



BẢN TIN CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

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

SỐ 13 - Từ 26/8 đến 01/9/2016

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

bantinbcdchc@moha.gov.vn

Website

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

THỦ TƯỚNG: PHẢI XỬ LÝ CÔNG VIỆC QUA MẠNG

Nhận định một trong những nguyên nhân chậm trễ của các bộ chính là ở cấp chuyên viên, cấp vụ và có tình trạng phải gặp người đề xuất mới xử lý công việc, Thủ tướng yêu cầu “phải xử lý qua mạng”.

Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc đã nhấn mạnh tinh thần đổi mới phương thức làm việc tại phần thảo luận dự thảo Nghị định về quy chế làm việc của Chính phủ mới trong phiên họp Chính phủ thường kỳ tháng 8/2016, sáng 31/8.



Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc

Đây chính là nghị định khung để các bộ, ngành có bộ máy, chức năng, nhiệm vụ cụ thể, rõ ràng để điều hành phát triển đất nước, khắc phục sự giao thoa, khoảng trống trách nhiệm.

Không để "khoảng trống" trách nhiệm

Sau khi nghe ý kiến phát biểu của các thành viên Chính phủ, kết luận phần thảo luận, Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc nhấn mạnh tinh thần của quy chế làm việc là tăng cường công khai minh bạch hoạt động của Chính phủ trước nhân dân để dân biết, có ý kiến và giám sát.

Thủ tướng nêu một số tồn tại, hạn chế mà các bộ, ngành cần rút kinh nghiệm trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Đó là công tác phối hợp xử lý công việc giữa các bộ, ngành còn yếu. Nguyên nhân chính là chưa chấp hành nghiêm túc quy chế làm việc, chưa thực hiện nghiêm chương trình công tác của Chính phủ và Thủ tướng Chính phủ. Vẫn còn tình trạng trình chậm, nợ đọng văn bản. “Quy chế hiện hành không quy định cụ thể về cơ chế phối hợp, xác định trách nhiệm của Bộ trưởng trong phối hợp xây dựng chính sách pháp luật thì lần này, phải có quy chế phối hợp tốt hơn”, Thủ tướng nhấn mạnh.

Nêu yêu cầu giảm họp hành, Thủ tướng cho rằng cần bám sát thực tiễn cuộc sống bởi “nếu chỉ ngồi bàn giấy mà không có thực tiễn thì khó có mô hình mới, chính sách sát thực tiễn”.

Thủ tướng nhấn mạnh yêu cầu chú trọng đổi mới phương thức chỉ đạo, điều hành, quy trình giải quyết công việc của Chính phủ và Thủ tướng Chính phủ, trong đó xây dựng quy trình xử lý công việc khoa học, hợp lý, đối với từng loại công việc, từng nhiệm vụ, xác định rõ thẩm quyền và đề cao trách nhiệm của các cơ quan chủ trì, cơ quan phối hợp, cơ quan thẩm định, cơ quan thẩm tra; xác định rõ vai trò của chuyên viên, lãnh đạo vụ, lãnh đạo bộ trong xử lý công việc.

Đổi mới phương thức làm việc

Nhận định một trong những nguyên nhân chậm trễ của các bộ chính là ở cấp chuyên viên, cấp vụ và có tình trạng phải gặp người đề xuất mới xử lý công việc, Thủ tướng yêu cầu “phải xử lý qua mạng”.

Vấn đề xây dựng Chính phủ điện tử trong giai đoạn này phải đặt ra rõ ràng hơn, có lộ trình, bước đi cụ thể hơn từ Trung ương đến cấp quận, huyện, xã. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong việc tổ chức các hoạt động chung của Chính phủ cũng như trong chỉ đạo điều hành công việc hằng ngày của Thủ tướng, các Phó Thủ tướng.

Thủ tướng giao VPCP xem xét đánh giá hiệu quả của hệ thống phần mềm xử lý công việc hiện nay để đẩy mạnh, phát huy vai trò của công nghệ thông tin trong xử lý công việc của Chính phủ và Thủ tướng Chính phủ.

“Làm tốt vấn đề này thì rút ngắn thời gian rất nhiều”, Thủ tướng bày tỏ.

Thủ tướng yêu cầu đề cao trách nhiệm cá nhân của người đứng đầu các bộ, cơ quan ngang bộ trong công tác xây dựng thể chế. Đổi mới phương thức chỉ đạo, điều hành đi liền với tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính, xác định trách nhiệm, chế tài xử lý đối với những trường hợp không thực hiện nghiêm túc quy chế, nhất là đối với việc xin ý kiến phối hợp liên ngành.

Phân định rõ trách nhiệm và phạm vi, cách thức giải quyết công việc của Chính phủ, Thủ tướng, các Phó Thủ tướng và các thành viên Chính phủ khác. Tách biệt thẩm quyền chung và thẩm quyền riêng trong giải quyết công việc. Đồng thời đề cao vai trò trách nhiệm của Bộ trưởng, thủ trưởng cơ quan ngang bộ với tư cách là người đứng đầu và chịu trách nhiệm quản lý nhà nước về ngành, lĩnh vực được phân công theo quy định.

“Các đồng chí là tư lệnh lĩnh vực suốt từ Trung ương tới xã, phường. Ở đâu có sự kiện thuộc lĩnh vực của các đồng chí là các đồng chí phải kiểm tra, đôn đốc, xử lý giải quyết, chứ không chỉ lo công việc trên Bộ”, Thủ tướng nói.

Cho rằng kỷ luật, kỷ cương hành chính chưa nghiêm, Thủ tướng nhấn mạnh Văn phòng Chính phủ (VPCP) tăng cường hơn nữa vai trò theo dõi, đôn đốc, kiểm tra tình hình thực hiện các nhiệm vụ do Chính phủ, Thủ tướng giao cho các bộ, địa phương. Từ kết quả làm việc của Tổ công tác của Thủ tướng với Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Tài chính, Thủ tướng nhìn nhận, kết quả khách quan, thẳng thắn, đồng thời đề nghị phát huy ưu điểm cũng như rút kinh nghiệm, các đầu việc Thủ tướng, Phó Thủ tướng giao mà chưa thực hiện thì cần đôn đốc mạnh hơn,

nhanh hơn. Sắp tới sẽ tiếp tục làm việc, kiểm tra một số bộ, UBND địa phương về thực hiện kết luận của Thủ tướng, Phó Thủ tướng chứ không chỉ có 2 Bộ này, báo cáo kết quả trong phiên họp Chính phủ tới.

Thủ tướng yêu cầu VPCP làm tốt hơn nữa công tác tham mưu, tổng hợp, giúp việc Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, bảo đảm thông suốt trong chỉ đạo, điều hành hệ thống hành chính nhà nước từ Trung ương đến cơ sở.

Thủ tướng giao VPCP chủ trì tiếp thu ý kiến các thành viên Chính phủ hoàn thiện dự thảo quy chế, Bộ Tư pháp thẩm định, báo cáo Thủ tướng xem xét ký ban hành.

Nguồn: baochinhpvu.vn

THỦ TƯỚNG: ĐÃ ĐẾN LÚC NHÂN DÂN MUỐN NHÌN THẤY KẾT QUẢ CỤ THỂ

Kết luận phần thảo luận kinh tế-xã hội tại phiên họp Chính phủ thường kỳ tháng 8/2016, Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc nêu rõ, đã đến lúc nhân dân muốn nhìn thấy những kết quả cụ thể, để thấy sự nhất quán “nói đi đôi với làm” và làm có kết quả.



Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc tại phiên họp Chính phủ thường kỳ tháng 8/2016

Nhấn mạnh phiên họp Chính phủ thường kỳ tháng 8/2016 là phiên họp Chính phủ thứ 2 sau khi Quốc hội khóa XIV bầu Thủ tướng và phê chuẩn các thành viên Chính phủ nhiệm kỳ 2016-2021, Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc cho rằng: “Chúng ta đã nói nhiều về phương châm hành

động của Chính phủ mới. Chúng ta thể hiện ý chí phát triển, khát vọng vươn lên thông qua những chương trình, hành động cụ thể, yêu cầu, chỉ tiêu cụ thể chứ không phải bằng lời nói”.

Chuyển biến từ lời nói đến hành động

Thủ tướng nhìn nhận, đã có sự chuyển biến bước đầu trong việc biến “lời nói thành hành động” như chất lượng các văn bản chính sách được nâng lên, cải cách hành chính có chuyển biến; chấn chỉnh kỷ luật kỷ cương trong bộ máy hành chính cũng như trong xã hội, trước hết tập trung vào những vụ việc nóng bỏng, dư luận xã hội quan tâm như ô nhiễm môi trường, phá rừng, vi phạm trật tự xã hội, trật tự đô thị... Chỉ đạo khắc phục hậu quả thiên tai đã quyết liệt hơn. Tình hình kinh tế-xã hội đạt một số kết quả tích cực, xuất khẩu, thu hút FDI, số doanh nghiệp thành lập mới, giải ngân khá hơn. Một số địa phương tổ chức xúc tiến đầu tư chuyên nghiệp. Nhiều bộ, ngành, địa phương đã xắn tay, nỗ lực tìm tòi, áp dụng những quan điểm mới, cách tư duy, phương pháp mới trong chỉ đạo, điều hành. Nhiều ý kiến của người dân, doanh nghiệp phản hồi tích cực về hoạt động của Chính phủ.

Mặc dù vậy, “người dân đã nghe chúng ta nói, thấy có chuyển biến trong hành động, tuy nhiên chưa phải đồng bộ và cũng không phải cấp nào, ngành nào, cơ quan nào cũng quyết liệt. Bây giờ, đã đến lúc nhân dân muốn nhìn thấy những kết quả cụ thể, để thấy sự nhất quán “nói đi đôi với làm” và làm có kết quả”, Thủ tướng nêu rõ.

Nêu việc Việt Nam tăng 3 bậc về chỉ tiêu môi trường kinh doanh theo xếp hạng của Ngân hàng Thế giới (WB), Thủ tướng cho rằng, vẫn cần cố gắng nhiều hơn bởi còn một số chỉ số giảm bậc như chỉ số thương mại qua biên giới, chỉ số bảo vệ nhà đầu tư giảm 1 bậc. Theo Thủ tướng, điều đáng mừng và cũng đáng lo là Việt Nam đứng thứ 5 trong ASEAN về môi trường kinh doanh (theo xếp hạng của WB) trong khi chúng ta đang quyết tâm vào top 4 của ASEAN trong bối cảnh các nước cũng đẩy mạnh cải cách.

“Tôi nói thông tin trên để các Bộ trưởng cần chỉ đạo tập trung hơn, có đột phá hơn, kể cả giải pháp nhân sự, tức là nếu anh làm không tốt, gây cản trở, không chịu đổi mới, không hướng vào người dân và doanh nghiệp thì phải thay thôi”, Thủ tướng nhấn mạnh và yêu cầu phải có khát vọng, quyết tâm cao hơn nữa để cải cách môi trường đầu tư kinh doanh, tạo mọi điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp và người dân.

Cho rằng khó khăn, thách thức trước mắt còn rất lớn, Thủ tướng nêu rõ, cần tập trung đánh giá tình hình, bổ sung giải pháp hữu hiệu hơn, có những việc phải thúc đẩy mạnh mẽ hơn, tập trung vào những điểm nghẽn để có điều chỉnh phù hợp, nhất là đối với một số chính sách vĩ mô.

Đẩy mạnh sản xuất kinh doanh, dịch vụ để đạt mức tăng trưởng cao nhất. Ổn định kinh tế vĩ mô để tăng trưởng trong dài hạn, lưu ý kiểm soát lạm phát, ổn định giá trị đồng tiền.

Tập trung tháo gỡ khó khăn, thúc đẩy sản xuất kinh doanh, giải phóng mọi nguồn lực xã hội, thúc đẩy khởi nghiệp, tạo điều kiện cơ bản cho tăng trưởng kinh tế những tháng còn lại của năm, nỗ lực phấn đấu đạt mức cao nhất mục tiêu đã đề ra.

Chỉ đạo quyết liệt chống lãng phí trong đầu tư, mua sắm công, tiết kiệm chi tiêu ngân sách. Thực hiện các biện pháp quản lý tài sản công tốt hơn.

Xây dựng bộ máy tinh gọn, hiệu quả

Tập trung xây dựng Nghị định quy định chức năng, nhiệm vụ của các bộ, cần rà soát tổng thể, xem xét mối quan hệ giữa các bộ, tránh chồng chéo, không rõ trách nhiệm, không có chủ thể chịu trách nhiệm đến cùng. Bộ máy phải gọn, hiệu quả, hiệu lực, chỉ đạo thông suốt, đề cao tinh thần liêm chính, trách nhiệm, tính chuyên nghiệp của cán bộ.

Cho rằng xã hội hóa chính là lối ra của giảm biên chế và cân đối ngân sách, huy động nguồn lực, Thủ tướng yêu cầu đẩy mạnh xã hội hóa các đơn vị sự nghiệp công lập.

Bộ KH&ĐT thực hiện tốt nhiệm vụ tham mưu, tổng hợp, điều phối chính sách chung của Chính phủ. Bộ trưởng Bộ KH&ĐT phải thường xuyên giao ban, làm việc với các Bộ trưởng, trưởng ngành để chủ động có giải pháp phù hợp, kịp thời đối với từng lĩnh vực nhằm thúc đẩy tăng trưởng, bảo đảm sự vận hành đồng bộ, hiệu quả chung của nền kinh tế.

Với vai trò tham mưu trưởng về kinh tế, báo cáo của Bộ KH&ĐT phải sát đúng với tình hình thực tế và phải có phân tích, đánh giá sâu, làm rõ nguyên nhân; không nêu chung chung mà phải đề ra nhiệm vụ, giải pháp cụ thể với từng lĩnh vực, gắn với giải quyết khó khăn, vướng mắc. Sớm hoàn thiện đề án tái cơ cấu nền kinh tế gắn với đổi mới mô hình tăng trưởng giai đoạn 2016-2020 với trọng tâm là tạo lập môi trường bình đẳng, thị trường đóng vai trò quyết định trong phân bổ nguồn lực của nền kinh tế. Mục tiêu, giải pháp thực hiện phải cụ thể, đo lường được, với lộ trình rõ ràng, để có thể quản lý và đánh giá kết quả tái cơ cấu một cách thực chất.

Ngân hàng Nhà nước chịu trách nhiệm điều hành chính sách tiền tệ, bảo đảm lạm phát đạt mục tiêu đề ra. Xử lý nợ xấu một cách thực chất. Nếu không xử lý dứt điểm căn nguyên gây nợ xấu thì tiếp tục phát sinh nợ xấu mới, không thể giảm mặt bằng lãi suất bền vững.

Công khai thông tin nộp thuế của các doanh nghiệp lớn

Bộ Tài chính tiếp tục chống thất thu, nợ đọng thuế, tăng thu ngân sách nhà nước. Cần công khai thông tin nộp thuế của các doanh nghiệp lớn, trong đó có doanh nghiệp FDI. Chỉ đạo lập dự toán ngân sách nhà nước bảo đảm tiêu chí, định mức rõ ràng, công khai, minh bạch, khả thi về nguồn lực, không có sự mặc cả giữa địa phương với Bộ Tài chính và các bộ, ngành liên quan về giao dự toán ngân sách. Đẩy mạnh giải ngân vốn đầu tư công, tránh dồn vào cuối năm.

Bộ Công Thương giải quyết quyết liệt hơn những giải pháp bảo đảm tăng trưởng của từng ngành, từng lĩnh vực, phải báo cáo những bất cập của ngành mình là gì từ những vấn đề như xuất khẩu gạo, ứ đọng than cũng như nguy cơ có thể xảy ra thất thoát ở tập đoàn, tổng công ty lớn.

Phối hợp với các bộ, ngành liên quan nghiên cứu về những yêu cầu năng lực quản trị của các cấp, các ngành trong thực hiện cam kết thương mại quốc tế: “TPP quy định thời gian thông quan một lô hàng là 24 giờ. Với thực trạng kinh tế, môi trường kinh doanh và năng lực đội ngũ

cán bộ, công chức hiện nay thì bao giờ chúng ta thực hiện được cam kết này?”, Thủ tướng lấy ví dụ và nhấn mạnh xuất khẩu là một kênh tăng trưởng quan trọng nên Bộ Công Thương cần rà lại các chính sách về xuất nhập khẩu.

Bộ NN&PTNT đẩy mạnh tái cơ cấu nông nghiệp gắn với xây dựng nông thôn mới, xây dựng hệ thống thông tin thị trường nông sản. Bộ Y tế đẩy mạnh phòng chống dịch bệnh mùa mưa lũ.

Thủ tướng giao Bộ Nội vụ có giải pháp, cơ chế đột phá trong công tác tuyển dụng, đánh giá, sử dụng, sa thải công chức, viên chức để tạo ra được hệ thống hành chính vì doanh nghiệp, nhân dân.

Thủ tướng yêu cầu khuyến khích việc thực hiện những mô hình đột phá sáng tạo trong phát triển kinh tế ở các địa phương, các đặc khu kinh tế, các cơ chế thí điểm cơ chế đặc thù. Ngoài ra, cần tăng cường nghiên cứu, áp dụng kinh nghiệm tốt hỗ trợ cho việc thực hiện bộ chỉ số cho phép người dân, DN đánh giá chất lượng dịch vụ công, đặc biệt ở cấp tỉnh phải mạnh mẽ hơn, đi vào phục vụ người dân hơn.

Để môi trường xấu thì không được công nhận thi đua

Bộ TN&MT tiếp tục cải thiện chất lượng dự báo thời tiết, cảnh báo thiên tai. Đặc biệt, thực hiện nghiêm các chỉ đạo của Thủ tướng tại hội nghị trực tuyến toàn quốc về bảo vệ môi trường. “Sang năm, xét thi đua, anh nào để môi trường xấu, không được công nhận thi đua, kể cả anh làm tốt các chỉ tiêu khác”, Thủ tướng nói.

Ban Chỉ đạo khắc phục sự cố môi trường 4 tỉnh miền Trung do Phó Thủ tướng Trương Hòa Bình làm Trưởng ban, sẽ chỉ đạo việc hỗ trợ người dân, chủ yếu là hỗ trợ sản xuất lâu dài với tinh thần công khai để nhân dân biết. Cán bộ nào mà tiêu cực trong hỗ trợ thì phải xử lý nghiêm.

Thủ tướng cũng yêu cầu Bộ Tài nguyên và Môi trường làm rõ trách nhiệm của ngành mình, tỉnh Hà Tĩnh làm rõ trách nhiệm của địa phương mình trong vụ Formosa.

Bộ Ngoại giao có kế hoạch triển khai những kết quả của Hội nghị ngoại giao 29; nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế trong giải quyết những vấn đề phát triển lớn của Việt Nam, như Hà Lan chống nước biển dâng, Israel canh tác trên sa mạc...

Bộ TT&TT phối hợp chặt chẽ với Bộ Công an tăng cường bảo đảm an toàn an ninh mạng. Tăng cường quản lý nhà nước về thông tin.

Bộ Quốc phòng rà soát lại toàn bộ phương tiện luyện tập, đặc biệt các máy bay chiến đấu để bảo đảm an toàn cho các quân nhân. Kiểm điểm nghiêm túc nguyên nhân và trách nhiệm đối với từng vụ tai nạn trong huấn luyện vừa qua, đặc biệt gắn trách nhiệm của người đứng đầu các đơn vị trong việc bảo đảm an toàn cho các chiến sĩ.

Cho rằng tội phạm vẫn là nỗi lo lắng của nhân dân, Thủ tướng yêu cầu Bộ Công an cần đấu tranh, trấn áp, xử lý nghiêm, kịp thời các loại tội phạm, từ tội phạm công nghệ cao tới tội phạm hình sự.

Các bộ, ngành, địa phương phải chủ động thực hiện nghiêm các kết luận chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ, của Chính phủ, các Phó Thủ tướng trong các nghị quyết, chỉ thị, văn bản chỉ đạo điều hành, làm rõ nguyên nhân trách nhiệm.

Nhắc lại nội dung cuộc họp Thường trực Chính phủ ngày 29/8 về chủ trương cổ phần hóa một số doanh nghiệp lớn như Tổng Công ty Bia Sài Gòn (Sabeco), Tổng Công ty Bia Hà Nội (Habeco), Thủ tướng nhấn mạnh tinh thần công khai minh bạch, đưa lên sàn chứng khoán, kiên quyết chống tiêu cực, lợi ích nhóm. “Chúng ta phải làm việc này thật bài bản, để tối đa hóa lợi ích cho nhà nước, bảo đảm công bằng giữa các nhà đầu tư, tạo niềm tin cho xã hội và để chương trình cổ phần hóa, bán vốn nhà nước tiếp theo có nề nếp, cứ thế mà làm. Không để xảy ra tình trạng thất thoát do cổ phần hóa”. Nguồn vốn thu được từ cổ phần hóa phải sử dụng hiệu quả, không được lãng phí.

Một lần nữa, Thủ tướng nhấn mạnh cần nhất quán trong thực hiện chủ trương cải cách, chủ động linh hoạt, điều chỉnh nhưng không thay đổi mục tiêu chính sách, từng bước nâng cao niềm tin của doanh nghiệp, nhà đầu tư và nhân dân vào chính sách.

Nguồn: baochinhpvu.vn

SẮP XẾP CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP THUỘC TẬP ĐOÀN DỆT MAY VIỆT NAM

Thủ tướng Chính phủ vừa có ý kiến chỉ đạo về phương án sắp xếp các đơn vị sự nghiệp thuộc Tập đoàn Dệt May Việt Nam.

Cụ thể, Thủ tướng Chính phủ sẽ xem xét, quyết định việc cổ phần hóa Trung tâm Y tế - Bệnh viện Dệt May sau khi đánh giá kết quả cổ phần hóa Bệnh viện Giao thông vận tải Trung ương.

Thực hiện cổ phần hóa, Nhà nước không giữ cổ phần chi phối hoặc không nắm giữ cổ phần, giai đoạn 2016-2017 đối với 3 đơn vị: Viện Dệt May, Viện Nghiên cứu Bông và Phát triển nông nghiệp Nha Hồ, Viện Mẫu thời trang - Fadin. Thủ tướng Chính phủ ủy quyền Bộ trưởng Bộ Công Thương phê duyệt phương án cổ phần hóa các đơn vị sự nghiệp công lập này và triển khai các công việc liên quan theo quy định. Bộ Công Thương là cơ quan đại diện chủ sở hữu phần vốn nhà nước (nếu còn) tại các công ty cổ phần.



Sắp xếp các đơn vị sự nghiệp thuộc Tập đoàn Dệt May Việt Nam

ngành công lập trong giai đoạn 2016-2020. Khi có đủ điều kiện, Bộ Công Thương tiếp tục sắp xếp theo quy định.

Về Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội, Thủ tướng Chính phủ chỉ đạo tiếp tục hoạt động theo cơ chế tự chủ theo Quyết định số 769/QĐ-TTg ngày 4/6/2015 của Thủ tướng Chính phủ.

Đồng thời, Thủ tướng Chính phủ cũng giao Bộ Công Thương chỉ đạo triển khai tái cơ cấu, sắp xếp lại và đẩy mạnh tự chủ đối với Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Vinatex thành phố Hồ Chí Minh và Trường Cao đẳng Nghề Kinh tế - Kỹ thuật Vinatex theo quy định tại Nghị

định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/2/2015 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự

Nguồn: baochinhpvu.vn

THỦ TƯỚNG YÊU CẦU BỔ TRÍ NHÂN SỰ PHÓ GIÁM ĐỐC SỞ ĐÚNG QUY ĐỊNH

Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc yêu cầu Ủy ban Nhân dân tỉnh Thanh Hóa rút kinh nghiệm và sắp xếp, bổ trí nhân sự Phó Giám đốc Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn bảo đảm đúng quy định của pháp luật.

Thủ tướng Chính phủ cũng yêu cầu Ủy ban Nhân dân tỉnh Thanh Hóa rà soát, có giải pháp để bảo đảm thực hiện nghiêm quy định về số lượng cấp phó các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban Nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện, các cơ quan hành chính khác và các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc phạm vi quản lý.

Bộ Nội vụ rà soát, báo cáo tổng hợp số lượng cấp phó của các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban Nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện trên cả nước, kiến nghị giải pháp bảo đảm chấp hành các quy định về số lượng cấp phó.

Thủ tướng Chính phủ yêu cầu Bộ Nội vụ kiểm tra việc bổ nhiệm Phó Giám đốc Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Thanh Hóa, báo cáo Thủ tướng Chính phủ./.

Nguồn: vietnamplus.vn

XỬ LÝ NGHIÊM CÁN BỘ, CÔNG CHỨC NHỮNG NHIỀU DOANH NGHIỆP

Để đạt mục tiêu 1 triệu doanh nghiệp vào năm 2020 và quan trọng hơn là tạo mọi điều kiện thuận lợi nhất để các doanh nghiệp hoạt động hiệu quả và phát triển, Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ kêu gọi hệ thống cán bộ, công chức, viên chức nỗ lực hết mình để đáp ứng được tinh thần “Chính phủ vì dân, vì doanh nghiệp”.

Ngày 24/8, tại thành phố Hồ Chí Minh, Ủy viên Bộ Chính trị, Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ, Trưởng Ban chỉ đạo quốc gia đổi mới và phát triển doanh nghiệp dự Lễ ký cam kết về tạo lập môi trường kinh doanh thuận lợi cho doanh nghiệp.

Sự kiện này do Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) tổ chức với sự tham dự của lãnh đạo UBND 32 tỉnh, thành phố phía Nam, các hiệp hội doanh nghiệp nhằm thực hiện Nghị quyết số 35/NQ-CP ngày 16/5/2016 của Chính phủ. Trong những ngày tới sẽ là Lễ ký kết tương tự diễn ra tại Hà Nội của các tỉnh phía Bắc.



Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ, Trưởng Ban chỉ đạo quốc gia đổi mới và phát triển doanh nghiệp phát biểu tại Lễ ký cam kết

Phải có niềm tin về phát triển doanh nghiệp

Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ nhấn mạnh: “Sự kiện này là biểu tượng vô cùng đẹp giữa nhà nước và doanh nghiệp vì nhà nước không thể làm thay doanh nghiệp, nhà nước không thể tạo ra công ăn việc làm cho người dân được”.

Theo số liệu công bố tại lễ ký kết, trong 6 tháng đầu năm nay (sau khi Chính phủ ban hành các Nghị quyết quan trọng như 19, 35), cả nước đã có hơn 54.000 doanh

nh nghiệp thành lập mới, tăng 22% với tổng vốn đăng ký là 427.762 tỷ đồng, tăng 51,5% so với cùng kỳ năm 2015. Số doanh nghiệp quay trở lại hoạt động là 14.902 doanh nghiệp, tăng 72% so với cùng kỳ năm trước, trong khi số tăng của năm 2015 chỉ là 2,2% so với cùng kỳ năm 2014. Đầu tư nước ngoài vào Việt Nam cũng tăng 2 lần về giá trị.

“Đây là những con số ấn tượng. Nên chúng ta phải có niềm tin để đạt mục tiêu có một triệu doanh nghiệp vào năm 2020”, Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ nói. Tuy nhiên, ông cho rằng chủ trương, cơ chế chính sách ngày một hoàn thiện nhưng vấn đề quan trọng là tổ chức thực

hiện: “Chỉ Trung ương, Chính phủ làm thôi thì không được, phải từng bộ, ngành, địa phương, từng công chức viên chức phải bắt tay vào việc. Chủ động, kịp thời xử lý các vướng mắc, nếu vượt thẩm quyền thì báo cáo Thủ tướng Chính phủ giải quyết”.



Lễ ký cam kết về tạo lập môi trường kinh doanh thuận lợi cho doanh nghiệp

Quan hệ giữa nhà nước và doanh nghiệp không phải là quan hệ của Thủ tướng Chính phủ, VCCI hay Chủ tịch tỉnh với doanh nghiệp mà cuối cùng vẫn trực tiếp là từng cán bộ, công chức, Phó Thủ tướng nêu vấn đề và kêu gọi hệ thống cán bộ, công chức, viên chức nỗ lực hết mình để đáp ứng được tinh thần “Chính phủ vì dân, vì doanh nghiệp”.

Tuy nhiên, lãnh đạo Chính phủ cũng yêu cầu lãnh đạo các bộ, ngành, địa phương xử lý nghiêm cán bộ công

chức những nhiều doanh nghiệp. “Nhắc nhở sai phạm không xong thì kỷ luật. Thủ tục kỷ luật thì lâu nên trước khi kỷ luật thì cho cán bộ sai phạm nghỉ việc, thay anh khác làm và kỷ luật phải nghiêm khắc”, Phó Thủ tướng nói.

Lãnh đạo Chính phủ cũng dành thời gian nêu lên những bước đi của Chính phủ trong hỗ trợ doanh nghiệp, đó là tập trung đổi mới mô hình tăng trưởng, nâng cao năng lực cạnh tranh, tạo mọi sự thông thoáng cho doanh nghiệp trong mọi thành phần kinh tế; hoàn thiện, ban hành các chính sách, thể chế về thu hút vốn đầu tư nước ngoài (có sự liên kết với doanh nghiệp trong nước), đổi mới doanh nghiệp nhà nước, hợp tác xã, hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa...

Song song với đó, Chính phủ cũng sẽ phát triển 5 loại thị trường để hỗ trợ cho sự phát triển của doanh nghiệp là: Thị trường hàng hóa, khoa học công nghệ, bất động sản, lao động, tài chính-ngân hàng, vốn đang rất thiếu và yếu ở trong nước. “Nếu không giải quyết được nút thắt của năm thị trường này thì cải cách thủ tục hành chính thì cũng chưa ăn thua. Các địa phương cũng phải quan tâm tới việc này”, Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ nói.

Nhà nước - doanh nghiệp: Quan hệ win - win

Nghị quyết 35 của Chính phủ đặt ra việc Chủ tịch tỉnh và thành phố tổ chức đối thoại công khai định kỳ ít nhất 2 lần/năm với cộng đồng doanh nghiệp, báo chí để kịp thời nắm bắt và tháo gỡ khó khăn, vướng mắc cho doanh nghiệp.

Tuy nhiên, Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ cho rằng: “Chúng ta đối thoại với doanh nghiệp không phải chỉ là tháo gỡ vướng mắc khó khăn về giảm, miễn thuế, như vậy là không trúng, mà phải đối thoại theo nguyên tắc “win - win”, đôi bên cùng có lợi để nâng cao năng suất lao động, nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp và giá trị thương hiệu quốc gia”.

Phó Thủ tướng yêu cầu các tỉnh và thành phố thành lập, công khai đường dây nóng, hỏi đáp trực tuyến trên Cổng thông tin điện tử của tỉnh, thành phố để tiếp nhận phản ánh và hướng dẫn, giải đáp cho doanh nghiệp khi mà Chính phủ sẽ mở trang thông tin tiếp nhận phản ánh của doanh nghiệp.

Tại Hội nghị, lãnh đạo Chính phủ cũng lưu ý VCCI nhanh chóng xây dựng Bộ chỉ số doanh nghiệp, phản ánh chi tiết về số lượng doanh nghiệp thành lập mới, các doanh nghiệp có hoạt động kinh doanh, số lượng doanh nghiệp giải thể, ngừng nghỉ nhưng hoạt động trở lại cả về lao động, vốn; chỉ số về tổng lợi ích mà doanh nghiệp tạo ra cho nền kinh tế. Bộ chỉ số này sẽ được thực hiện và công bố định kỳ năm, bắt đầu từ năm 2017.

VCCI cũng sớm nghiên cứu về dịch vụ hỗ trợ và phát triển doanh nghiệp và đề xuất một giải pháp hợp tác công-tư cho lĩnh vực này, vốn rất quan trọng đối với doanh nghiệp nhỏ và vừa. Bên cạnh đó, Phó Thủ tướng cũng đề nghị các địa phương chủ động xây dựng mô hình này để triển khai, rút kinh nghiệm trong thực tiễn.

“Sau khi ký rồi không phải để trong ngăn kéo mà phải tổ chức triển khai để đạt được ít nhất một triệu doanh nghiệp vào năm 2020”, Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ nêu rõ.

“Không để trên giấy” cũng là nguyện vọng của các doanh nghiệp tại Lễ ký kết này. Chủ tịch Hiệp hội doanh nghiệp thành phố Hồ Chí Minh Nguyễn Minh đánh giá cao Nghị quyết 35 của Chính phủ đã “thỏa lòng” doanh nghiệp. Nhưng ông Minh cũng cho rằng: “Doanh nghiệp còn chưa yên tâm nếu các cơ quan nhà nước nói chưa đi đôi với làm”.

Đại diện phía chính quyền địa phương - Chủ tịch UBND tỉnh Đồng Tháp Nguyễn Văn Dương khẳng định: Tạo tạo con đường ngắn nhất cho doanh nghiệp là đầu tư và phát triển.

Tại hội nghị, ông Vũ Tiến Lộc, Chủ tịch VCCI cho biết, trong 32 tỉnh, thành phố dự lễ ký, có 12 địa phương cam kết sẽ phát triển trên 100.000 DN, các tỉnh còn lại cam kết tăng từ 40% đến 100% số lượng doanh nghiệp.

Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ cho rằng: “Càng những tỉnh khó khăn, càng phải hỗ trợ, phát triển doanh nghiệp, chứ đừng thấy ngân sách ngặt nghèo, khó khăn mà nản”.

Nguồn: baohinhphu.vn

BỘ NỘI VỤ TỔ CHỨC CHUNG KẾT CUỘC THI “TÌM HIỂU CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC NĂM 2016”

Chào mừng kỷ niệm 71 năm Ngày Cách mạng Tháng 8 và Quốc khánh nước Cộng hòa xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2/9/1945 – 2/9/2016), 71 năm Ngày thành lập Bộ Nội vụ và Ngày truyền thống ngành Tổ chức Nhà nước (28/08/1945 – 28/08/2016), sáng ngày 01/9/2016, tại Trụ sở Bộ, Bộ Nội vụ tổ chức Chung kết Cuộc thi “Tìm hiểu cải cách hành chính nhà nước năm 2016” với 07 đội thi đến từ các đơn vị thuộc và trực thuộc Bộ. Đây là các đội thi đã đạt kết quả cao từ vòng Sơ khảo Cuộc thi “Tìm hiểu cải cách hành chính nhà nước năm 2016” được tổ chức trước đó vào ngày 30/9/2016.

Phát biểu khai mạc Cuộc thi, Thứ trưởng Bộ Nội vụ Triệu Văn Cường biểu dương sự cố gắng, nỗ lực của các đội thi; đồng thời khẳng định cuộc thi chính là minh chứng cụ thể và sinh động trong việc chủ động, tích cực đề ra các giải pháp thiết thực, hiệu quả, tác động trực tiếp đến nhận thức, nâng cao trách nhiệm của công chức, viên chức trong thực hiện Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 – 2020; là điều kiện, cơ hội tốt để các đội thi nói riêng và công chức, viên chức của Bộ Nội vụ nói chung nâng cao sự hiểu biết, rèn luyện kỹ năng hoạt động công vụ theo tinh thần cải cách hành chính; rèn luyện khả năng thuyết trình, khả năng tuyên truyền vận động, khả năng hợp tác, làm việc theo nhóm, thể hiện năng khiếu, sở trường của từng cá nhân và tập thể. Đồng thời cũng là dịp để tăng cường giao lưu trao đổi, thắt chặt mối quan hệ đoàn kết, gắn bó giữa các cá nhân và tập thể các đơn vị thuộc và trực thuộc Bộ; là hoạt động sinh động, thiết thực chào mừng kỷ niệm 71 năm Ngày truyền thống ngành Tổ chức nhà nước.



Phần thi hùng biện sáng kiến cải cách hành chính rất sáng tạo trong Cuộc thi

Với 02 phần thi: Trắc nghiệm kiến thức cải cách hành chính và Hùng biện sáng kiến cải cách hành chính, 07 đội thi đã cho thấy sự am hiểu về kiến thức cải cách hành chính,

sự nắm bắt kịp thời định hướng cải cách hành chính của Chính phủ; đồng thời thể hiện tinh thần thi đấu nghiêm túc, hết mình. Tổng điểm 02 phần thi là 100 điểm tương đương với 02 phần thi Trắc nghiệm kiến thức/ Hùng biện là 50/50.



Giải đặc biệt của Cuộc thi thuộc về đội Ban Thi đua - Khen thưởng Trung ương

Kết thúc Cuộc thi, đội Ban Thi đua - Khen thưởng Trung ương đạt Giải đặc biệt; đội Viện Khoa học tổ chức nhà nước đạt Giải nhất; hai đội đồng Giải nhì là Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và Học viện Hành chính Quốc gia; ba đội đồng Giải ba gồm: Vụ Tổng hợp, Vụ Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và Cục Văn thư và Lưu trữ Nhà nước.

Nguồn: Nguyễn Hương (Cổng thông tin điện tử Bộ Nội vụ)

RÚT NGẮN 2 - 3 NGÀY THỜI GIAN THÔNG QUAN HÀNG HÓA QUA BIÊN GIỚI

Tổng cục Hải quan đặt mục tiêu rút ngắn thời gian thông quan hàng hóa qua biên giới, năm 2016 tối đa 10 ngày đối với hàng hóa xuất khẩu, 12 ngày đối với hàng hóa nhập khẩu; giảm 3 ngày đối với hàng xuất; 2 ngày với hàng nhập so với năm 2015.



Cảng Cát Lái, thành phố Hồ Chí Minh, nơi có lượng hàng hóa xuất nhập khẩu lớn nhất cả nước

Đồng thời, cơ quan này giảm tỷ lệ lô hàng nhập khẩu phải kiểm tra chuyên ngành tại giai đoạn thông quan từ 30-35% hiện nay xuống còn 15% đến hết 2016. Bảo đảm hàng năm, ngành hải quan cắt giảm tối thiểu 10% chi phí tuân thủ thủ tục hành chính. Toàn ngành phấn đấu đến năm 2020, thời gian thông quan hàng hóa qua biên giới dưới 36 giờ đối với hàng hóa xuất khẩu, 41 giờ đối với hàng hóa nhập khẩu.

Theo Thông tấn xã Việt Nam, để hoàn thành mục tiêu trên, cơ quan hải quan đã rút ngắn thời gian, giảm chi phí thực hiện thủ tục hành chính đối với lĩnh vực xuất nhập khẩu. Thay đổi căn bản phương thức quản lý, kiểm tra chuyên ngành, áp dụng rộng rãi thông lệ quốc tế, chuyển căn bản sang hậu kiểm. Triển khai mở rộng đối với thủ tục hành chính của các bộ đã triển khai trên cổng thông tin điện tử hải quan một cửa quốc. Cơ quan này cũng đã hoàn thành kết nối giữa Hệ thống VNACCS/VCIS với hệ thống công nghệ thông tin của các nước ASEAN phục vụ quản lý hàng hóa và phương tiện vận tải quá cảnh trong khu vực ASEAN và vận hành Cơ chế một cửa ASEAN hướng tới mục tiêu thực hiện trao đổi thông tin giữa các quốc gia thông qua Cổng thông tin đầy đủ, kịp thời và hiệu quả.

Việc triển khai hợp tác với Nhật Bản, Hàn Quốc, Hoa Kỳ, Liên minh kinh tế Á-Âu (Nga, Belarus, Kazakhstan, Acmenia, Kyrgyzstan) về kết nối và trao đổi thông tin trong khuôn khổ hợp tác hải quan và thực hiện Hiệp định tạo thuận lợi thương mại (TF) cũng được Tổng cục Hải quan thực hiện nhằm tạo thuận lợi cho hàng Việt Nam xuất khẩu và kiểm soát hàng nhập khẩu.

Nguồn: canhtranhquocgia.vn

HÀ NỘI: ƯU TIÊN CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH NHẪM CẢI THIỆN MÔI TRƯỜNG ĐẦU TƯ KINH DOANH

Theo Kế hoạch số 158/KH-UBND, UBND thành phố Hà Nội đã cho ý kiến về cải cách hành chính nhà nước của thành phố Hà Nội giai đoạn 2016 - 2020.

Theo đó, ưu tiên cải cách thủ tục hành chính (TTHC) nhằm cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh, tạo thuận lợi tối đa phục vụ người dân và doanh nghiệp, giảm thiểu thời gian và chi phí thực hiện TTHC. Nâng cao chất lượng dịch vụ hành chính công và chất lượng dịch vụ công; tăng cường ứng dụng CNTT tin trong quản lý, điều hành và cung cấp dịch vụ công trực tuyến.



Ảnh minh họa

Ứng dụng CNTT để có nhiều TTHC được giải quyết ở mức độ 3, mức độ 4. Công bố danh mục TTHC được tiếp nhận, giải quyết theo cơ chế một cửa, cơ chế một cửa liên thông trực tuyến qua mạng từ mức độ 3 trở lên.

Nhanh chóng vận hành hệ thống thông tin tiếp nhận, xử lý phản ánh, kiến nghị về quy định hành chính và tình hình, kết quả giải quyết TTHC tại các cơ quan, đơn vị. Đầu tư phương tiện và triển khai phần mềm ứng dụng CNTT để hỗ trợ người dân và doanh nghiệp có thể theo dõi, giám sát quá trình giải quyết TTHC, đảm bảo hiệu quả, thuận tiện, kịp thời, chính xác. Kịp thời tháo gỡ, giải quyết các vướng mắc của người dân, doanh nghiệp trong việc thực hiện TTHC.

Các sở, ban, ngành; UBND các quận, huyện, thị xã; cơ quan của Trung ương được tổ chức theo ngành dọc đóng trên địa bàn thành phố nhận thức đầy đủ, xác định công tác CCHC là nhiệm vụ trọng tâm, đột phá, thường xuyên. Xác định rõ trách nhiệm người đứng đầu của các cơ quan, đơn vị trong quá trình triển khai thực hiện các nhiệm vụ CCHC. Kế thừa và phát huy những kinh nghiệm tốt trong CCHC giai đoạn vừa qua, đồng thời, chủ động nghiên cứu, sáng tạo, quyết liệt áp dụng những giải pháp mới để CCHC là khâu đột phá trong quản lý của thành phố.

Trên cơ sở Chương trình số 08-CTr/TU của Thành ủy Hà Nội khóa XVI về “Đẩy mạnh CCHC, tạo bước chuyển mạnh về kỷ luật, kỷ cương, ý thức trách nhiệm, chất lượng phục vụ nhân dân của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức” và Kế hoạch này, các cơ quan, đơn vị tổ chức triển khai, tiến hành xây dựng kế hoạch cụ thể của cơ quan, đơn vị, đảm bảo thực hiện nghiêm, đầy đủ các nội dung CCHC.

Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị là Trưởng Ban chỉ đạo CCHC của đơn vị trực tiếp chỉ đạo, tổ chức triển khai thực hiện CCHC và chịu trách nhiệm toàn diện về kết quả công tác CCHC ở cơ quan, đơn vị mình quản lý. Giao Sở Nội vụ tham mưu UBND thành phố thành lập Tổ công tác giúp việc Chủ tịch UBND thành phố.

Các sở và cơ quan ngang Sở; UBND các quận, huyện, thị xã; các cơ quan của Trung ương được tổ chức theo ngành dọc đóng trên địa bàn thành phố thực hiện nghiêm túc Chỉ thị số 07/CT-TTg ngày 22/5/2013 của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh thực hiện Chương trình tổng thể CCHC nhà nước giai đoạn 2011-2020 và các Chỉ thị của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh CCHC trên một số lĩnh vực trọng tâm. Giao một số quận, huyện xây dựng và triển khai Đề án ứng dụng CNTT tại đơn vị tiến tới xây dựng “cơ quan điện tử” giai đoạn 2016-2020.

Tổ chức tuyên truyền, quán triệt về trách nhiệm của cán bộ, công chức, viên chức trong việc thực hiện các nội dung CCHC của thành phố.

Nguồn: kinhtedothi.vn

THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH: TẬP TRUNG HOÀN THIỆN CHÍNH QUYỀN ĐIỆN TỬ

Hoàn thiện chính quyền điện tử trên tinh thần chính quyền phục vụ là một trong bảy chương trình đột phá mà Đại hội Đại biểu Đảng bộ thành phố lần thứ 10 đã đề ra. Sau một thời gian triển khai thực hiện, chương trình này đã mang lại hiệu quả khá rõ nét.



Người dân đến giao dịch tại phường Bến Nghé, quận 1, tự đánh giá mức độ hài lòng qua các bảng điện tử

Với quan điểm người dân là đối tượng, là mục tiêu chính để nền hành chính công phục vụ ngày một tốt hơn, Sở Thông tin và Truyền thông thành phố Hồ Chí Minh vừa qua đã triển khai hệ thống đánh giá sự hài lòng của tổ chức, công dân đối với dịch vụ hành chính công ở các

quận, huyện, sở, ngành trên địa bàn. Trong bối cảnh tại một số địa phương vẫn còn tình trạng người dân kêu ca, than phiền nhiều về thái độ ứng xử, cách phục vụ của cán bộ, công chức khi đến cơ quan công quyền thì đây là một bước đột phá trong cải cách hành chính ở thành phố.

Phó Giám đốc Sở Thông tin và Truyền thông thành phố Hồ Chí Minh Võ Thị Trung Trinh cho biết: “Bước đầu, người dân đồng thuận, hoan nghênh và đánh giá cao cách đánh giá bằng thiết bị điện tử vì đã thay đổi cung cách làm việc của cán bộ, công chức theo hướng tích cực hơn, phục vụ dân hơn”.

Muốn cải cách hành chính tốt thì phải thực hiện ngay từ lúc ban hành các văn bản pháp luật. Với quan điểm đó, thời gian qua thành phố Hồ Chí Minh đã thường xuyên kiểm tra, rà soát các văn bản pháp luật và xem đây là nhiệm vụ quan trọng. Nhiều cách làm sáng tạo đã được Sở Tư pháp áp dụng và thử nghiệm thành công, như thành lập trung tâm thông tin công chứng để kịp thời thông tin cho các tổ chức hành nghề công chứng về tình trạng pháp lý của tài sản chuyển dịch. Việc xác nhận các giấy tờ liên quan đến hộ tịch, quốc tịch cũng có cơ chế liên thông với các cơ quan khác, giúp người dân tiện lợi hơn trong thủ tục hành chính và giúp những quy định của pháp luật phù hợp với cuộc sống. Riêng đề án cấp phiếu lý lịch tư pháp qua đường bưu chính, thành phố Hồ Chí Minh là nơi áp dụng đầu tiên và đã được Chính phủ đề nghị nhân rộng ra cả nước.

Theo Giám đốc Sở Tư pháp thành phố Hồ Chí Minh Huỳnh Văn Hạnh, việc thực hiện có hiệu quả mục tiêu cải cách thủ tục hành chính tại đơn vị luôn đáp ứng yêu cầu cấp phiếu lý lịch tư pháp của cá nhân, cơ quan, tổ chức. Trên cơ sở triển khai thí điểm, nghiên cứu, đề xuất sửa đổi, bổ sung trình tự, thủ tục cấp phiếu lý lịch tư pháp theo hướng đơn giản, thuận tiện hơn cho cá nhân, cơ quan, tổ chức và đáp ứng những yêu cầu của thực tiễn đang đặt ra.

Tại thành phố Hồ Chí Minh, mô hình chính quyền điện tử đã thật sự cải thiện mối quan hệ tương tác và quan hệ giữa chính quyền với công dân, giữa chính quyền và doanh nghiệp, giữa chính quyền với đội ngũ cán bộ công chức của mình và giữa các cấp chính quyền với nhau. Dữ liệu về đất đai, quy hoạch, dân cư và công chức được kết nối liên thông trên hệ thống mạng, cho nên ai cũng có thể biết được hồ sơ của mình đang nằm ở bộ phận nào, đã giải quyết đến đâu và đến chỗ nào để nhận kết quả hành chính.

Bà Thái Thị Thùy Trâm ở quận Gò Vấp chia sẻ: “Trước đây, đến giao dịch tại các đơn vị, các quận, huyện phải mất nhiều thời gian, thủ tục phức tạp. Giờ tôi đã rút ngắn thời gian đi lại và người dân rất hài lòng về cách làm việc tận tình của đội ngũ cán bộ nhân viên tại các đơn vị.

Phó Giám đốc Sở Nội vụ thành phố Hồ Chí Minh Lê Hoài Trung cho rằng: Cải cách hành chính gắn với lợi ích của dân. Kinh nghiệm từ thực tế cho thấy, nếu cơ quan hành chính nào biết vận dụng thực tế để tìm ra phương thức, cách làm sáng tạo, gắn với yêu cầu của dân thì được người dân đồng tình, ủng hộ. Ngược lại, những nơi có cách làm máy móc, thiếu sáng tạo, không gắn với thực tế thì cản trở, gây khó khăn cho dân.

Với cơ chế một cửa liên thông và một cửa liên thông hiện đại đang tiếp tục được đẩy mạnh tại các đơn vị trên địa bàn, thành phố Hồ Chí Minh bước đầu đã tiết kiệm thời gian đi lại của người dân. Đến nay 100% số quận, huyện đã triển khai các thủ tục dịch vụ công qua mạng để người dân tra cứu kết quả hành chính nhanh chóng, chính xác, thuận tiện và không bị phiền hà. Đáp ứng sự mong đợi của người dân mỗi khi giao dịch với chính quyền, đó cũng chính là cái đích phấn đấu của cơ chế một cửa hiện đại kiểu mẫu. Và nhìn xa hơn, cái đích của công tác cải cách hành chính là kiến tạo chính quyền liêm chính, phục vụ tốt nhất cho người dân.

Nguồn: nhandan.com.vn

KHÔNG DUNG TÚNG CHO SỰ TRÌ TRỆ, THIẾU CẢM XÚC CỦA BỘ MÁY HÀNH CHÍNH

Ngày 27/8/2016, tại buổi giao lưu “Doanh nghiệp đồng hành cùng thành phố Hồ Chí Minh đổi mới” lần 1, Bí thư Thành ủy thành phố Hồ Chí Minh Đinh La Thăng nhấn mạnh, lãnh đạo thành phố luôn coi việc cải cách thủ tục hành chính phục vụ nhân dân, doanh



Bí thư Thành ủy thành phố Hồ Chí Minh Đinh La Thăng cùng các doanh nghiệp tại buổi gặp gỡ

nh nghiệp là yêu cầu cấp bách. Lãnh đạo thành phố Hồ Chí Minh tạo điều kiện thuận lợi chưa từng có cho doanh nghiệp phát triển. Không chỉ trong các buổi giao lưu mà bất cứ khi nào cần, doanh nghiệp đều có thể đặt vấn đề với thành phố. “Tôi cố vũ cho sự thẳng thắn, chân tình của doanh nghiệp để lãnh đạo thành phố biết doanh nghiệp cần hỗ trợ gì. Lãnh đạo thành phố không dung túng cho sự trì trệ, thiếu cảm xúc của bộ máy hành chính. Thành phố Hồ Chí Minh quyết tâm xóa “cờ” dịch vụ”, đồng chí Đinh

La Thăng nói. Ở góc độ khác, đồng chí Đinh La Thăng bày tỏ, thành phố Hồ Chí Minh phấn đấu trở thành trung tâm kinh tế, dịch vụ lớn của cả nước và khu vực, là điểm đến của các sự kiện về văn hóa, thể thao, hội nghị... , tuy nhiên, phải có thời gian, lộ trình, giải pháp thực hiện cụ thể. Thành phố Hồ Chí Minh mong có sự tham gia của các doanh nghiệp trong tất cả các nội dung này.

Về phía các chuyên gia và doanh nghiệp, Tiến sĩ Vũ Đình Ánh cho rằng, thành phố Hồ Chí Minh cần xác định những ngành dịch vụ nào là mũi nhọn để tập trung đầu tư. Để đạt được mục tiêu có 500.000 doanh nghiệp vào năm 2020, thành phố Hồ Chí Minh nên quan tâm hơn nữa đến những người khởi nghiệp trẻ, đặc biệt là thế hệ 9X. Đây là thế hệ có nhiều cơ hội học tập

và trao đổi kiến thức hơn các thế hệ trước. Nếu được bồi dưỡng tốt, thế hệ doanh nhân 9X có thể có tâm cỡ để đi ra thế giới.

Nguồn: sgpp.org.vn

ĐÀ NẴNG: XÂY DỰNG CHÍNH QUYỀN KIẾN TẠO, TRÁCH NHIỆM VÀ GIẢI TRÌNH

Ngày 25/8, Viện Nghiên cứu phát triển kinh tế-xã hội thành phố Đà Nẵng tổ chức hội thảo “Hướng tới chính quyền kiến tạo, trách nhiệm và giải trình”. Tham dự có Phó Chủ tịch UBND thành phố Hồ Kỳ Minh, đại diện Viện Nghiên cứu phát triển kinh tế-xã hội của 12 tỉnh, thành phố và đại diện Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc tại Việt Nam. Mục tiêu của hội thảo nhằm tìm kiếm những giải pháp xây dựng chính quyền kiến tạo, trách nhiệm và giải trình để phục vụ nhân dân, phục vụ phát triển, là mục tiêu, đích đến quan trọng nhất trong công tác cải cách hành chính.

Tại hội thảo, nhiều tham luận của các địa phương chia sẻ kinh nghiệm về công tác cải cách hành chính, nâng cao chất lượng, hiệu quả quản trị và hành chính công, nâng cao năng lực cạnh tranh cấp tỉnh; công cụ hỗ trợ địa phương lắng nghe ý kiến, kiến nghị, khảo sát mức độ hài lòng của người dân, doanh nghiệp.

Các tham luận đều cùng quan điểm: chính quyền kiến tạo thì nhiệm vụ quan trọng nhất của Nhà nước là ban hành cơ chế, chính sách, pháp luật và đặc biệt là kịp thời phản ứng chính sách, tạo điều kiện cho doanh nghiệp và người dân làm việc, sáng tạo theo khả năng, được bảo hộ pháp lý, khơi dậy tiềm năng, trí tuệ để phát triển. Trong khi đó, hướng đến trách nhiệm và giải trình thì sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp chính là thước đo hiệu quả nhất để đánh giá chất lượng cung cấp dịch vụ công và công tác cải cách hành chính.

Kinh nghiệm của Đà Nẵng chia sẻ là những cách thức, giải pháp xây dựng chính quyền kiến tạo, trách nhiệm, giải trình đã thành công ở các nội dung: Xây dựng, ban hành và thực thi chính sách; cung ứng dịch vụ hành chính công chuyên mạnh từ cơ chế xin-cho sang chế độ phục vụ người dân; tạo điều kiện cho hoạt động xã hội hóa dịch vụ công; chú trọng trách nhiệm giải trình của chính quyền đối với người dân và doanh nghiệp; hỗ trợ doanh nghiệp phát triển.

Những nỗ lực này đã đưa Đà Nẵng vào nhóm dẫn đầu và có kết quả tốt về các chỉ số như: Chỉ số hiệu quả quản trị và hành chính công, chỉ số cải cách hành chính (4 năm dẫn đầu), chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (xếp thứ 6/11 năm), chỉ số sẵn sàng ứng dụng công nghệ thông tin (xếp thứ 7/10 năm)

Nguồn: baodanang.vn

CÀ MAU: MỞ SỐ ĐIỆN THOẠI ĐƯỜNG DÂY NÓNG CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

UBND tỉnh Cà Mau vừa mở điện thoại đường dây nóng nhằm tiếp nhận thông tin, phản ánh của người dân, doanh nghiệp về cải cách hành chính.



Theo đó, điện thoại đường dây nóng có số thuê bao (0780) 3871212, đặt tại Văn phòng UBND tỉnh Cà Mau (Số 02, đường Hùng Vương, phường 5, thành phố Cà Mau). Thời gian tiếp nhận thông tin trong giờ làm việc hành chính hàng ngày.

Việc mở số điện thoại đường dây nóng nhằm tăng cường công khai, minh bạch trong giải quyết các thủ tục hành chính, tạo điều kiện cho tổ chức, cá nhân phản ánh, kiến nghị về giải quyết các thủ tục hành chính, thái độ, hành vi của cán bộ, công chức trong thực thi công vụ.

Các ý kiến phản ánh, kiến nghị về cải cách hành chính trên địa bàn tỉnh Cà Mau được Văn phòng UBND tỉnh tiếp nhận, tổng hợp, chuyển đến các cơ quan chức năng và Thường trực UBND tỉnh xem xét giải quyết, xử lý theo thẩm quyền.

Nguồn: camau.gov.vn

ÁP DỤNG ISO 9001:2008 TRONG CƠ QUAN HÀNH CHÍNH TẠI QUẢNG NAM: KHÓ HOÀN THÀNH MỤC TIÊU

Theo chỉ đạo của UBND tỉnh Quảng Nam, có 5 địa phương, đơn vị đang xây dựng, 3 địa phương chưa ban hành kế hoạch nên khó hoàn thành mục tiêu 100% cơ quan hành chính cấp tỉnh, huyện công bố Hệ thống quản lý chất lượng (HTQLCL) phù hợp với tiêu chuẩn TCVN ISO 9001 trong năm 2016.

Điện Bàn triển khai đến cơ sở

Xây dựng và áp dụng HTQLCL là hoạt động nhằm góp phần hiện đại nền hành chính nhà nước, cải thiện hơn nữa mối quan hệ giữa cán bộ quản lý với tổ chức, công dân trong quá trình giải quyết thủ tục hành chính (TTHC). Tại thị xã Điện Bàn, 12 phòng, ban chuyên môn đã triển

khai áp dụng HTQLCL theo tiêu chuẩn ISO 9001 từ năm 2014, góp phần chuẩn hóa quy trình làm việc, kiểm soát chặt chẽ rủi ro trong quá trình cung cấp dịch vụ hành chính.

Bà Nguyễn Thị Xuân Trang - chuyên viên Văn phòng HĐND - UBND thị xã Điện Bàn, phụ trách “một cửa điện tử” chia sẻ, nhờ áp dụng HTQLCL theo tiêu chuẩn ISO 9001 nên việc kiểm soát và truy xuất hồ sơ, tài liệu nhanh hơn, có bước chuyển căn bản trong việc đơn giản hóa và minh bạch hóa mối quan hệ giữa cơ quan quản lý nhà nước với tổ chức, công dân. “Chúng tôi tiếp cận, giải quyết TTHC theo từng bước các quy trình, hướng dẫn, tạo nên môi trường làm việc văn minh, nghiêm túc, không có hiện tượng sách nhiễu, tiêu cực. Qua đó hỗ trợ hiệu quả cho cơ chế “một cửa”, đẩy nhanh tiến trình cải cách hành chính” - bà Trang nói.

Trên cơ sở áp dụng có hiệu quả HTQLCL ISO 9001 ở các phòng, ban, năm 2015 UBND thị xã Điện Bàn triển khai thực hiện thí điểm mô hình tại các phường Vĩnh Điện, Điện Dương và xã Điện Quang. Theo đó, UBND thị xã đã cấp cho mỗi địa phương 20 triệu đồng để hợp đồng với các đơn vị tư vấn thực hiện. Mặc dù còn gặp những khó khăn nhất định vì đây là công cụ quản lý mới, nhiều thuật ngữ trong tiêu chuẩn trừu tượng, khó hiểu dẫn đến việc tiếp cận còn

lúng túng, nhưng hiệu quả bước đầu cũng đã thấy rõ; những vướng mắc đang được từng bước tháo gỡ.

UBND thị xã Điện Bàn xác định việc xây dựng và áp dụng HTQLCL là nhiệm vụ chính trị góp phần quan trọng vào công tác cải cách hành chính ở địa phương. Đồng thời lấy hiệu quả của công tác này làm một trong những tiêu chí xét thi đua, khen thưởng hàng năm cho các cá nhân, tập thể. Ông Nguyễn Đức Phong - phụ trách “một cửa” và cải cách hành chính Văn phòng HĐND - UBND thị xã Điện Bàn cho biết, để giám sát chặt chẽ việc áp dụng thực hiện,



Áp dụng HTQLCL trong cơ quan hành chính nhà nước sẽ hạn chế được những rủi ro trong công việc. (Trong ảnh: Bộ phận một cửa ở Văn phòng HĐND - UBND thị xã Điện Bàn)

tránh trường hợp “làm ra để đó”, ngoài việc kiểm tra định kỳ của Ban chỉ đạo ISO thị xã, giữa các cơ quan, đơn vị còn đánh giá, kiểm tra chéo lẫn nhau.

Thiếu kinh phí và nguồn nhân lực

Ông Nguyễn Văn Dũng - Chi cục phó Chi cục Quản lý tiêu chuẩn đo lường chất lượng Sở Khoa học - công nghệ, thành viên Ban chỉ đạo ISO tỉnh cho biết, hiện còn 3 địa phương chưa có kế hoạch triển khai HTQLCL, gồm Phú Ninh, Thăng Bình và Nam Trà My. Theo ông Dũng, nguyên nhân chậm trễ chủ yếu là thiếu sự quyết tâm. “Trong khi Bắc Trà My là huyện miền núi nhưng đã triển khai áp dụng HTQLCL theo tiêu chuẩn ISO 9001 từ năm 2008, hay Đông Giang

cũng đang vận dụng hiệu quả mô hình này, thì một số địa phương đồng bằng vẫn chưa có sự quan tâm đúng mức. UBND tỉnh đề ra mục tiêu, 100% đơn vị lập kế hoạch, chọn nhà tư vấn để xây dựng, mở rộng HTQLCL và quyết định công bố phù hợp trước ngày 31.12.2016. Tuy nhiên đây là nhiệm vụ bất khả thi, vì một số địa phương đến bây giờ còn chưa xây dựng kế hoạch” - ông Dũng nói.

Tính đến nay, 32/40 cơ quan hành chính được cấp giấy chứng nhận hoặc công bố phù hợp với tiêu chuẩn TCVN ISO 9001. Trong đó, 22 đơn vị đã thực hiện công bố cho 100% TTHC; 7 đơn vị đã được chứng nhận nhưng không duy trì được hiệu lực HTQLCL; 3 đơn vị đang mở rộng HTQLCL.

Tìm hiểu tại huyện Thăng Bình, chúng tôi được biết, từ khoảng 7 - 8 năm trước địa phương này cũng đã triển khai áp dụng HTQLCL theo tiêu chuẩn ISO 9001. Tuy nhiên, theo một số cán bộ địa phương, thời điểm đó do đơn vị tư vấn xây dựng và áp dụng theo bộ tiêu chí của doanh nghiệp nên không phù hợp, chỉ triển khai được một thời gian ngắn thì “đứt gánh”. Còn tại Phú Ninh, ông Trần Quốc Danh - Chánh Văn phòng UBND huyện cho biết, địa phương đang thành lập, kiện toàn Ban chỉ đạo ISO và hợp đồng với đơn vị tư vấn, phần đầu cuối năm nay đưa vào áp dụng HTQLCT theo tiêu chuẩn ISO 9001. Ông Nguyễn Phi Thạnh - Chủ tịch UBND huyện Phú Ninh, Trưởng ban Chỉ đạo ISO huyện, nói nguyên nhân chậm trễ xuất phát từ kinh phí và nguồn lực con người. “Không phải chúng tôi không quyết tâm nhưng do quá trình thực hiện gặp những khó khăn nhất định. Sau hội nghị triển khai nghị quyết của Tỉnh ủy về đẩy mạnh công tác CCHC vào tháng 5 vừa qua, địa phương xác định áp dụng ISO là một trong những mục tiêu thực hiện trong năm nay. Công tác xúc tiến triển khai đang diễn ra khẩn trương” - ông Thạnh nói.

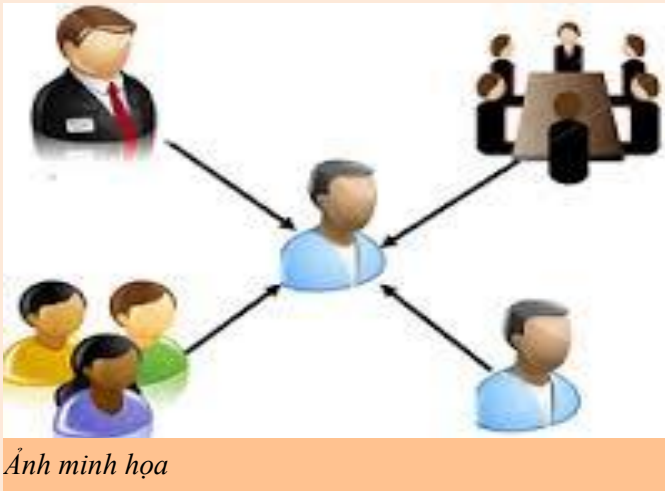
Theo ông Nguyễn Văn Dũng, một trong những tồn đọng hiện nay là nhận thức của cán bộ các đơn vị về chất lượng và quản lý chất lượng theo yêu cầu tiêu chuẩn còn hạn chế. Thứ nữa là kinh phí cho hoạt động tư vấn còn thấp, bố trí chưa đúng mức; một số cơ quan hành chính lập kế hoạch kinh phí cho việc mở rộng, duy trì HTQLCL nhưng không được phân bổ. Để đảm bảo việc thực hiện, tránh hình thức, UBND tỉnh giao Ban chỉ đạo ISO tỉnh (Sở Khoa học - công nghệ là cơ quan thường trực) thường xuyên theo dõi, giám sát, đôn đốc để có báo cáo định kỳ. “Nếu khắc phục được những tồn tại, áp dụng HTQLCL sẽ thống nhất các bước đi, hạn chế sai sót trong công việc. Lãnh đạo các đơn vị sẽ kiểm soát phần việc của từng cá nhân, bộ phận, phòng ban một cách chặt chẽ. Kịp thời tìm ra giải pháp thích hợp để khắc phục, phòng ngừa những nguyên nhân gây nên sự không phù hợp trong hệ thống quản lý” - ông Dũng nói.

Nguồn: baoquangnam.vn

ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC THEO KẾT QUẢ THỰC THI CÔNG VỤ TẠI MỘT SỐ NƯỚC THUỘC OECD

1. Thể chế về đánh giá công chức theo kết quả thực thi công vụ

Kết quả điều tra của Tổ chức hợp tác và phát triển kinh tế (OECD) về quản lý chiến lược nguồn nhân lực tại 29 nước thuộc OECD cho thấy, hầu hết các nước thành viên OECD đều có một hệ thống đánh giá thực thi chính thức đối với người lao động trong khu vực nhà nước. Các hệ thống này dựa trên cơ sở đánh giá thực thi cá nhân và 1/3 các nước thuộc OECD đã phát triển



Ảnh minh họa

hệ thống quản lý thực thi đối với công chức cấp cao như Canada, Đan Mạch, Hàn Quốc, Anh, Na Uy... Cách thức các nước đưa hệ thống đánh giá này vào áp dụng cũng có những khác biệt. Niu-di-lân và Anh đưa vào áp dụng trên cơ sở đàm phán giữa Ủy ban công vụ nhà nước (Niu-di-lân) và Văn phòng nội các (Anh) với các bộ và các cơ quan; Đan Mạch và Phần Lan sử dụng phương thức thương lượng tập thể; Mỹ và một số nước châu Âu lại sử dụng việc luật hóa cơ chế đánh giá...

Hệ thống đánh giá này được thể hiện trong các văn bản pháp lý của một số nước như sau:

Mỹ áp dụng hệ thống đánh giá đối với công chức cấp cao theo kết quả thực thi cùng với việc ban hành Luật Cải cách công vụ năm 1978; năm 1981 mở rộng phạm vi áp dụng đến công chức trung, cao cấp. Hệ thống này được sửa đổi, bổ sung năm 1984, trở thành “hệ thống công nhận và quản lý thực thi” và đã bị hủy bỏ vào năm 1993. Từ đó, nhiều bộ và cơ quan ở Mỹ đã áp dụng đánh giá và trả lương theo kết quả thực thi, chủ yếu đối với cấp quản lý, trên cơ sở tuân thủ hướng dẫn thực hiện của Cơ quan quản lý nhân sự. Tháng 02/2004, Bộ An ninh đã chấp nhận thông qua chính sách đánh giá và trả lương theo kết quả thực thi liên quan đến 220.000 nhân viên. Đánh giá công chức theo kết quả được áp dụng phổ biến tại các cơ quan hành pháp Mỹ từ năm 1993, sau khi Nghị viện thông qua “Luật quản lý kết quả và thực thi của Chính phủ”, trước hết là trong lĩnh vực quản lý ngân sách. Theo Luật này, quản lý kết quả thực thi công việc ở chính quyền liên bang bao gồm: xây dựng kế hoạch chiến lược; xây dựng kế hoạch tác nghiệp hàng năm và báo cáo kết quả thực hiện công việc.

Ở Anh, đánh giá theo kết quả thực thi công vụ được đề cập đến với tính chất là một nội dung trong quản lý theo kết quả thực thi do Ủy ban kiểm toán thực hiện từ năm 1998 nhằm xây dựng các quyết định về ngân sách. Theo đó, bản “thỏa thuận cung cấp dịch vụ công” được hình thành như một cam kết về chất lượng giữa Chính phủ và người dân trong cung ứng dịch vụ công. Trên

cơ sở đó, các “hợp đồng thực thi công vụ” cũng được thực hiện để hiện thực hóa các cam kết. Trong cải cách công vụ, Anh thực hiện chế độ hợp đồng đối với công chức cao cấp. Ủy ban công vụ cấp cao trực thuộc Nội các gồm 3.300 công chức cao cấp của tất cả các sở, ngành chịu trách nhiệm về chính sách nguồn nhân lực trong công vụ. Từ năm 2001, hệ thống quản lý thực thi công vụ đối với công chức của Ủy ban công vụ cấp cao được áp dụng. Theo đó, hàng năm mỗi công chức cao cấp và giám đốc các công ty nhà nước đều có một hợp đồng thực thi với Chính phủ được xây dựng trên cơ sở thỏa thuận. Nội dung cam kết bao gồm các mục tiêu cần đạt được và các năng lực cần được phát triển. Để đảm bảo tính hiệu quả của hệ thống quản lý thực thi, một hệ thống trả lương mới đã được xây dựng, theo đó, hàng năm các thành viên của Ủy ban công vụ cấp cao được đánh giá trên cơ sở kết quả việc thực hiện cam kết, những người đạt thành tích tốt sẽ được thưởng ngoài tiền lương theo quy định của nhà nước(1). Năm 2001, Chính phủ Anh công bố khung năng lực áp dụng đối với công chức cao cấp với mục tiêu “xác định kiểu hành vi mà các nhà quản lý cấp cao nhất cần có để thể hiện sự thay đổi trong văn hóa công vụ” và đồng thời là cơ sở để đánh giá đối với công chức cấp cao. Các yêu cầu này bao gồm: 1) cung cấp mục tiêu và chỉ dẫn; 2) tạo ảnh hưởng cá nhân; 3) tư duy chiến lược; 4) tận dụng tối đa năng lực con người; 5) học hỏi và cải thiện chất lượng thực thi; 6) tập trung vào cung cấp các dịch vụ theo thẩm quyền và trách nhiệm.

Năm 1989, Niu-di-lân ban hành Luật khu vực công thay thế Luật công vụ nhằm đáp ứng đòi hỏi của một nền công vụ hiệu quả. Việc phân quyền trong tuyển dụng nhân lực được tiến hành mạnh mẽ. Các bộ trưởng có toàn quyền lựa chọn và bổ nhiệm cán bộ trên cơ sở những nguyên tắc chỉ đạo của trung ương. Các vị trí công tác trong cơ quan được bố trí công khai để tuyển dụng, mức lương theo thị trường có thể được áp dụng. Giám đốc điều hành tại các bộ có toàn quyền quyết định những vấn đề trong quy trình quản lý nhân sự từ tuyển dụng, trả lương, thăng tiến đến đánh giá thực thi công vụ. Giám đốc điều hành các cơ quan chính phủ là công chức và là chủ tài khoản, quản lý ngân sách cơ quan. Ủy ban công vụ có vai trò duy trì, thúc đẩy, giám sát việc thực hiện các chính sách nhân sự trong công vụ và đàm phán về các điều kiện làm việc cho người lao động. Bộ trưởng - Chủ tịch Ủy ban dịch vụ nhà nước là công chức Chính phủ trung ương, có trách nhiệm thay mặt Nữ hoàng bổ nhiệm và giám sát hoạt động của giám đốc điều hành của các bộ, cơ quan của Chính phủ.

2. Về tiêu chuẩn thực thi công vụ

Mục đích áp dụng đánh giá công chức theo kết quả thực thi tại các quốc gia thuộc OECD khá đa dạng. Các nước Bắc Âu quan tâm phát triển nhân viên, các nước theo hệ thống Westminster chú trọng việc khuyến khích nhân viên. Một số nước như Pháp, Ý lại chú trọng vào công chức cấp cao với yêu cầu về trách nhiệm giải trình. Hệ thống đánh giá theo kết quả thực thi chủ yếu dựa trên các mục tiêu công việc được xác định trong thỏa thuận giữa cá nhân công chức và nhà quản lý (bản mô tả công việc). Trong đó, tiêu chí quan trọng nhất được nhấn mạnh là kết quả đầu ra, bao gồm: các mục tiêu đã xác định, năng lực và các kỹ năng kỹ thuật; các kỹ năng

quan hệ con người và làm việc nhóm; các kỹ năng quản lý và lãnh đạo. Một số kỹ năng khác cũng được quan tâm như đạo đức công vụ (Canada) hay khả năng đổi mới (Đan Mạch)...

Ở Anh, trước năm 2000 đã áp dụng hệ thống đánh giá tính điểm. Việc chấm điểm được thực hiện trên phiếu đánh giá, kết quả chấm điểm là cơ sở để phân loại công chức thành 5 mức (A, B, C, D, E). Tuy nhiên, cách đánh giá đó phức tạp, thiếu sự thống nhất, khách quan, công bằng trong toàn nền công vụ và có những hạn chế trong xử lý việc thực thi kém chất lượng. Đánh giá thực thi được thực hiện từ năm 2001, được tiến hành vào giữa năm công tác đối với hai nhóm: đánh giá chung đối với công chức sử dụng bản “Thỏa ước thực thi” cá nhân trong khuôn khổ mục tiêu của tổ chức và đánh giá đối với công chức cấp cao sử dụng “khung năng lực”. “Thỏa ước thực thi” được hình thành trên cơ sở “Thỏa thuận công vụ” (bản thỏa thuận xác định mục tiêu hoạt động và các nguồn lực giữa các bộ và Bộ Tài chính trong 3 năm, trên cơ sở đó xây dựng chương trình, kế hoạch, tiêu chuẩn và những chỉ dẫn thực hiện), được lập vào đầu mỗi năm tài chính, phải xác định mục tiêu gắn với mục tiêu của ngành và mục tiêu cá nhân (kiến thức và kỹ năng cần được phát triển trong năm). Đối với các cấp quản lý, các bản mô tả công việc được rà soát và củng cố nhằm có được sự đóng góp nhiều nhất của các đối tượng cho nền công vụ. Công chức cao cấp được yêu cầu thực hiện khung năng lực. Đối với Bộ trưởng và công chức cao cấp tương đương, các cam kết thực thi quy định cụ thể trách nhiệm đệ trình và thực hiện các chỉ tiêu thực thi trong thời gian 3 năm, chú trọng vào kết quả. Đối với những người đứng đầu các đơn vị thực thi, khung thỏa thuận về kết quả thực thi sẽ giúp các nhà quản lý có sự tự chủ nhất định về quản lý trong phạm vi kinh phí được cấp (khoán chi hành chính) cùng với các chỉ số thực thi cần được đảm bảo.

Niu-di-lân thực hiện bổ nhiệm theo hợp đồng có thời hạn (có thể gia hạn) đối với giám đốc điều hành công vụ. Theo đó, Ủy ban công vụ (cơ quan trung ương) bổ nhiệm và đánh giá chất lượng công tác của giám đốc điều hành. Trong hợp đồng có thỏa thuận về chất lượng công tác giữa giám đốc điều hành và bộ trưởng, thì đây là bản cam kết về kết quả làm việc của giám đốc điều hành và có tác động lớn đến hiệu quả hoạt động của bộ. Để đáp ứng yêu cầu đặt ra, giám đốc điều hành công vụ cần phải đảm bảo các tiêu chí về năng lực quan hệ, xuất sắc trong thực hiện mục tiêu, năng lực giao tiếp, trung thực, năng lực tư duy, khả năng quản lý, khả năng lãnh đạo chiến lược, nhạy bén về chính trị. Mức lương của giám đốc điều hành do Ủy ban công vụ xác định, áp dụng chế độ thưởng hiệu suất (15% lương cơ bản). Kết quả hoạt động của giám đốc điều hành công vụ được đánh giá bởi Ủy ban công vụ trên cơ sở ý kiến từ bên ngoài, ý kiến của đồng nghiệp và một số ý kiến phản biện nhằm đảm bảo tính khách quan. Việc tuyển dụng và sa thải nhân viên chủ yếu do các nhà quản lý trực tiếp thực hiện. Bộ phận quản lý nguồn nhân lực hoạt động như một trung tâm điều phối trong mỗi bộ, trong đó, thực hiện sắp xếp và đánh giá công việc, xác định mức lương cho mỗi vị trí việc làm, sự phối hợp giữa các cơ quan; thực hiện quản lý theo mục tiêu, đánh giá chất lượng công tác thường xuyên đối với các cán bộ quản lý trực tiếp; tăng cường việc quản lý theo công trạng (không thăng tiến), không khuyến khích trả tiền thưởng.

Ở Mỹ, hạng mục sát hạch thành tích thực tế đối với công chức gồm 3 loại: số lượng công việc, chất lượng công việc, năng lực thích ứng với công việc. Số lượng công việc gồm các công việc có thể nhận hoàn thành, mức hạn chế hoàn thành công việc, mức độ cố gắng làm việc, hiệu quả nỗ lực. Chất lượng công việc bao gồm tính chuẩn xác của công việc, tính tiếp nhận công việc, tính mỹ quan của công việc, kỹ năng và năng lực hoàn thành công việc, sự phán đoán và quyết định, các nỗ lực liên quan đến chất lượng công việc. Khả năng thích ứng công việc gồm: sự hợp tác với cấp trên và đồng sự, khả năng học tập và nguyện vọng đối với công việc mới, khả năng thích ứng với hoàn cảnh công tác...

3. Về phương thức đánh giá theo kết quả thực thi công vụ

Ở Anh, “Thỏa ước thực thi cá nhân” được tiến hành trên cơ sở trao đổi trực tiếp giữa công chức và nhà quản lý cấp cơ sở. Nội dung thỏa ước phải thống nhất với kế hoạch hoạt động của cơ quan, đơn vị và với bản mô tả công việc (đối với cá nhân công chức) hoặc khung năng lực (đối với công chức cao cấp). Đánh giá thực thi hàng năm được thực hiện trực tiếp giữa nhà quản lý cấp cơ sở và công chức. Công chức có bản tự đánh giá để xác định mức độ hoàn thành nhiệm vụ và phải chứng minh ý kiến tự đánh giá của mình. Nội dung trao đổi bao gồm: mức độ mục tiêu đã đạt được; sự hình thành và thể hiện các năng lực, kỹ năng và kiến thức cần thiết. Sau đó, công chức hoàn thiện bản tự đánh giá; nhà quản lý đánh giá về những tiến bộ mà công chức đạt được (có dẫn chứng kèm theo) và các nội dung đã đạt được sự nhất trí giữa hai bên. Công chức ký vào bản đánh giá đó và ghi các ý kiến mà họ không đồng ý.

Việc đánh giá công chức được thực hiện hàng năm hoặc đánh giá đột xuất trong trường hợp công chức được đề bạt vào vị trí công tác cao hơn. Căn cứ để đánh giá công chức là các quy định về trách nhiệm công chức, các yêu cầu trong bản mô tả công việc, kế hoạch công tác cá nhân... Trong đánh giá công chức, Anh tập trung vào các nhân tố: kiến thức, hiểu biết về công việc; tính tình, nhân cách; khả năng phán đoán; tinh thần trách nhiệm; khả năng sáng tạo; độ tin cậy; tính thích ứng, nhanh nhạy; năng lực giám sát; lòng nhiệt tình. Tuy nhiên, nội dung quan trọng nhất trong đánh giá công chức vẫn là kết quả thực hiện công việc. Việc đánh giá được thực hiện theo phương pháp sử dụng “thỏa ước thực thi cá nhân” trong khuôn khổ mục tiêu của tổ chức và khung năng lực áp dụng cho công chức cao cấp. Theo đó, mỗi công chức phải trình bày thỏa ước thực thi công việc cá nhân vào đầu mỗi năm tài chính. Trong bản thỏa ước này, công chức phải xác định từ 5 đến 7 mục tiêu gắn với mục tiêu của ngành và mục tiêu phát triển cá nhân nhằm xác định các kỹ năng và kiến thức cần phát triển trong năm đó.

Ở Mỹ, quá trình thực thi của công chức liên bang được quản lý theo định hướng kết quả đầu ra với một hệ thống đánh giá. Theo đó, ở đầu kỳ đánh giá, công chức có một kế hoạch thực thi công vụ, trong đó thiết lập các mục tiêu cần đạt được dựa trên nhiệm vụ chính. Mỗi cơ quan thiết lập một hoặc một số hệ thống đánh giá kết quả thực thi công vụ, bao gồm các chỉ số đánh giá thực thi công vụ như năng lực, tinh thần đồng đội, việc cung cấp dịch vụ công cho người dân, đồng thời khuyến khích sự tham gia của công chức trong thiết lập các tiêu chuẩn này. Kết

quả đánh giá được sử dụng cho việc đào tạo, thăng tiến, khen thưởng, chuyển ngạch, ký hợp đồng hoặc cho thôi việc đối với công chức. Năm 2006, hệ thống đánh giá kết quả thực thi công vụ của công chức được xây dựng nhằm xác định điểm mạnh, điểm yếu của công chức, không dựa trên cơ sở thâm niên.

Việc đánh giá công chức theo kết quả thực thi công vụ đang ngày càng trở nên phổ biến tại các nước thành viên OECD, nhưng không có mô hình chung trong quá trình triển khai thực hiện. Những khác biệt giữa các quốc gia tùy thuộc vào thể chế, mô hình quản lý công vụ, mức độ ủy quyền trong quản lý tài chính và nguồn nhân lực. Tuy nhiên, phương thức này ngày càng tỏ ra có nhiều ưu thế vượt trội trong thay đổi các giá trị của mô hình hành chính truyền thống như phân quyền, tính trách nhiệm của cá nhân công chức, tiêu chí cụ thể và có khả năng đo lường, đặc biệt là đánh giá gắn với kết quả công việc chứ không phải gắn với cấp bậc, thâm niên./.

ThS. Đào Thị Thanh Thủy - Học viện Hành chính quốc gia

Ghi chú:

(1) Putseys, Line, Hondegheem and Annie: “Contractualisation of top civil servants: an international comparative reasearch”.

Tài liệu tham khảo:

1. Lê Thị Vân Hạnh (chủ nhiệm): Mô hình đánh giá và trả lương theo kết quả thực thi công việc, đề tài khoa học cấp khoa, Học viện Hành chính, 2010.

2. Ngân hàng thế giới: Mười bước tiến tới hệ thống giám sát và đánh giá dựa trên kết quả, Nxb Văn hóa thông tin, H.2005.

3. Trần Thị Thanh Thủy (chủ nhiệm): Quản lý thực thi đối với công chức trong bối cảnh cải cách quản lý công ở Việt Nam, đề tài khoa học cấp cơ sở, Học viện Hành chính, 2010.

4. Armstrong, Cẩm nang quản lý nguồn nhân lực, 2001.

5. OECD, “Performance - Related Pay Policies for Government Employees”, OECD Publishing, Paris, 2005.

6. Putseys, Line, Hondegheem and Annie: “Contractualisation of top civil servants: an international comparative reasearch”

Nguồn: tcnn.vn

ĐỔI MỚI QUẢN LÝ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở VIỆT NAM THEO XU HƯỚNG “QUẢN LÝ NGUỒN NHÂN LỰC”

1. Quản lý nguồn nhân lực và sự khác biệt với quản lý nhân sự

Quản lý nguồn nhân lực là việc thiết kế, xây dựng hệ thống các triết lý, chính sách và thực hiện các hoạt động chức năng về thu hút, đào tạo phát triển và duy trì nguồn lực con người trong một tổ chức, thông qua đó giúp tổ chức đạt được mục tiêu đề ra.

Trong nhiều tài liệu viết về quản lý nguồn nhân lực, có hai thuật ngữ cùng chỉ một hoạt động quản lý con người nhưng cần phân biệt, đó là quản lý nhân sự và quản lý nguồn nhân lực. Trước những năm 1980, người ta dùng

thuật ngữ quản lý nhân sự thay vì dùng quản lý nguồn nhân lực. Khi đó, quản lý nhân sự được hiểu là quản lý người lao động trong nội bộ một tổ chức, là quản lý các yếu tố hành chính liên quan đến con người trong tổ chức và các vấn đề phát sinh liên quan đến họ. Nguồn lực tiềm năng của con người ít được quan tâm mà chỉ quan tâm đến con người với sức lao động như một yếu tố đầu vào bình thường khác của sản xuất và quan tâm đến việc giải quyết những vấn đề hành chính nảy sinh trong việc sử dụng con người trong sản xuất.

Từ những năm 1980, quản lý nguồn nhân lực là thuật ngữ được sử dụng thay thế dần cho quản lý nhân sự khi người ta muốn nhìn nhận lại vai trò của con người trong tổ chức và thay đổi bản chất của hoạt động quản lý con người. Không chỉ trong các tổ chức tư nhân mà trong cả các cơ quan hành chính nhà nước, thuật ngữ quản lý nguồn nhân lực cũng được sử dụng và dần thay thế thuật ngữ quản lý nhân sự. Nhiều quốc gia trên thế giới coi sự chuyển đổi từ “quản lý nhân sự” sang “quản lý nguồn nhân lực” như một chiến lược quan trọng trong tiến trình cải cách hành chính nhà nước. Với việc chuyển từ cách quan niệm “quản lý nhân sự” sang “quản lý nguồn nhân lực”, con người không chỉ được coi là một yếu tố đầu vào, độc lập với các yếu tố khác của quá trình quản lý mà con người được coi là yếu tố chính, yếu tố quan trọng nhất của mọi tổ chức.

Chính vì quan tâm và coi trọng yếu tố con người nên quản lý nguồn nhân lực được phát triển trên cơ sở của những nguyên tắc sau:

- Người lao động được đầu tư thỏa đáng để phát triển những năng lực riêng nhằm thỏa mãn nhu cầu cá nhân, đồng thời tăng năng suất lao động, góp phần làm tăng hiệu quả của tổ chức.



Ảnh minh họa

- Người lao động được động viên, khuyến khích để hăng say lao động. Vì thế, bầu không khí làm việc và điều kiện làm việc cũng là những yếu tố quan trọng trong quản lý nguồn nhân lực.

- Các chính sách, chương trình và thực tiễn quản lý cần được thiết lập và thực hiện sao cho thỏa mãn nhu cầu của nhân viên về cả vật chất lẫn tinh thần.

- Môi trường làm việc cần thiết lập sao cho người lao động được phát triển và sử dụng tối đa các kiến thức, kỹ năng của bản thân.

- Chức năng quản lý nguồn nhân lực được thực hiện đồng bộ với các chức năng khác và là một bộ phận quan trọng trong chiến lược phát triển của tổ chức.

Quản lý nguồn nhân lực giống với quản lý nhân sự ở chỗ đều nói đến quản lý con người, thông qua con người để đạt tới mục tiêu của tổ chức. Tuy nhiên, quản lý nguồn nhân lực có những điểm khác biệt so với quản lý nhân sự. Trong khi quản lý nhân sự quan tâm đến các yếu tố hành chính nhiều hơn, như: hồ sơ nhân sự, hợp đồng lao động, kỷ luật lao động, tiền lương, bảo hiểm... thì quản lý nguồn nhân lực lại quan tâm đến việc khai thác và tận dụng các nguồn lực của từng cá nhân và tập thể người lao động. Các hoạt động tìm kiếm, khai thác và phát triển khả năng làm việc của con người gắn liền với mục tiêu phát triển của tổ chức. Các yếu tố hành chính trong quản lý nhân sự vẫn được quan tâm nhưng chỉ với vai trò như là công cụ để tạo ra sự thu hút, thỏa mãn và phát hiện tiềm năng của người lao động.

Mục tiêu của quản lý nhân sự chỉ dừng lại ở việc giải quyết ôn hòa những vấn đề phát sinh liên quan đến con người trong tổ chức. Trong khi đó, quản lý nguồn nhân lực hướng tới mục tiêu khai thác, sử dụng nguồn lực của con người để đạt được mục tiêu của tổ chức và giúp người lao động đạt được mục tiêu cá nhân thông qua quá trình làm việc trong tổ chức.

Quản lý nhân sự được nhìn nhận như một hoạt động riêng biệt trong các hoạt động quản lý của tổ chức, còn quản lý nguồn nhân lực được coi như một hoạt động trung tâm của mọi hoạt động quản lý.

Quản lý nhân sự bị động đối phó và giải quyết các sự vụ liên quan đến con người, còn quản lý nguồn nhân lực chủ động đề phòng, tránh mọi bất ổn có thể xảy ra cho người lao động để từ đó họ yên tâm đóng góp và cống hiến vào sự nghiệp chung của tổ chức.

Hoạt động quản lý nhân sự chủ yếu thuộc về trách nhiệm của người làm chuyên môn về quản lý nhân sự (những người làm ở bộ phận quản lý nhân sự), nhưng quản lý nguồn nhân lực phát huy và lôi kéo trách nhiệm chủ động của mọi cấp quản lý.

2. Cải cách hành chính ở Việt Nam và yêu cầu tiếp tục đổi mới công tác quản lý cán bộ, công chức theo hướng quản lý nguồn nhân lực

Không thể nói tới phát triển kinh tế nếu như không có một nền hành chính hoạt động hiệu quả. Vì vậy, dù các lý do để tiến hành cải cách không hoàn toàn giống nhau, phạm vi, hình thức và biện pháp cải cách hành chính cũng khác nhau giữa các quốc gia nhưng có thể nhận thấy rằng, cải cách hành chính hiện nay đang diễn ra trên bình diện toàn cầu.

Ở Việt Nam, cải cách hành chính được đặt ra như một đòi hỏi khách quan của thực tế để tạo tiền đề thúc đẩy cải cách kinh tế, đồng thời xây dựng được những điều kiện cần thiết để có thể tận dụng được mọi cơ hội của xu thế hội nhập và toàn cầu hóa nhằm phát triển kinh tế, xây dựng một hệ thống hành chính tạo ra điều kiện thuận lợi cho phát triển kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa và xây dựng một nhà nước thật sự của dân, do dân, vì dân.

Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020 đã xác định mục tiêu cải cách hành chính với một trong những trọng tâm là xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức (CBCC). Hiệu lực và hiệu quả quản lý của bộ máy nhà nước nói chung và hành chính nhà nước nói riêng, xét cho cùng được quyết định bởi phẩm chất, năng lực và hiệu suất công tác của đội ngũ cán bộ, công chức. Để xây dựng được một đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng được yêu cầu, tạo cơ sở để thực hiện thành công cải cách hành chính cần phải chú trọng đến công tác quản lý cán bộ, công chức.

Thực tiễn cải cách hành chính và công tác quản lý cán bộ, công chức thời gian qua cho thấy đã có nhiều chuyển biến tích cực, đặc biệt là từ khi Luật cán bộ, công chức ra đời. Không chỉ nội dung, thẩm quyền trong quản lý cán bộ, công chức được quy định rõ, mà từng nội dung của quản lý cán bộ, công chức cũng được đổi mới. Tuy nhiên, mặc dù đã có nhiều thay đổi tích cực trong công tác quản lý cán bộ, công chức nhưng nhìn chung vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu và mục tiêu đặt ra. Thực tế cho thấy công tác quản lý cán bộ, công chức ở Việt Nam thời gian qua vẫn mang nặng những đặc điểm của “quản lý nhân sự”, bởi các chính sách và thực tiễn quản lý cán bộ, công chức vẫn chưa thực sự đảm bảo sự công bằng; chưa tạo ra được sự cam kết và trách nhiệm của cán bộ, công chức với công việc; chưa khuyến khích cán bộ, công chức hăng say làm việc. Vì vậy, tiếp tục đổi mới công tác quản lý cán bộ, công chức trong giai đoạn hiện nay là việc làm cần thiết để tạo tiền đề cho xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu cả về năng lực và phẩm chất.

Để đổi mới công tác quản lý cán bộ, công chức, trước hết cần đổi mới tư duy và các hoạt động thực tiễn trong quản lý theo xu hướng quản lý nguồn nhân lực. Điều đó có nghĩa là các chính sách và thực tiễn quản lý cán bộ, công chức không chỉ tập trung vào thực hiện các chức năng hành chính của quản lý nhân sự mà còn hướng tới đạt được sự cam kết của cán bộ, công chức đối với những công việc được giao và với mục tiêu của tổ chức; không chỉ hướng tới hiệu quả và sự hài lòng của cán bộ, công chức mà còn chú trọng xây dựng một văn hóa tổ chức, khuyến khích được sự sáng tạo, tham gia của mỗi cán bộ, công chức.

3. Một số đề xuất đổi mới công tác quản lý cán bộ, công chức theo xu hướng quản lý nguồn nhân lực

Thứ nhất, tiếp tục đổi mới các chính sách và thực tiễn quản lý cán bộ, công chức, đặc biệt là chính sách tiền lương và đánh giá cán bộ, công chức, để những chính sách đó thực sự tạo và duy trì được động lực làm việc cho cán bộ, công chức.

Động lực làm việc của cán bộ, công chức có ý nghĩa quyết định đến hiệu suất làm việc của cán bộ, công chức trong thực thi công vụ. Cán bộ, công chức có khả năng, có đầy đủ nguồn lực vật chất để thực thi công vụ nhưng khi không có động lực làm việc có thể không tạo ra kết quả công việc như mong muốn. Ngược lại, khả năng làm việc của cán bộ, công chức có thể còn hạn chế, nguồn lực vật chất có thể không dồi dào, nhưng nếu có động lực làm việc, có được sự hăng say và nhiệt tình trong công việc thì họ vẫn có thể vượt qua được những hạn chế và khó khăn đó để đạt được kết quả công việc ở mức tốt nhất. Tuy nhiên, thực tiễn công tác quản lý cán bộ, công chức cho thấy không ít các chính sách đã làm giảm đáng kể động lực làm việc của cán bộ, công chức, đặc biệt là chính sách tiền lương, chính sách đánh giá.

Tiền lương là mối quan tâm hàng đầu của bất cứ người lao động nào khi làm việc cho tổ chức. Tuy nhiên đối với người lao động, lương cao trong nhiều trường hợp chưa hẳn đã là tất cả mà họ mong muốn được hưởng lương tương xứng với công việc và trách nhiệm đảm nhận, với công sức, với kết quả mà họ tạo ra trong công việc. Nhiều nghiên cứu trên thế giới đã chỉ ra rằng, nếu vì mục tiêu làm việc để có thu nhập cao thì người lao động sẽ có xu hướng vào làm việc cho khu vực tư nhân hơn là khu vực nhà nước. Hơn nữa, tiền lương hiện nay ở các cơ quan nhà nước không chỉ thấp hơn so với khu vực tư nhân, mà còn tồn tại một hiện tượng phổ biến là: người làm việc phức tạp, trách nhiệm nhiều nhưng lại hưởng lương thấp hơn người làm công việc đơn giản, trách nhiệm ít; người làm việc đạt kết quả ở mức độ thấp lại hưởng lương cao hơn người đạt kết quả ở mức độ tốt hơn. Thực tế này đang dần triệt tiêu động lực làm việc của cán bộ, công chức.

Đánh giá đúng kết quả thực thi công việc là mong muốn của bất cứ cá nhân nào trong tổ chức. Đó là sự ghi nhận những nỗ lực và đóng góp của cá nhân đối với sự phát triển của tổ chức. Tuy nhiên, hệ thống đánh giá cán bộ, công chức như hiện nay rất chung chung và thường mang tính hình thức với mục đích tổng kết hơn là mục tiêu định hướng và phát triển cho cán bộ, công chức. Kết quả đánh giá không phân biệt được người làm tốt với người làm chưa tốt. Điều này, nảy sinh tâm lý chán nản, thờ ơ khi hoạt động đánh giá cuối năm được triển khai. Bản thân cán bộ, công chức không tin tưởng vào hệ thống đánh giá, người làm việc tốt cảm thấy công sức mình bỏ ra không được đánh giá đúng, người không hoàn thành nhiệm vụ thì ỷ lại, trì trệ và thực hiện đánh giá một cách hình thức.

Vì vậy, cải cách chính sách tiền lương theo hướng hợp lý, khoa học, nghiên cứu để có thể thực hiện trả lương theo vị trí việc làm và theo kết quả công việc; đổi mới cách thức đánh giá theo hướng gắn liền với kết quả thực thi công việc, có các tiêu chí đánh giá rõ ràng, phương pháp đánh giá khách quan, khoa học là cơ sở để nâng cao động lực làm việc, tăng cường sự cam kết của công chức với kết quả thực hiện công việc và mục tiêu của cơ quan, đơn vị.

Hai là, các chính sách và thực tiễn quản lý cán bộ, công chức cần hướng tới xây dựng một môi trường làm việc hiệu quả.

Môi trường làm việc hiệu quả là môi trường làm việc mà mỗi cá nhân trong tổ chức cảm thấy thoải mái khi đến làm việc, đồng thời tạo được sự phấn khởi và cảm hứng làm việc; là môi trường có thể tạo cơ hội cho mỗi cá nhân phát triển, có sự giao tiếp cởi mở, mọi nỗ lực và đóng góp của từng cán bộ, công chức được công nhận. Vì thế, môi trường đó vừa giúp phát huy được năng lực, sở trường của mỗi cá nhân, vừa tạo điều kiện cho sự hợp tác giữa các cá nhân để phát huy hiệu quả làm việc của tập thể.

Có thể tạo ra một môi trường làm việc như vậy bằng cách tạo cơ hội cho các thành viên mở rộng tầm nhìn và phát triển khả năng, họ có thể tự chịu trách nhiệm về những công việc của mình, kích thích sự tìm tòi, sáng tạo để thực hiện công việc đạt hiệu quả cao cho tổ chức. Thay vì cung cấp cho cấp dưới câu trả lời và trực tiếp giải quyết các vấn đề, các nhà lãnh đạo, quản lý có thể đặt câu hỏi, lắng nghe và lôi cuốn mọi người tham gia vào quá trình ra quyết định và giải quyết vấn đề. Cần chú trọng đến xây dựng mối quan hệ giữa cá nhân với cá nhân trong tổ chức, giữa cấp trên và cấp dưới để tạo ra một môi trường làm việc tin tưởng lẫn nhau, ở đó mỗi cá nhân cảm thấy mình có giá trị, được tôn trọng và ghi nhận. Ngoài ra, cần tạo điều kiện để cán bộ, công chức được tham gia đóng góp các ý kiến về công việc và môi trường làm việc. Nếu được phép tham gia kiến nghị những thay đổi trong công việc và môi trường làm việc thì đó cũng chính là một nguồn tạo động lực đối với họ.

Ba là, chính sách và thực tiễn quản lý cán bộ, công chức phải hướng tới xây dựng văn hóa tổ chức tích cực và hiệu quả.

Văn hóa tổ chức là những hành vi chuẩn mực, giá trị, niềm tin, được chia sẻ bởi các thành viên trong tổ chức và hướng dẫn hành vi của họ trong tổ chức. Đó là những hành vi chuẩn mực, giá trị, niềm tin được hình thành trong tổ chức và truyền từ người này sang người khác, thế hệ này qua thế hệ khác trong tổ chức. Ở khía cạnh tích cực, văn hóa tổ chức giúp các cá nhân gắn bó hơn với tổ chức, tạo thành một tổ chức thống nhất, khuyến khích cam kết tập thể để các thành viên trong tổ chức cảm thấy mình có ý nghĩa.

Trong một thời gian dài, các cơ quan nhà nước với mô hình hành chính công truyền thống, đã hình thành và tác động sâu sắc tới hành vi và ứng xử của CBCC. Việc tuân thủ các quy định và thủ tục được coi là chuẩn mực trong công vụ. Trong xu thế cải cách hành chính chuyển từ mô hình hành chính truyền thống sang các mô hình hành chính hiện đại, với tư duy quản lý nguồn nhân lực, các chuẩn mực công vụ hướng đến sự minh bạch, trách nhiệm, kết quả, hiệu quả công việc. Nếu xây dựng được văn hóa tổ chức lấy công việc làm trọng tâm sẽ giảm thiểu thời gian và sức lực tập trung vào giải quyết những nội dung ngoài công việc, cho phép cả cán bộ, công chức chuyên môn và cán bộ, công chức quản lý hướng hành vi cá nhân vào thực hiện công việc. Họ cũng sẽ chủ động tìm ra cách thức tốt nhất để thực hiện nhiệm vụ và chức trách của mình nhằm hoàn thành tốt kết quả công việc, kể cả trong những hoàn cảnh khó khăn. Một văn hóa tổ chức tôn trọng các giá trị như tập trung vào công việc chứ không phải con người, đề cao sự linh hoạt, sự sẵn sàng và hướng đến sự nỗ lực phát triển hơn là tập trung vào những khuyết điểm. Văn hóa

tổ chức coi trọng học tập sẽ tạo cho cán bộ, công chức không chỉ có ý thức luôn học hỏi để hoàn thiện kiến thức, kỹ năng, thái độ trong thực thi công vụ mà còn tạo ra môi trường cho phép họ phát huy khả năng sáng tạo với những ý tưởng mới, cách làm mới và chia sẻ với nhà quản lý, với các đồng nghiệp trong cơ quan, đơn vị để cùng hiện thực hóa những ý tưởng và sự sáng tạo đó nhằm đem lại kết quả cao trong công việc. Một môi trường văn hóa như vậy cũng là cơ sở gia tăng sự cam kết của bản thân mỗi cán bộ, công chức với công việc và mục tiêu của tổ chức.

Bốn là, chú trọng xây dựng, đồng thời nâng cao trách nhiệm của đội ngũ cán bộ quản lý, lãnh đạo các cấp trong các hoạt động quản lý cán bộ, công chức.

Nhà quản lý, lãnh đạo đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng thực thi công vụ của công chức cấp dưới. Công chức cấp dưới cần ở họ sự dẫn dắt, hướng dẫn trong thực hiện công việc. Họ cũng là người động viên, khuyến khích cấp dưới làm việc, tạo cho cấp dưới có được động lực làm việc. Với tư duy quản lý nguồn nhân lực, trách nhiệm quản lý cán bộ, công chức thuộc về tất cả các nhà quản lý, lãnh đạo các cấp, thì vai trò của họ càng trở nên quan trọng.

Các nhà quản lý, lãnh đạo có trách nhiệm phát hiện, khai thác năng lực, sở trường của cán bộ, công chức cấp dưới, những điểm mạnh, điểm yếu của họ để từ đó phân công công việc hợp lý, có kế hoạch huấn luyện, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kiến thức, kỹ năng để tạo điều kiện cho họ hoàn thành công việc một cách tốt nhất. Nhà quản lý, lãnh đạo là người ra các quyết định về việc sử dụng, kiểm tra, giám sát và giúp đỡ cấp dưới, họ chính là những người quyết định việc sử dụng có hiệu quả cán bộ, công chức thuộc phạm vi quản lý của mình. Vì vậy, đổi mới các chính sách và thực tiễn quản lý CBCC cần tập trung tuyển chọn và giữ chân các nhà quản lý, lãnh đạo có năng lực làm việc trong công vụ. Mặt khác, tăng cường sự cam kết và trách nhiệm, thẩm quyền quản lý của họ đối với hoạt động quản lý cán bộ, công chức dưới quyền. Xây dựng các tiêu chuẩn vị trí, chức danh; xác định rõ trách nhiệm và có cơ chế khuyến khích phù hợp là những giải pháp hữu hiệu và cần thiết để đạt được những thay đổi đó./.

PGS. TS. Nguyễn Thị Hồng Hải - Học viện Hành chính quốc gia

Nguồn: tcnn.vn

GỖ “NÚT THẮT” TRONG CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ

Đánh giá cán bộ là khâu quan trọng, là tiền đề để cấp ủy, đơn vị quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ hợp việc, hợp người, phát huy được năng lực, sở trường cũng như khắc phục những mặt còn hạn chế để nỗ lực vươn lên.

Đánh giá cán bộ là một công việc trọng yếu của công tác cán bộ luôn được các cấp ủy đặc biệt quan tâm. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện, đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu. Ở không ít nơi, việc đánh giá vẫn chưa phản ánh thực chất đội ngũ cán bộ. Nhiều địa phương vẫn còn biểu hiện nể nang, né tránh, sợ mất lòng hoặc nắm không chắc cán bộ, không đánh giá được kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của cán bộ. Đây là những vấn đề cần phải được nghiêm túc nhìn nhận và có giải pháp quyết liệt khắc phục.



Đánh giá cán bộ càng chính xác thì việc khen thưởng, bố trí, sử dụng cán bộ càng công tâm, minh bạch

Tại Tỉnh ủy Bắc Kạn, giai đoạn 2013 – 2015, thông qua công tác đánh giá cán bộ, hàng năm, toàn tỉnh có 33,2% cán bộ xếp loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, 64,05% cán bộ xếp loại hoàn thành tốt nhiệm vụ, 2,71% cán bộ hoàn thành nhiệm vụ và 0,04% cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ. Số lượng cán bộ được xem xét đưa vào các chức danh quy hoạch bảo đảm đạt hệ số từ 1,5 – 2 lần; hơn 1.500 lượt cán bộ được điều động, bổ nhiệm mới, bổ nhiệm lại và giới thiệu ứng cử các chức vụ lãnh đạo, quản lý từ tỉnh đến cơ sở; trên 2.600 lượt cán bộ được bố trí đi đào tạo chuyên môn, lý luận chính trị và trên 10.200 lượt cán bộ được bồi dưỡng kiến thức nghiệp vụ.

Tuy nhiên, theo Tỉnh ủy Bắc Kạn, bên cạnh những kết quả đã đạt được, công tác đánh giá cán bộ những năm qua vẫn còn một số mặt hạn chế cần khắc phục như: Kết quả đánh giá cán bộ vẫn chưa được thật sát và thực chất về năng lực; việc tự đánh giá kết quả công tác của cán bộ nhìn chung còn máy móc, sao chép theo nguyên mẫu, thiếu tính tổng hợp; việc tham gia đóng góp ý kiến nhận xét, đánh giá đối với cán bộ tại các cuộc họp còn rất hạn chế, nhất là khi tham gia góp ý kiến cho lãnh đạo đơn vị, chỉ nhân mạnh và nêu nhiều về ưu điểm...

Đồng chí Vũ Hồng Khanh, Phó Vụ trưởng Vụ Địa phương I, Ban Tổ chức Trung ương chỉ rõ 4 hạn chế trong công tác đánh giá cán bộ là: Nể nang, dĩ hoà vi quý; chạy theo thành tích; cục bộ; lợi ích nhóm. Đồng chí cho rằng cần xây dựng bộ tiêu chí cụ thể, theo thang điểm, lượng hoá và phải xây dựng vị trí việc làm để công tác đánh giá cán bộ chất lượng, hiệu quả hơn.

Theo đồng chí Nguyễn Hoàng Hiệp, Phó Bí thư Thường trực Tỉnh uỷ Bắc Kạn, để đánh giá cán bộ chính xác, cần xác định vị trí việc làm, sắp xếp đúng khung năng lực cụ thể. Tiếp tục nghiên cứu xây dựng bộ tiêu chí đánh giá cán bộ theo hướng lượng hoá tối đa, xác định cụ thể đầu mỗi công việc, các giải pháp sáng tạo để hoàn thành nhiệm vụ. Cần phát huy tinh thần trách nhiệm, thực hiện quy chế dân chủ để khắc phục tình trạng nể nang, dĩ hoà vi quý trong đánh giá cán bộ.

Từ thực tiễn công tác cán bộ đang đặt ra yêu cầu cấp thiết, cần có những đổi mới mạnh mẽ trong công tác này. Một trong những giải pháp quan trọng là cần xây dựng các tiêu chuẩn, tiêu chí để đánh giá cán bộ. Trong đó, tiêu chuẩn, tiêu chí để đánh giá cán bộ phải được lượng hóa và phải đảm bảo tính chặt chẽ, khoa học, thiết thực, phù hợp với từng chức danh. Như vậy, mới khắc phục được tình trạng cảm tính trong đánh giá cán bộ hiện nay, đưa công tác này đáp ứng ngày một tốt hơn yêu cầu của đổi mới công tác cán bộ.

Tại Tỉnh uỷ Thanh Hóa, hơn 3 năm nay đã xây dựng và ban hành triển khai quy chế đánh giá cán bộ quản lý. Theo đó, quy chế đã xây dựng bộ tiêu chí đánh giá cho từng chức danh cán bộ, trong từng tiêu chí cũng đã lượng hóa thành thang điểm cụ thể tương ứng với mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao đối với từng cán bộ. Quy chế xác định rõ tiêu chí đối với 2 nhóm cán bộ: Nhóm tiêu chí chung gồm phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống chiếm tối đa 30 điểm; thực hiện chức trách nhiệm vụ được giao chiếm tối đa 70 điểm. Nhóm tiêu chí cụ thể xây dựng cho từng chức danh. Cụ thể là: Bí thư, Phó Bí thư huyện (thị, thành) thì phải làm gì; Trưởng các ban, đoàn thể phải làm gì...

Theo Phó Bí thư thường trực Tỉnh uỷ Thanh Hóa Đỗ Trọng Hưng, đánh giá cán bộ là khâu quan trọng nhưng trong những năm qua, Đảng ta nói chung và Tỉnh uỷ Thanh Hóa nói riêng vẫn xác định đây vẫn là khâu yếu và sẽ ảnh hưởng rất nhiều đến các khâu khác như bố trí, sử dụng cán bộ, đề bạt, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chế độ, chính sách đối với cán bộ cũng như giúp cán bộ phát huy ưu điểm, khắc phục nhược điểm, tiến bộ không ngừng trong việc nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng, năng lực và hiệu quả công tác của cán bộ.

Đồng chí Đỗ Trọng Hưng cho rằng, nếu chúng ta đánh giá không đúng, không chính xác thì sẽ bố trí sai, thậm chí làm thui chột cán bộ, làm mất niềm tin của cán bộ và nhân dân. Để tránh tình trạng đánh giá cán bộ không chính xác, chủ quan, duy ý chí, “yêu thì nên tốt, ghét thì nên xấu”, nên từ năm 2012, Ban Thường vụ Tỉnh uỷ Thanh Hóa đã ban hành quyết định về đánh giá cán bộ lãnh đạo quản lý nhằm khắc phục những hạn chế nêu trên. Trong đó đưa ra bộ tiêu chí cụ thể, rõ ràng, có thang điểm, nội dung đánh giá tập trung về vai trò lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện xem có vấn đề gì mới, vấn đề gì nổi bật, vấn đề gì đột phá của tập thể và cá nhân tại những địa phương, đơn vị đó. Cùng với đó, soi vào những nguyên tắc căn bản của Đảng để đánh

giá xem là nội bộ có đoàn kết thống nhất hay không, có thực hiện nghiêm các nguyên tắc của Đảng hay không và niềm tin của cán bộ, nhân dân ở đó với cấp ủy, chính quyền như thế nào.

Cùng với đó, Tỉnh ủy Thanh Hóa tiến hành đánh giá cán bộ hằng năm, đánh giá trước khi bổ nhiệm, trước khi bầu cử. Đánh giá cán bộ không dừng lại ở trong phạm vi hẹp mà mở rộng dân chủ, mở rộng đối tượng đánh giá. Khi cấp trên đánh giá cấp dưới thì công khai, minh bạch để mọi người cùng biết.

Tiêu chí rõ ràng cùng với việc lượng hóa các tiêu chí bằng các mức điểm cụ thể giúp cho các cấp ủy, địa phương, đơn vị đánh giá cán bộ có cơ sở hơn thay vì việc đánh giá theo cảm tính trước kia. Hơn nữa, quy trình đánh giá cũng được tiến hành một cách chặt chẽ hơn trước. Đánh giá qua 5 bước nên kết quả đánh giá được khách quan hơn. Đánh giá theo quy chế mới, trung bình mỗi năm có từ 5-7% cán bộ có sự thay đổi mức độ xếp loại so với tự xếp loại.

Theo bộ tiêu chí đánh giá của Tỉnh ủy Thanh Hóa, năm 2015, có 39,5% cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đạt hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, trong khi đó, năm 2011 (khi chưa thực hiện quy chế đánh giá cán bộ lãnh đạo quản lý), con số này là 56%. Tuy số lượng cán bộ lãnh đạo quản lý hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ có giảm đi, song theo Tỉnh ủy Thanh Hóa, không phải do chất lượng cán bộ kém đi mà là do đánh giá chặt chẽ, nghiêm túc hơn. Đã có những đồng chí lãnh đạo cấp huyện bị đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ chiếu theo các tiêu chí, thang điểm trong quy chế, cùng với đó, nhiều đồng chí hoàn thành tốt, xứng đáng với niềm tin của nhân dân tiếp tục được đề bạt lên các vị trí cao hơn.

Theo đồng chí Đỗ Trọng Hưng, cái được lớn nhất là khắc phục được tình trạng đánh giá cán bộ một cách phiến diện hoặc cảm tính, nhất là mang tính áp đặt chủ quan của người đứng đầu. Qua cách đánh giá theo lượng hóa sẽ mang tính khách quan, dân chủ, chính xác, giúp cấp ủy nắm chắc được tình hình cán bộ và là cơ sở để các cấp ủy đưa vào bồi dưỡng, quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ. Đây chính là chìa khóa để gỡ “nút thắt” trong công tác đánh giá cán bộ của tỉnh trong những năm qua.

Được biết, để khắc phục những tồn tại trong công tác đánh giá cán bộ, Ban Tổ chức Trung ương hiện đang xây dựng một đề án về xây dựng tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá cán bộ. Tinh thần chung của đề án là phải đưa ra được những tiêu chí cụ thể, dễ làm, dễ thực hiện, từ đó nâng cao chất lượng công tác đánh giá để góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ gần dân, trọng dân, vì dân, bám sát thực tiễn cuộc sống, nói đi đôi với làm, có tinh thần trách nhiệm cao với công việc.

Đồng chí Nguyễn Thanh Bình, Ủy viên Trung ương Đảng, Phó trưởng Ban thường trực Ban Tổ chức Trung ương cho biết, Bộ Chính trị, Ban Bí thư đã có chủ trương, Ban Tổ chức Trung ương hiện đang xây dựng dự thảo đề án, trong đó, các vụ đang tập trung nghiên cứu, tổng hợp từ các cấp ủy, địa phương để xây dựng các tiêu chí cho phù hợp và đáp ứng yêu cầu đổi mới, phát triển, hướng tới mục tiêu càng cụ thể càng dễ đánh giá chính xác, được mọi người đồng tình cao./.

Nguồn: dangcongsan.vn

LỢI ÍCH NHÓM LŨNG ĐOẠN CÔNG TÁC CÁN BỘ

GS Phan Xuân Sơn cho rằng, trường hợp ông Trịnh Xuân Thanh là điển hình của việc lợi ích nhóm đang lũng đoạn một số khâu trong công tác cán bộ.

Kết luận của Ủy ban Kiểm tra Trung ương liên quan tới ông Trịnh Xuân Thanh, Phó Chủ tịch UBND tỉnh Hậu Giang đã được sự đồng tình của nhân dân cả nước. Trên cơ sở Kết luận này, Tổng Bí thư tiếp tục chỉ đạo các ngành chức năng vào cuộc tích cực để làm rõ trách nhiệm và xử lý đối với tập thể, cá nhân có liên quan tới những sai phạm của ông Trịnh Xuân Thanh.

Liên quan đến nội dung này, phóng viên VOV.VN phỏng vấn GS.TSKH Phan Xuân Sơn, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.



GS.TSKH Phan Xuân Sơn, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.

Cán bộ là gốc của mọi công việc

PV: *Bác Hồ đã từng nói: Cán bộ là gốc của mọi việc. Để xây dựng Chính phủ kiến tạo và hành động, công tác cán bộ cần được chú trọng như thế nào, thưa ông?*

GS Phan Xuân Sơn: Công tác cán bộ là công tác quan trọng nhất vì nó là “công việc gốc của Đảng”. Nếu không làm tốt “việc gốc” thì các “việc cành”, “việc ngọn” cũng sẽ không tốt, không bền vững. Đảng ta có vai trò lãnh đạo toàn diện công tác cán bộ. Đảng lãnh đạo Nhà nước thì Đảng phải chuẩn bị một đội ngũ cán bộ để giữ các cương vị trong hệ thống các cơ quan của Nhà nước.

Muốn có đội ngũ cán bộ tốt, đòi hỏi Đảng phải lãnh đạo tốt công tác cán bộ từ tất cả các khâu: Phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, sử dụng, đãi ngộ. Chỉ cần làm không tốt một trong các khâu đó, chúng ta sẽ có một đội ngũ cán bộ yếu kém. Khi cán bộ kém, thì công việc của Đảng, Nhà nước của Mặt trận cũng sẽ yếu kém và khi đó dân sẽ không còn tin vào cán bộ nữa, không tin vào Đảng, vào Nhà nước nữa. Khi đã mất lòng tin của nhân dân thì có thể mất tất cả.

PV: Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI đã chỉ rõ: một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên, trong đó có những đảng viên giữ vị trí lãnh đạo, quản lý, kể cả một số cán bộ cao cấp, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống. Theo ông, xảy ra hiện trạng này có nguyên nhân nào từ công tác cán bộ?

GS Phan Xuân Sơn: Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI đã nhận định, đánh giá: một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, lối sống. Văn kiện Đại hội XII của Đảng cũng đã chỉ rõ nguy cơ tham nhũng vẫn chưa được đẩy lùi, thậm chí còn có những diễn biến phức tạp.

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng trên, trong đó có nguyên nhân từ việc chúng ta nhận thức chưa đầy đủ về công tác cán bộ, thực hiện không đồng bộ các khâu của công tác cán bộ. Trong nhiệm kỳ khóa XI, Đảng ta đã có một số biện pháp cụ thể, mới hơn so với những nhiệm kỳ trước về quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, luân chuyển, đánh giá cán bộ...

Tuy nhiên, so với nhu cầu thực tiễn của sự nghiệp đổi mới cũng như công cuộc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc có thể khẳng định, công tác cán bộ vẫn nhiều bất cập, vẫn chưa ngang tầm với đòi hỏi của tình hình thực tiễn cả về tri thức, kỹ năng, tư cách đạo đức lối sống.

Có hai vấn đề cần đổi mới mạnh mẽ đó là đánh giá cán bộ theo năng lực, tài năng và cống hiến; được hưởng thụ, thăng tiến theo năng lực, tài năng và cống hiến đó. Chỉ có như vậy mới tránh được các tiêu cực trong công tác cán bộ, mới tránh được các nạn “chạy”, từ chạy bằng cấp, chạy chức, chạy quyền, chạy tội... Mới chọn được người tài chứ không phải chỉ người nhà, mới đảm bảo được công bằng trong công tác cán bộ.



Lợi ích nhóm lũng đoạn công tác cán bộ

Dấu hiệu nhóm lợi ích trong vụ ông Trịnh Xuân Thanh

PV: Là người điều hành Tổng Công ty cổ phần xây lắp Dầu khí Việt Nam, để xảy ra thua lỗ gần 3.300 tỷ đồng, nhưng ông Trịnh Xuân Thanh vẫn được đề bạt, luân chuyển lên những vị trí quan trọng ở Bộ Công Thương, rồi về làm Phó Chủ tịch tỉnh Hậu Giang. Ông thấy sao về hiện tượng này?

GS Phan Xuân Sơn: Vụ ông Trịnh Xuân Thanh không phải là hiện tượng đơn lẻ, mà là một hiện tượng điển hình của công tác cán bộ. Việc này liên quan đến nhiều yếu kém của công tác cán bộ. Đặc biệt, yếu kém nhất hiện nay đó là sự thao túng của các nhóm lợi ích đối với công tác cán bộ.

Ông Trịnh Xuân Thanh là một cá nhân liên quan đến một nhóm lợi ích nào đó. Nhóm đó là một nhóm có thế lực, là những người có nhiều quyền, có nhiều tiền, có nhiều hiểu biết về quy trình công tác cán bộ. Chỉ có như thế thì họ mới đưa một người yếu kém về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống; yếu kém về năng lực chuyên môn (làm thua lỗ hơn 3000 tỷ) lọt qua các công đoạn của quy trình công tác cán bộ và thăng tiến như vậy.

Có thể nói, hiện nay không chỉ mình ông Thanh mà có hàng trăm, hàng nghìn nhân vật như vậy mà chúng ta chưa phát hiện được hoặc đã phát hiện rồi, mà chưa xử lý được.

PV: *Vì sao những trường hợp bỏ nhiệm, luân chuyển “có vấn đề” người ta vẫn khẳng định “đúng quy trình”, thưa ông?*

GS Phan Xuân Sơn: Quy trình của chúng ta khá chặt chẽ, nhưng quy trình nào cũng có thể có những “lỗ hổng” của nó. Vấn đề là các “nhóm lợi ích”, các cá nhân vụ lợi đã lợi dụng, đã tìm cách “qua mặt” hệ thống công tác nhân sự mà nó vẫn “theo đúng quy trình”. Hay nói cách khác, một số khâu, một số công đoạn có thể làm “đúng quy trình” nhưng hình thức không thực chất. Như quy trình lấy phiếu tín nhiệm.

Như chúng ta đã biết, số phiếu tín nhiệm phải trên 50% mới được tín nhiệm, nhưng quá trình lấy phiếu tín nhiệm như thế nào thì không ai kiểm soát được. Người bỏ phiếu có thể bị tác động bởi lợi ích, tình cảm, họ hàng, đồng hương... thậm chí người ta có thể bỏ tiền ra mua phiếu tín nhiệm.

Quy trình bỏ nhiệm cán bộ của chúng ta hiện nay mặc dù khá chặt chẽ, nhưng không có nghĩa là không có hạn chế, vẫn có “đất” cho sự tùy tiện, và có thể bỏ sót những tài năng.

PV: *Đánh vào nhóm lợi ích không dễ dàng, song vừa rồi đích thân Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã “nổi trống lệnh” tấn công vào nhóm lợi ích, tham nhũng cho thấy quyết tâm chính trị là không có vùng cấm và không loại trừ cá nhân nào, thưa ông?*

GS Phan Xuân Sơn: Trong việc chống tiêu cực, cũng như phòng chống tham nhũng, lãng phí... Đảng ta chủ trương không có vùng cấm. Kinh nghiệm trên thế giới về việc chống tham nhũng, tiêu cực là chống từ trên xuống dưới, từ trong ra ngoài, tức là đánh chỗ nào quan trọng trước, chỗ không quan trọng đánh sau.

Như vậy chống tiêu cực, lợi ích nhóm đầu tiên phải chống từ các cơ quan cấp cao rồi xuống cấp thấp, từ Trung ương, xuống tỉnh, huyện, xã.

Phương châm, chiến thuật, chiến lược là như thế, nhưng thực hiện nó phải có bước đi và phải chặt chẽ, để tránh làm sai, làm oan, mất đoàn kết nội bộ. Tổng Bí thư đã nói công khai nhiều lần là không có vùng cấm, không né tránh, làm liên tục, kiên trì, quyết liệt và cẩn thận.

Vụ bỏ nhiệm ông Trịnh Xuân Thanh: Ban Tổ chức T.Ư cũng có trách nhiệm?

Ông Lê Phước Thọ, nguyên Trưởng Ban Tổ chức Trung ương: Kết luận của Ủy ban Kiểm tra Trung ương vẫn còn “chưa dám nói sai phạm đó thuộc về ai”.

PV: Theo ông, có nên rà soát lại những trường hợp "con ông, cháu cha" ngồi "ghế" chưa nóng đã di chuyển từ chỗ nọ tới chỗ kia để thăng tiến?

GS Phan Xuân Sơn: Công tác cán bộ đòi hỏi phải rà soát thường xuyên và đối với mọi đối tượng. Hiện nay, chúng ta đang đẩy mạnh việc thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI, Nghị quyết Đại hội XII, việc chống suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống, chống các hiện tượng tiêu cực, lợi ích nhóm, tham nhũng, lãng phí... thì việc rà soát trong công tác cán bộ càng cần phải thường xuyên hơn. Trong đó, cần chú ý đến những trường hợp mà nhân dân và dư luận phản ánh. Nhân dân quan tâm và sát cán bộ lắm, nên dân thấy có vấn đề thì dân sẽ nói ngay.

Vì vậy, khi nghe dân nói, phải rà soát lại, xem mức độ đúng, sai thế nào. Những trường hợp “con ông, cháu cha” thăng tiến nhanh quá, cần khẩn trương xem xét và công khai, minh bạch cho dư luận được rõ.

PV: Mới đây phát biểu trong phiên họp đầu tiên của Chính phủ khóa mới, Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc đưa ra thông điệp thi tuyển để tìm người tài chứ không phải tìm người nhà; chúng ta phải làm sao để con cháu của nông dân, công nhân, người nghèo đều có cơ hội học tập, tiến thân, kể cả cơ hội trở thành lãnh đạo của đất nước trong tương lai. Trong bối cảnh lùm xùm về công tác cán bộ, ông bình luận gì về điều này?

GS Phan Xuân Sơn: Trong lịch sử dân tộc, đặc biệt là những triều đại thịnh trị rất trọng người hiền tài vì “hiền tài là nguyên khí quốc gia. Nguyên khí thịnh thì quốc gia thịnh”. Lúc nào, thời nào quên điều này thì chắc chắn quốc gia sẽ suy. Quốc gia suy thì nhân dân cơ cực, nội loạn, ngoại xâm, lực lượng cầm quyền cũng sẽ không bảo vệ được lợi ích của mình. Chính vì vậy, trọng hiền tài là điểm mấu chốt có tính truyền thống và phù hợp với xu hướng phát triển của thế giới.

Kinh nghiệm lịch sử của dân tộc ta là coi trọng hiền tài và lựa chọn hiền tài ở tất cả thành phần xã hội, ở tất cả vùng miền. Qua thi cử, bất kỳ con em thuộc gia đình nào, thành phần nào, giai cấp nào nếu thi đỗ đều được làm quan. Thi cử là con đường truyền thống rất căn bản trong việc chọn hiền tài ở nước ta. Chúng ta phải nhất quán và coi trọng truyền thống này.

Hiện nay chúng ta có chính sách bình đẳng với tất cả thành phần dân tộc, các địa phương trong đào tạo cán bộ. Có chính sách ưu tiên cho những vùng khó khăn, vùng núi, vùng sâu, vùng xa, con em đồng bào dân tộc để mọi người cùng được tham gia học tập, thi cử cũng như thăng tiến.

PV: Theo ông, làm thế nào để có được đội ngũ cán bộ biết chăm lo cho dân, thực sự vì dân?

GS Phan Xuân Sơn: Để có được đội ngũ cán bộ biết chăm lo cho dân, thực sự vì dân, chúng ta hãy thực hiện nghiêm cần lời dạy của tiền nhân cũng như lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh là coi cán bộ là gốc của mọi công việc, công tác cán bộ là công việc gốc của Đảng phải

gắn công tác cán bộ với nhân dân. Người cán bộ lo việc cho dân phải do dân bầu, dân giám sát, dân đánh giá. Cần phải đổi mới quy trình để lựa chọn, đào tạo, sử dụng và đãi ngộ cán bộ.

Mỗi giai đoạn cần có tầm nhìn của thời đại, phải nhìn rõ nhu cầu của xã hội về công tác cán bộ từ đó tuyển người tài, sử dụng người tài và có chính sách đãi ngộ người tài xứng đáng. Bên cạnh đó, cần ngăn chặn hiện tượng tiêu cực mua chức, mua quyền, mua vị trí, bằng cấp... Làm được như vậy thì cơ hội bình đẳng sẽ đến được với tất cả mọi người.

Nếu thực hiện các khâu đó thật nghiêm cẩn thì chắc chắn chúng ta sẽ có đội ngũ cán bộ ngang tầm với đòi hỏi của tình hình, ngang tầm với dân tộc, với sự kỳ vọng của nhân dân.

PV: Xin cảm ơn ông./.

Nguồn: vov.vn

CHÍNH PHỦ KIẾN TẠO VÀ BÀI HỌC TỪ THÁP BABEL

Mục tiêu xây dựng Chính phủ kiến tạo của Thủ tướng Chính phủ là đúng đắn, và chúng ta đã có đủ quyết tâm, có mục tiêu rõ ràng, song lại đang gặp trở ngại do chưa tìm được tiếng nói chung giữa các bộ ngành.

Dù ngân sách rất khó khăn, nhưng Chính phủ vẫn dành ra khoản tiền 2000 tỷ đồng để xử lý cấp bách tình trạng hạn mặn ở các tỉnh Đồng bằng sông Cửu Long. Bộ Kế hoạch và Đầu tư muốn phân bổ đều số tiền 2000 tỷ đồng cho các tỉnh, Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn lại muốn dùng số tiền đó để hoàn thành các dự án thủy lợi dang dở. Kết quả, sau nửa năm, hai Bộ không tìm được tiếng nói chung khiến số tiền đó vẫn chưa được giải ngân, và mùa hạn mới lại sắp bắt đầu.



*Đập ngăn mặn xâm nhập vào vùng sản xuất
xã Minh Thuận, huyện U Minh Thượng, tỉnh Kiên Giang*

Cái cách mà những đồng tiền cứu hạn quý báu bị nằm chết trong kho bạc vì các Bộ không tìm được tiếng nói chung là một bi kịch. Không chỉ là bi kịch của những người nông dân trên cánh đồng đang chết khát, câu chuyện này còn là trở ngại của một Chính phủ đầy khát vọng kiến tạo nhưng các thành viên nội các lại khó liên lạc với nhau.

Hai vị Bộ trưởng Bộ Kế hoạch và Đầu tư và Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn, cũng như mọi thành viên khác trong nội các của Chính phủ, chắc chắn đều thống nhất quyết tâm xây dựng một Chính phủ kiến tạo, một Chính phủ hành động, như lời tuyên thệ của Thủ tướng. Nhưng, qua câu chuyện 2000 tỷ cứu hạn, quyết tâm kiến tạo đang có nguy cơ đi vào con đường của những người xây tháp Babel (*).

Trở lại với câu chuyện 2000 tỷ đồng không thể giải ngân. Có thể, trong việc này, từ Chính phủ, đến các Bộ liên quan đều mong muốn làm sao để giải quyết một cách hiệu quả nhất vấn đề

hạn mặn bằng số tiền 2000 tỷ đồng. Nhưng, Bộ Kế hoạch và Đầu tư muốn theo cách của mình. Bộ Nông nghiệp cũng thế. Các cơ quan Bộ đã chưa thể có được tiếng nói chung.

Vậy thì tiếng nói chung cần có đó, sẽ phải là tiếng nói của ai?

Thông điệp nhiệm chức của Thủ tướng Chính phủ đã nêu rõ về Chính phủ kiến tạo. Đó là một Chính phủ vận hành trên nền tảng thượng tôn pháp luật, đổi mới, sáng tạo vì người dân, vì doanh nghiệp. Thay vì quản lý hành chính cứng nhắc phải chuyển sang mô hình phục vụ, tạo thuận lợi nhất cho người dân, và doanh nghiệp trong hoạt động sản xuất kinh doanh. Vậy thì tiếng nói chung của các thành viên trong nội các Chính phủ kiến tạo phải là tiếng nói của người dân, và doanh nghiệp.

Nhưng tiếng nói của những người nông dân đang tuyệt vọng trên cánh đồng khô hạn đã không thể xuất hiện trong cuộc đấu nửa năm qua của hai cơ quan Bộ. Với những người nông dân đó, họ cần tiền ngay để cải thiện tình hình, họ cần những hồ chứa để tích trữ nước ngọt cho mùa hạn sau, họ cần hệ thống kênh mương tốt để đảm bảo tưới tiêu, họ cần giải pháp nuôi cây gì trồng cây gì cho phù hợp với biến đổi môi trường.... Nhưng những người nông dân không có tiếng nói quyết định đối với số tiền kia. Quyền quyết định thuộc về hai cơ quan Bộ, còn đang mãi bảo vệ tiếng nói của mình.

Chính phủ kiến tạo của Thủ tướng Chính phủ là đúng hướng và đã có đủ quyết tâm, có mục tiêu rõ ràng, song để xây dựng một Chính phủ kiến tạo thành công, có lẽ, cũng giống như khát vọng xây dựng tháp Babel, điều quan trọng nhất là phải tìm được tiếng nói chung giữa các bộ ngành. Và tiếng nói đó, dĩ nhiên, không thể là một thứ tiếng nói nào khác ngoài lợi ích của nhân dân.

Nhưng, Chính phủ sẽ làm gì để tiếng nói của nhân dân xuất hiện trong hội trường, nơi vốn chỉ là nơi diễn ra các cuộc họp giữa các bộ, ngành?

Tháp Babel là câu chuyện được ghi trong sách Sáng thế. Sau nạn hồng thủy, những người sống sót đã quyết tâm cùng nhau kiến tạo một ngọn tháp chạm tới thiên đường, để chứng minh sự bất diệt của con người. Với sự đồng lòng, những con người bé nhỏ và đoàn kết đã xây ngọn tháp đó cao gần chạm thiên đường, đến nơi ở của đấng toàn năng.

Chúa trời dĩ nhiên không muốn con người thành công để có thể kiêu hãnh đến thế, ông ta mới cho mỗi một nhóm người một thứ tiếng nói riêng khiến họ không còn hiểu được ngôn ngữ của nhau nữa. Bất đồng ngôn ngữ, không thể đồng lòng, việc xây tháp không thể nào tiếp tục.

Nguồn: vietnamnet.vn

ĐĂNG KÝ THUẾ THEO QUY ĐỊNH MỚI, GIẢM NHIỀU CHI PHÍ VÀ THỦ TỤC

Thông tư số 95/2016/TT-BTC của Bộ Tài chính vừa có hiệu lực thi hành (ngày 12/8/2016), góp phần tạo sự minh bạch, rõ ràng trong việc thực hiện đăng ký thuế, tạo thuận lợi cho doanh nghiệp giảm chi phí và nhiều thủ tục hành chính...

Đề phù hợp với Luật Doanh nghiệp số 68/2014/QH13 có hiệu lực từ 1/7/2015 và thực hiện Nghị quyết số 19-2016/NQ-CP của Chính phủ ngày 28/4/2016 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, Bộ Tài chính đã ban hành Thông tư số 95/2016/TT-BTC ngày 28/6/2016 hướng dẫn về đăng ký thuế.

Thông tư nhằm tạo điều kiện thuận lợi hơn cho doanh nghiệp trong việc đăng ký thuế, giảm chi phí và thủ tục hành chính của doanh nghiệp trên cơ sở quy định rõ, cụ thể hơn các nội dung về hồ sơ, trình tự, thủ tục đăng ký thuế, thay đổi thông tin đăng ký thuế, chấm dứt hiệu lực mã số thuế, khôi phục mã số thuế, tạm ngừng kinh doanh, đăng ký thuế đối với trường hợp tổ chức lại, chuyển đổi mô hình hoạt động của tổ chức, trách nhiệm quản lý và sử dụng mã số thuế...



Quy định mới giúp doanh nghiệp hiểu rõ hơn quy trình, thủ tục và các bước thực hiện đăng ký thuế

Những điểm mới của Thông tư số 95/2016/TT-BTC bao gồm:

Mở rộng phạm vi điều chỉnh

Ngoài việc hướng dẫn các hồ sơ, trình tự, thủ tục đăng ký thuế; thay đổi thông tin đăng ký thuế; chấm dứt hiệu lực mã số thuế và trách nhiệm quản lý, sử dụng mã số thuế, Thông tư số 95/2016/TT-BTC còn hướng dẫn thêm về khôi phục mã số thuế, tạm ngừng kinh doanh, đăng ký thuế đối với trường hợp tổ chức lại, chuyển đổi mô hình hoạt động của tổ chức.

Thông tư cũng quy định cụ thể về đăng ký thuế trong trường hợp doanh nghiệp thành lập và hoạt động theo Luật doanh nghiệp và trường hợp doanh nghiệp không thành lập và hoạt động theo Luật doanh nghiệp.

Theo đó, nếu doanh nghiệp thành lập và hoạt động theo Luật doanh nghiệp thì đăng ký thuế cùng với việc đăng ký kinh doanh theo Luật doanh nghiệp và văn bản hướng dẫn về đăng ký doanh nghiệp. Nếu doanh nghiệp không thành lập và hoạt động theo Luật doanh nghiệp, tổ chức, hộ gia đình, cá nhân và những nội dung liên quan đến quản lý thuế, đăng ký thuế của doanh nghiệp thành lập theo Luật doanh nghiệp nhưng chưa được quy định tại Luật doanh nghiệp và văn bản hướng dẫn thì đăng ký thuế theo Luật quản lý thuế và hướng dẫn tại Thông tư số 95/2016/TT-BTC.

Quy định chi tiết, cụ thể hơn đối tượng áp dụng

Thông tư số 95/2016/TT-BTC đã phân định đối tượng áp dụng theo sáu nhóm cụ thể trong khi đối tượng áp dụng tại Thông tư số 80/2012/TT-BTC khá dàn trải và sơ sài. Sáu nhóm đối tượng là: Nhóm nộp thuế; nhóm được ủy nhiệm thu; nhóm người phụ thuộc; nhóm cơ quan thuế; nhóm cơ quan hải quan; nhóm các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan.

Làm rõ hơn quy trình, thủ tục và các bước đăng ký thuế

Việc bổ sung nội dung Điều 3 nhằm làm rõ hơn các từ ngữ được sử dụng tại Thông tư 95/2016/TT-BTC. Nhờ đó tạo thuận lợi và giúp cho tổ chức, cá nhân có nhu cầu đăng ký thuế nắm và hiểu rõ hơn quy trình, thủ tục và các bước thực hiện đăng ký thuế, đồng thời đảm bảo tính minh bạch và rõ ràng trong quản lý thuế nói chung, đăng ký thuế nói riêng.

Điều chỉnh quy định về mã số thuế để phù hợp các quy định liên quan

Trong khi Thông tư số 80/2012/TT-BTC trước đây chỉ bao gồm chữ số, nay mã số thuế quy định tại Thông tư số 95/2016/TT-BTC là một dãy số, chữ cái hoặc ký tự do cơ quan quản lý thuế cấp cho người nộp thuế theo Luật Quản lý thuế. Cụ thể, mã số thuế có cấu trúc như sau: N1N2 N3N4N5N6N7N8N9 N10 - N11N12N13.

Các quy định đối với dãy N3N4N5N6N7N8N9 N10 và N11N12N13 không đổi so với Thông tư số 80/2012/TT-BTC. Tuy nhiên Thông tư 95/2016/TT-BTC bỏ quy định “N1 đến N10 được cấp cho đơn vị chính và doanh nghiệp thành viên” và bổ sung quy định “Dấu gạch ngang: là ký tự để phân tách nhóm 10 số đầu và nhóm 3 số cuối”. Ngoài ra, quy định mã số thuế doanh nghiệp tại Thông tư số 95/2016/TT-BTC cũng phù hợp với mã số thuế doanh nghiệp theo quy định tại Nghị định số 78/2015/NĐ-CP.

Quy định một điều riêng về cấp và sử dụng mã số thuế

Cá nhân được cấp 1 mã số thuế duy nhất để sử dụng trong suốt cuộc đời của cá nhân đó Người phụ thuộc của cá nhân được cấp mã số thuế để giảm trừ gia cảnh cho người nộp thuế thu nhập cá nhân.

Mã số thuế T cấp cho người phụ thuộc đồng thời cũng là mã số thuế của cá nhân đó khi phát sinh nghĩa vụ với ngân sách nhà nước.

Mã số thuế cấp cho hộ gia đình, nhóm cá nhân, cá nhân kinh doanh là mã số thuế T cấp cho cá nhân là đại diện hộ kinh doanh. Khi đại diện hộ kinh doanh chết, mất tích, mất năng lực hành vi dân sự, hộ gia đình, nhóm cá nhân, cá nhân kinh doanh được cấp mã số thuế theo mã số thuế của đại diện hộ kinh doanh mới.

Nếu hộ gia đình, nhóm cá nhân, cá nhân kinh doanh ngừng hoạt động sản xuất, kinh doanh, mã số thuế của đại diện hộ kinh doanh được sử dụng là mã số thuế của cá nhân đó.

Hộ gia đình, nhóm cá nhân, cá nhân kinh doanh khi thay đổi đại diện hộ kinh doanh phải thông báo với cơ quan thuế để cấp lại mã số thuế. Nếu đại diện hộ kinh doanh mới đã được cấp mã số thuế cá nhân thì sử dụng mã số thuế đó.

Ngoài ra, Thông tư số 95/2016/TT-BTC còn quy định cấp mã số thuế đối với một số trường hợp cụ thể như: Đối với người nộp thuế tham gia hợp đồng, hiệp định dầu khí; đối với nhà thầu, nhà thầu phụ nước ngoài đăng ký nộp thuế trực tiếp với cơ quan thuế; đối với doanh nghiệp, tổ chức kinh tế, tổ chức khác, cá nhân phải khấu trừ, nộp thuế thay cho nhà thầu, nhà thầu phụ nước ngoài; tổ chức, cá nhân được cơ quan thuế ủy nhiệm thu; tổ chức nộp thay cho cá nhân hợp đồng, hợp tác kinh doanh; và đối với cá nhân có thu nhập từ tiền lương, tiền công ủy quyền đăng ký thuế qua cơ quan chi trả thu nhập.

Quy định chi tiết việc sử dụng mã số thuế

Người nộp thuế sử dụng mã số thuế để khai thuế, nộp thuế, hoàn thuế và thực hiện các thủ tục về thuế khác đối với tất cả các nghĩa vụ phải nộp ngân sách nhà nước, kể cả trường hợp người nộp thuế sản xuất, kinh doanh tại nhiều địa bàn khác nhau.

Doanh nghiệp, tổ chức đã được cấp mã số thuế nếu phát sinh các hoạt động sản xuất, kinh doanh mới hoặc mở rộng kinh doanh sang địa bàn tỉnh, thành phố khác nhưng không lập chi nhánh hoặc đơn vị trực thuộc hoặc có cơ sở sản xuất trực thuộc trên địa bàn khác tỉnh, thành phố nơi đóng trụ sở chính, thuộc đối tượng được hạch toán khoản thu của ngân sách nhà nước theo Luật quản lý thuế, thì sử dụng mã số thuế đã cấp để khai thuế, nộp thuế với cơ quan thuế tại địa bàn nơi phát sinh hoạt động kinh doanh mới hoặc mở rộng kinh doanh.

Hộ gia đình, nhóm cá nhân, cá nhân kinh doanh có từ 2 địa điểm kinh doanh trở lên và mỗi địa điểm kinh doanh do một cơ quan thuế quản lý thì sử dụng mã số thuế đã cấp để kê khai, nộp thuế với cơ quan thuế tại địa bàn nơi có địa điểm kinh doanh.

Cá nhân đã được cấp mã số thuế cá nhân, khi phát sinh hoạt động kinh doanh, nếu cá nhân là đại diện hộ kinh doanh thì sử dụng mã số thuế của mình để kê khai, nộp thuế cho hoạt động kinh doanh và ngược lại.

Chủ doanh nghiệp tư nhân phải sử dụng mã số thuế cá nhân của mình để kê khai, nộp thuế và quyết toán thuế thu nhập cá nhân của bản thân chủ doanh nghiệp tư nhân.

Nếu doanh nghiệp tư nhân phát sinh nghĩa vụ khấu trừ, nộp thay thuế thu nhập cá nhân cho các cá nhân làm việc tại doanh nghiệp tư nhân thì sử dụng mã số thuế của doanh nghiệp tư nhân để kê khai, khấu trừ, nộp thay.

Cá nhân là người phụ thuộc khi phát sinh nghĩa vụ phải nộp ngân sách nhà nước thì sử dụng mã số thuế đã được cấp cho người phụ thuộc để khai thuế, nộp thuế đối với các nghĩa vụ phát sinh phải nộp ngân sách nhà nước.

Cơ quan thuế căn cứ vào hồ sơ phát sinh nghĩa vụ thuế lần đầu, thực hiện chuyển mã số thuế của người phụ thuộc thành mã số thuế của người nộp thuế để hạch toán nghĩa vụ thuế cho người nộp thuế.

Quy định cụ thể thời hạn đăng ký thuế của người nộp thuế

Tổ chức, cá nhân không hoạt động sản xuất, kinh doanh có phát sinh nghĩa vụ nộp ngân sách nhà nước hoặc được hoàn thuế thực hiện đăng ký thuế cùng với thời hạn nộp hồ sơ khai thuế hoặc thời hạn nộp hồ sơ hoàn thuế lần đầu theo Luật Quản lý thuế.

Hộ gia đình, nhóm cá nhân, cá nhân kinh doanh đăng ký thuế cùng với thời hạn nộp hồ sơ khai thuế lần đầu. Nếu được cơ quan đăng ký kinh doanh cấp Giấy chứng nhận đăng ký hộ kinh doanh thì hộ gia đình, nhóm cá nhân, cá nhân kinh doanh phải đăng ký thuế trực tiếp với cơ quan thuế trong thời hạn 10 ngày làm việc kể từ ngày ghi trên Giấy chứng nhận đăng ký hộ kinh doanh.

Cá nhân nộp thuế thu nhập cá nhân đăng ký thuế cho người phụ thuộc cùng với thời hạn thực hiện thủ tục đăng ký giảm trừ gia cảnh theo quy định pháp luật thuế thu nhập cá nhân.

Cơ quan chi trả thu nhập đăng ký thuế cho cá nhân có thu nhập từ tiền lương, tiền công và đăng ký thuế cho người phụ thuộc của cá nhân 1 lần trong năm chậm nhất là 10 ngày làm việc trước thời điểm nộp hồ sơ quyết toán thuế thu nhập cá nhân hàng năm.

Với những điểm mới trong Thông tư số 95/2016/TT-BTC sẽ góp phần tạo sự minh bạch, rõ ràng trong việc thực hiện đăng ký thuế, tạo thuận lợi cho doanh nghiệp phát triển sản xuất kinh doanh, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế - xã hội.

Nguồn: baohinhphu.vn

KIỂM TRA VIỆC TRIỂN KHAI NÂNG CAO NĂNG LỰC CẠNH TRANH QUỐC GIA

Thủ tướng Chính phủ vừa ký Quyết định số 1619/QĐ-TTg ban hành Kế hoạch kiểm tra việc triển khai thực hiện 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.

Mục đích của Kế hoạch nhằm tăng cường chất lượng, hiệu quả, bảo đảm tiến độ thực hiện các giải pháp cải thiện môi trường kinh doanh, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia theo đúng quyết nghị của Chính phủ tại Nghị quyết; tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính trong tổ chức thực hiện Nghị quyết.

Theo Kế hoạch, sẽ kiểm tra việc triển khai thực hiện Nghị quyết tại bộ, cơ quan ngang bộ, UBND tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương; tình hình và kết quả việc thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp cải thiện môi trường kinh doanh, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia thuộc trách nhiệm thực hiện của bộ, cơ quan ngang bộ, UBND tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương; trong đó tập trung vào cải cách thủ tục hành chính, đơn giản hóa, bãi bỏ các thủ tục không còn phù hợp, bảo đảm giảm ít nhất 10%/năm về chi phí tuân thủ thủ tục hành chính; việc thiết lập hệ thống thông tin tiếp nhận, xử lý kiến nghị và kết quả xử lý kiến nghị của người dân và doanh nghiệp; việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý nhà nước; đồng thời kiểm tra việc chấp hành chế độ báo cáo của bộ, cơ quan ngang bộ, UBND tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương.

Đối tượng kiểm tra gồm các bộ, cơ quan ngang bộ: Công Thương, Tài chính, Xây dựng, Y tế, Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Khoa học và Công nghệ, Tài nguyên và Môi trường, Ngân hàng Nhà nước Việt Nam; UBND các thành phố: Hà Nội, TP Hồ Chí Minh, Đà Nẵng; UBND các tỉnh: Quảng Ninh, Bắc Giang, Thanh Hóa, Khánh Hòa, Bà Rịa - Vũng Tàu, Bình Phước, Long An, Kiên Giang, Cà Mau.

Nguồn: chinhphu.vn

PHÊ CHUẨN KẾT QUẢ BẦU CHỦ TỊCH VÀ CÁC PHÓ CHỦ TỊCH UBND THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Sáng ngày 29/8/2016, UBND thành phố Hồ Chí Minh công bố quyết định của Thủ tướng phê chuẩn kết quả bầu chủ tịch UBND thành phố Hồ Chí Minh nhiệm kỳ 2016 - 2021 đối với ông Nguyễn Thành Phong, ủy viên Trung ương Đảng, chủ tịch UBND thành phố Hồ Chí Minh. Các phó chủ tịch UBND thành phố Hồ Chí Minh : Ông Lê Thanh Liêm, ông Trần Vĩnh Tuyến, ông Lê Văn Khoa, ông Huỳnh Cách Mạng và bà Nguyễn Thị Thu.

Địp này, Chủ tịch UBND thành phố Nguyễn Thành Phong đã trao quyết định bổ nhiệm lại đối với các thành viên UBND thành phố nhiệm kỳ 2016 - 2021.

Nguồn: sggp.org.vn