, chất lượng, hiệu quả. Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của Lãnh đạo Bộ, của Người đứng đầu cơ quan, đơn vị thuộc, trực thuộc Bộ trong việc triển khai thực hiện Kế hoạch. Quán triệt sâu sắc các nội dung của Chỉ thị số 26/CT-TTg đến toàn thể các cơ quan, đơn vị thuộc, trực thuộc Bộ, đến từng cán bộ, công chức, viên chức, người lao động của Bộ Nội vụ. Đề cao vai trò, trách nhiệm của Người đứng đầu các cơ quan, đơn vị thuộc, trực thuộc Bộ trong thực thi nhiệm vụ, công vụ được phân công. Nâng cao tinh thần trách nhiệm, tính chủ động, linh hoạt, sáng tạo trong giải quyết công việc của mỗi cán bộ, công chức, viên chức, người lao động của Bộ Nội vụ.

Các nhiệm vụ cụ thể

Bộ trưởng Bộ Nội vụ yêu cầu thường xuyên quán triệt, tuyên truyền đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về các lĩnh vực, nhiệm vụ công tác của Bộ Nội vụ, trong đó chú trọng đến các yêu cầu, nội dung, giải pháp về công tác cán bộ tại Nghị quyết Trung ương 4 Khóa XI “Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay”.

Rà soát, sửa đổi, bổ sung, hoàn chỉnh Quy chế làm việc của Bộ Nội vụ theo hướng quy định rõ trách nhiệm của từng cơ quan, đơn vị và từng cá nhân trong xử lý công việc; nghiên cứu, thể chế hóa nội dung Chỉ thị số 26/CT-TT của Thủ tướng Chính phủ trong Quy chế làm việc của Bộ Nội vụ. Đồng thời, rà soát, sửa đổi, bổ sung, hoàn chỉnh Quy chế làm việc của cơ quan, đơn vị thuộc, trực thuộc Bộ Nội vụ sau khi Bộ trưởng ký Quyết định ban hành Quy chế làm việc của Bộ Nội vụ.

Tổ chức quán triệt, đôn đốc, kiểm tra đối với công chức, viên chức, người lao động việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính, văn hóa công sở và việc sử dụng có hiệu quả thời giờ làm việc.

Đánh giá đúng chất lượng, trình độ của công chức, viên chức, người lao động, làm cơ sở sắp xếp, điều chuyển, bố trí nhân sự phù hợp với vị trí việc làm; kiên quyết thực hiện tinh giản số công chức, viên chức năng lực yếu, thiếu tinh thần trách nhiệm, không hoàn thành nhiệm vụ được giao theo quy định của pháp luật.

Thực hiện đồng bộ các biện pháp đẩy mạnh cải cách hành chính, trọng tâm là cải cách thủ tục hành chính. Thực hiện cơ chế một cửa, cơ chế một cửa liên thông trong giải quyết thủ tục hành chính tại các đơn vị hành chính thuộc Bộ Nội vụ.

Chủ động xử lý công việc thuộc thẩm quyền; tăng cường trách nhiệm trong phối hợp xử lý công việc, có trách nhiệm nghiên cứu, trả lời đầy đủ các nội dung được lấy ý kiến. Khẩn trương khắc phục những tồn tại, hạn chế để tạo sự chuyển biến tích cực trong chỉ đạo, điều hành. Thực hiện nghiêm quy chế phát ngôn và cung cấp thông tin cho báo chí.

Tăng cường công tác thanh tra việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của công chức, viên chức, người lao động thuộc Bộ Nội vụ theo quy định của pháp luật, trong đó chú trọng việc

thực hiện kỷ luật, kỷ cương hành chính, văn hóa công sở, trách nhiệm và đạo đức công vụ, văn hóa giao tiếp của công chức, viên chức, người lao động khi thực hiện nhiệm vụ, công vụ.

Đối với công chức, viên chức, người lao động Bộ Nội vụ: Thường xuyên nghiêm túc chấp hành các quy định của pháp luật, các Chỉ thị của Thủ tướng Chính phủ, các quy định của Bộ Nội vụ, các Chỉ thị của Bộ trưởng Bộ Nội vụ trong thi hành nhiệm vụ, công vụ; nghiêm túc chấp hành Chỉ thị số 26/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ và các nội dung tại Kế hoạch này.

Anh Cao - Cổng thông tin điện tử Bộ Nội vụ

THỦ TỤC THÔNG QUAN: “VƯỚNG NHẤT BỘ CÔNG THƯƠNG”

Theo đánh giá của Bộ Kế hoạch và Đầu tư , những vướng mắc lớn nhất về quản lý, kiểm tra chuyên ngành hiện nay hầu như tập trung chủ yếu tại các quy định của Bộ Công Thương. Đây cũng là Bộ có số văn bản được yêu cầu sửa đổi nhiều nhất, nhưng lại ít có chuyển biến.

Trong Báo cáo mới đây gửi Chính phủ về tình hình thực hiện Nghị quyết số 19-2016/NQ-CP, Bộ Kế hoạch và Đầu tư cho biết công tác quản lý, kiểm tra chuyên ngành đối với hàng hoá nhập khẩu – một trong những nội dung trọng tâm cải cách của Nghị quyết – vẫn chưa có sự cải thiện. Việc quản lý và kiểm tra chuyên ngành quá mức cần thiết vẫn đang là trở ngại, gây khó khăn, tốn kém thời gian, chi phí và gây bức xúc trong doanh nghiệp.



Bộ Kế hoạch và Đầu tư cho rằng thủ tục dán nhãn năng lượng là vấn đề vướng mắc và gây bức xúc nhất hiện nay cho doanh nghiệp và cả cơ quan hải quan

Bộ Kế hoạch và Đầu tư nêu hàng loạt cơ quan như Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn , Bộ Y tế, Bộ Khoa học và Công nghệ, Bộ Giao thông vận tải, Bộ Thông tin và Truyền thông, Bộ Công an nhưng “những vướng mắc lớn nhất về quản lý, kiểm tra chuyên ngành hiện nay hầu như tập trung chủ yếu tại các quy định của Bộ Công thương”.

“Ba vấn đề vướng mắc nhất về quản lý , kiểm tra chuyên ngành tập trung tại các quy định của Bộ Công

thương” Bộ Kế hoạch và Đầu tư đưa ra tại Báo cáo này.

Việc kiểm tra formaldehyde và amin thơm trên các sản phẩm dệt may hiện thực hiện theo Thông tư 37/2015/TT-BCT. Việc kiểm tra này ảnh hưởng lớn đến hai ngành sản xuất, xuất khẩu lớn của Việt Nam. Thực tiễn cho thấy, chỉ có một tỷ lệ nhỏ không đáng kể lô hàng không đạt hàm lượng quy định và cũng chưa phát hiện bất cứ trường hợp nào bị ảnh hưởng về sức khoẻ do hàm lượng formaldehyde cao quá mức quy định. Tuy nhiên, 7 năm qua, doanh nghiệp phải trả chi phí hàng trăm tỉ đồng cho việc kiểm tra, và thời gian thông quan hàng hoá kéo dài. Đồng thời, qua nghiên cứu, rà soát cho thấy việc ban hành Thông tư 37/2015/TT-BCT là thiếu cơ sở pháp lý, không tuân thủ quy định của Luật Chất lượng sản phẩm hàng hoá (Khoản 2 Điều 70). Do đó, Bộ Kế hoạch và Đầu tư kiến nghị Bộ Công Thương nghiên cứu bãi bỏ Thông tư này và thay thế bằng phương thức quản lý khác hiệu lực và hiệu quả hơn.

Việc kiểm tra hiệu suất và dán nhãn năng lượng tối thiểu được điều chỉnh bởi Luật sử dụng năng lượng tiết kiệm và hiệu quả, Nghị định số 21/2011/NĐ-CP, các Quyết định số 51/2011/QĐ-TTg và số 78/2013/QĐ-TTg, và Thông tư 07/2012/TT-BCT ngày 4/4/2012 của Bộ Công Thương. Bộ KHĐT cho rằng đây là vấn đề vướng mắc và gây bức xúc nhất hiện nay cho doanh nghiệp và cả cơ quan hải quan. Báo cáo đã đánh giá những tồn tại, bất cập trong các quy định về kiểm tra hiệu suất và dán nhãn năng lượng gây phiền hà, tốn kém cho doanh nghiệp.

Thủ tục “Xác nhận khai báo hoá chất” nhập khẩu được quy định tại khoản 11 Điều 1 Nghị định 26/2011/NĐ-CP và tại Thông tư 40/2011/TT-BCT. Theo Bộ Kế hoạch và Đầu tư, việc quy định “Xác nhận khai báo hoá chất” tại Nghị định 26 và Thông tư 40 không đúng với quy định của Luật Hoá chất. Điều 43 Luật Hoá chất số 06/2007/QH12 ngày 21/11/2007 chỉ quy định doanh nghiệp phải khai báo, Bộ Công Thương quy định biểu mẫu khai báo, không có bất cứ điều, khoản nào quy định Bộ Công Thương xác nhận việc khai báo đó. Mục đích của việc khai báo hoá chất chỉ để Bộ Công Thương nắm được lượng hoá chất từng loại tồn đọng tại Việt Nam, không nhằm mục đích cấp phép nhập khẩu. Với quy định “Xác nhận khai báo hoá chất” đã biến thủ tục này thành một giấy phép (nếu doanh nghiệp không có giấy này hàng hoá không được thông quan) gây tốn kém cả về chi phí và thời gian của doanh nghiệp.

Tựu trung lại, theo Bộ Kế hoạch và Đầu tư, trong số các Bộ được giao nhiệm vụ cải cách các quy định pháp luật về quản lý chuyên ngành đối với hàng hóa xuất nhập khẩu, Bộ Công Thương là Bộ có số văn bản được nêu nhiều nhất, nhưng lại ít có sự chuyển biến. Bộ Kế hoạch và Đầu tư kiến nghị Bộ Công Thương sớm xử lý các vấn đề trên theo đúng tinh thần của Nghị quyết 19 và những chỉ đạo của Chính phủ.

Nguồn: baochinhpvu.vn

Ngay sau khi Bộ Kế hoạch và Đầu tư có báo cáo gửi Chính phủ về tình hình thực hiện Nghị quyết số 19-2016/NQ-CP, trong đó có đánh giá những vướng mắc lớn nhất về quản lý, kiểm tra

chuyên ngành hiện nay hầu như tập trung chủ yếu tại các quy định của Bộ Công Thương tại bài viết “Thủ tục thông quan: Vương nhất Bộ Công thương” trên baochinhphu.vn, ngày 12/10, Bộ trưởng Bộ Công Thương Trần Tuấn Anh đã ký Thông tư 23/2016/TT-BCT bãi bỏ quy định về mức giới hạn và việc kiểm tra hàm lượng formaldehyt và amin thơm chuyển hóa từ thuốc nhuộm azo trong sản phẩm dệt may. Bài viết được đăng trên canhtranhquocgia.vn

BỘ TRƯỞNG TRẦN TUẤN ANH CHÍNH THỨC BÃI BỎ THÔNG TƯ 37

Ngày 12/10, Bộ trưởng Bộ Công Thương Trần Tuấn Anh đã ký Thông tư 23/2016/TT-BCT bãi bỏ quy định về mức giới hạn và việc kiểm tra hàm lượng formaldehyt và amin thơm chuyển hóa từ thuốc nhuộm azo trong sản phẩm dệt may.



Theo đó, Thông tư số 37/2015/TT-BCT của Bộ trưởng Bộ Công Thương quy định về mức giới hạn và việc kiểm tra hàm lượng formaldehyt và amin thơm chuyển hóa từ thuốc nhuộm azo trong sản phẩm dệt may được bãi bỏ.

Thông tư 37 của Bộ Công Thương là một trong những văn bản được cộng đồng doanh nghiệp “phàn nàn” nhiều nhất trong những năm qua. Theo các doanh nghiệp và giới chuyên gia, quy

định tại Thông tư 37, diện sản phẩm dệt may phải kiểm tra quá nhiều, không cần thiết, thủ tục rườm rà, thời gian làm thủ tục mất từ 7-10 ngày. Với chi phí kiểm tra một mẫu là 2,5 triệu đồng, ước tính 7 năm qua, các doanh nghiệp phải trả hàng trăm tỉ đồng chi phí cho việc kiểm tra formaldehyt, thời gian thông quan hàng hóa bị kéo dài.

Trong khi đó, thực tiễn áp dụng quy định này cho thấy, chỉ có một tỷ lệ nhỏ không đáng kể lô hàng không đạt hàm lượng quy định. Theo thống kê của Hải quan sân bay Tân Sơn Nhất, từ năm 2009, mỗi năm có khoảng 8.000 lô hàng sản phẩm dệt may làm thủ tục nhập khẩu tại đơn vị này phải kiểm tra hàm lượng formaldehyt, nhưng chỉ có 6 trường hợp (0,0125%) không đáp ứng hàm lượng quy định. Hơn nữa, cũng chưa phát hiện bất cứ trường hợp nào bị ảnh hưởng về sức khỏe do hàm lượng formaldehyde cao quá mức quy định.

Ngoài ra, theo Bộ KHĐT, việc ban hành Thông tư 37/2015/TT-BCT về kiểm tra hàm lượng formaldehyt và amin thơm là thiếu cơ sở pháp lý, không tuân thủ quy định của Luật chất lượng sản phẩm hàng hoá (Khoản 2 Điều 70).

Tại các Nghị quyết 19 năm 2014, 2015 và 2016, Chính phủ đều yêu cầu Bộ Công Thương sửa đổi các Thông tư quy định về kiểm tra formaldehyt nhằm tháo gỡ khó khăn cho doanh nghiệp. Thông tư 37 được đánh giá là không phù hợp với yêu cầu của Chính phủ tại các Nghị quyết 19.

Thông tư 23 về việc bãi bỏ Thông tư 37 sẽ có hiệu lực thi hành kể từ ngày 26/11/2016.

Nguồn: canhtranhquocgia.vn

CÔNG KHAI BÁO CÁO TÀI CHÍNH NHÀ NƯỚC: MANG LẠI NHIỀU LỢI ÍCH

Bộ Tài chính đang lấy ý kiến về Dự thảo Nghị định Báo cáo tài chính nhà nước. Việc tổng hợp các thông tin tài chính trên phạm vi từng địa phương cũng như toàn quốc và công khai báo cáo tài chính nhà nước trên mạng internet đang được kỳ vọng sẽ mang lại nhiều lợi ích cho Nhà nước cũng như người dân và doanh nghiệp.

Báo cáo tài chính nhà nước được lập trên cơ sở hợp nhất báo cáo tài chính của cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, tổ chức kinh tế và các đơn vị có liên quan khác thuộc khu vực Nhà nước trên phạm vi toàn quốc và từng địa phương.

Theo Dự thảo, UBND các tỉnh, thành phố và Bộ Tài chính sẽ công khai các thông tin chủ yếu trong báo cáo tài chính nhà nước tỉnh, báo cáo tài chính nhà nước toàn quốc.



Công khai báo cáo tài chính nhà nước: Mang lại nhiều lợi ích

Các thông tin tài chính sẽ được công khai qua Cổng thông tin điện tử của tỉnh và Bộ Tài chính gồm: Tình hình tài sản nhà nước; nợ và các khoản phải trả khác của Nhà nước; nguồn

vốn của Nhà nước; tình hình thu nhập, chi phí và kết quả hoạt động tài chính Nhà nước; tình hình lưu chuyển tiền tệ từ hoạt động tài chính Nhà nước.

Bên cạnh đó, Bộ Tài chính sẽ thực hiện công khai báo cáo tài chính nhà nước qua phát hành ấn phẩm các thông tin chủ yếu trong báo cáo tài chính nhà nước.

Dự thảo Nghị định hiện đang quy định báo cáo tài chính nhà nước đầu tiên sẽ được lập theo số liệu tài chính năm 2018 và sẽ được công khai trong thời gian sớm nhất là 12 tháng (đối với tỉnh) và 18 tháng (đối với toàn quốc). Như vậy, nếu đúng theo kế hoạch, từ năm 2020, báo cáo tài chính nhà nước sẽ được công khai đến người dân.

Theo bà Đặng Thị Thủy – Phó Tổng Giám đốc Kho bạc Nhà nước việc công khai báo cáo tài chính nhà nước sẽ giúp cho các nhà lãnh đạo, các nhà quản lý, điều hành đánh giá được chính xác và toàn diện hơn thực trạng tài chính nhà nước trên phạm vi toàn quốc và từng địa phương. Từ đó, đề ra các phương hướng và giải pháp về kinh tế - tài chính hiệu quả hơn.

Đồng thời, giúp người dân và doanh nghiệp có thể tham gia vào quá trình kiểm tra, giám sát hoạt động kinh tế - tài chính nhà nước, giám sát việc Nhà nước đảm bảo thực hiện các quyền lợi, chính sách cho người dân và doanh nghiệp qua tình hình sử dụng tiền thuế trong việc chi tiêu của Nhà nước, của chính quyền địa phương...

Theo Dự thảo Nghị định, cơ chế giám sát, kiểm tra báo cáo tài chính nhà nước sẽ được thực hiện theo hướng Bộ Tài chính tiến hành kiểm tra việc lập báo cáo tài chính nhà nước toàn quốc và tại từng địa phương. Đồng thời, kiểm tra việc cung cấp thông tin để lập báo cáo tài chính nhà nước. Qua đó, đảm bảo tính công khai, minh bạch của báo cáo tài chính nhà nước.

Nguồn: tapchitaichinh.vn

BỘ TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG: KẾT QUẢ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH NỔI BẬT QUÝ III VÀ NHIỆM VỤ TRỌNG TÂM NHỮNG THÁNG CUỐI NĂM 2016

Bộ Tài nguyên và Môi trường đã tổ chức Hội nghị Sơ kết công tác 6 tháng đầu năm và triển khai nhiệm vụ 6 tháng cuối năm 2016. Trong Quý III Bộ đã thực hiện và hoàn thành 20 nhiệm vụ/hoạt động, 49 nhiệm vụ khác đang được triển khai thực hiện, bảo đảm hoàn thành theo kế hoạch.

Ngay sau khi Bộ Nội vụ công bố kết quả Chỉ số cải cách hành chính 2015 của các bộ, cơ quan ngang bộ, Bộ Tài nguyên và Môi trường đã họp, phân tích những nguyên nhân chủ quan, khách quan tác động đến chỉ số cải cách hành chính và rút ra những bài học kinh nghiệm, đưa

ra các giải pháp khắc phục những tồn tại và hạn chế để nâng cao và cải thiện chỉ số cải cách hành chính của Bộ.

Qua 3 năm triển khai thực hiện tự đánh giá kết quả thực hiện cải cách hành chính (CCHC) của các Tổng cục, Cục trực thuộc Bộ, hiện nay Bộ đang tiến hành sửa đổi, bổ sung Bộ Chỉ số cho phù hợp với tình hình thực tế nhằm đánh giá thực chất, khách quan, công bằng kết quả thực hiện CCHC của các đơn vị thuộc Bộ.

Bộ đã ban hành Quyết định số 1982/QĐ-BTNMT về việc thành lập Đoàn kiểm tra công tác CCHC năm 2016 và yêu cầu các đơn vị trực thuộc áp dụng hình thức tự kiểm tra là chính. Căn cứ nội dung hướng dẫn, các đơn vị chủ động xây dựng kế hoạch tự kiểm tra và báo cáo kết quả kiểm tra về Bộ theo thời gian quy định, đồng thời Bộ sẽ tổ chức Đoàn kiểm tra trực tiếp đối với 11 đơn vị, thời gian kiểm tra bắt đầu dự kiến vào ngày 20/9/2016.

Tháng 9/2016, Bộ đã tổ chức Hội nghị tập huấn nghiệp vụ công tác CCHC năm 2016 với những nội dung cơ bản về Kế hoạch CCHC nhà nước giai đoạn 2016 - 2020; công tác theo dõi, đánh giá thực hiện CCHC, xây dựng báo cáo CCHC; những bài học kinh nghiệm và sáng kiến, cải tiến trong công tác CCHC; một số kết quả thực hiện công tác CCHC tại Bộ trong năm 2016; ứng dụng CNTT phục vụ công tác CCHC, đồng thời đã tổ chức thành công các lớp đào tạo hướng dẫn ứng dụng phần mềm Quản lý văn bản và Hồ sơ công việc; an toàn, an ninh, bảo mật thông tin, ứng dụng chữ ký số... cho Lãnh đạo, cán bộ, công chức, viên chức và người lao động thuộc Bộ Tài nguyên và Môi trường.

Một nhiệm vụ trọng tâm nữa được Bộ tiến hành là rà soát, đánh giá các thủ tục hành chính (TTHC) trong hệ thống pháp luật về Tài nguyên và Môi trường hiện nay; tiếp tục đề xuất bãi bỏ một số TTHC không cần thiết hoặc lồng ghép, gộp một số TTHC có tính chất tương đồng; giảm thời gian, cắt bỏ một số trình tự thực hiện TTHC và đơn giản hóa hồ sơ, thành phần hồ sơ trong thực hiện TTHC. Từ ngày 01/6/2016 đến ngày 09/9/2016 Văn phòng một cửa của Bộ đã tiếp nhận 759 hồ sơ giải quyết TTHC, Bộ đã xử lý và trả kết quả 359 hồ sơ, các hồ sơ còn lại đang được tiếp tục giải quyết, bảo đảm trả kết quả đúng thời gian theo quy định.

Chỉ đạo, đôn đốc kiện toàn tổ chức bộ máy và nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý ngành Tài nguyên và Môi trường tại địa phương, đặc biệt là của Văn phòng đăng ký đất đai và Trung tâm phát triển quỹ đất. Tính đến hết tháng 8 năm 2016, đã có 49/63 Sở Tài nguyên và Môi trường đã kiện toàn tổ chức bộ máy theo Thông tư liên tịch số 50/2014/TTLT-BTNMT-BNV, 47/63 Sở Tài nguyên và Môi trường thành lập Văn phòng đăng ký đất đai, 17/63 Sở Tài nguyên và Môi trường thành lập Trung tâm phát triển quỹ đất. Bộ Tài nguyên và Môi trường thực hiện tinh giản biên chế đối với 77 viên chức, người lao động thuộc Bộ với tổng kinh phí chi trả là 5.345.604.000 đồng.

Triển khai thí điểm áp dụng chữ ký số trong việc gửi nhận văn bản điện tử qua hệ thống Thư điện tử, Quản lý văn bản và Hồ sơ công việc trong nội bộ Cục CNTT trực thuộc Bộ, tiến tới áp dụng đến tất cả các đơn vị trực thuộc Bộ.

Trong những tháng cuối năm, Bộ Tài nguyên và Môi trường tập trung giải quyết một số công tác trọng tâm như: Tổ chức triển khai thực hiện Chỉ thị số 26/CT-TTg ngày 05/9/2016 của Thủ tướng Chính phủ về tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong các cơ quan hành chính nhà nước các cấp; tiếp tục xây dựng dự án Luật Đo đạc và bản đồ; hoàn thiện, trình Chính phủ các Nghị định: quy định về xây dựng, quản lý và khai thác hệ thống thông tin đất đai; quy định về giao dịch điện tử trong lĩnh vực đất đai; xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực khí tượng thủy văn... Quyết liệt trong việc rà soát, đánh giá các TTHC trong hệ thống pháp luật về Tài nguyên và Môi trường hiện nay đề xuất bãi bỏ một số TTHC không cần thiết hoặc lồng ghép, gộp một số TTHC có tính chất tương đồng; giảm thời gian, cắt bỏ một số trình tự thực hiện TTHC và đơn giản hóa hồ sơ, thành phần hồ sơ trong thực hiện TTHC. Hoàn thiện phần mềm tiếp nhận hồ sơ và trả kết quả; Hệ thống tiếp nhận và trả lời ý kiến, kiến nghị của người dân và doanh nghiệp về các lĩnh vực Tài nguyên và Môi trường nhằm nâng cao hiệu quả cải cách thủ tục hành chính, tạo điều kiện thuận lợi cho người dân và doanh nghiệp.

Tiếp tục thẩm định, phê duyệt Đề án tinh giản biên chế 07 năm (2015-2021), Đề án tinh giản biên chế 6 tháng đầu năm 2017 của các đơn vị trực thuộc Bộ theo quy định./.

Nguồn: Báo cáo số 71/BC-BTNMT NGÀY 14/9/2016 của Bộ Tài nguyên và Môi trường

BỘ CÔNG THƯƠNG BAN HÀNH CHƯƠNG TRÌNH HÀNH ĐỘNG VỀ CÔNG TÁC CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH CỦA BỘ NĂM 2016 VÀ GIAI ĐOẠN 2016 – 2020

Để đẩy mạnh công tác cải cách hành chính, cải thiện môi trường kinh doanh, ngày 03/10/2016, Bộ Công Thương đã ban hành Chương trình hành động về công tác cải cách hành chính của Bộ năm 2016 và giai đoạn 2016-2020. Theo đó, các đơn vị thuộc Bộ sẽ triển khai 10 nhiệm vụ chủ yếu hướng tới đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính; bảo đảm công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình của các cơ quan, đơn vị; cải cách toàn diện các quy định về điều kiện kinh doanh, đẩy mạnh cung cấp dịch vụ công trực tuyến mức độ 3,4 và nâng cao trách nhiệm của từng cá nhân, đơn vị, và người đứng đầu trong việc triển khai công tác cải cách hành chính.

Nguồn: Chương trình hành động số 9322/Ctr- BCT ngày 03/10/2016 của Bộ Công thương

BỘ CÔNG THƯƠNG BAN HÀNH QUY CHẾ TIẾP NHẬN VÀ XỬ LÝ THÔNG TIN QUA ĐƯỜNG DÂY NÓNG VỀ XUẤT NHẬP KHẨU HÀNG HÓA

Ngày 30/9/2016, Bộ Công thương đã ban hành Quyết định số 3948/QĐ-BCT về việc ban hành Quy chế tiếp nhận và xử lý thông tin qua đường dây nóng về xuất nhập khẩu hàng hóa của Bộ Công thương. Từ nay, các cơ quan, tổ chức, cá nhân liên quan đến hoạt động xuất nhập khẩu hàng hóa gặp khó khăn, vướng mắc trong thủ tục hành chính về hoạt động xuất nhập khẩu hàng hóa có thể gửi phản ánh, kiến nghị qua Đường dây nóng về xuất nhập khẩu hàng hóa của Bộ Công thương vào giờ hành chính của các ngày làm việc trong tuần để được xử lý hoặc hướng dẫn, trả lời cụ thể. Việc tiếp nhận và xử lý thông tin được đảm bảo công khai, minh bạch, đúng trình tự, thủ tục, thời gian, thẩm quyền, theo thời hạn không quá 01 ngày làm việc đối với thông tin thông thường và thuộc thẩm quyền Bộ Công thương; không quá 03 ngày làm việc đối với thông tin phức tạp và thuộc thẩm quyền của các Bộ, ngành khác.

Nguồn: Quyết định số 3948/QĐ-BCT ngày 30/9/2016

HỘI THẢO GÓP Ý DỰ THẢO BỘ TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG CỦA CÁC CƠ QUAN, TỔ CHỨC HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

Ngày 13/10/2016, tại Hà Nội, Bộ Nội vụ tổ chức Hội thảo góp ý dự thảo Bộ Tiêu chí đánh giá hiệu quả hoạt động của các cơ quan, tổ chức hành chính nhà nước với sự hỗ trợ của Dự án cải cách hành chính – UNDP.

Ông Phạm Minh Hùng, Vụ trưởng Vụ Cải cách hành chính, Giám đốc Ban Quản lý Dự án cải cách hành chính – Bộ Nội vụ chủ trì Hội thảo

Tham dự Hội thảo có đại diện của UNDP Việt Nam, đại diện Lãnh đạo và chuyên viên phụ trách công tác cải cách hành chính, tổ chức bộ máy của Sở Nội vụ một số tỉnh, thành phố; đại diện Lãnh đạo và Chuyên viên các đơn vị của Bộ Nội vụ, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Tư pháp và các chuyên gia phản biện.



Vụ trưởng Vụ Cải cách hành chính, Bộ Nội vụ Phạm Minh Hùng phát biểu tại Hội thảo

Tại Hội thảo, bối cảnh của việc xây dựng Dự thảo Bộ Tiêu chí đánh giá chất lượng và hiệu quả hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước đã được trình bày và thảo luận. Theo đó, một trong những mục tiêu của cải cách hành chính giai đoạn 2011-2020 ban hành tại Nghị quyết 30c/NQ-CP là xây dựng hệ thống các cơ quan hành chính nhà nước từ Trung ương tới cơ sở thông suốt, trong sạch, vững mạnh, hiện đại, hiệu lực, hiệu quả, tăng tính dân chủ và pháp quyền trong hoạt động điều hành của Chính phủ và của các cơ quan hành chính nhà nước. Trọng tâm của mục tiêu này là nâng cao chất lượng dịch vụ hành chính và chất lượng dịch vụ công, sắp xếp lại các cơ quan, đơn vị nhằm khắc phục tình trạng chồng chéo, bỏ trống hoặc trùng lặp về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn; tiếp tục đổi mới phương thức làm việc của cơ quan hành chính nhà nước; cải cách và triển khai trên diện rộng cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các đơn vị sự nghiệp dịch vụ công; chất lượng dịch vụ công từng bước được nâng cao.

Trong những năm vừa qua, công tác cải cách hành chính nói chung, công tác cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước đã đạt được nhiều kết quả tích cực. Tuy nhiên, chất lượng hoạt động của nhiều cơ quan, tổ chức vẫn chưa đạt được kết quả như mong muốn, không có sự phân định rành mạch về chức năng, nhiệm vụ, kết quả đạt được của tổ chức theo các quy định cũng như về các nội dung phân công, phân nhiệm, kế hoạch, hoạt động. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thực thi nhiệm vụ của tổ chức chưa có động lực phấn đấu, chưa cố gắng hoàn thành nhiệm vụ được giao để góp phần xây dựng và phát triển tổ chức.

Do vậy, nghiên cứu, xây dựng và đưa vào áp dụng bộ tiêu chí để đánh giá chất lượng và hoạt động của cơ quan, tổ chức hành chính nhà nước của Việt Nam hiện nay có ý nghĩa quan trọng nhằm nâng cao chất lượng tổ chức tại các phương diện: Hoạt động, đội ngũ nguồn nhân lực, kết quả đạt được, tác động đầu ra và chất lượng dịch vụ mà tổ chức đó cung cấp. Một trong những điều kiện quan trọng để thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội là nâng cao chất lượng và hiệu quả quản lý

nhà nước. Xã hội hiện đại đòi hỏi các cơ quan nhà nước thực hiện chức năng quản lý và cung cấp các dịch vụ công một cách hiệu quả và trách nhiệm cao. Ngoài ra, một nền công vụ hiệu quả cần đảm bảo xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức được đào tạo bài bản, chuyên sâu để thực thi các quyết định chính trị. Việc đạt được các mục tiêu tùy thuộc nhiều vào chất lượng, hiệu quả hoạt động của cơ quan nhà nước và việc hình thành các cơ chế đánh giá mức độ hoàn thiện của hệ thống quản lý nhà nước, dự báo xu hướng vận hành của bộ máy là những điều kiện quan trọng để nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của cơ quan nhà nước.

Tại Hội thảo, Dự thảo Bộ Tiêu chí đánh giá được nêu lên bao gồm mục tiêu, yêu cầu, phạm vi đối tượng, hệ thống tiêu chí đánh giá, phương pháp đánh giá, mô hình đánh giá và cách thức đánh giá. Hệ thống tiêu chí đánh giá bao gồm 4 trục nội dung và 30 tiêu chí với phương pháp tự đánh giá và phương pháp điều tra xã hội học. Các chuyên gia phản biện và các đại biểu đến từ các tỉnh, thành phố đề nghị Dự thảo Bộ tiêu chí đánh giá cần nghiên cứu, bổ sung thêm nội dung các trục đánh giá cũng như các tiêu chí đánh giá; phương pháp đánh giá phải khắc phục tính chủ quan; dễ định lượng, dễ đánh giá. Công tác đánh giá cần phải khoa học, đầy đủ hiện trạng chất lượng, hiệu quả hoạt động của cơ quan, tổ chức. Các tiêu chí đánh giá khắc phục việc nhìn nhận tổ chức một cách thiên lệch, chỉ chú trọng đến một hoặc một số khía cạnh hoạt động của tổ chức. Đồng thời, các đại biểu tham dự hội thảo cũng đề nghị phải xây dựng được công cụ giúp tổ chức nhìn nhận hiện trạng của mình cả về thuận lợi, khó khăn, thời cơ và thách thức; áp dụng thống nhất công cụ và phương pháp đánh giá tại các bộ, ngành, địa phương.

Kết luận Hội thảo, ông Phạm Minh Hùng, Vụ trưởng Vụ Cải cách hành chính đã phát biểu tiếp thu các ý kiến đóng góp tại Hội thảo và đề nghị Ban soạn thảo tiếp tục nghiên cứu, bổ sung hoàn thiện Báo cáo nghiên cứu, góp phần xây dựng Đề án "Phương pháp đánh giá tổ chức" được quy định tại Phụ lục các Đề án của Quyết định số 225/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch cải cách hành chính giai đoạn 2016-2020 có hiệu quả, chất lượng.

Nguồn: Mạnh Cường – Vụ Cải cách hành chính, Bộ Nội vụ

HÀ NỘI: GIẢM ĐẦU MỐI, GIẢM BIÊN CHẾ

Thu gọn đầu mối, giảm bớt khâu trung gian, quản lý đa ngành, đa lĩnh vực và tăng dần tự chủ kinh phí, giảm chi ngân sách... Đây là hướng sắp xếp bộ máy được Sở Nội vụ tham mưu cho UBND thành phố Hà Nội thực hiện thời gian tới nhằm giảm biên chế hành chính, sự nghiệp, nhưng vẫn bảo đảm hiệu quả hoạt động.

Không tăng, chỉ giảm

Quan điểm của Sở Nội vụ và Ban Pháp chế HĐND thành phố - cơ quan tham mưu cho HĐND, UBND thành phố Hà Nội trong xây dựng dự thảo, tờ trình về lĩnh vực này thống nhất, sẽ không tăng thêm công chức, mà chỉ có giảm.



Giáo dục - Đào tạo là một trong những ngành đề nghị được áp dụng cơ chế đặc thù trong chỉ tiêu biên chế

Giám đốc Sở Nội vụ Trần Huy Sáng cho biết, số đầu mối cơ quan hành chính sắp xếp đơn giản hơn với đơn vị sự nghiệp công lập, bởi vì số đơn vị sự nghiệp công lập của thành phố hiện có tới 401 đầu mối đang được Sở tham mưu sắp xếp xuống còn 280 đơn vị (giảm 121 đầu mối). Đây là một cuộc "đại cách mạng" trong sắp xếp bộ máy ở Hà Nội. Đối với quận, huyện, thị xã, Sở cũng đã có phương án sắp xếp các đơn vị sự nghiệp và đang tham mưu cho UBND thành phố triển khai các bước. Theo phương án của Sở, tới đây thành phố xem xét, quyết định sáp nhập 3 trung tâm gồm: Trung tâm Giáo dục Thường xuyên, Trung tâm Kỹ thuật Tổng hợp - Hướng nghiệp và Trung tâm Dạy nghề thành Trung tâm Giáo dục Nghề nghiệp - Giáo dục Thường xuyên; sáp nhập Trung tâm

Văn hóa, Trung tâm Thể dục - Thể thao, Đài Phát thanh, Nhà Thiếu nhi (nếu có) vào làm một. Ngoài ra, Sở cũng tính toán phương án nhập Ban Bồi thường Giải phóng mặt bằng, Trung tâm Phát triển Quỹ đất cấp quận, huyện vào làm một; sáp nhập Trung tâm Y tế, Trung tâm Dân số - Kế hoạch hóa Gia đình; bộ phận Thanh tra xây dựng sẽ đưa về Phòng Quản lý Đô thị. Đối với quận, huyện có 2 ban quản lý dự án sẽ nhập làm một; Ban Quản lý chợ là đơn vị hoạt động có thu sẽ chuyển đổi mô hình quản lý, không có biên chế sự nghiệp.

Hiện tại, số cán bộ hợp đồng trong chỉ tiêu làm ở bộ phận thú y, bảo vệ thực vật các xã vẫn chưa có phương án cụ thể. Ban Pháp chế HĐND thành phố đề nghị Sở Nội vụ phối hợp với Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tổ chức đánh giá, tổng kết hoạt động, từ đó tham mưu với UBND, HĐND thành phố phương án sắp xếp đội ngũ cán bộ này cho phù hợp.

Đề xuất ngành đặc thù

Giám đốc Sở Giáo dục - Đào tạo Nguyễn Hữu Độ đề nghị: “Thành phố giao chỉ tiêu biên chế cho các đơn vị cho năm học sau vào tháng 7 hằng năm để các đơn vị cơ sở có kế hoạch tuyển dụng trong dịp hè, kịp thời bổ sung đội ngũ cán bộ, giáo viên cho năm học sau đó”. Ban Pháp chế HĐND thành phố đề xuất, ngoài tham mưu cho thành phố phát triển hệ thống trường công lập, Sở Giáo dục - Đào tạo cần xây dựng tiêu chí, triển khai thành lập trường ngoài công lập chất lượng. Điều này vừa đáp ứng nhu cầu học tập của học sinh lại giảm biên chế hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

Đồng quan điểm, Giám đốc Sở Nội vụ Trần Huy Sáng khẳng định thêm, cần sớm chuyển đơn vị sự nghiệp công lập thành các đơn vị tự chủ (một phần hoặc toàn phần). Đơn cử như ban quản lý chợ, trường học, bệnh viện là đơn vị hoạt động có thu, thì tự chủ về tài chính, không bố trí biên chế, giảm ngân sách...

Việc tinh giản biên chế trong các cơ quan hành chính, sự nghiệp liên quan đến con người, cần phải có lộ trình thực hiện và phải minh bạch. Trong đó, việc đánh giá năng lực cá nhân theo từng tháng sẽ khắc phục được tình trạng cào bằng trong đánh giá, xếp loại. Để thực hiện mục tiêu đến năm 2021, tỷ lệ giảm tối thiểu 10% biên chế các đơn vị hành chính, sự nghiệp, cùng với việc xây dựng đề án vị trí việc làm sát thực tiễn, mỗi cơ quan, đơn vị cần làm tốt công tác ổn định tư tưởng cán bộ, công chức, viên chức trong diện sắp xếp, dôi dư, tránh đơn thư, khiếu kiện, mất ổn định.

"Quan điểm của thành phố là tinh gọn, nhưng phải bảo đảm tính chuyên nghiệp, một người một việc xuyên suốt, giảm khâu trung gian" - Chủ tịch UBND thành phố Nguyễn Đức Chung khẳng định, đồng thời chỉ đạo việc sắp xếp bộ máy theo tinh thần Nghị quyết 39 phải theo quy trình chặt chẽ, công khai, minh bạch. Lãnh đạo thành phố sẽ trực tiếp đối thoại với cán bộ chủ chốt các sở, phòng, ban, tạo sự đồng thuận, thông suốt; cố gắng hoàn thiện cơ cấu, bộ máy, quy chế hoạt động của các đơn vị trực thuộc trong năm 2016, để vận hành hoạt động theo mô hình mới vào đầu năm 2017.

Nguồn: hanoimoi.com.vn

UBND THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH BAN HÀNH QUY ĐỊNH VỀ THƯ XIN LỖI TRONG TRƯỜNG HỢP GIẢI QUYẾT HỒ SƠ TRỄ HẠN

Ngày 30/9/2016, UBND thành phố Hồ Chí Minh đã ban hành Quyết định số 5157/QĐ-UBND quy định về Thư xin lỗi trong trường hợp giải quyết thủ tục hành chính trễ hạn trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh.

Theo đó, các cơ quan, đơn vị có trách nhiệm thực hiện Thư xin lỗi trong trường hợp giải quyết thủ tục hành chính cho cá nhân, tổ chức đến ngày hẹn trả kết quả mà chưa có kết quả giải quyết. Thư xin lỗi được thực hiện trong tất cả các trường hợp thủ tục hành chính giải quyết trễ hạn, trong Thư nêu rõ các thông tin về đối tượng nộp hồ sơ, loại hồ sơ, số giấy tiếp nhận hồ sơ và trả kết quả, lý do trễ hạn và ngày hẹn trả kết quả lần sau cho cá nhân tổ chức; theo cách thức gửi văn bản, qua tổng đài tin nhắn hoặc thông tin trực tiếp (bằng biên bản, có ký tên, đóng dấu).

Cũng theo Quy định này, Thư xin lỗi được yêu cầu bổ sung vào quy trình tiếp nhận và trả kết quả của các cơ quan, đơn vị, đồng thời bổ sung vào tiêu chí đánh giá thi đua để đánh giá công chức, viên chức hàng năm.

Nguồn: UBND thành phố Hồ Chí Minh

THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH TIẾP TỤC ĐẨY MẠNH CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH, ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ THÔNG TIN TRONG HOẠT ĐỘNG QUẢN LÝ, ĐIỀU HÀNH

Ngày 07/10/2016, Văn phòng Chính phủ đã có Thông báo ý kiến kết luận của Phó Thủ tướng Thường trực Trương Hòa Bình tại buổi làm việc với Lãnh đạo Thành phố Hồ Chí Minh về công tác cải cách hành chính. Theo đó, phát huy những lợi thế, khắc phục khó khăn, Thành phố Hồ Chí Minh cần nỗ lực triển khai những nhiệm vụ, giải pháp đẩy mạnh cải cách hành chính, phát triển kinh tế - xã hội.

Thông báo Kết luận chỉ rõ Thành phố Hồ Chí Minh cần nỗ lực triển khai những nhiệm vụ, giải pháp đẩy mạnh cải cách hành chính, phát triển kinh tế - xã hội, trong đó tập trung triển khai một số nhiệm vụ trọng tâm như sau:

- Tiếp tục triển khai Quyết định số 225/QĐ-TTg ngày 04/2/2016 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2016-2020 một cách đồng bộ, có trọng tâm, trọng điểm, phù hợp với tình hình thực tiễn của địa phương. Đề ra những giải pháp

thiết thực để thực hiện có hiệu quả Nghị quyết 19-2016/NQ-CP ngày 28/4/2016 của Chính phủ về những nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu cải thiện môi trường kinh doanh, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia hai năm 2016-2017, định hướng đến năm 2020; Nghị quyết số 35/NQ-CP ngày 16/5/2016 của Chính phủ về hỗ trợ và phát triển doanh nghiệp đến năm 2020.

- Tiếp tục đẩy mạnh việc thực hiện cơ chế một cửa, cơ chế một cửa liên thông. Đơn giản hóa và công khai thủ tục hành chính, nhất là các thủ tục hành chính liên quan trực tiếp đến người dân và doanh nghiệp (tập trung vào nhóm các thủ tục hành chính phục vụ hội nhập quốc tế, khởi nghiệp doanh nghiệp, các thủ tục hành chính trong các lĩnh vực đầu tư, xây dựng, du lịch, đất đai, hạ tầng kỹ thuật đô thị, lưu thông hàng hóa và tiêu dùng...). Gắn cải cách thủ tục hành chính với đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động của cơ quan nhà nước, phấn đấu hoàn thành các mục tiêu xây dựng Chính quyền điện tử theo Nghị quyết 36a/NQ-CP của Chính phủ.

Niêm yết thủ tục hành chính trên các lĩnh vực tại Bộ phận Tiếp nhận và trả kết quả. Thực hiện việc xin lỗi công dân đối với các trường hợp hồ sơ trễ hẹn do lỗi của cơ quan hành chính nhà nước và giải thích cụ thể đối với các trường hợp trả lại hồ sơ.

- Đẩy mạnh thực hiện trao đổi văn bản giữa các cơ quan hành chính nhà nước dưới dạng điện tử; bảo đảm sử dụng thường xuyên hệ thống thư điện tử Thành phố trong trao đổi công việc, lưu ý đến công tác bảo đảm an ninh, an toàn cho hệ thống thông tin; nâng mức độ cung cấp dịch vụ công trực tuyến ở mức độ 3 và mức độ 4; cung cấp đầy đủ thông tin trên Cổng Thông tin điện tử theo quy định.

- Đẩy mạnh cải cách công vụ, công chức. Thực hiện tinh giản biên chế theo Nghị quyết số 39-NQ/TW của Bộ Chính trị và Nghị định số 108/2014/NĐ-CP của Chính phủ. Nâng cao tinh thần trách nhiệm, kỹ năng tác nghiệp và thái độ ứng xử của cán bộ, công chức, hiệu quả, tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong thực thi công vụ. Thực hiện nghiêm quy định của Chính phủ về tuyển dụng, bổ nhiệm, quản lý, đánh giá công chức, viên chức, bảo đảm khách quan, trung thực; tạo điều kiện bình đẳng cho mọi công dân thi tuyển vào cơ quan nhà nước.

- Hoàn thiện tổ chức các cơ quan chuyên môn theo hướng tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả; đổi mới mạnh mẽ tổ chức và hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập.

- Khắc phục những nhược điểm, hạn chế trong thực hiện cải cách hành chính, nhất là về cải cách thủ tục hành chính, về tinh thần trách nhiệm, kỹ năng tác nghiệp và thái độ ứng xử của cán bộ, công chức tại các bộ phận một cửa, một cửa liên thông; xử lý kịp thời vi phạm pháp luật.

Tại thông báo kết luận, Phó Thủ tướng thường trực Trương Hòa Bình giao một số bộ, ngành Trung ương và các cơ quan có liên quan nghiên cứu, xử lý các kiến nghị, đề xuất của Thành phố Hồ Chí Minh theo quy định.

Nguồn: Thông báo Kết luận số 317/TB-VPCP ngày 07/10/2016 của Văn phòng Chính phủ thông báo ý kiến kết luận của Phó Thủ tướng Thường trực Trương Hòa Bình tại buổi làm việc với Lãnh đạo Thành phố Hồ Chí Minh về công tác cải cách hành chính

CÔNG KHAI SỐ ĐIỆN THOẠI LÃNH ĐẠO NGÀNH THUẾ CẦN THƠ

Cần Thơ vừa công khai số điện thoại cá nhân lãnh đạo Cục Thuế Thành phố và Chi Cục trưởng Chi cục thuế các quận, huyện.



Các số điện thoại này sẽ được niêm yết công khai tại các trụ sở làm việc và trên trang web của Thành phố ở địa chỉ www.cantho.gov.vn. Số điện thoại của các trưởng phòng, ban, ngành thuế cũng được công khai.

Người dân, doanh nghiệp có bức xúc cần phản ánh trong lĩnh vực thuế có thể gọi điện thoại trực tiếp đến đường dây nóng, số điện thoại di động cá nhân Cục trưởng Cục Thuế và Chi Cục trưởng Chi cục thuế ở các quận, huyện.

Cục Thuế lưu ý: Các thông tin phản ánh của người dân và doanh nghiệp cần nêu rõ, sự việc xảy ra tại thời điểm nào và ở đâu, liên quan đến tổ chức, cá nhân nào... để cơ quan thuế có cơ sở xác minh, kết luận. Cơ quan thuế sẽ phúc đáp bằng cách trả lời trực tiếp, gửi email hoặc gửi thư.

Tại khu vực Đồng bằng sông Cửu long, Cần Thơ là địa phương thứ 2 sau tỉnh Đồng Tháp công khai số điện thoại đường dây nóng, số điện thoại cá nhân lãnh đạo toàn ngành thuế. Việc công khai này nhằm tiếp nhận và giải quyết nhanh hơn bức xúc của người dân, doanh nghiệp trong lĩnh vực thuế.

Trước đó, vào giữa tháng 9, Cục Thuế TP. Hà Nội cũng đã công bố danh sách đường dây nóng, trong đó có số điện thoại của Cục trưởng Cục Thuế Thành phố và Chi Cục trưởng 30 Chi cục thuế các quận, huyện trên website của Cục và tại trụ sở cơ quan thuế.

Nguồn: www.chinhphu.vn

THỪA THIÊN – HUẾ: THÀNH PHỐ HUẾ - MẠNH TAY TRONG CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

Lãnh đạo thành phố Huế khẳng định: Sẽ kỷ luật và xem xét luân chuyển cán bộ lãnh đạo nếu để tồn đọng hồ sơ chưa giải quyết trên 10%.



Phường Tây Lộc có nhiều nỗ lực trong công tác cải cách hành chính

Quyết liệt

Sau khi UBND tỉnh Thừa Thiên – Huế công bố kết quả đánh giá, xếp loại công tác cải cách hành chính (CCHC) của các sở, ban ngành cấp tỉnh và UBND các huyện, thị xã, thành phố năm 2015, với bảng xếp hạng 6/9, không chỉ lãnh đạo TP. Huế mà người dân “khá sốc” với thông tin này, khi TP. Huế được xem là trung tâm của nhiều trung tâm, bộ phận một cửa được trang bị đầy đủ những thiết bị, phần mềm cơ bản để phục vụ công tác CCHC.

Từ đánh giá, xếp loại đó, UBND TP. Huế nhìn nhận, cần phải làm “cuộc cách mạng” để thay đổi, cải thiện vị trí CCHC, không được vị thứ đầu tiên, ít ra cũng thuộc top 3 để “đáng mặt” so với các huyện, thị xã khác.

Việc đầu tiên thực hiện là thay đổi cán bộ làm việc tại bộ phận một cửa. Trước đây, các thủ tục liên quan đến phòng ban nào, người dân trực tiếp nộp tại phòng ban đó. Bộ phận một cửa chỉ nhận những hồ sơ thủ tục liên quan đến nhà đất, chứng thực.... Tuy nhiên, hiện tất cả các phòng ban trực thuộc đều bố trí theo từng ô làm việc để tiếp nhận công văn, giấy tờ, thủ tục liên quan đến người dân tại bộ phận một cửa. Việc này được người dân đánh giá là khá thuận lợi trong giao dịch, thay vì phải mang hồ sơ hết phòng này đến phòng khác như trước đây.

Ngoài camera giám sát, lãnh đạo TP. Huế vừa có công văn phê bình các phòng, ban liên quan do không thực hiện nghiêm túc chế độ báo cáo CCHC định kỳ và không cung cấp tài liệu kiểm chứng để phục vụ công tác đánh giá chỉ số CCHC của TP. Huế. Qua đó, yêu cầu chấp hành nghiêm và kịp thời bổ sung hoàn thành các nội dung theo yêu cầu.

Một biện pháp được cho là khá cứng rắn được Bí thư Thành ủy Huế Huỳnh Cư nêu tại Hội nghị sơ kết tình hình phát triển kinh tế-xã hội 9 tháng đầu năm 2016 do UBND TP. Huế vừa tổ chức là bên cạnh kỷ luật, sẽ xem xét luân chuyển cán bộ lãnh đạo của phòng, ban nào để tồn đọng hồ sơ chưa giải quyết trong năm trên 10%.

Tìm nguyên nhân tồn đọng hồ sơ

Một trong những lý do khiến chỉ số CCHC của TP. Huế đứng gần cuối bảng xếp hạng so với các huyện, thị xã trên địa bàn, ngoài không thực hiện báo cáo và gửi tài liệu kiểm chứng CCHC cho tỉnh, là do lượng hồ sơ tồn đọng lớn.

Theo thống kê của Phòng Nội vụ TP. Huế, lý do tồn đọng hồ sơ là bởi lượng hồ sơ phải giải quyết tại bộ phận một cửa của TP. Huế gấp đôi so với 8 huyện, thị xã khác cộng lại. Tuy nhiên, ông Trần Song cho rằng, dù lượng hồ sơ lớn, song UBND TP. Huế đã “ưu ái” trang bị đầy đủ phương tiện, máy móc, kể cả con người, cũng lựa chọn tương xứng, thế nên, không vì lý do gì có thể đổ lỗi tại hồ sơ nhiều nên làm không xuể và để tồn đọng năm này qua năm khác.

Ngay tại cuộc họp liên quan đến vấn đề này diễn ra sáng 6/10, UBND TP. Huế đã thành lập tổ CCHC gồm các phòng, ban liên quan để rà soát, tìm nguyên nhân, số lượng hồ sơ tồn đọng.

Riêng về thái độ, tác phong làm việc của cán bộ bộ phận một cửa của UBND TP. Huế cũng như một số phường trên địa bàn, theo khảo sát của chúng tôi thì kết quả khá tốt. Người dân được hướng dẫn thủ tục chi tiết khi đến liên hệ giải quyết các hồ sơ, thủ tục liên quan. Tuy nhiên, vẫn còn tình trạng cán bộ chưa gần dân, tác phong chưa nhanh nhẹn, còn làm việc riêng trong giờ làm việc...

4 đơn vị không thực hiện nghiêm túc chế độ báo cáo và cung cấp tài liệu kiểm chứng CCHC đã bị UBND thành phố phê bình gồm: Văn phòng HĐND và UBND TP. Huế, Phòng Văn hóa Thông tin TP. Huế, Phòng Tài chính Kế hoạch và Phòng Kinh tế TP. Huế.

Nguồn: <http://baothuathienhue.vn>

SƠN LA: TĂNG CƯỜNG KỶ LUẬT, KỶ CƯƠNG, THỰC HIỆN CÁC BIỆN PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG TÁC CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

Nhằm triển khai có hiệu quả Chỉ thị của Thủ tướng Chính phủ về tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong cơ quan hành chính nhà nước các cấp, văn bản của Bộ Nội vụ về triển khai nhiệm vụ sau Hội nghị trực tuyến sơ kết công tác CCHC giai đoạn 2011-2015 và thông báo của Ban Thường vụ tỉnh ủy về việc tiếp tục thực hiện các giải pháp nâng cao chỉ số cải cách của tỉnh, Chủ tịch UBND tỉnh đã chỉ đạo các sở, ban, ngành, UBND các huyện, thành phố có trách nhiệm tổ chức quán triệt nội dung nêu trên đến toàn thể cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan, đồng thời xây dựng và tổ chức thực hiện nghiêm túc chương trình, kế hoạch công tác được giao; chấn chỉnh tác phong, kỷ luật hành chính, văn hóa công sở và sử dụng có

hiệu quả giờ làm việc của cán bộ, công chức viên chức; đánh giá đúng năng lực của cán bộ công chức, kiên quyết tinh giản biên chế đối với những công chức, viên chức năng lực yếu, thiếu tinh thần trách nhiệm, không hoàn thành nhiệm vụ được giao. Thực hiện đồng bộ các biện pháp đẩy mạnh cải cách hành chính, trọng tâm là cải cách thủ tục hành chính, thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông trong giải quyết thủ tục hành chính cho người dân và doanh nghiệp, tăng cường trách nhiệm của người đứng đầu, thực hiện nghiêm túc việc xử lý vi phạm trong hoạt động công vụ.

Các Sở có liên quan đến công tác cải cách hành chính như Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Nội vụ, Sở Tài nguyên và Môi trường, Sở Tư pháp... theo chức năng nhiệm vụ tiếp tục tham mưu và đề xuất cho UBND tỉnh kế hoạch, đề xuất biện pháp để thực hiện có hiệu quả việc phát triển doanh nghiệp, cải thiện, nâng cao chỉ số năng lực cạnh tranh PCI, rà soát kiện toàn, tinh giản cơ cấu tổ chức để hoạt động có hiệu quả, đổi mới công tác đánh giá cán bộ, công chức và công tác thi tuyển, xây dựng và tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật, tăng cường công tác thông tin truyền truyền về cải cách hành chính và đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin và áp dụng hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn quốc gia TCVN ISO 9001:2008 trong hoạt động quản lý nhà nước nhằm nâng cao chất lượng công tác cải cách hành chính trên địa bàn tỉnh.

Nguồn :UBND tỉnh Sơn La

TIỀN GIANG: CHỈ SỐ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH PAR INDEX NĂM 2015- KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

Triển khai nhiệm vụ sau Hội nghị trực tuyến sơ kết công tác cải cách hành chính giai đoạn 2011 - 2015 tại Công văn số 4019/BNV-CCHC ngày 26/8/2016 của Bộ Nội vụ và thực hiện Quyết định số 2558/QĐ-BNV ngày 01/8/2016 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ phê duyệt và công bố Chỉ số cải cách hành chính năm 2015 của các bộ, cơ quan ngang bộ, UBND các tỉnh, thành phố



trực thuộc Trung ương, UBND tỉnh Tiền Giang đã ban hành Công văn số 4413/UBND-NC ngày 28/9/2016 về công bố điểm Chỉ số cách hành chính năm 2015 của tỉnh, theo đó tổng điểm Chỉ số cải cách hành chính của tỉnh Tiền Giang năm 2015 đạt 85.51/100 điểm, xếp hạng 32/63 tỉnh, thành trực thuộc Trung ương

(năm 2014, Chỉ số cải cách hành chính của tỉnh Tiền Giang xếp hạng 31/63 tỉnh, thành). Với tổng số điểm bị trừ là 14.49 điểm, cụ thể: 7.75 điểm thẩm định; 6.74 điểm điều tra xã hội học.

Ngoài tiêu chí cải cách thủ tục hành chính đạt điểm tối đa (10/10 điểm) thì 7 tiêu chí chấm điểm còn lại đều bị trừ điểm (điểm thẩm định và điểm điều tra xã hội học): Công tác chỉ đạo điều hành; xây dựng và tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật tại tỉnh; cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước; xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; đổi mới cơ chế tài chính đối với cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập; hiện đại hóa hành chính; thực hiện cơ chế một cửa, cơ chế một cửa liên thông.

Trên cơ sở kết quả Chỉ số cải cách hành chính năm 2015, UBND tỉnh Tiền Giang yêu cầu thủ trưởng các sở, ban, ngành của tỉnh; Chủ tịch UBND các huyện, thành phố, thị xã tổ chức phổ biến, quán triệt cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong cơ quan, đơn vị mình về kết quả Chỉ số cải cách hành chính năm 2015 của tỉnh; đồng thời, UBND tỉnh Tiền Giang yêu cầu các Sở: Nội vụ; Tư pháp; Thông tin và Truyền thông; Khoa học và Công nghệ; Tài chính; Giáo dục và Đào tạo; Y tế đặc biệt quan tâm đến các tiêu chí liên quan và khắc phục những hạn chế, thiếu sót tại các tiêu chí bị trừ điểm nêu trên nhằm thực hiện tốt hơn trong thời gian tới./.

Nguồn: UBND tỉnh Tiền Giang

LONG AN TRIỂN KHAI GIẢI QUYẾT HỒ SƠ MỘT CỬA LIÊN THÔNG

Ông Nguyễn Văn Đước - Phó Chủ tịch UBND tỉnh Long An - cho biết từ ngày 17/10, Trung tâm phục vụ hành chính công tỉnh Long An (số 1 CMT8, P.1, TP Tân An, Long An) sẽ bắt đầu hoạt động.



Trung tâm phục vụ hành chính công tỉnh Long An

Trung tâm sẽ làm đầu mối tiếp nhận, giải quyết thủ tục hành chính theo cơ chế một cửa liên thông thuộc thẩm quyền giải quyết của sáu sở: Kế hoạch và đầu tư, Tài nguyên và môi trường, Xây dựng, Công thương, Tư pháp, Khoa học và công nghệ.

Theo ông Đước, UBND tỉnh Long An đã chỉ đạo các sở, ngành lựa chọn và biệt phái công chức, viên chức giỏi chuyên môn, có phẩm chất đạo đức và khả năng giao tiếp tốt đến làm việc tại trung tâm để thực hiện việc tiếp nhận và trả kết quả.

Khi người dân và doanh nghiệp có nhu cầu giải quyết một hoặc nhiều thủ tục hành chính thì chỉ đến một cơ quan duy nhất là Trung tâm phục vụ hành chính công để nộp và nhận kết quả, đây cũng là cơ quan duy nhất liên hệ với tổ chức, cá nhân trong suốt quá trình giải quyết thủ tục hành chính (từ khi nộp hồ sơ đến khi nhận kết quả).

Tỉnh Long An cũng triển khai phần mềm một cửa điện tử đáp ứng cung cấp dịch vụ công trực tuyến mức độ 3 và 4, nên khi thực hiện thủ tục hành chính tại trung tâm, người dân và doanh nghiệp có thể lựa chọn tự đăng ký trực tuyến trên phần mềm này, không phải chờ đợi đăng ký số thứ tự.

Đối với hồ sơ có phiếu hẹn, phần mềm tự động cập nhật và thông báo kết quả giải quyết hồ sơ hành chính đến người dân và doanh nghiệp thông qua dịch vụ gửi tin nhắn SMS, thư điện tử.

Người dân và doanh nghiệp có thể lựa chọn phương thức nhận kết quả trực tiếp tại trung tâm hoặc qua dịch vụ bưu chính.

Sau khi đi vào hoạt động, Sở Nội vụ sẽ tiếp tục tham mưu để UBND tỉnh Long An sơ kết và quyết định đưa thủ tục hành chính thuộc thẩm quyền giải quyết của các sở ngành còn lại vào thực hiện tại Trung tâm theo lộ trình phù hợp.

Nguồn: tuoitre.vn

BÀ RỊA – VŨNG TÀU: GIẢI QUYẾT HỒ SƠ TRỄ, CHÍNH QUYỀN THÀNH PHỐ VŨNG TÀU GỬI THƯ XIN LỖI

Hơn 200 thư xin lỗi của cơ quan chức năng thành phố Vũng Tàu đã được gửi đến người dân do giải quyết thủ tục hành chính (TTHC) trễ hạn đã thể hiện sự cầu thị của chính quyền địa phương, đồng thời góp phần củng cố niềm tin của người dân đối với các cơ quan hành chính Nhà nước.

Theo thống kê của Phòng Tài nguyên - Môi trường thành phố Vũng Tàu, đến ngày 15-9-2016, có 211 hồ sơ liên quan đến đất đai và các lĩnh vực hành chính khác trễ hạn đã được gửi thư xin lỗi, trong đó lãnh đạo Phòng Tài nguyên - Môi trường ký 7 thư xin lỗi, Chi nhánh Văn phòng

Đăng ký đất đai TP. Vũng Tàu ký 201 thư và 3 thư do lãnh đạo UBND phường, xã ký. Hầu hết các hộ dân nhận được thư xin lỗi đều hài lòng và thông cảm với chính quyền địa phương.

Theo ông Trần Văn Hà, Phó Chánh Văn phòng UBND thành phố Vũng Tàu, Trưởng Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả thành phố Vũng Tàu, việc xin lỗi người dân khi công việc chưa hoàn thành kịp tiến độ là xuất phát từ tinh thần

cải cách hành chính và sự chân thành, thể hiện đúng trách nhiệm phục vụ nhân dân. Tất cả các thư xin lỗi đều được chuyển bằng đường bưu điện sau khi lãnh đạo các bộ phận xem xét và trực tiếp ký để tỏ rõ lòng chân thành.

Đồng chí Nguyễn Lập, Chủ tịch UBND thành phố Vũng Tàu cho biết, thực hiện chỉ đạo của Ban Thường vụ Thành ủy thành phố Vũng Tàu, thời gian qua, để tăng cường giải quyết hồ sơ hành chính trễ hạn, UBND thành phố đã ban hành nhiều văn bản chỉ đạo rà soát, tăng cường công tác giải quyết hồ sơ thủ tục hành chính về đất đai trễ hạn; chỉ đạo Trưởng phòng Tài nguyên - Môi trường, Giám đốc Chi nhánh Văn phòng Đăng ký đất đai, Chủ tịch UBND phường, xã kiểm tra, soát xét các hồ sơ hành chính về đất đai còn tồn đọng tại đơn vị mình để có kế hoạch giải quyết kịp thời. Trường hợp vì lý do khách quan trễ hạn thì phải báo cáo Chủ tịch UBND thành phố, đồng thời phải có văn bản xin lỗi và thông báo tình trạng hồ sơ cho công dân được biết. “Với cách làm này, hy vọng tới đây, công tác giải quyết hồ sơ thủ tục hành chính sẽ trôi chảy hơn, người dân cũng sẽ hài lòng và tin tưởng hơn vào chính quyền và cơ quan chức năng của thành phố”, đồng chí Nguyễn Lập nói.

Trong 9 tháng năm 2016, Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả của Văn phòng HĐND và UBND thành phố Vũng Tàu tiếp nhận 31.821 hồ sơ, đã giải quyết 31.161 hồ sơ. Cụ thể các lĩnh vực: xây dựng 2.881 hồ sơ (giải quyết đúng hạn 2.589 hồ sơ, đạt tỷ lệ 90%, trễ hạn 10%); tư pháp tiếp nhận 16.111 hồ sơ (đúng hạn 16.078 hồ sơ, đạt tỷ lệ 99,8%, trễ hạn 0,2%); đăng ký kinh doanh 2.047 hồ sơ, đúng hạn 100%; chính sách xã hội 1.182 hồ sơ (đúng hạn 1.179 hồ sơ, đạt tỷ lệ 99,8%, trễ hạn 0,2%); đất đai 8.240 hồ sơ (đúng hạn 75,6%, trễ hạn là 24,4%).



Người dân giao dịch tại bộ phận “một cửa” của UBND thành phố Vũng Tàu

Nguồn: <http://baobariavungtau.com.vn>

KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC, HẠN CHẾ, NGUYÊN NHÂN HẠN CHẾ CỦA CẢI CÁCH TIỀN LƯƠNG TỪ NĂM 2004 ĐẾN NAY VÀ ĐỊNH HƯỚNG CẢI CÁCH TRONG THỜI GIAN TỚI

I. Chính sách tiền lương hiện hành và những kết quả đạt được

Năm 2004 và các năm tiếp theo, trên cơ sở đề xuất của Ban chỉ đạo nghiên cứu cải cách chính sách tiền lương nhà nước và đề nghị riêng lẻ của một số Bộ, ngành, Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Ban bí thư, Chính phủ và các Bộ, ngành có thẩm quyền đã ban hành các văn bản quy định và hướng dẫn thực hiện các Bảng lương, phụ cấp lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, người hưởng lương trong lực lượng vũ trang từ trung ương tới địa phương, đơn vị cơ sở.

1. Các Bảng lương

1.1. Bảng lương chức vụ đối với cán bộ lãnh đạo của Nhà nước:

Gồm 2 bảng lương, trong đó Bảng lương I: với 3 chức danh, mỗi chức danh có 1 bậc lương có hệ số cao nhất (Chủ tịch nước) là 13 và thấp nhất (Chủ tịch Quốc hội, Thủ tướng Chính phủ) là 12,5; Bảng lương II: với 10 chức danh, mỗi chức danh có hai bậc lương, hệ số mức lương thấp nhất (Chủ nhiệm VP Chủ tịch nước, VPQH) là 9,7 và cao nhất (Phó Chủ tịch nước) là 11,1.

1.2. Bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ ngành Tòa án, Kiểm sát:

Gồm 1 Bảng lương với 3 ngạch lương (A1, A2, A3) gồm 23 bậc lương, hệ số mức lương thấp nhất là 2,34 và cao nhất là 8,0.

1.3. Bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ, quân hàm của cán bộ, công chức, viên chức nhà nước, nhân viên thừa hành, phục vụ và lực lượng vũ trang hưởng lương:

- Bảng lương của cán bộ, công chức có 11 ngạch lương. Ngạch cao nhất là chuyên gia cao cấp và thấp nhất là Nhóm 3 công chức loại C, với 98 hệ số mức lương, thấp nhất là 1,35 (Kế toán viên sơ cấp), cao nhất là 10,0 (Chuyên gia cao cấp) áp dụng cho trên 56 ngạch công chức thuộc các ngành, lĩnh vực quản lý nhà nước, Đảng, mặt trận và các đoàn thể.

- Bảng lương của viên chức có 11 ngạch lương. Ngạch cao nhất là chuyên gia cao cấp và thấp nhất là Nhóm 3 viên chức loại C, với 98 hệ số mức lương phần lớn trùng với hệ số mức lương của cán bộ, công chức, chỉ khác ở nhóm C2 (công chức hệ số mức lương bậc 1 là 1,5 còn viên chức là 2,0). Hệ số mức lương thấp nhất là 1,5 (Y công), cao nhất là 10,0 (Chuyên gia cao cấp bậc 3) áp dụng cho viên chức 124 của các ngành, lĩnh vực trong các đơn vị sự nghiệp.

- Bảng lương của nhân viên thừa hành, phục vụ có 5 ngạch lương. Ngạch cao nhất là lái xe cơ quan và thấp nhất là nhân viên phục vụ, với 60 hệ số mức lương. Hệ số mức lương thấp nhất là 1,0 (Nhân viên phục vụ bậc 1), cao nhất là 4,03 (Lái xe cơ quan bậc 12) áp dụng cho tất cả nhân viên thừa hành, phục vụ trong cơ quan nhà nước và các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước.

- Các bảng lương của lực lượng vũ trang hưởng lương gồm:

+ Bảng lương cấp bậc quân hàm của sỹ quan quân đội, sỹ quan, hạ sỹ quan công an nhân dân, gồm hai bảng lương:

Bảng lương cấp bậc quân hàm cho 15 bậc quân hàm, thấp nhất là Hạ sỹ (hệ số mức lương là 3,2), cao nhất là Đại tướng (hệ số mức lương là 10,4).

Bảng nâng bậc lương quân hàm theo thâm niên cho 6 cấp hàm, thấp nhất là Thượng úy (hệ số mức lương nâng lần 1 là 5,35), cao nhất là Đại tá (hệ số mức lương nâng lần 2 là 8,6).

+ Bảng lương quân nhân chuyên nghiệp của lực lượng vũ trang hưởng lương gồm 6 ngạch lương, với 64 bậc lương. Ngược với chuyên môn, kĩ thuật của công chức, viên chức, chuyên môn, kĩ thuật cao cấp của lực lượng vũ trang lại có số bậc lương nhiều hơn sơ cấp (12 bậc/10 bậc), hệ số mức lương thấp nhất là bậc 1 nhóm 2 quân nhân chuyên nghiệp sơ cấp là 2,95 và hệ số mức lương cao nhất là bậc 12 nhóm 1 quân nhân chuyên nghiệp cao cấp là 7,7.

1.4. Bảng lương chức vụ lãnh đạo Đảng, Mặt trận và các đoàn thể trung ương:

Gồm 2 bảng lương, trong đó Bảng lương I: với 2 chức danh, mỗi chức danh có 1 bậc lương có hệ số cao nhất (Tổng Bí thư) là 13 và thấp nhất (Ủy viên Bộ chính trị, Thường trực Ban bí thư) 12,0; Bảng lương II: với 5 chức danh, mỗi chức danh có hai bậc lương, hệ số mức lương thấp nhất (Phó Chủ tịch kiêm Tổng thư kí Mặt trận tổ quốc) là 9,7 và cao nhất (Ủy viên Bộ chính trị) là 12,0.

Bảng mức lương chuẩn chức vụ lãnh đạo Hội cựu chiến binh từ TW đến cấp huyện đối với 9 chức danh và tương đương, mỗi chức danh có 1 bậc lương. Hệ số mức lương thấp nhất (PCT Hội CCB cấp huyện) là 3,0 và cao nhất (CT Hội CCB Việt Nam) là 6,56.

2. Các chế độ phụ cấp lương

Theo các văn bản quy định hiện hành, có các chế độ phụ cấp lương chính sau đây:

2.1. *Phụ cấp chức vụ:* gồm 26 mức qui định bằng hệ số so với mức lương tối thiểu. Thấp nhất là 0,15 (Ủy viên chuyên trách Ủy ban kiểm tra cấp huyện) và cao nhất là 1,5 (Bộ trưởng Bộ QP, CA).

2.2. *Phụ cấp thâm niên vượt khung:* 5% lương bậc cuối cùng của ngạch, sau đó cứ mỗi năm tăng 1%.

2.3. *Phụ cấp kiêm nhiệm lãnh đạo:* 10% lương ngạch bậc công phụ cấp thâm niên vượt khung.

2.4. *Phụ cấp khu vực, gồm 7 mức:* 0,1-0,2-0,3-0,4-0,5-0,7 và 1,0 so với mức lương tối thiểu.

2.5. *Phụ cấp đặc biệt, gồm 3 mức:* 30%-50% và 100% so với mức lương hiện hưởng cộng phụ cấp chức vụ, phụ cấp thâm niên VK (nếu có).

2.6. *Phụ cấp thu hút, gồm 4 mức:* 20%-30%-50% và 70% so với mức lương hiện hưởng cộng phụ cấp chức vụ, phụ cấp thâm niên VK (nếu có).

2.7. *Phụ cấp lưu động, gồm 3 mức:* 0,2-0,4 và 0,6 so với mức lương tối thiểu.

2.8. *Phụ cấp độc hại, nguy hiểm, gồm 4 mức:* 0,1-0,2-0,3 và 0,4 so với mức lương tối thiểu.

2.9. *Phụ cấp thâm niên nghề*: sau 60 tháng trong nghề hưởng 5% so với mức lương hiện hưởng cộng phụ cấp chức vụ, phụ cấp thâm niên VK (nếu có), sau đó cứ mỗi năm tăng 1%.

2.10. *Phụ cấp ưu đãi, gồm 10 mức*: 5%-10%-15%-20%-25%-30%-35%-40%-45% và 50% so với mức lương hiện hưởng cộng phụ cấp chức vụ, phụ cấp thâm niên VK (nếu có).

2.11. *Phụ cấp trách nhiệm nghề, gồm 5 mức*: 10%-15%-20%-25% và 30% so với mức lương hiện hưởng cộng phụ cấp chức vụ, phụ cấp thâm niên VK (nếu có).

2.12. *Phụ cấp trách nhiệm công việc, gồm 4 mức*: 0,1-0,2-0,3 và 0,5 so với mức lương tối thiểu.

2.13. *Phụ cấp quốc phòng, an ninh, gồm 2 mức*: 30% và 50% so với mức lương hiện hưởng cộng phụ cấp chức vụ, phụ cấp thâm niên VK (nếu có).

2.14. *Phụ cấp quân hàm Hạ sỹ quan, chiến sỹ nghĩa vụ, gồm 5 mức*: 0,4-0,45-0,5-0,6 và 0,7 so với mức lương tối thiểu.

2.15. *Phụ cấp công vụ, bằng 25% mức lương hiện hưởng cộng phụ cấp chức vụ, phụ cấp thâm niên VK (nếu có).*

Ngoài ra còn một số chế độ phụ cấp khác, như phụ cấp ca trực, ca mổ, phòng dịch; phụ cấp buổi biểu diễn, trợ cấp đối với một số đối tượng ở cấp xã; ... và một số chế độ phụ cấp, chế độ trả lương theo quy định của Bộ luật Lao động chưa được thống kê.

2.16. *Đối với lực lượng vũ trang, ngoài các khoản phụ cấp áp dụng chung như cán bộ, công chức, viên chức nhà nước, trong quá trình thực hiện, còn đề nghị Chính phủ bổ sung nhiều khoản phụ cấp đặc thù khác, như:*

+ Đối với quân đội: Phụ cấp của bộ đội Phòng không-Không quân: từ 15% đến 100% và 0,2 đến 1,4 lần lương tối thiểu cho 1 giờ bay hoặc chuyên bay; Hải quân, Cảnh sát biển: từ 10% đến 40%; Biên phòng, Pháo binh, Tăng-Thiết giáp, Công binh, Bảo vệ Lăng, Nghi lễ, Vũ khí, đạn: từ 10% đến 20%; Đặc công từ 15% đến 30%; Hóa học: từ 15% đến 25%; Thông tin: 10%; Hậu cần quân sự: từ 10% đến 15%. Các mức phụ cấp trên đều tính trên lương cấp bậc quân hàm cộng phụ cấp chức vụ (nếu có).

+ Đối với công an: Phụ cấp đối với cán bộ, chiến sỹ quản lý trại giam, trại tạm giam, cơ sở giáo dục, trường giáo dưỡng và nhà tạm giữ; Điều tra viên; Phòng chống tội phạm về ma túy; Trinh sát các loại; Phòng chống khủng bố; Cảnh sát đặc nhiệm, Cảnh sát cơ động, Cảnh sát bảo vệ và hỗ trợ tư pháp; Cảnh sát 113 và Cảnh sát trật tự; Kỹ thuật hình sự; Cảnh sát phòng cháy, chữa cháy; Cảnh sát khu vực, Công an phụ trách xã về an ninh trật tự, Công an làm công tác vận động phong trào “Toàn dân bảo vệ an ninh tổ quốc”; Huấn luyện, sử dụng chó nghiệp vụ; Làm việc tại các kho vũ khí; Cán bộ Tham mưu chiến đấu. Mức phụ cấp bằng 10%, 15%, 20% và 25% mức lương cấp bậc hàm cộng phụ cấp chức vụ (nếu có). Ngoài ra quân đội vẫn giữ chế độ ăn định lượng trong một số quân, binh chủng và công an có chế độ “thường nóng” trong một số vụ, việc.

3. Số lượng các đối tượng áp dụng chính sách, chế độ tiền lương hiện hành

Tính đến hết năm 2015, số lượng đối tượng áp dụng chế độ tiền lương theo quy định hiện hành (không tính lực lượng vũ trang) khoảng 2,727 triệu người, trong đó:

- Những người làm việc trong cơ quan hành chính quản lý nhà nước từ cấp huyện trở lên: khoảng 310,1 ngàn người;
- Những người làm việc trong cơ quan Đảng, Mặt trận và các đoàn thể chính trị xã hội từ cấp huyện trở lên: khoảng 86,4 ngàn người;
- Những người làm việc trong cơ quan, đơn vị sự nghiệp công lập: khoảng 2,074 triệu người;
- Cán bộ, công chức cấp xã: khoảng 256,6 ngàn người.
- Đại biểu Hội đồng nhân dân cấp tỉnh, huyện, xã hưởng phụ cấp hằng tháng là 302,648 ngàn người, trong đó có rất nhiều đối tượng là cán bộ, công chức, viên chức, người hưởng lương trong lực lượng vũ trang đương chức là đại biểu HĐND ở các cấp.

Ngoài ra, theo báo cáo chính thức có khoảng 923 ngàn người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, cấp thôn, tổ dân phố. Trên thực tế số lượng đối tượng này có thể cao hơn rất nhiều mà không thể kiểm soát được. Kinh phí từ ngân sách nhà nước trợ cấp cho các đối tượng này năm 2015 khoảng 5 ngàn tỷ đồng, chưa kể các địa phương có điều kiện kinh tế tăng thêm mức trợ cấp cho các đối tượng nhưng về bản chất vẫn là cân đối từ ngân sách nhà nước.

Tiền lương bình quân năm 2015 của một số đối tượng (số liệu này đề nghị Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính kiểm tra và xác định lại cho chuẩn xác hơn):

- + Cán bộ, công chức: khoảng 8,1 triệu đồng/tháng;
- + Cán bộ, công chức cấp xã: khoảng 5,7 triệu đồng/tháng;
- + Viên chức công lập: khoảng 6,23 triệu đồng/tháng;
- + Phụ cấp bình quân của đại biểu HĐND cấp tỉnh, huyện, xã: khoảng 440 ngàn đồng/tháng.

Tiền lương bình quân của các đối tượng và phụ cấp bình quân của đại biểu dân cử nêu trên không tính các chế độ bổ sung thêm ngoài lương được qui định chính thức của nhiều cơ quan đơn vị, như: tiền ăn trưa, Lễ, Tết; tiền bồi dưỡng tham gia họp, hội nghị, tổng kết, đóng góp xây dựng văn bản;... và nhiều khoản chi thêm tự qui định ở một số cơ quan, đơn vị mà các cơ quan có thẩm quyền không thể quản lý và kiểm soát được. Còn thu nhập không tên của từng cá nhân, bộ phận theo chức vụ, vị trí công việc, chức trách được giao hoặc thu nhập khác là còn số vô cùng.

4. Những kết quả đạt được của chế độ tiền lương hiện hành

Mặc dù còn rất nhiều các hạn chế, bất cập nhưng chính sách tiền lương qui định từ năm 2004 đến nay trên cơ sở nền tảng của năm 1993 thực sự là một cuộc cách mạng với những kết quả đạt được rất cơ bản:

- Mở đầu cho chuyển đổi chính sách tiền lương và các chính sách có liên quan sang cơ chế thị trường.
- Cơ bản tính đúng, tính đủ tiền lương, xóa bỏ bao cấp, đặc biệt đối với lao động trong khu vực sản xuất, kinh doanh.

- Giảm khá lớn tính bình quân, cào bằng trong chính sách và phân phối tiền lương.
- Giao nhiều quyền chủ động về tiền lương cho doanh nghiệp nhà nước và các đơn vị sự nghiệp có thu; giảm bớt mức độ can thiệp trực tiếp, cụ thể của nhà nước đối với khu vực này.
- Có nhiều biện pháp tương đối đồng bộ, chủ động thực hiện đề án chính sách tiền lương khi được quyết định, thông qua.
 - Bảo đảm được cơ bản đời sống và có phần cải thiện theo mức sống ngày càng tăng lên của đại đa số người hưởng lương.

Nhìn tổng quát, chính sách tiền lương hiện hành khắc phục được rất nhiều các hạn chế, bất cập của chế độ tiền lương thời kì bao cấp trước năm 1993, bước đầu tiếp cận với tiền lương theo kinh tế thị trường và trở thành nguồn thu nhập cơ bản của phần lớn người hưởng lương trong khu vực Nhà nước.

II. Các bất cập hạn chế của chính sách chế độ lương hiện hành

Nếu xét về mức độ thay đổi về nội dung qui định của chính sách thì, năm 1993 mới thực sự là một cuộc cải cách cơ bản chính sách tiền lương nhưng các qui định chỉ mang tính tạm thời. Tương chừng chế độ tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang hưởng lương năm 1993 đã hoàn thành sứ mệnh lịch sử của nó, nhưng thực tế không phải như vậy. Xem xét nội dung chính sách tiền lương qui định từ năm 2004 đến nay cho thấy, chính sách tiền lương hiện hành chỉ là quá trình kéo dài lộ trình thực hiện Đề án tiền lương năm 1993 với việc điều chỉnh nâng mức lương tối thiểu do áp lực của giá cả; mở rộng quan hệ tiền lương trung bình, tối đa so với lương tối thiểu; bỏ bớt một số bậc lương; sửa đổi, bổ sung và mở rộng thêm đối tượng áp dụng các chế độ phụ cấp lương và một số bổ sung, sửa đổi các nội dung nhỏ, lẻ khác. So với chế độ tiền lương năm 1993, không có thay đổi gì lớn. Chính vì vậy, sau nhiều năm thực hiện, chế độ tiền lương hiện hành đang tích tụ nhiều các hạn chế, bất cập.

1. Các bất cập, hạn chế chung

Nghiên cứu, phân tích, đánh giá tổng quát chính sách tiền lương hiện hành cho thấy khá nhiều bất cập, hạn chế lớn:

+ Tốc độ điều chỉnh bù trượt giá, bảo đảm tiền lương thực tế tăng chậm dần, không đạt mục tiêu đặt ra từ nhiều năm là mức lương tối thiểu phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ.

+ Tiền lương hầu như không có tác động nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và người hưởng lương từ ngân sách; không gắn bao nhiêu với cải cách hành chính. Trong nhiều năm, hằng năm ngân sách nhà nước bố trí hàng chục ngàn tỉ đồng để thực hiện cải cách tiền lương mà chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang hưởng lương không được nâng cao, thậm chí giảm sút; bộ máy vẫn trì trệ, phiền hà, gây lãng phí lớn cho ngân sách nhà nước.

+ Tiền lương và các chế độ đãi ngộ quá thấp đối với khoảng 30% đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đang ngày đêm làm việc tận tâm, có trách nhiệm, chất lượng và hiệu quả, nhưng lại quá cao với

gần 50% số cán bộ, công chức, viên chức không đủ trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, tinh thần, thái độ, trách nhiệm theo yêu cầu của chức vụ, công việc.

+ Tiền lương thực hiện (thực nhận) ngày càng bình quân, chắp vá, phá vỡ quan hệ tiền lương chung.

+ Càng xã hội hóa quỹ tiền lương chi từ ngân sách càng tăng, đóng góp của người thụ hưởng thêm nặng mà không mấy hiệu quả mà cơ quan có thẩm quyền không thể kiểm soát được.

+ Thu nhập ngoài tiền lương ở nhiều ngành, nghề, cơ quan, tổ chức, đơn vị, chức vụ, vị trí công tác, ngày một tăng cao, phức tạp, đa dạng. Thu nhập từ nhà, đất được mua, cấp theo giá thấp ngày càng tăng; nhiều hình thức bao cấp trả hình phát triển. Một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức trở nên giàu có, không biết và không quan tâm nhiều đến tiền lương của mình.

+ Chênh lệch thu nhập giữa nội bộ người hưởng lương là cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang hưởng lương ngày càng lớn và vượt khỏi tầm kiểm soát của nhà nước. Còn so với người nghèo, hộ nghèo càng thấy sự bất công.

+ Đối với người lao động trong doanh nghiệp, biết rõ tiền lương hàng tháng của mình bằng bao nhiêu để phấn đấu nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề, kỹ năng lao động và tăng tiền lương, trong khi cán bộ, công chức, viên chức tại chức, lực lượng vũ trang hưởng lương chỉ biết bậc lương, các khoản phụ cấp được hưởng mà không biết cụ thể tiền lương của mình bằng bao nhiêu.

2. Các nhược điểm và bất cập cụ thể của chế độ tiền lương cán bộ, công chức, viên chức

2.1. Về mức lương tối thiểu

- Chỉ bảo đảm bù trượt giá là chính, mức điều chỉnh tăng chủ yếu bảo đảm tiền lương trở thành nguồn thu nhập chính của phần lớn cán bộ, công chức, viên chức và người hưởng lương đủ sống, góp phần cải thiện đời sống theo tăng trưởng kinh tế, nhưng chưa phù hợp với giá trị sức lao động, không đạt mục tiêu đặt ra, mức tăng lương thực tế ngày một giảm dần và chưa phù hợp với mức tăng trưởng kinh tế.

Mức lương tối thiểu năm 1993 là 120 ngàn đồng/tháng, năm 2015 là 1,15 triệu đồng/tháng, tăng 9,58 lần. Trong khi chỉ số giá cả hàng hóa tiêu dùng từ năm 1993 đến 2015 tăng 5,434 lần, nếu tính riêng chỉ số giá lương thực, thực phẩm tăng khoảng 6,413 lần. Như vậy tốc độ điều chỉnh tăng mức lương tối thiểu vẫn cao hơn mức tăng chỉ số giá cả sinh hoạt từ 3,167 đến 4,146 lần. Đây là sự cố gắng rất lớn của Nhà nước, tuy nhiên vẫn không đạt mục tiêu đặt ra và mức lương tối thiểu thấp hơn giá trị sức lao động. Mức điều chỉnh tăng tiền lương thực tế bình quân hàng năm từ 2004 đến 2015 chỉ bằng khoảng 1/3 mức điều chỉnh bình quân hàng năm từ 1993 đến 2003, trong khi tổng quỹ tiền lương và trợ cấp tăng thêm bình quân gần 2 lần/năm.

- Cùng một khái niệm tiền lương tối thiểu chung của cả nước nhưng tiền lương tối thiểu trong thực tế qui định (mức lương tối thiểu cộng phụ cấp khu vực, phụ cấp đặc biệt, phụ cấp thu hút) hết sức mâu thuẫn, vô lý: khu vực chi từ ngân sách, tiền lương tối thiểu ở thành phố, khu đô thị là thấp nhất, trong khi khu vực sản xuất, kinh doanh “sàn” mức lương tối thiểu vùng củathành phố, khu đô thị lại cao nhất, trong khi mức chuẩn trợ cấp ưu đãi người có công ở mọi địa bàn, khu vực lại như nhau.

- Quan hệ giữa mức lương tối thiểu của khu vực chi từ ngân sách với "sàn" mức lương tối thiểu vùng là gì; cơ cấu lương tối thiểu bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu ra sao không có cơ quan nào công bố, giải thích. Xác định mức lương tối thiểu cho ai, làm việc gì, ở đâu ở cả hai khu vực (ngân sách và sản xuất, kinh doanh) đều rất mù mờ, cơ quan chịu trách nhiệm tính toán, xác định, ban hành thì giải thích không rõ ràng, không phù hợp với thực tế, làm theo phương thức “bốc thuốc, liệu cơm gắp mắm” theo khả năng ngân sách nên thiếu tính thuyết phục. Năm 2015, mức lương tối thiểu của cán bộ, công chức, viên chức là 1,15 triệu đồng, trong khi "sàn" mức lương tối thiểu vùng của doanh nghiệp từ 2,42 triệu đồng đến 3,5 triệu đồng /tháng mà cơ quan Tổng liên đoàn lao động VN vẫn cho rằng mức lương đó vẫn không đủ sống. Vậy tại sao nhiều năm nay phần đông cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang hưởng lương vẫn sống và làm việc bình thường. Rõ ràng cơ sở lý luận và thực tiễn về mức lương tối thiểu trong cả hai khu vực quá bất nhất, mâu thuẫn, ngất ngưỡng.

- Trong khu vực chi từ ngân sách, chi chế độ BHXH, trợ cấp người có công, mức lương cơ sở là gì, từ lý thuyết nào hình thành khái niệm này, quan hệ với tên gọi mức lương, tiền lương tối thiểu trong Bộ luật Lao động ra sao.- Mức lương tối thiểu (mức lương cơ sở) của cán bộ, công chức, viên chức gánh quá nhiều chức năng, trở thành mức lương tối thiểu xã hội để điều chỉnh mọi chính sách có liên quan đến chi từ ngân sách.

2.2. Về quan hệ mức lương tối thiểu-trung bình-tối đa

- Vừa hình thức lại rất bình quân trên thực tế.

Theo thông lệ của nhiều nước trên thế giới, mức lương tối thiểu chung (mức lương tối thiểu quốc gia) là lưới an toàn xã hội, là tiêu chí để xác định việc làm bền vững, chống bóc lột, đói nghèo, làm chuẩn để xác định mức trợ cấp ưu đãi, điều chỉnh tiền lương người nghỉ hưu, chuẩn nghèo, trợ cấp xã hội và một số chính sách khác, trong khi của Việt Nam lại áp dụng cho tiền lương của khu vực chi từ ngân sách, sử dụng để so sánh với quan hệ tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức tại chức là không cùng mặt bằng so sánh, không phù hợp, quá lỗi thời, tạo thành rào cản trong việc qui định, điều chỉnh tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức tại chức, người hưởng lương trong lực lượng vũ trang. Cho đến hiện nay, trong thực tế quan hệ tiền lương giữa các khu vực hành chính-sự nghiệp-lực lượng vũ trang-doanh nghiệp nhà nước không thật, vừa bình quân lại vừa chênh lệch, không còn như mục tiêu, yêu cầu đặt ra ban đầu của Đề án cải cách chính sách tiền lương.

- Quan hệ tiền lương đã, đang và ngày càng bị phá vỡ bởi việc bổ sung, sửa đổi tiền lương (chủ yếu là các chế độ phụ cấp) cho các ngành, lĩnh vực. Nếu tính cả tiền lương của người đại diện phần vốn sở hữu và người lao động trong doanh nghiệp cổ phần của Nhà nước thì mối quan hệ tiền lương và tổng thu nhập từ tiền lương thật sự quá bất công.

2.3. Về hệ thống thang lương, bảng lương

2.3.1. Bảng lương chức danh lãnh đạo Đảng, Nhà nước, Mặt trận và các đoàn thể:

- Cùng là các chức danh bầu cử, hoặc bổ nhiệm theo nhiệm kỳ nhưng có chức danh 1 bậc lương (Chủ tịch nước, Thường trực Ban bí thư,..), có chức danh 2 bậc lương (Phó CT nước, Ủy viên Bộ chính trị,

Phó thủ tướng, Bộ trưởng, thủ trưởng cơ quan ngang Bộ,...), sau đó cùng hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung.- Khoảng cách chênh lệch tiền lương giữa các chức danh không đáng kể do quan hệ tiền lương giữa mức lương tối thiểu là mức lương tối đa quá hẹp, không phù hợp và không cùng mặt bằng (mức lương tối thiểu chung hay mức lương cơ sở là mức lương tối thiểu của lao động xã hội, không phải của cán bộ, công chức).

- Ở các chức danh có 2 bậc lương, chênh lệch tiền lương giữa chức danh và bậc lương đều bằng nhau (0,6) chung.

2.3.2. Bảng lương, hệ số mức lương chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ, công chức Đảng, Nhà nước, Mặt trận và các đoàn thể:

- Gồm 7 nhóm công chức chuyên môn, nghiệp vụ với 11 ngạch lương, 98 hệ số mức lương nhưng khoảng cách chênh lệch giữa bậc 1 của ngạch thấp nhất (1,35) đến bậc 3 của ngạch cao nhất (10,0- Chuyên gia cao cấp) chỉ có 8,65 lần lương tối thiểu (10,0-1,35) nên chênh lệch tiền lương giữa các nhóm công chức thì tương đối lớn (41%-88%), giữa các ngạch lương thì nhỏ hơn (11%-31%). Còn khoảng cách giữa các bậc lương thì quá nhỏ, không đáng kể hoặc trùng nhau.

- Hệ số mức lương được xác định trên cơ sở trình độ, chất lượng, yêu cầu công việc hoặc chức vụ đòi hỏi nhưng trên thực tế việc xếp, hưởng lương phần lớn vẫn nặng theo bằng cấp. Bất nhất này dẫn đến chất lượng thấp của đội ngũ cán bộ, công chức.

- Việc quy định mức lương bằng hệ số và tiền lương chức vụ bằng hệ số lương theo chuyên môn, nghiệp vụ cộng phụ cấp chức vụ của phần lớn các chức vụ lãnh đạo, chỉ là qui định tạm thời, một biện pháp tình thế, bắt buộc dĩ đã kéo dài 23 năm qua làm cho phần lớn người hưởng lương không biết được tiền lương của mình thực sự bằng bao nhiêu thì tiền lương không còn là đòn bẩy kích thích, khuyến khích người lao động, và lạm dụng việc không rõ ràng này nhiều sách báo, tài liệu, phát biểu kêu ca, phản ứng tiền lương một cách thiếu chính xác, tạo cảm nhận xấu trong dư luận xã hội và đó cũng là yếu tố gây khó khăn cho công tác quản lý.

- Bất nhất về cơ sở lý luận xác định mức lương chức vụ. Bộ trưởng và tương đương trở lên (Bí thư, Chủ tịch HĐND, UBND thành phố Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh); cán bộ xã chưa qua đào tạo; lương viên chức quản lý doanh nghiệp nhà nước, thì qui định hệ số mức lương chức vụ. Các chức vụ còn lại (kể cả Bộ trưởng Bộ Quốc phòng, Bộ trưởng Bộ Công an, Bí thư tỉnh ủy) thì qui định và xếp lương ngạch, bậc, quân hàm theo chuyên môn, nghiệp vụ cộng phụ cấp chức vụ.

- Chức danh, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ, công chức không gắn với ngành, nghề, lĩnh vực quản lý, chuyên môn, nghiệp vụ của công việc, chức vụ đảm nhận. Nâng ngạch cũng chủ yếu để nâng lương và trên thực tế sau khi được nâng ngạch, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và công việc vẫn như cũ bởi vì nội dung thi nâng ngạch cơ bản không gắn với chuyên môn, nghiệp vụ của công việc, chức vụ đảm nhận. Mặc dù trình độ và phương thức quản lý nhà nước sau 23 năm đã được thay đổi, nâng cao nhưng chức danh, tiêu chuẩn viên chức cơ bản vẫn chẳng có gì thay đổi, phát sinh quá nhiều hạn chế, vô lý mà ít được quan tâm, đầu tư nghiên cứu, chỉnh lý, sửa đổi cho phù hợp

thực tế đòi hỏi; đào tạo, bồi dưỡng thi nâng ngạch cán bộ, công chức cơ bản không gắn với nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ theo công việc, chức vụ đảm nhận, rất hình thức, tiêu cực lại gây lãng phí lớn cho ngân sách nhà nước và đơn vị.

- Chế độ nâng ngạch, nâng bậc, xếp lương bình quân, cào bằng, không tuân thủ các nguyên tắc cơ bản của tiền lương, không gắn với trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ của công việc, chức vụ đòi hỏi, phần lớn là “già cả lên lão làng”. Rất nhiều cán bộ được chuyển xếp lương lên ngạch, bậc cao thông qua chế độ dân cử, bầu cử, không thông qua thi cử, tuyển chọn nên trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ thuật không tương ứng với ngạch, bậc lương được xếp. Nguyên tắc để xếp lương là làm công việc gì xếp và hưởng lương theo công việc đó nhưng thực tế không áp dụng trong đối tượng hưởng lương rất tùy tiện, không tuân thủ nguyên tắc nêu trên.

- Trong các cơ quan, đơn vị không xác định được khối lượng công việc và không xác định được cơ cấu công chức theo trình độ chuyên môn, nghiệp vụ ra sao nên việc phân bổ nâng ngạch mang tính cơ học, xin-cho hoặc chức vụ và tầm ảnh hưởng của người đứng đầu cơ quan, đơn vị.

2.3.3. Bảng lương, hệ số mức lương chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ, viên chức trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước:

Giống như bảng lương, hệ số mức lương chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ, công chức, bảng lương, hệ số mức lương chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ, viên chức trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước cũng có những bất cập, hạn chế tương tự, chỉ khác là bậc 1 ngạch thấp nhất của viên chức sự nghiệp có hệ số mức lương khởi điểm là 1,5 và việc thi nâng ngạch của viên chức sự nghiệp phần lớn gắn với trình độ chuyên môn, kỹ thuật theo công việc, chức vụ đảm nhận.

2.3.4. Bảng lương, hệ số mức lương nhân viên thừa hành, phục vụ trong các cơ quan nhà nước và các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước:

Với hệ số tối thiểu-tối đa là 1-4,03 mà có đến 5 ngạch lương, 60 mức lương nên chênh lệch giữa ngạch lương trên phần lớn thấp hơn bậc 2 của ngạch dưới liền kề, vì vậy, tiền lương giữa các ngạch, bậc lương bị bấp bênh, phân biệt không đáng kể, trong khi có một số nhân viên thừa hành, phục vụ đảm nhận công việc rất quan trọng, đòi hỏi tinh thần trách nhiệm cao, như lái xe, nhân viên phục vụ đối với các đồng chí lãnh đạo cao cấp của Đảng, Nhà nước.

Nói chung, những người làm công việc phục vụ, thừa hành trong khu vực hành chính, sự nghiệp giống như người lao động trong các doanh nghiệp nhưng lại tính trong về tổng số biên chế của cán bộ, công chức, viên chức nhà nước và sau đó bàn luận về bộ máy quản lý nhà nước là không đúng theo qui định của pháp luật về cán bộ, công chức.

2.4. Về các chế độ phụ cấp lương:

Theo qui định hiện hành trong 15 chế độ phụ cấp lương được thống kê nêu trên, có 9 khoản phụ cấp lương tính % trên mức lương hiện hưởng cộng phụ cấp chức vụ, phụ cấp thâm niên VK (nếu có) với mức thấp nhất là 5% và cao nhất là 100%; 6 khoản phụ cấp lương tính theo hệ số so với mức lương tối thiểu, mức thấp nhất là 0,1 (121 ngàn đồng/tháng) và cao nhất là 1,0 (1,21 triệu đồng/

tháng). Ngoài các khoản phụ cấp lương có tính chất bổ sung các yếu tố chưa tính đủ trong mức lương theo ngạch bậc, như: Phụ cấp chức vụ, Phụ cấp kiêm nhiệm lãnh đạo, Phụ cấp khu vực; Phụ cấp lưu động, Phụ cấp độc hại, nguy hiểm, Phụ cấp quốc phòng, an ninh, Phụ cấp quân hàm Hạ sỹ quan, chiến sỹ nghĩa vụ, Phụ cấp trách nhiệm công việc; Các khoản phụ cấp ưu đãi ngành nghề, như: Phụ cấp ưu đãi, hoặc các khoản phụ cấp thu hút đến làm việc ở các địa bàn khó khăn, xa xôi, hẻo lánh, như: Phụ cấp đặc biệt, Phụ cấp thu hút. Còn lại các khoản phụ cấp còn lại, như: Phụ cấp thâm niên vượt khung, Phụ cấp thâm niên nghề, Phụ cấp trách nhiệm nghề, Phụ cấp công vụ, ý nghĩa không rõ ràng, trùng lặp với các yếu tố tính trong lương ngạch, bậc và chế độ nâng bậc lương theo thâm, chủ yếu chỉ để giải quyết tăng tiền lương mang tính cấp thời. Nhìn chung việc bổ sung và mở rộng các chế độ phụ cấp từ năm 2004 đến nay ngày càng chắp vá, vô lý, bất cập, góp phần phá vỡ quan hệ tiền lương chung.

3. Một số nhược điểm và bất cập cụ thể của chế độ tiền lương lực lượng vũ trang

- Tiền lương là chính sách lớn của Đảng, Nhà nước, được hình thành và cân đối, bảo đảm tương quan trong tổng thể hệ thống chính trị và bộ máy nhà nước, nhưng quá trình thực hiện nhiều chính sách, chế độ được bổ sung, sửa đổi đã phá vỡ nguyên tắc, tương quan, cân đối đặt ra ban đầu, trong đó có luật Sĩ quan quân đội nhân dân và luật công an nhân dân khi qui định các nội dung liên quan đến tiền lương. Cụ thể:

+ Luật Sĩ quan quân đội nhân dân VN: Điều 11-Chức vụ của sĩ quan; Điều 15-Cấp bậc quân hàm cao nhất; Điều 17, Điều 18-Thăng quân hàm và thăng quân hàm trước thời hạn; Điều 31-Tiền lương, phụ cấp, nhà ở và điều kiện làm việc đối với sĩ quan tại ngũ; Điều 37-Quyền lợi của sĩ quan thôi phục vụ tại ngũ;...

+ Luật Công an nhân dân: Điều 22-Đối tượng, điều kiện, thời hạn xét phong cấp bậc hàm sĩ quan, hạ sĩ quan công an nhân dân; Điều 24-Hệ thống cấp bậc hàm của sĩ quan công an nhân dân; Điều 25-Thẩm quyền phong, thăng cấp bậc hàm, bổ nhiệm các chức vụ; Điều 35-Tiền lương, phụ cấp, điều kiện làm việc; Điều 38-Chế độ, chính sách chuyển ngành, thôi phục vụ trong Công an nhân dân;...

- Mức lương theo quân hàm, ngạch bậc (hoặc lương chính) không phản ánh mức độ phức tạp về lao động để phân biệt trình độ chỉ huy, kỹ thuật, nghiệp vụ cao hay thấp theo yếu tố nào, theo cấp bậc hàm hay theo chức vụ, trái với các nguyên tắc chung xây dựng bảng lương mà Đề án cải cách chính sách tiền lương. Theo cấp bậc hàm thì có tới 15 nhóm không rõ là bậc thâm niên hay bậc trình độ và mỗi bậc hàm lại có 2 lần nâng lương theo niên hạn. Còn theo chức vụ thì mỗi chức vụ lại có đến 3 cấp bậc hàm cộng thêm phụ cấp chức vụ phản ánh mức độ phức tạp về lao động là không rõ ràng. Bảng lương quân nhân chuyên nghiệp, chuyên môn kỹ thuật công an và bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ không có chức danh, tiêu chuẩn ban hành kèm theo như của cán bộ, công chức, viên chức nhà nước. Rất nhiều người trong lực lượng vũ trang làm sĩ quan cho đến khi nghỉ hưu lại không được coi là một nghề để hình thành bảng lương quân hàm cho phù hợp. Vấn đề này liên quan đến việc xây dựng hợp lý và khoa học chính sách tiền lương của lực lượng vũ trang.

- Thăng bậc quân hàm theo niên hạn, lại khá ngắn (nhất là cấp sỹ, cấp úy), nâng bậc lương quân hàm cũng theo niên hạn lại hưởng phụ cấp thâm niên trùng với các yếu tố phân biệt tiền lương. Việc thăng quân hàm cao hơn 1 bậc so với qui định đối với địa bàn trọng yếu, được giao nhiệm vụ đặc biệt, hoàn thành nhiệm vụ xuất sắc theo khoản 3 Điều 15 luật Sĩ quan quân đội, khoản 2 Điều 24 luật Công an nhân dân trở thành phổ biến làm cho cấp bậc hàm binh quân của lực lượng vũ trang cao hơn so với thời điểm tính toán cân đối ban đầu về quan hệ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức nhà nước. Trong chiến tranh gian khổ, ác liệt, phức tạp chúng ta vẫn giành chiến thắng số lượng cấp tướng, tá không có nhiều như hiện nay. Không rõ các nước trên thế giới lực lượng vũ trang chính qui, hiện đại tỉ lệ giữa sỹ quan với hạ sỹ quan, chiến sỹ bằng bao nhiêu, nhưng ở chúng ta lực lượng vũ trang phần lớn là sỹ quan.

- Có chức vụ thì được phong bậc quân hàm theo luật và việc thành lập các tổ chức trực thuộc Bộ tăng lên tạo điều kiện thuận lợi cho việc bổ nhiệm chức vụ, phong quân hàm cấp tướng trong LLVT. Cho đến nay trong LLVT số đơn vị trực thuộc Bộ được thành lập và tăng lên khá nhiều so với năm 1993, trong khi tổ chức bộ máy chính trị của Đảng, Nhà nước ngày một thu gọn đầu mối. Mỗi quan hệ chức vụ, tiền lương, chế độ đãi ngộ trở nên bất cập so với cán bộ, công chức.

- Khi xác định tiền lương, Đảng và Nhà nước đã nhìn nhận đặc điểm, tính chất lao động đặc biệt của lực lượng vũ trang là “mọi hoạt động luôn không ổn định, không kể thời gian, giờ giấc, không được lựa chọn, từ chối mệnh lệnh, có thể phải hy sinh đến tính mạng, phần đông thường xuyên phải sống xa gia đình” để đưa ra quan hệ tiền lương binh quân cao hơn công chức, viên chức nhà nước 0,8 lần. Nhưng trong thực tế, lực lượng vũ trang đâu phải mọi đối tượng đều có chung đặc điểm trên, rất nhiều người cũng làm việc, nghỉ ngơi như cán bộ, công chức, viên chức nhà nước mà vẫn được hưởng mọi chế độ cao hơn nhiều so với cán bộ, công chức, viên chức là bất hợp lí.

- Theo nguyên tắc chung thì chính sách ưu đãi đối với một số ngành, nghề (giáo dục, y tế, tư pháp,...) được qui định bằng chế độ phụ cấp nhằm bảo đảm linh hoạt khi luân chuyển, điều động cán bộ trong hệ thống chính trị và bảo đảm công bằng trong chế độ đãi ngộ, kể cả khi nghỉ hưu trí. Nhưng LLVT lại tính ưu đãi phần lớn trong mức lương cấp bậc hàm là bất nhất về mặt nguyên tắc, không bảo đảm tính công bằng trong chính sách tiền lương.

- Vì đặc điểm, tính chất lao động đặc biệt của lực lượng vũ trang mà tiền lương binh quân của sỹ quan LLVT cao hơn công chức, viên chức nhà nước 0,8 lần sau đó LLVT lại tiếp tục đặt ra nhiều chế độ phụ cấp ngành, nghề, áp dụng các chế độ phụ cấp qui định cho cán bộ, công chức, viên chức nhà nước là thế nào.

- So sánh về trình độ, cấp bậc, chức vụ, thời gian, quá trình phấn đấu, công tác giữa cán bộ, công chức, viên chức với sỹ quan lực lượng vũ trang để xem xét quan hệ tiền lương trong thực tế có gì đó chưa ổn, chênh lệch tiền lương không hợp lí. Còn bàn, so sánh về tiêu cực và thu nhập ngoài lương thì rất phức tạp và không nên đề cập.

4. Bất cập trong cơ chế tạo nguồn thực hiện cải cách tiền lương của khu vực chi từ ngân sách

Cơ chế tạo nguồn để thực hiện Đề án cải cách tiền lương và quản lý tiền lương đã đề ra cách đây 23 năm, cơ bản không thay đổi và không tạo chuyển biến lớn. Cơ chế đặt ra chung chung, thiếu căn cứ và dữ liệu cần thiết, không có phương thức thực hiện cụ thể, không giải quyết được vấn đề từ gốc, nặng về khẩu hiệu, quyết tâm mà thiếu những hành động cụ thể, thiết thực.

- "Đẩy mạnh cải cách hành chính" là gì, cụ thể từng bước gắn với tiền lương ra sao? Thực tế là "hợp trên, phình dưới", càng tinh giản biên chế càng tăng, nhiều cơ quan, đơn vị ở trung ương và địa phương cán bộ lãnh đạo nhiều hơn chuyên viên; lực lượng vũ trang bậc quân hàm thì cao, sĩ quan nhiều như hạ sĩ quan, chiến sĩ; chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngày càng giảm. Khoản biên chế và kinh phí hành chính mà thông số đầu vào không rõ ràng, thực hiện "đầu voi, đuôi chuột".

- "Tiếp tục sử dụng 50% số tăng thu ngân sách" so với dự toán là không có cơ sở vì không kiểm soát được thực chất việc lập dự toán ngân sách hằng năm của các cơ quan, đơn vị trung ương và địa phương.

- Sau 20 năm thực hiện "10% tiết kiệm kinh phí quản lý hành chính" thì còn đâu kinh phí để hoạt động, nên trong thực tế phải điều chỉnh định mức kinh phí hành chính rồi mới tiết kiệm và nếu cách làm như vậy thì biện pháp đặt ra chẳng có ý nghĩa gì.

- Đơn vị sự nghiệp giáo dục, y tế dành "35% đến 40% nguồn thu để lại đơn vị theo chế độ quy định (nếu có) để bổ sung nguồn điều chỉnh tiền lương tăng thêm" là thiếu căn cứ, không thể quản lý được và tạo điều kiện cho "mạnh ai nấy làm".

- Tạo nguồn bằng cơ chế xã hội hóa "theo hướng tính đủ tiền lương và từng bước tính đủ chi phí vào giá dịch vụ" vẫn chỉ là khẩu hiệu, không có đề án cụ thể, khoa học, khả thi, bên dưới thực hiện hết sức lúng túng.

Về tổng thể, càng xã hội hóa, càng khoán, quỹ tiền lương và biên chế càng tăng, tỷ trọng tăng chi ngân sách nhà nước ngày một cao hơn.

5. Nguyên nhân của các nhược điểm, bất cập

Nguyên nhân của các nhược điểm, bất cập sau 23 năm cải cách và tiếp tục thực hiện cải cách chính sách tiền lương có rất nhiều, cả chủ quan và khách quan, nhưng nguyên nhân chủ quan là chính, trong đó có một số nguyên nhân cơ bản:

- Tiền lương là vấn đề phức tạp, chuyên qua nhiều giai đoạn càng thêm phức tạp, khó hiểu, nhưng sự hiểu biết từ cơ quan soạn thảo, tham gia soạn thảo đến cấp quyết định còn quá nhiều hạn chế, nhận thức không đầy đủ. Không ít cơ quan nghiên cứu, chuyên gia, các nhà khoa học, lãnh đạo, quản lý đóng góp, xây dựng Đề án tiền lương còn hạn chế do hiểu, biết không đầy đủ, thiếu toàn diện, chưa sâu sắc nên khi trao đổi, bàn luận không đầy đủ, tường tận, ý kiến đóng góp chủ yếu bằng cảm tính, kinh nghiệm, làm ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng các Đề án.

- Cấp quyết định chính sách tiền lương chưa tập trung đầu tư công sức, thời gian vật chất để nghiên cứu, lắng nghe, hiểu biết những nội dung cơ bản của chính sách tiền lương, cho nên phần nhiều các quyết định vẫn mang tính chủ quan, kinh nghiệm và nặng về chính trị, chưa đủ tầm dài hạn, ngại đụng chạm, không dám làm cơ bản, mạnh mẽ; quá trình triển khai thực hiện chưa nghiêm, để

mạnh ngành nào ngành đó làm, sửa đổi, bổ sung nhiều chế độ tiền lương không đồng bộ, thiếu toàn diện, phá vỡ quan hệ tiền lương chung, chính sách tiền lương càng thêm bất hợp lý, chấp vạ.

- Không qui định các điều kiện tổ chức triển khai, áp dụng chính sách tiền lương cải cách, để thực hiện đồng loạt, cơ quan, đơn vị, cán bộ, công chức, viên chức tốt xấu đều được xếp, hưởng lương mới, tốn kém cho ngân sách nhà nước mà tác dụng cải cách tiền lương chẳng được bao nhiêu.

III. Định hướng cải cách chính sách tiền lương **Biện pháp và cơ chế tạo nguồn để cải cách tiền lương**

Cải cách chính sách tiền lương năm 1993 chỉ là bước đệm tạm thời trong giai đoạn đầu đổi mới, việc tiếp tục thay đổi về tiền lương từ năm 2004 đến nay cũng chỉ là việc kế thừa chính sách tiền lương năm 1993 vừa không phù hợp, gây lãng phí, tiêu tốn ngân sách nhà nước mà bộ máy nhà nước chất lượng vẫn thấp, thiếu hiệu lực, hiệu quả, các hạn chế, bất cập về tiền lương càng thêm chồng chất, dồn nén. Khi điều kiện đã chín muồi, vì đổi mới, ổn định chính trị, tạo điều kiện phát triển kinh tế - xã hội lâu dài, Đảng và Nhà nước cần xác định và quyết tâm thực hiện cải cách cơ bản chính sách tiền lương.

1. Về quan điểm

Đây là vấn đề lớn cần được xác định và thống nhất nhận thức. Vì vậy, ngoài việc kế thừa các quan điểm đúng đắn trước đó, cần bổ sung, nhấn mạnh một số quan điểm sau:

Thứ nhất, trước tiên cần xác định rõ, tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức (CB,CC,VC), lực lượng vũ trang (LLVT) khác với tiền lương của người lao động trong sản xuất, kinh doanh, dịch vụ. Tiền lương khu vực sản xuất, kinh doanh là " giá cả sức lao động " theo cơ chế thị trường, cạnh tranh giữa các thành phần kinh tế. Còn tiền lương của CB,CC,VC,LLVT cho khu vực công, không có cạnh tranh, đặc biệt trong quản lý nhà nước, Đảng, đoàn thể, lực lượng vũ trang, tiền lương ở đây không thể coi là "giá cả sức lao động" vì không có ai là người mua, ai là người bán. Đành rằng, trong thị trường sức lao động có sự cạnh tranh, thu hút của khu vực ngoài nhà nước, nhưng trách nhiệm của Nhà nước là phải bảo vệ, chăm lo cho đội ngũ này bằng nhiều chính sách, chế độ hợp lý, trong đó có vấn đề tiền lương. Ý thức chính trị, đạo đức công vụ và sở thích cá nhân của người lao động đã và đang hình thành đội ngũ CB,CC,VC nhà nước có ý thức công vụ cao mà không phải cứ tiền lương cao có thể thu hút được họ.

Thứ hai, cần bảo đảm cho CB,CC,VC,LLVT sống được với tiền lương bình quân ít nhất bằng tiền lương bình quân của lao động trong doanh nghiệp. Không thể để "cán bộ, công chức, viên chức sống được bằng tiền lương ở mức trung bình khá trong xã hội" là khái niệm rất mơ hồ, không khả thi vì mức sống trung bình khá trong xã hội là gì? ai xác định? cách xác định ra sao? ai công bố và định kỳ công bố thế nào để điều chỉnh tiền lương của CB,CC,VC,LLVT, tại sao mức hao phí lao động của CB,CC,VC,LLVT lại chỉ bằng mức sống trung bình khá của toàn dân.

Thứ ba, tập trung nghiên cứu, thay đổi cơ chế, chính sách có tính đột phá, mạnh mẽ nhằm tạo nguồn để thực hiện cải cách tiền lương, đặc biệt trong khu vực sự nghiệp, thực hiện xã hội hóa dịch

vụ sự nghiệp công trên cơ sở hạch toán kinh tế (không hạch toán kinh doanh, trừ trường hợp cụ thể), tính đúng, tính đủ chi phí theo chuẩn phù hợp, trong đó nhà nước bảo đảm phân cơ bản, có sự đóng góp của người thụ hưởng và cộng đồng xã hội, nhằm đáp ứng nhu cầu dịch vụ công ngày càng tăng lên. Có chế độ để các đối tượng ưu đãi, đối tượng chính sách xã hội được tiếp cận và thụ hưởng dịch vụ công đầy đủ từ hỗ trợ trực tiếp của Nhà nước.

2. Về mục tiêu

Trong nhiều mục tiêu, cần phân đầu đạt được các mục tiêu cơ bản:

- Hình thành một hệ thống chế độ tiền lương đồng bộ, khoa học, gắn với quá trình thực tế phát triển; tiền lương vừa là nguồn thu nhập chính, động lực, khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức tận tâm với công vụ, công việc, vừa gắn với sắp xếp, kiện toàn, nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC,VC của hệ thống chính trị, khắc phục cơ bản được những bất hợp lý của chế độ tiền lương hiện hành.

- Chống bình quân, cào bằng; khuyến khích CB,CC,VC,LLVT thường xuyên học tập, tích lũy kinh nghiệm, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

- Bảo đảm tương quan tiền lương hợp lý giữa CB,CC,VC với LLVT trong hệ thống tổ chức bộ máy chính trị, với viên chức nhà nước trong khu vực sản xuất, kinh doanh.

- Giảm cơ bản và tiến tới xóa bỏ các chế độ bồi dưỡng trong các cuộc họp, hội nghị; tiền ăn trưa và các khoản thu nhập tương tự khác. Minh bạch tiền lương và thu nhập.

- Thông qua đổi mới cơ chế, phương thức quản lý tài chính, huy động được các nguồn lực bảo đảm vững chắc cho việc thực hiện cải cách tiền lương theo lộ trình thích hợp. Thực hiện được quyền tự chủ của các tổ chức, cơ quan, đơn vị với vai trò, trách nhiệm cá nhân của người đứng đầu tổ chức, cơ quan, đơn vị để nâng cao chất lượng đội ngũ CB,CC,VC nhà nước.

3. Về nguyên tắc

Nguyên tắc tổ chức tiền lương đối với CB,CC,VC,LLVT có rất nhiều, nhưng cần đưa ra những nguyên tắc cơ bản, có tính bao quát để thảo luận, thống nhất nhận thức và thực hiện. Cụ thể:

- Chính sách tiền lương hiện hành chỉ là kế thừa, kéo dài cải cách chính sách tiền lương năm 1993 đã và đang làm phát sinh và dồn nén nhiều hạn chế, bất cập, trở thành điểm nghẽn lớn, cơ bản trong hệ thống chính sách nhằm thúc đẩy, làm trong sạch, hiệu lực, hiệu quả quản lý của bộ máy nhà nước, chất lượng dịch vụ công và dịch vụ xã hội. Vì vậy, cần thay đổi cơ bản hệ thống chế độ tiền lương của CB,CC,VC,LLVT hiện hành; tách hẳn với hệ thống chế độ tiền lương khu vực sản xuất, kinh doanh, với chế độ tiền lương hưu trí, trợ cấp BHXH và ưu đãi người có công với cách mạng.

- Căn cứ vào tổ chức, tính chất và điều kiện lao động để xây dựng chế độ tiền lương, hình thức trả lương, cơ chế quản lý tiền lương cho từng lĩnh vực, ngành khác nhau.

- Tiền lương được xây dựng, xếp, hưởng theo công việc, chức vụ hình thành trong thực tế, được phân biệt theo các yếu tố: mức độ phức tạp; hao phí lao động, điều kiện lao động và vị trí lĩnh vực, ngành của công việc, chức vụ trong hệ thống chính trị.

- Mức lương cơ bản được quy định cụ thể cho công việc, chức vụ và ổn định trong một số năm. Bỏ quy định mức lương bằng hệ số, phụ cấp chức vụ.

- Mức lương cơ bản (hoặc lương chính, mức lương ngạch, bậc) được tính bao gồm các yếu tố phân biệt tiền lương diễn ra thường xuyên mà công việc, chức vụ đòi hỏi. Không lấy yếu tố đặc thù của một bộ phận để xác định mức lương cơ bản cho đa số. Các yếu tố không diễn ra thường xuyên thì quy định bằng phụ cấp lương. Tổng các khoản phụ cấp lương phải nhỏ hơn lương cơ bản, trừ trường hợp đặc biệt.

- Tiền lương gắn với chức danh, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ. Không có chức danh, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ thì số ngạch, bậc lương ít, đơn giản, chủ yếu gắn với chế độ tiền lương theo thâm niên công tác.

Còn nhiều các nguyên tắc cần quy định về xếp lương, trả lương (trong đó có lương giờ, lương ngày), các nguyên tắc quản lý tiền lương cần nghiên cứu bổ sung cho đầy đủ, chặt chẽ.

5. Định hướng chung

- Để thật sự cải cách được chính sách tiền lương, cần cải cách đồng bộ chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, chính sách người có công; thay đổi chính sách viện phí và BHYT để xóa bỏ việc khám, chữa bệnh theo chức vụ.

- Xóa bỏ hoàn toàn chế độ bao cấp về nhà, đất, nhất là việc mua nhà, đất theo giá thấp; xem xét chế độ phương tiện đi lại và các chế độ bao cấp khác để xử lý cho phù hợp, hiệu quả.

- Tách chính sách tiền lương khu vực tự trang trải với khu vực ngân sách chi trả. Giao toàn quyền quyết định tiền lương khu vực tự trang trải cho tổ chức đại diện tập thể người lao động và người sử dụng lao động. Nhà nước chỉ tập trung giải quyết tiền lương khu vực chi từ ngân sách.

- Đặt tiền lương lực lượng vũ trang trong quan hệ chung. Khi tiền lương đã bảo đảm mức sống khá đối với cán bộ, công chức, viên chức thì cần thu hẹp quan hệ tiền lương của lực lượng vũ trang hiện nay nhằm bảo đảm quan hệ hợp lý và tạo điều kiện thuận lợi cho việc luân chuyển cán bộ trong hệ thống chính trị. Có chế độ tiền lương phù hợp cho những người trực tiếp, thường xuyên thực hiện nhiệm vụ khó khăn, nguy hiểm trong lực lượng vũ trang.

- Nhà nước công bố mức lương tối thiểu quốc gia nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu chung của toàn xã hội, làm căn cứ xác định việc làm bền vững, chống bóc lột, đói nghèo, làm chuẩn để điều chỉnh tiền lương người nghỉ hưu, trợ cấp ưu đãi, trợ cấp xã hội, chuẩn nghèo và mức miễn thu thuế thu nhập cá nhân.

- Tiền lương bình quân của cán bộ, công chức phải bằng hoặc cao hơn tiền lương bình quân của lao động trong doanh nghiệp.

- Cải cách tiền lương phải gắn với chất lượng cán bộ, công chức, viên chức. Tiết giảm số cán bộ, công chức, viên chức không bảo đảm chất lượng theo yêu cầu của công việc, chức vụ; cán bộ, công chức, viên chức đảm nhận công việc và khối lượng công việc ít, không rõ ràng, không sử dụng hết thời gian lao động theo qui định. Bố trí công việc thích hợp hoặc giải quyết chính sách cho số cán bộ, công chức, viên chức tự lo việc làm.

- Quy định các điều kiện cần và đủ để thực hiện tiền lương cải cách. Cơ quan, đơn vị nào đủ điều kiện thì thực hiện Đề án cải cách tiền lương, không làm đồng loạt.

5. Về các nội dung cải cách tiền lương

Đây là phần thể hiện cụ thể quan điểm, mục tiêu, nguyên tắc cải cách tiền lương, cho nên phải làm rõ: Thế nào là cải cách cơ bản? Nếu chủ yếu giữ nguyên bảng lương, hệ số mức lương, chế độ tiền lương hiện hành, sau đó chỉ điều chỉnh tăng mức lương tối thiểu, mở rộng quan hệ tiền lương và một số sửa đổi, bổ sung nhỏ, lẻ khác thì không thể coi là đề án cải cách cơ bản chế độ tiền lương. Còn thế nào là ổn định? Ổn định không có nghĩa là không gây xáo trộn, ít ý kiến phản ứng, ít công việc phải làm, mọi người đều hài lòng. Ổn định phải được hiểu là công việc đạt mục tiêu đề ra, thúc đẩy nền hành chính, quản lý đất nước ngày một tốt hơn, có hiệu lực, hiệu quả, phục vụ nhân dân thuận tiện, nhanh chóng, kinh tế-xã hội ngày một phát triển, đi vào thế ổn định, bền vững. Vì vậy, cải cách cơ bản chính sách tiền lương cần làm rõ các nội dung quan trọng. Cụ thể:

- Mức lương tối thiểu (thấp nhất) xác định và qui định cho ai? cho cả CB,CC,VC,LLVT hay của lao động toàn xã hội. Ai là người được xếp mức lương tối thiểu trong tổ chức bộ máy được gọi là CB,CC,VC,LLVT. Theo Bộ luật Lao động, Chính phủ chỉ quy định mức lương tối thiểu chung cho toàn xã hội (có thể theo tháng, ngày, giờ) làm lưới an toàn xã hội, chống bóc lột, đói nghèo, mức chuẩn cho chính sách xã hội, xác định việc làm bền vững, v.v...chứ không qui định làm chuẩn để xác định tiền lương của CB,CC,VC,LLVT. Vì vậy, tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức không phụ thuộc vào mức lương tối thiểu chung và không phải điều chỉnh hằng năm.

- Tiền lương của Bộ trưởng và tương đương trở lên (Chủ tịch thành phố Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh), tiền lương của lực lượng vũ trang cần được đưa vào xem xét tương quan chung. Tiền lương bình quân của LLVT bằng 1,8 lần tiền lương bình quân của CB,CC,VC trên thực tế hiện nay là bao nhiêu? tương quan mới khi tiền lương của CB,CC,VC đã được xác định tăng cao hợp lý thì tương quan mới thấp hơn cũ bao nhiêu là hợp lý. Khoản ưu đãi của LLVT đưa vào lương cơ bản hay qui định bằng chế độ phụ cấp theo nguyên tắc chung.

- Cần tập trung vào việc xác định các Bảng lương, sau đó cân đối định hướng, qui định các khoản phụ cấp lương.

Đây là những vấn đề cần phải được xem xét một cách nghiêm túc, phải đưa tiền lương về với nguyên lý cơ bản vốn có của nó, không thể né tránh khi thực hiện cải cách cơ bản chính sách tiền lương.

6. Định hướng cụ thể về tiền lương đối với đối tượng hưởng lương từ ngân sách nhà nước và sự nghiệp công lập

6.1. Định hướng cải cách tiền lương đối với cán bộ, công chức

- Căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của công việc, chức vụ đảm nhận để xác định cụ thể phạm vi, đối tượng được gọi là cán bộ, công chức trong bộ máy chính trị để quy định tiền lương cho họ, không căn cứ vào nơi làm việc để qui định họ là cán bộ, công chức.

Lao động làm công tác phục vụ thực hiện theo chế độ hợp đồng lao động, áp dụng cơ chế tiền lương theo doanh nghiệp tại địa bàn.

- Không xác định và công bố mức lương tối thiểu trong khu vực quản lý nhà nước, Đảng, đoàn thể và không áp dụng mức lương tối thiểu chung của xã hội đối với khu vực này. Trên cơ sở tiền lương bình quân của doanh nghiệp xác định mức lương cho cán bộ, công chức trong bộ máy quản lý nhà nước, Đảng, đoàn thể từ người có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ từ thấp nhất đến cao nhất. Việc làm này tạo điều kiện để tách việc điều chỉnh tiền lương của người nghỉ hưu.

- Xây dựng bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ theo trình độ công việc đòi hỏi; bảng lương chức vụ đối với các chức vụ hiện có trong tổ chức bộ máy chính trị từ trung ương tới địa phương. Quy định cụ thể và ổn định mức lương trong một số năm. Bỏ hệ số mức lương, bỏ phụ cấp chức vụ.

- Chỉ xác định 1 (một) mức lương cho mỗi ngạch lương chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ được xác định, hoặc 1 mức lương cho 1 chức danh lãnh đạo và ổn định trong 3-5 năm. Các bậc tiếp theo trong ngạch được qui định bằng 5-10% so với mức lương ngạch sau một số năm giữ ngạch.

- Xây dựng và ban hành chức danh, tiêu chuẩn cán bộ, công chức theo chuyên môn, nghiệp vụ quản lý và theo ngạch lương; tiêu chuẩn nâng % lương giữ ngạch.

6.2. Định hướng cải cách tiền lương đối với viên chức đơn vị sự nghiệp công lập

- Xác định cụ thể phạm vi, đối tượng viên chức trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ của họ trong đơn vị sự nghiệp công lập.

Lao động làm công việc phục vụ thực hiện chế độ hợp đồng lao động theo cơ chế tiền lương theo doanh nghiệp tại địa bàn.

- Đối với các đơn vị do ngân sách nhà nước bảo đảm, Nhà nước quy định chế độ tiền lương theo tương quan chung với cán bộ, công chức.

- Đối với đơn vị tự trang trải, người sử dụng lao động trong đơn vị cùng tổ chức công đoàn trao đổi, thống nhất quy định chế độ tiền lương trong đơn vị mình như quy định trong doanh nghiệp theo Bộ luật Lao động.

6.3. Định hướng cải cách tiền lương đối với lực lượng vũ trang

Xác định lại quan hệ tiền lương so với cán bộ, công chức cho hợp lý, thu hẹp khoảng cách so với hiện nay. Ưu đãi cao hơn cần qui định bằng chế độ phụ cấp là chính.

Xây dựng bảng lương quân hàm đối với sĩ quan chỉ huy; sĩ quan chuyên môn, kỹ thuật và quân nhân chuyên nghiệp. Quân hàm phải thể hiện trình độ của sĩ quan gắn với chức vụ được phong hoặc bổ nhiệm. Xây dựng các bậc hàm thâm niên.

Có chế độ phụ cấp phù hợp đối với cán bộ, chiến sĩ thường xuyên thực hiện nhiệm vụ nơi khó khăn, nguy hiểm, ác liệt.

7. Biện pháp và cơ chế tạo nguồn để thực hiện cải cách chính sách tiền lương và các chính sách có liên quan

Đây là nội dung có tầm quan trọng đặc biệt, quyết định tính khả thi của Đề án cải cách chính sách tiền lương và các chính sách có liên quan. Vì vậy, cần tập trung đầu tư nghiên cứu, đề xuất các biện pháp, cơ chế mạnh mẽ, có căn cứ lý luận và thực tiễn để hình thành đề án cụ thể, cùng thống nhất nhận thức và quyết tâm thực hiện. Ngoài các biện pháp đẩy mạnh đầu tư, phát triển kinh tế-xã hội, quản lý và kiểm soát nền kinh tế tăng thu ngân sách nhà nước, dành nguồn quỹ hợp lý để thực hiện cải cách chính sách tiền lương, cần xem xét các biện pháp và cơ chế cụ thể sau:

7.1. Về biện pháp và cơ chế chung

- Tách hoàn toàn chính sách tiền lương với chính sách BHXH, chính sách người có công. Mỗi chính sách có thể nghiên cứu và giải quyết độc lập, không để móc nối cùng điều chỉnh như hiện nay.

- Tổ chức, sắp xếp lại bộ máy trong hệ thống chính trị, nhất thể các tổ chức, đơn vị, các chức danh lãnh đạo cùng thực hiện một nhiệm vụ chính trị. Không thể kéo dài tình trạng nhiều cơ quan, tổ chức, cá nhân có chung một công việc, một nhiệm vụ chính trị, có trách nhiệm mà trách nhiệm không rõ ràng (Đảng, Nhà nước, Mặt trận và các đoàn thể), biên chế thì lớn nhưng nhiệm vụ thiếu cụ thể, đùn đẩy lẫn nhau, cấp trên, cấp dưới.

- Xác định và tách bạch chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước, quản lý sự nghiệp (Bộ, Vụ, Cục, Tổng cục) để xử lý tiền lương theo nguồn thu hoặc nguồn được bảo đảm chi trả tiền lương. Tổ chức Đảng, Mặt trận và các đoàn thể phần nào là nguồn thu thường xuyên cho kinh phí hoạt động, phần nào còn thiếu ngân sách nhà nước phải bảo đảm; phần nào ngân sách nhà nước hỗ trợ. Bỏ chế độ tự thu - tự chi, khoán kinh phí hoạt động theo số thu đối với cơ quan Thuế, Hải quan, Kho bạc, Chứng khoán, Ngân hàng nhà nước, v.v...

- Xác định và quy định các điều kiện để các cơ quan, tổ chức, đơn vị thực hiện Đề án cải cách tiền lương. Không công bố triển khai đồng loạt.

- Nghiên cứu, xem xét cải cách chế độ bảo hiểm hưu trí để bảo đảm việc thực hiện cải cách tiền lương được đồng bộ, phù hợp. Việc điều chỉnh tiền lương hưu trên cơ sở mức lương tối thiểu chung.

7.2. Các biện pháp và cơ chế cụ thể

a. Đối với cơ quan quản lý nhà nước, Đảng, đoàn thể.

- Trên cơ sở sắp xếp lại tổ chức bộ máy, xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc để định mức biên chế, cơ cấu cán bộ, công chức theo trình độ chuyên môn, nghiệp vụ công việc, chức vụ đòi hỏi cho từng cơ quan, tổ chức, đơn vị.

- Lập hồ sơ quản lý chặt chẽ từng cán bộ, công chức từ Trung ương tới địa phương.

- Xây dựng và quy định lại định mức kinh phí hoạt động đối với quản lý nhà nước, Đảng, Mặt trận và các đoàn thể các cấp một cách phù hợp nhằm bảo đảm thực hiện đầy đủ chức năng, nhiệm vụ theo quy định, trên cơ sở đó thực hiện khoán kinh phí hoạt động để các cơ quan, tổ chức, đơn vị chủ động thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao.

- Kiểm tra, giám sát và xử lý nghiêm trách nhiệm công vụ theo quy định của pháp luật đối với Thủ trưởng cơ quan, tổ chức, đơn vị ở tất cả các cấp.

b. Đối với đơn vị giáo dục, y tế công lập.

Thực hiện xã hội hóa dịch vụ giáo dục, y tế công lập trên cơ sở hạch toán kinh tế (không hạch toán kinh doanh, trừ trường hợp có quy định riêng), trong đó, Nhà nước bảo đảm phần cơ bản, phần còn lại là sự đóng góp của người thụ hưởng và cộng đồng xã hội. Có chính sách tạo điều kiện và cơ hội để các đối tượng chính sách được tiếp cận và thụ hưởng đầy đủ dịch vụ giáo dục, y tế công từ sự hỗ trợ trực tiếp cho đối tượng bằng ngân sách nhà nước. Thay đổi cơ bản cách phân bổ ngân sách nhà nước hiện nay cho sự nghiệp giáo dục, y tế. Công việc cơ bản gồm các nội dung phải làm như sau:

- Trên cơ sở định hướng phát triển và khả năng của nền kinh tế, xác định mặt bằng chuẩn của giáo dục, đào tạo; mức bảo đảm khám, chữa bệnh. Từ mặt bằng chuẩn xây dựng đề án tính đúng, tính đủ chi phí giáo dục, đào tạo các cấp (nhà trẻ, mẫu giáo, cấp I, II, III, dạy nghề, đại học); chi phí khám, chữa bệnh theo ca bệnh hoặc gói dịch vụ. Có phương thức điều chỉnh khi giá cả và chất lượng dịch vụ thay đổi. Đối với dịch vụ giáo dục, y tế phục vụ theo yêu cầu cao hơn mặt bằng chuẩn thì tính theo giá kinh doanh và thực hiện nghĩa vụ thuế theo quy định.

Việc làm này nhằm 2 mục đích:

Thứ nhất, quản lý và kiểm soát được hoạt động dịch vụ của giáo dục, đào tạo, y tế tư nhân trên cơ sở mặt bằng chi phí chuẩn.

Thứ hai, đối với giáo dục, y tế công lập, có cơ sở để xác định yếu tố nào trong chi phí Nhà nước phải bảo đảm, yếu tố nào huy động sự đóng góp của người thụ hưởng và cộng đồng xã hội.

- Theo các yếu tố tính đúng, tính đủ chi phí dịch vụ giáo dục, y tế, xác định phần chi thuộc Nhà nước bảo đảm, phần chi thuộc người thụ hưởng và cộng đồng xã hội đóng góp để quy định chế độ học phí, viện phí.

- Tiến hành kiểm kê, đánh giá lại toàn bộ cơ sở vật chất giáo dục, y tế theo các yếu tố tính trong chi phí do Nhà nước bảo đảm. Xem xét, so sánh với mức chi phí tính đúng, tính đủ để xác định mức vốn Nhà nước cần đầu tư cơ sở vật chất giáo dục, y tế cho đầy đủ, bảo đảm sự công bằng. Giao trách nhiệm và có chế tài xử lý trách nhiệm quản lý vốn, cơ sở vật chất giáo dục, y tế đối với lãnh đạo quản lý đơn vị.

- Kinh phí bảo đảm hoạt động thường xuyên của đơn vị giáo dục, y tế là nguồn thu từ học phí, viện phí và sự đóng góp bổ sung khác từ người thụ hưởng và cộng đồng xã hội. Nhà nước hỗ trợ trực tiếp cho đối tượng chính sách (người có công với cách mạng, hộ nghèo, cận nghèo, dân tộc thiểu số, vùng cao, vùng sâu, v.v...) để họ đóng học phí, viện phí (thông qua BHYT). Sửa đổi cơ bản cách phân bổ ngân sách nhà nước cho sự nghiệp giáo dục, y tế hiện nay.

- Hằng năm, đơn vị sự nghiệp (trường học, bệnh viện,...) báo cáo công khai tài chính với Hội đồng quản lý tại địa bàn, gồm đại diện người thụ hưởng, chính quyền địa phương và lãnh đạo đơn vị. Sau đó báo cáo lên cơ quan có thẩm quyền để tiến hành kiểm tra, giám sát khi cần thiết.

c. Đối với các tổ chức, đơn vị sự nghiệp công còn lại.

Tổ chức đánh giá, phân loại các đơn vị theo chức năng, nhiệm vụ hoạt động, nguồn thu để có đề án cụ thể, gồm các biện pháp, cơ chế phù hợp, bảo đảm cho các đơn vị này hoạt động có chất lượng, hiệu quả, bảo đảm nguồn thực hiện cải cách tiền lương.

Trên đây chỉ là một số nội dung cơ bản về tiền lương, còn rất nhiều nội dung khác cần được nghiên cứu, bổ sung, cụ thể hơn. Do đó, Chính phủ và Ban chỉ đạo tiền lương Nhà nước cần tập trung, tổ chức huy động nhiều tổ chức, cá nhân có trình độ chuyên môn, hiểu biết về tiền lương nghiên cứu, xây dựng Đề án cải cách cơ bản chính sách tiền lương và các chính sách có liên quan một cách đồng bộ, toàn diện, có căn cứ khoa học và thực tiễn, với lộ trình thích hợp và quyết tâm triển khai thực hiện đầy đủ, nghiêm túc, triệt để từ trung ương tới địa phương để việc cải cách cơ bản chính sách tiền lương và các chính sách có liên quan đạt được mục tiêu và yêu cầu đề ra.

Đặng Như Lợi – nguyên Phó Chủ nhiệm Ủy ban các vấn đề xã hội Quốc hội, nguyên Vụ trưởng Vụ Lao động - Tiền lương, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội

MỘT SỐ NÉT VỀ HỆ THỐNG NHÀ NƯỚC VÀ CHẾ ĐỘ CÔNG CHỨC NHẬT BẢN

Nghị viện là cơ quan quyền lực nhà nước cao nhất, cơ quan duy nhất thực hiện quyền lập pháp. Nghị viện gồm Hạ viện và Thượng viện và số lượng công chức khoảng 3.381.000 người, trong đó, công chức quốc gia là 642.000 người, công chức địa phương là 2.738.000 người.

Hệ thống nhà nước Nhật Bản

Cấu trúc Nhà nước Trung ương Nhật Bản gồm Cơ quan lập pháp – Nghị viện hoặc Quốc hội (Diet hay Parliament), Cơ quan hành pháp – Nội các (Cabinet) và Cơ quan tư pháp – Tòa án (Court).

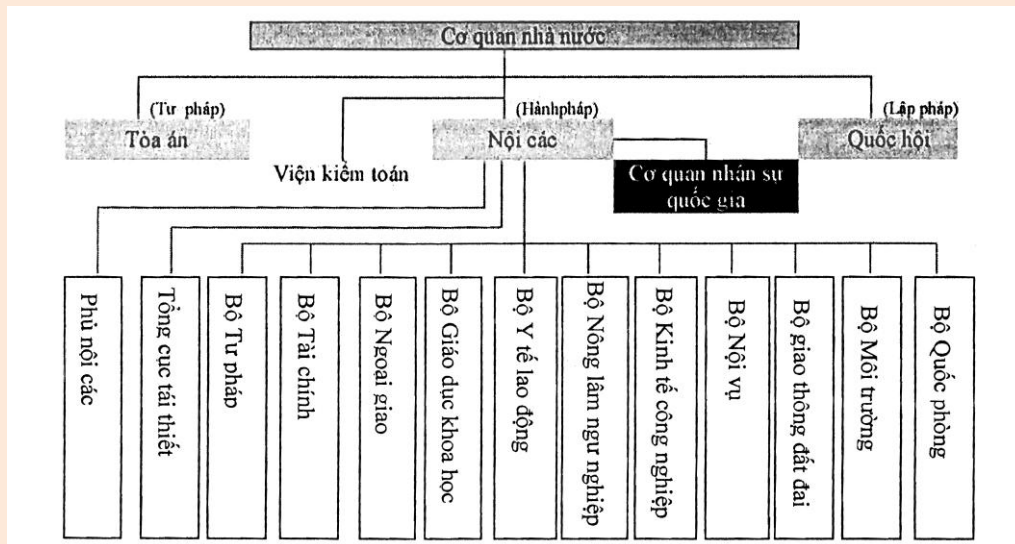
Nghị viện là cơ quan quyền lực nhà nước cao nhất, cơ quan duy nhất thực hiện quyền lập pháp. Nghị viện gồm Hạ viện và Thượng viện. Hạ viện (House of Representatives) gồm 475 thành viên, nhiệm kỳ 4 năm (do dân bầu trực tiếp). Thượng viện (House of Councilors) gồm 242 thành viên, nhiệm kỳ 6 năm, do dân bầu trực tiếp, cứ 3 năm bầu lại một nửa số thành viên. Nghị

viện chỉ định Thủ tướng trong số các thành viên của Nghị viện. Đa số các bộ trưởng sẽ được Thủ tướng bổ nhiệm trong số các thành viên của Nghị viện. Nội các sẽ chịu trách nhiệm tập thể trước Nghị viện trong việc thực hiện quyền hành pháp. Nội các chuẩn bị ngân sách và trình Nghị viện. Thủ tướng – Đại diện cho Nội các trình Nghị viện các dự luật, các báo cáo về các vấn đề quốc gia và các mối quan hệ đối ngoại.

Cơ quan tư pháp gồm: Tòa án tối cao (Supreme Court), 8 Tòa án cấp cao (Hight Court), 50 Tòa án quận (District Court), 50 Tòa án gia đình (Family Court) và 438 Tòa án sơ thẩm (Summary Court) giải quyết các vụ việc nhỏ, đơn giản, thủ tục nhanh gọn. Nhật Bản không có Tòa án Hiến pháp.

Nội các gồm Thủ tướng và 17 Bộ trưởng (tuy nhiên, Nội các hiện nay có 17 Bộ trưởng phụ trách 17 bộ và Bộ trưởng các Cơ quan tái thiết và Bộ trưởng Thể vận hội Olympic Tokyo 2020). Ban Thư ký Nội các gồm bộ phận nhân sự của Thủ tướng (Trợ lý, Thư ký,...), Chánh Văn phòng Nội các, 3 Phó Chánh Văn phòng Nội các (thường phân công theo dõi mảng Thượng viện, Hạ viện và khối hành chính), các trợ lý Chánh Văn phòng Nội các, các ủy viên Hội đồng Nội các và các quan chức khác. Nhật Bản không quy định chức danh Phó Thủ tướng (Hiện nay, Thủ tướng chỉ định Bộ trưởng Tài chính giữ chức danh Phó Thủ tướng – đây là chức danh do Thủ tướng xây dựng nên. Vị trí quan trọng thứ hai sau Thủ tướng thường là Chánh Văn phòng Nội các).

Cơ quan công tố nằm trong Bộ tư pháp. Cơ quan nhân sự quốc gia có vị trí độc lập với các Bộ. Bên cạnh đó, có một số tổ chức trực thuộc Chính phủ như các Công ty quốc doanh phụ trách bưu điện, một số tuyến đường sắt, đường cao tốc, ngân hàng, phát nhanh; một số viện nghiên cứu, doanh nghiệp nhà nước tách khỏi Bộ, hoạt động như tổ chức hành chính độc lập.



Cơ cấu tổ chức Chính phủ Nhật bản

Chế độ công chức Nhật Bản

Nhật Bản có số lượng công chức khoảng 3.381.000 người, trong đó, công chức quốc gia là 642.000 người, công chức địa phương là 2.738.000 người. Để thực hiện quản lý điều hành, Nhật Bản có một bộ luật về công chức nhà nước và các công chức làm việc trong các cơ quan nhà nước chịu sự

điều chỉnh của Luật này. Tại Luật Công chức, Nhật Bản đã đề ra một số nguyên tắc để đảm bảo tính công bằng trong quản lý công chức:

- Nguyên tắc đối xử công bằng (Điều 27 Luật Công chức quốc gia).
- Nguyên tắc chủ nghĩa thành tích (Mục 1 Điều 33 Luật Công chức quốc gia).
- Nguyên tắc công chính trong bổ nhiệm, miễn nhiệm (Điều 74 Luật Công chức quốc gia);

Để thực hiện được tính công bằng trong quản lý công chức cần thực hiện:

- Công chức quốc gia phải thực hiện các hoạt động công vụ với tư cách là nô bộc của nhân dân (Điều 15 Hiến pháp).

- Việc bổ nhiệm công chức phải dựa trên thành tích làm việc và đánh giá.

- Việc tuyển dụng công chức quốc gia cần đảm bảo công bằng.

- Công chức Nhật Bản sau khi được tuyển dụng sau 2 năm phải luân chuyển công tác. Quá trình này giúp công chức phát huy tốt hơn khả năng làm việc của mình trong các môi trường khác nhau và có cơ hội thăng tiến trong tương lai.

Anh Cao – Cổng thông tin điện tử Bộ Nội vụ

(Nguồn: Báo cáo kết quả khóa đào tạo, khảo sát về kinh nghiệm thi tuyển công chức tại Nhật Bản)

“VÀO CÔNG CHỨC ĐỂ MÀ LÀM GIÀU THÌ RẤT SAI LẦM”

Thứ trưởng Bộ Nội vụ Trần Anh Tuấn đã nói như vậy về vấn đề tiền lương của cán bộ, công chức khi trao đổi với báo chí bên lề hội thảo khoa học “Bối cảnh và khả năng cải cách tiền lương” do Bộ Nội vụ tổ chức ngày 12.10, tại Hà Nội.



Thứ trưởng Bộ Nội vụ Trần Anh Tuấn

Thứ trưởng Trần Anh Tuấn nói: Mức lương công chức chỉ ổn định còn nếu muốn có lương cao thì anh có thể chuyển sang doanh nghiệp làm việc, tuy nhiên mức thu nhập của doanh nghiệp lại phụ thuộc vào việc làm ăn có lãi, hiệu quả thì lương cao, ngược lại doanh nghiệp làm ăn thất bát thì thôi. Còn lương của công chức thì không thể như ở doanh nghiệp được. Bởi vì đó là tiền của người dân đóng thuế để trả lương cho anh, anh phải phục vụ lại cho nhân dân. Còn đi vào công chức để mà làm giàu thì rất sai lầm.

Những người nghĩ như thế là sai.

Thưa ông, vấn đề lương công chức hiện nay được coi là thấp và chưa phù hợp với thực tế, vậy Bộ Nội vụ sẽ tham mưu cho Chính phủ như thế nào để cải cách tiền lương cho phù hợp?

Đầu tiên chúng ta phải thay đổi về nhận thức như tôi đã nêu ở trên, nhưng nhà nước phải có trách nhiệm đảm bảo cho công chức yên tâm làm việc, yên tâm phục vụ nhân dân. Chúng ta phải thay đổi nhận thức đó. Muốn cải cách tiền lương thì phải thay đổi nhận thức về việc trả lương và cơ chế để trả lương cho công chức gắn với tính chất đặc điểm của công chức và phải phân biệt được giữa người làm tốt, người làm không tốt. Cơ chế đó phải được thay đổi để đảm bảo được người làm việc tận tụy, hiệu quả phải khác với người làm việc lười biếng, không đáp ứng được yêu cầu.

Những người không đáp ứng được yêu cầu thì phải đưa ra khỏi hệ thống công vụ bằng chính sách tinh giản biên chế, chỉ giữ lại trong đơn vị mình những người làm việc tốt, bên cạnh đó là thu hút những người đủ trình độ năng lực vào trong cơ quan. Những người đó là họ sẵn sàng làm việc với nguyện vọng phục vụ nhân dân. Còn vào công chức mà để làm giàu thì dễ phạm tội, không kỷ luật thì đủ yếu tố cấu thành tội phải lại bị truy tố. Cho nên làm công chức phải hiểu được điều đó. Nếu xuất phát từ nhận thức đó thì mới thay đổi nhận thức trong cải cách tiền lương nó phù hợp với điều kiện với điều kiện phát triển kinh tế của đất nước, phù hợp với khả

năng của ngân sách, đồng thời cân đối đảm bảo tiền lương cho công chức sống bằng tiền lương của mình không phải lo nghĩ về cơm áo gạo tiền rồi để có những sai phạm.

Vậy, cụ thể Bộ sẽ đề xuất vấn đề cải cách tiền lương như thế nào thưa ông?

Hội thảo hôm nay nhằm lấy ý kiến các nhà khoa học, chuyên gia, nhà quản lý để trao đổi thảo luận để thống nhất về nhận thức trong cải cách tiền lương từ đâu, như thế nào. Ví dụ như không phải cứ nâng lương tối thiểu mới là cải cách tiền lương, mà vấn đề cải cách tiền lương là về vấn đề tạo nguồn, về vấn đề chế độ tiền lương hiện nay.

Như ông vừa nói công chức muốn lương cao thì sang doanh nghiệp, như vậy liệu có dẫn đến tình trạng số công chức còn lại chất lượng sẽ không cao thưa ông?

Vì vậy cải cách tiền lương phải có chính sách thu hút người có đủ năng lực, có thực tài vào nền công vụ để phục vụ nhân dân. Và những người có tài năng thực sự thì họ không đặt vấn đề tiền lương lên đầu tiên làm điều kiện để làm việc mà chính là người ta cần môi trường làm việc, để người ta được cống hiến nhiều hơn.

Nhưng cuộc sống cơm áo, gạo tiền thì họ vẫn mong muốn cuộc sống no đủ?

“Cuộc sống cơm áo gạo tiền” thì nhà nước có trách nhiệm đảm bảo tiền lương để cho công chức sống bằng tiền lương của mình. Đó là trách nhiệm của nhà nước vì vậy mới có hội thảo như này để bàn những giải pháp phù hợp. Điều này để tranh thủ kinh nghiệm, trí tuệ của chuyên gia, các nhà khoa học... đóng góp vào đề án cải cách tiền lương để Bộ Nội vụ xây dựng hoàn thành, trình Chính phủ xem xét rồi đưa ra cấp có thẩm quyền.

Trong hội thảo có đại biểu nói vấn đề thu nhập lương công chức thì không là bao nhiêu, dễ kiểm soát nhưng vấn đề “dưới gầm bàn” thì khó ai kiểm soát được?

Tôi cho rằng bên cạnh việc bảo đảm tiền lương cho công chức đủ sống, yên tâm làm việc, thì đi cùng với nó là những giải pháp phòng chống tiêu cực, tham nhũng, phòng chống những biểu hiện vi phạm pháp luật để vụ lợi.

Xin trân trọng cảm ơn ông!

Nguồn: laodong.com.vn

CHỐNG TÌNH TRẠNG ĐƯA NGƯỜI THÂN, GIA ĐÌNH LÀM QUAN MỘT CHỖ

TS Nguyễn Quốc Dũng - Giám đốc Học viện Chính trị - Hành chính khu vực IV nhấn mạnh điều này khi đề cập công tác cán bộ.

Trong Hội nghị lần thứ 4 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII, Tổng Bí thư Nguyễn



TS. Nguyễn Quốc Dũng, Giám đốc Học viện Chính trị khu vực IV, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh

Phú Trọng cho rằng, Nghị quyết Trung ương 4 khoá XI về xây dựng Đảng, với quyết tâm chính trị rất cao của toàn Đảng, toàn dân và toàn quân đã đạt được những kết quả bước đầu quan trọng, nhưng tình trạng suy thoái, "tự diễn biến", "tự chuyển hoá" vẫn chưa được ngăn chặn, đẩy lùi, có thể gây ra những hậu quả khôn lường.

Với tinh thần nhìn thẳng vào sự thật, đánh giá đúng sự thật, Tổng Bí thư đề nghị chỉ ra đúng căn nguyên,

đề ra các biện pháp chữa trị hữu hiệu.

Trả lời phóng viên VOV, TS. Nguyễn Quốc Dũng - Giám đốc Học viện Chính trị - Hành chính khu vực IV, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Ủy viên Hội đồng Lý luận Trung ương cho rằng, một trong những việc phải làm ngay đó là chống tình trạng đưa người thân, gia đình làm quan một chỗ.

PV: *Với tinh thần nhìn thẳng vào sự thật, đánh giá đúng sự thật như Tổng Bí thư yêu cầu, cụ thể tình trạng suy thoái, tự diễn biến, tự chuyển hoá diễn biến tinh vi, phức tạp hơn thể hiện như thế nào, thưa ông?*

TS. Nguyễn Quốc Dũng: Trong Hội nghị lần thứ 4, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII, Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đặt vấn đề về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống; chống suy thoái, tự diễn biến nội bộ, đó là vấn đề rất cần thiết.

Thực tiễn cuộc sống đang diễn ra và qua một loạt các cán bộ bắt đầu xuất hiện suy thoái tư tưởng, thậm chí phản bội, nói và làm không theo đúng quan điểm, đường lối của Đảng, Nhà nước. Suy thoái đạo đức, xa rời phẩm hạnh, truyền thống tốt đẹp của dân tộc, lòng yêu nước, yêu thương con người...; xa rời nhân phẩm, đạo đức của người Cách mạng.

Điều lo lắng nhất, đó là một số cán bộ đảng viên, đặc biệt ở những ngành kinh tế, ngành quan trọng đối với đời sống xã hội, bắt đầu có những biểu hiện sống xa lạ với đường lối của Đảng, phẩm hạnh, đạo đức mà Bác Hồ đề ra.

PV: Ngoài những nguyên nhân đã được chỉ ra, theo ông còn nguyên nhân nào?

TS. Nguyễn Quốc Dũng: Nguyên nhân sâu mà Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã nói, tôi rất thông nhất. Tôi nói thêm một nguyên nhân nữa, đó là môi trường văn hóa. Giáo dục trong các học đường, đặc biệt là cấp phổ thông có vấn đề. Môi trường văn hóa xây dựng mối quan hệ giữa người với người trong cuộc sống, trong xã hội có vấn đề. Xảy ra nhiều vụ thăm sát, giết người hàng loạt, sự thờ ơ, tư tưởng vô cảm diễn ra không phải là ít.

Một nguyên nhân nữa, tôi cho rằng, chưa có sự công bằng trong môi trường phấn đấu và công hiến, đặc biệt trong nội bộ cán bộ, đảng viên. Tình trạng bè phái, hậu duệ,...khiến những người tốt chán nản, không muốn tham gia, phấn đấu.

Nguyên nhân thứ 3 là công tác giám sát chưa đủ lực và chưa đủ mạnh để răn đe. Vì vậy, một trong những việc cần phải tập trung, đó là phải tăng cường giám sát, kiểm tra, tăng cường tu dưỡng đạo đức của người cán bộ, đảng viên.

PV: Ngoài 4 nhóm nhiệm vụ, giải pháp đã được nêu, ông có bổ sung thêm giải pháp nào, nội dung từng nhóm giải pháp cần lưu ý thêm vấn đề gì?

TS. Nguyễn Quốc Dũng: Bốn nhóm giải pháp của Tổng Bí thư đưa ra về cơ bản rất đúng. Tuy nhiên, cũng phải thêm trong từng ý của giải pháp, những vấn đề cần tập trung.

Vấn đề thứ nhất, đó là chống tình trạng đưa người thân, gia đình làm quan một chỗ. Ngày xưa, vua chúa phong kiến đã nhìn thấy được điều này. Hiện tượng người thân làm quan một chỗ rất nguy hiểm.

Ở đây, người ta không cấm chuyện gia đình có nhiều người làm quan, có nhiều người giỏi. Họ được quyền học tập và phấn đấu, nhưng không cho làm chung một chỗ. Một chỗ ở đây được hiểu là một cơ quan, một địa phương, tùy theo tính chất của công việc. Không thể có tình trạng “gia đình trị”.

Thứ hai, hiện nay, có một việc cần phải chống, đó là hiện tượng mê tín dị đoan diễn ra ngay cả trong cán bộ lãnh đạo. Những chuyện xin ấn, tranh giành nhau rất lộ bịch. Xã hội sẽ không thể phát triển được nếu động lực là đi chùa, là đi xin thần linh. Tôi cho rằng, chống mê tín dị đoan phải làm quyết liệt.

Tôi mong phải làm thật sự mạnh.

PV: Xin cảm ơn ông!./.

Nguồn: vov.vn

SỬA ĐỔI QUY ĐỊNH PHỤ CẤP ĐẶC THÙ ĐỐI VỚI MỘT SỐ CHỨC DANH TƯ PHÁP VÀ THANH TRA TRONG QUÂN ĐỘI

Ngày 10 tháng 10 năm 2016, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 42/2016/QĐ-TTg sửa đổi Khoản 1, Điều 1, Quyết định số 72/2007/QĐ-TTg ngày 23/5/2007 của Thủ tướng Chính phủ về chế độ phụ cấp đặc thù đối với một số chức danh tư pháp và thanh tra trong Quân đội (Quyết định số 42/2016/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ).

Theo quy định tại Quyết định số 42/2016/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Chánh án, Phó Chánh án, Thẩm phán thuộc Tòa án quân sự các cấp; Viện trưởng, Phó Viện trưởng, Kiểm sát viên thuộc Viện Kiểm sát quân sự các cấp; Chánh Thanh tra, Phó Chánh Thanh tra, Thanh tra viên thuộc Thanh tra quốc phòng; Thủ trưởng, Phó Thủ trưởng, Điều tra viên thuộc cơ quan Điều tra Viện Kiểm sát quân sự Trung ương; Thủ trưởng, Phó Thủ trưởng, Điều tra viên thuộc cơ quan Điều tra hình sự, cơ quan an ninh điều tra các cấp; Chấp hành viên thuộc cơ quan Thi hành án quân khu, quân chủng Hải quân và Bộ Tổng Tham mưu hưởng mức phụ cấp 15%.

Mức phụ cấp 10% áp dụng đối với Kiểm tra viên thuộc Viện Kiểm sát quân sự các cấp; Thẩm tra viên và Thư ký tòa án thuộc Tòa án quân sự các cấp; Thẩm tra viên thi hành án thuộc Cục Thi hành án Bộ Quốc phòng; Thẩm tra viên và Thư ký thi hành án thuộc cơ quan Thi hành án quân khu, quân chủng Hải quân, Bộ Tổng Tham mưu.

Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 25/11/2016. Chế độ phụ cấp đặc thù quy định tại Quyết định này được tính hưởng kể từ ngày 01/01/2016.

Anh Cao - Cổng thông tin điện tử Bộ Nội vụ

QUY ĐỊNH MỚI VỀ CƠ CHẾ TỰ CHỦ CỦA ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP KINH TẾ

Ngày 10 tháng 10 năm 2016, Chính phủ ban hành Nghị định số 141/2016/NĐ-CP quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập trong lĩnh vực sự nghiệp kinh tế và sự nghiệp khác (Nghị định số 141/2016/NĐ-CP của Chính phủ).



Ảnh minh họa

Theo đó, Nghị định số 141/2016/NĐ-CP của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập trong lĩnh vực sự nghiệp kinh tế và sự nghiệp khác: Nông nghiệp và phát triển nông thôn, tài nguyên và môi trường, giao thông vận tải, công thương, xây dựng, lao động thương binh và xã hội, tư pháp, sự nghiệp khác. Nghị định này không điều chỉnh đối với các đơn vị sự nghiệp công lập trong các lĩnh vực: Y tế; giáo dục đào tạo; dạy nghề; văn hóa thể thao và du lịch; thông tin truyền thông và báo chí; khoa học và công nghệ.

Tự chủ về thực hiện nhiệm vụ

Tự chủ trong xây dựng kế hoạch hoạt động: Hàng năm, đơn vị xây dựng kế hoạch hoạt động cho phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, khả năng của đơn vị theo quy định của pháp luật.

Đối với dịch vụ sự nghiệp công trong lĩnh vực sự nghiệp kinh tế và sự nghiệp khác không sử dụng kinh phí ngân sách nhà nước: Đơn vị tự xây dựng kế hoạch hoạt động để thực hiện nhiệm vụ, báo cáo cơ quan quản lý cấp trên để theo dõi, kiểm tra và giám sát việc thực hiện; đối với dịch vụ sự nghiệp công trong lĩnh vực kinh tế và sự nghiệp khác sử dụng kinh phí ngân sách nhà nước: Đơn vị xây dựng kế hoạch hoạt động, báo cáo cơ quan quản lý cấp trên để phê duyệt và quyết định phương thức giao kế hoạch cho đơn vị thực hiện.

Tự chủ về tổ chức thực hiện nhiệm vụ: Quyết định các biện pháp thực hiện nhiệm vụ theo kế hoạch của đơn vị, kế hoạch của cơ quan cấp trên giao, đảm bảo chất lượng, tiến độ; tham dự đấu thầu cung ứng các dịch vụ sự nghiệp công phù hợp với lĩnh vực chuyên môn của đơn vị được cấp có thẩm quyền giao; liên doanh, liên kết với các tổ chức, cá nhân để hoạt động dịch vụ đáp ứng nhu cầu của xã hội theo quy định của pháp luật.

Tự chủ về tổ chức bộ máy

Theo Nghị định, đơn vị sự nghiệp kinh tế, sự nghiệp khác được quyết định thành lập, tổ chức lại, giải thể các đơn vị không thuộc cơ cấu tổ chức các đơn vị cấu thành theo quyết định

của cơ quan có thẩm quyền, khi đáp ứng các điều kiện theo quy định của pháp luật; xây dựng phương án sắp xếp lại các đơn vị cấu thành trình cơ quan có thẩm quyền quyết định.

Đối với đơn vị sự nghiệp kinh tế, sự nghiệp khác tự bảo đảm một phần chi thường xuyên và đơn vị sự nghiệp kinh tế, sự nghiệp khác được Nhà nước bảo đảm chi thường xuyên, xây dựng phương án sắp xếp, kiện toàn cơ cấu tổ chức của đơn vị trình cơ quan có thẩm quyền quyết định.

Tự chủ về nhân sự

Đơn vị sự nghiệp kinh tế, sự nghiệp khác tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư và đơn vị sự nghiệp kinh tế, sự nghiệp khác tự bảo đảm chi thường xuyên được quyết định vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức năng nghề nghiệp phù hợp với chức năng, nhiệm vụ được giao.

Đơn vị sự nghiệp kinh tế, sự nghiệp khác tự bảo đảm một phần chi thường xuyên và đơn vị sự nghiệp kinh tế, sự nghiệp khác do ngân sách nhà nước bảo đảm chi thường xuyên xây dựng vị trí việc làm và cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp trình cấp có thẩm quyền phê duyệt.

Việc tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, khen thưởng, kỷ luật và quản lý viên chức, người lao động, thuê hợp đồng lao động để thực hiện nhiệm vụ của đơn vị sự nghiệp kinh tế, sự nghiệp khác theo quy định của pháp luật.

Về số lượng người làm việc, Nghị định nêu rõ: Đơn vị sự nghiệp kinh tế, sự nghiệp khác tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư và đơn vị sự nghiệp kinh tế, sự nghiệp khác tự bảo đảm chi thường xuyên quyết định số lượng người làm việc.

Đơn vị sự nghiệp kinh tế, sự nghiệp khác tự bảo đảm một phần chi thường xuyên đề xuất số lượng người làm việc của đơn vị trình cơ quan có thẩm quyền quyết định.

Đơn vị sự nghiệp kinh tế, sự nghiệp khác do ngân sách nhà nước bảo đảm chi thường xuyên đề xuất số lượng người làm việc trên cơ sở định biên bình quân 5 năm trước và không cao hơn số định biên hiện có của đơn vị, trình cơ quan có thẩm quyền quyết định (đối với các đơn vị sự nghiệp mới thành lập, thời gian hoạt động chưa đủ 5 năm thì tính bình quân cả quá trình hoạt động).

Trường hợp đơn vị chưa xây dựng được vị trí việc làm và cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp, số lượng người làm việc được xác định trên cơ sở định biên bình quân các năm trước theo hướng dẫn của Bộ Nội vụ.

Nguyên tắc, phương pháp xác định vị trí việc làm; thẩm quyền, trình tự, thủ tục xác định vị trí việc làm và thẩm quyền quản lý vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp kinh tế, sự nghiệp khác thực hiện theo quy định của pháp luật quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập.

Hội đồng quản lý

Đơn vị sự nghiệp kinh tế, sự nghiệp khác tự đảm bảo chi thường xuyên và chi đầu tư phải thành lập Hội đồng quản lý để quyết định những vấn đề quan trọng của đơn vị.

Hội đồng quản lý quyết định về chiến lược, kế hoạch trung hạn và hàng năm của đơn vị; quyết định chủ trương đầu tư mở rộng hoạt động, thành lập, tổ chức lại, giải thể các đơn vị trực

thuộc; quyết định chủ trương lớn về tổ chức, nhân sự (bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật viên chức; riêng về số lượng người làm việc thực hiện theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 7 Nghị định này); thông qua quy chế tổ chức và hoạt động của đơn vị để trình cấp có thẩm quyền quyết định; thông qua báo cáo quyết toán tài chính hàng năm, thực hiện kiểm tra, giám sát việc thực hiện kế hoạch, việc triển khai quy chế dân chủ, quyết định các vấn đề quan trọng khác của đơn vị theo quy định của pháp luật.

Hội đồng quản lý có từ 5 đến 11 thành viên, trong đó có đại diện của cơ quan quản lý cấp trên; Chủ tịch và các thành viên của Hội đồng quản lý do cơ quan có thẩm quyền quyết định thành lập đơn vị bổ nhiệm.

Việc thành lập, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức của Hội đồng quản lý trong đơn vị sự nghiệp kinh tế, sự nghiệp khác; quy chế hoạt động của Hội đồng quản lý; mối quan hệ giữa Hội đồng quản lý với người đứng đầu đơn vị sự nghiệp kinh tế, sự nghiệp khác và cơ quan quản lý cấp trên thực hiện theo hướng dẫn của Bộ Nội vụ, các bộ, ngành, địa phương quy định đối với các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc thẩm quyền quản lý.

Ngoài ra, Nghị định cũng dành Mục 3 quy định tự chủ về tài chính đối với đơn vị sự nghiệp kinh tế, sự nghiệp khác.

Các đơn vị sự nghiệp kinh tế, sự nghiệp khác đang được cấp có thẩm quyền giao cơ chế tài chính theo Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 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, thì tiếp tục được thực hiện đến hết năm 2016.

Nghị định này có hiệu lực từ 20 tháng 12 năm 2016.

Anh Cao - Cổng thông tin điện tử Bộ Nội vụ

LUÂN CHUYỂN, BỔ NHIỆM NHÂN SỰ CHỦ CHỐT VIỆN KIỂM SÁT NHÂN DÂN TỐI CAO

Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân (KSND) tối cao vừa quyết định luân chuyển Phó Thủ trưởng Cơ quan điều tra VKSND tối cao giữ chức Viện trưởng Viện KSND tỉnh Cao Bằng kể từ ngày 15/10/2016



Đồng chí Nguyễn Hải Phong, Phó Viện trưởng thường trực VKSND tối cao trao Quyết định bổ nhiệm cho đồng chí Lê Minh Long

Theo đó, tại Quyết định số 36/QĐ-VKSTC ngày 27/9/2016 của Viện trưởng VKSND tối cao, đồng chí Lê Minh Long, Phó Thủ trưởng Cơ quan điều tra VKSND tối cao được luân chuyển và bổ nhiệm có thời hạn chức vụ Viện trưởng VKSND tỉnh Cao Bằng kể từ ngày 15/10/2016.

Trước đó, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tối cao đã ban hành Quyết định số 20/QĐ-VKSTC ngày 27/9/2016 của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tối cao về việc tiếp nhận và bổ nhiệm đồng chí Phan Văn Tâm, Chuyên viên cao cấp, Vụ trưởng Vụ Địa phương - Ban Nội chính Trung ương giữ chức vụ Chánh Thanh tra Viện kiểm sát nhân dân tối cao.

Đồng thời ban hành Quyết định số 35/QĐ-VKSTC ngày 27/9/2016 về việc luân chuyển và bổ nhiệm đồng chí Hồ Đức Anh, Chánh Thanh tra Viện kiểm sát nhân dân tối cao giữ chức vụ Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Hòa Bình từ ngày 01/10/2016.

Nguồn: baochinhphu.vn

NHÂN SỰ UBND TỈNH TÂY NINH

Thủ tướng Chính phủ vừa phê chuẩn kết quả bầu Phó Chủ tịch UBND tỉnh Tây Ninh nhiệm kỳ 2016 - 2021 đối với ông Trần Văn Chiến, Tỉnh ủy viên, Bí thư Huyện ủy Tân Biên.

Nguồn: baochinhphu.vn