

BẢN TIN CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

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

TIN NỔI BẬT CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

TIN TRUNG ƯƠNG

QUYẾT TÂM CẢI CÁCH BỘ MÁY HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

Tại kỳ họp thứ tư, Quốc hội (QH) khóa XIV, các đại biểu QH đã bàn sâu về nội dung tinh gọn tổ chức bộ máy hành chính nhà nước để nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động. Nhiều trăn trở, băn khoăn, lo lắng cũng như ý kiến hiến kế tâm huyết được đặt ra khi tổ chức bộ máy cả hệ thống chính trị chưa chuyên biến tương xứng với đòi hỏi về kinh tế và nỗ lực xây dựng Chính phủ kiến tạo, phục vụ nhân dân.



Quang cảnh kỳ họp thứ tư, Quốc hội khóa XIV / Ảnh: baomoi.com

Tại phiên thảo luận, Chính phủ đã nhìn nhận nghiêm túc, thẳng thắn trước QH về công tác đổi mới và hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước chưa đáp ứng yêu cầu đề ra. Hệ thống pháp luật về cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước chưa đồng bộ, còn chông chéo, thiếu thống nhất. Cơ cấu tổ chức của Chính phủ chậm được điều chỉnh theo hướng tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả. Tổ chức bộ máy hành chính nhà nước bên trong bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan chuyên môn thuộc UBND còn chồng chéo, nhiều đầu mối, nhiều tầng nấc. Nguyên tắc một việc chỉ giao một cơ quan chủ trì thực hiện và chịu trách nhiệm chính chưa được thực hiện triệt để, hình thành nhiều cơ quan phối hợp liên ngành, làm phát sinh bộ máy, biên chế.

Nguồn: nhandan.com.vn



SỐ 43

Từ 03/11 - 09/11/2017

CHỈ ĐẠO NỘI DUNG

*

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

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

BIÊN TẬP VÀ TRÌNH BÀY

*

TRUNG TÂM THÔNG TIN
BỘ NỘI VỤ

ĐỊA CHỈ

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

ĐIỆN THOẠI

024.62821016

EMAIL

BANTINBCDCCHC@MOHA.GOV.VN

WEBSITE

HTTP://WWW.MOHA.GOV.VN

“CÓ HAY KHÔNG THAM NHỮNG TRONG BỔ NHIỆM CÁN BỘ?”

Tại phiên làm việc của Quốc hội về báo cáo công tác phòng chống tham nhũng năm 2017, ông Nguyễn Mai Bộ - Ủy viên Thường trực Ủy ban Quốc phòng – An ninh đặt câu hỏi: Có hay không tham nhũng trong bổ nhiệm công chức? Nếu có thì báo cáo chưa đầy đủ, còn nếu không, sao nói đúng quy trình mà người có tài, có đức không được bổ nhiệm, còn người kém lại được trao quyền?

“Theo tôi là có tham nhũng, vì theo nguyên lý không có lửa thì không có khói. Dân gian kết luận: Nhất hậu duệ, nhì tiền tệ, ba quan hệ, bốn trí tuệ, hẳn là có lý!” – ông Nguyễn Mai Bộ bày tỏ và cho rằng quy định về bổ nhiệm công chức còn thiếu chặt chẽ, phụ thuộc vào người đánh giá.

Cho rằng phòng chống tiêu cực trong bổ nhiệm cán bộ là rất khó, Thiếu tướng Nguyễn Mai Bộ phân tích, chỉ có hành vi nhận – đưa hối lộ và chỉ có hai người nên không bao giờ họ khai báo, dù có người thứ 3 thì cũng không có chứng cứ hoặc có chứng cứ nhưng không đủ.

Về giải pháp, ông Nguyễn Mai Bộ đề nghị phải sửa Luật Cán bộ công chức, bổ sung quy định phương pháp đánh giá cán bộ công chức trước khi bổ nhiệm theo tiêu chí cụ thể một cách công bằng, minh bạch. Khi đó, người được bổ nhiệm thấy mình xứng đáng và tự hào.

Đại biểu Trần Thị Dung - Ủy viên thường trực Ủy ban Pháp luật của Quốc hội đề cập “cả họ làm quan” ở cấp xã và nhân mạnh, vấn đề này cần phải nhận diện rõ bản chất vấn đề để xử lý, vì đó là đòi hỏi của người dân với công bộc của dân đang hưởng lương từ ngân sách do dân đóng góp.

“Nếu để lâu thì “cả họ làm quan” sẽ phát sinh tình trạng “tổ Đảng nhà ta, Chi bộ nhà ta” và sẽ kéo theo sự phân công, chia chác quyền lực, không tránh khỏi tình trạng mất tập trung dân chủ, gây mất đoàn kết, bè phái cục bộ” – nữ đại biểu Đoàn Điện Biên bày tỏ.

Nguồn: vov.vn

NGƯỜI DÂN PHẢN ÁNH TỚI VĂN PHÒNG CHÍNH PHỦ, NHIỀU CÁN BỘ NHỮNG NHIỀU BỊ XỬ LÝ

Báo cáo Chính phủ tại phiên họp Chính phủ thường kỳ ngày 3/11, Bộ trưởng, Chủ nhiệm Văn phòng Chính phủ Mai Tiến Dũng cho biết, Hệ thống tiếp nhận, trả lời kiến nghị của doanh nghiệp được Văn phòng Chính phủ thiết lập vào tháng 10/2016 tại địa chỉ <https://doanhnghiep.chinhphu.vn> và Hệ thống tiếp nhận, trả lời phản ánh, kiến nghị của người dân vào tháng 4/2017 tại địa chỉ <https://nguoidan.chinhphu.vn>, do Bộ trưởng, Chủ nhiệm Văn

phòng Chính phủ trực tiếp chỉ đạo thực hiện tới nay đã tiếp nhận được 4.667 phản ánh, kiến nghị của người dân và 1.094 phản ánh, kiến nghị của doanh nghiệp.

Trong số hơn 4.600 phản ánh, kiến nghị của người dân, có 838 phản ánh, kiến nghị thuộc phạm vi xem xét, xử lý, Văn phòng Chính phủ đã tiến hành phân loại và chuyển 470 phản ánh, kiến nghị đến các Bộ, ngành, địa phương; 368 phản ánh, kiến nghị còn lại đang đề nghị người dân cung cấp bổ sung thông tin. Các Bộ, ngành, địa phương đã xem xét, trả lời được 260/470 phản ánh, kiến nghị, đạt 55,31%.

Trong số hơn 1.000 phản ánh, kiến nghị của doanh nghiệp, các Bộ, ngành, địa phương đã xem xét, trả lời được 812 phản ánh, kiến nghị, đạt khoảng 80%.

Bộ trưởng Mai Tiến Dũng cũng nêu rõ các bộ, địa phương đã làm tốt công tác tiếp nhận, trả lời phản ánh, kiến nghị của người dân và làm tốt công tác tiếp nhận, trả lời phản ánh, kiến nghị của doanh nghiệp.

Nguồn: baochinhpvu.vn

CẢI CÁCH TIỀN LƯƠNG – QUAN TRỌNG LÀ TẠO NGUỒN!

Câu chuyện một cô giáo mầm non sau 37 năm công tác khi về hưu nhận mức lương chưa đến 1,3 triệu đồng... đang đặt ra vấn đề cải cách tiền lương, mức đóng bảo hiểm xã hội như thế nào để đảm bảo đời sống cho người lao động cả khi làm việc và nghỉ hưu.

Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ, Trưởng ban chỉ đạo Trung ương về cải cách chính sách tiền lương, Bảo hiểm Xã hội và ưu đãi người có công vừa làm việc với một số bộ, ngành để khảo sát cải cách tiền lương. Theo Phó Thủ tướng, điều quan trọng để cải cách tiền lương là tạo nguồn.

Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ cũng đề nghị Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội làm rõ sự cần thiết, mục tiêu của tiền lương tối thiểu, các căn cứ xác định, điều chỉnh mức lương tối thiểu và căn cứ, quy chuẩn để xác định mức sống tối thiểu. Đồng thời, xem xét có cần thiết luật hóa hay xây dựng một luật riêng về mức lương tối thiểu hay không.

Nguồn: phapluatxahoi.vn

CẢI CÁCH CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG PHẢI GẮN VỚI QUẢN LÝ BIÊN CHẾ

Khảo sát chính sách tiền lương tại Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam (MTTQ) sáng 9/11, Phó Thủ tướng Chính phủ Vương Đình Huệ, Trưởng Ban chỉ đạo Nhà nước về cải

cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và ưu đãi người có công khẳng định cải cách chính sách tiền lương phải gắn với quản lý biên chế, quản lý chi phí thường xuyên.

Phó Thủ tướng Chính phủ cho rằng cải cách tiền lương và bảo hiểm xã hội phải đi đôi với tinh giản biên chế trong khối hành chính và sự nghiệp công lập, trong đó tinh giản biên chế phải được thực hiện trước một bước. Đưa ra thông tin hiện nay có cơ quan của Chính phủ xin đề nghị thành lập tới 14 trung tâm là đơn vị sự nghiệp nhưng hạch toán phụ thuộc ở 2 đơn vị cấp Cục, Phó Thủ tướng cho biết, lãnh đạo Chính phủ đã chỉ đạo dừng việc này lại để làm rõ. Nếu vấn đề này không xử lý vẫn còn tồn tại việc cấp phép thủ tục hành chính và không giảm được các thủ tục kiểm tra chuyên ngành hay tinh giản bộ máy.

Phó Thủ tướng cũng cho rằng không thể tính chi phí hoạt động của bộ máy vào thu nhập của người lao động vì không đúng với bản chất của tiền lương. “Sau sắp xếp lại, bộ máy đi vào hoạt động ổn định thì lúc đó người lao động sẽ sống được bằng lương do nhà nước trả. Còn phần tiết kiệm được từ chi phí thường xuyên sẽ do cơ quan đó dùng để bổ sung, khoán cho các nhiệm vụ khác”, Phó Thủ tướng cho hay.

Đối với mức lương hưởng cho cán bộ MTTQ Việt Nam, theo Phó Thủ tướng, phải xác định Ủy ban Trung ương MTTQ Việt Nam là liên minh chính trị chứ không phải là cơ quan đoàn thể xã hội, nên cần phải ghi nhận và giải quyết những bất cập về lương cho cán bộ Mặt trận hiện nay.

Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ đề nghị Ban Thường trực Ủy ban Trung ương MTTQ Việt Nam, Hội đồng tư vấn, các Ban chuyên môn tiếp tục nghiên cứu, đóng góp ý kiến cùng Ban Chỉ đạo xây dựng và hoàn thiện Đề án cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và ưu đãi người người có công trong thời gian tới.

Nguồn: baotintuc.vn

ĐỀ XUẤT VỀ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC

Bộ Nội vụ đang dự thảo Thông tư hướng dẫn một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

Dự thảo nêu rõ về thực hiện bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành bắt buộc hàng năm. Theo đó, những chương trình, khóa bồi dưỡng, tập huấn sau đây được tính vào việc thực hiện bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành bắt buộc hàng năm: Các chương trình bồi dưỡng theo quy định tại Điều 17 Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 1/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; các khóa tập huấn, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ; các khóa bồi dưỡng ở nước ngoài.

Dự thảo cũng quy định về điều kiện để được cấp chứng chỉ. Chứng chỉ bồi dưỡng được cấp cho những học viên có đủ các điều kiện: Tham gia học tập đầy đủ các nội dung quy định của chương trình bồi dưỡng; có đủ các bài kiểm tra, viết thu hoạch, đề án theo quy định của chương trình bồi dưỡng, các bài kiểm tra, viết thu hoạch, đề án phải đạt từ 5 điểm trở lên (chấm theo thang điểm 10); chấp hành tốt quy chế, nội quy học tập của cơ sở đào tạo, bồi dưỡng.

Cán bộ, công chức, viên chức có hành vi vi phạm trong việc in, cấp, quản lý và sử dụng chứng chỉ bồi dưỡng phải chịu một trong các hình thức kỷ luật theo quy định của Luật cán bộ, công chức, Luật viên chức. Những hành vi vi phạm các quy định về việc in, cấp, quản lý và sử dụng chứng chỉ nếu có dấu hiệu của tội phạm bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật.

Bộ Nội vụ đang lấy ý kiến góp ý của nhân dân đối với dự thảo này tại Cổng Thông tin điện tử của Bộ.

Nguồn: baohinhphu.vn

BỘ CÔNG AN: BỎ HỘ KHẨU GIẤY, CHUYỂN SANG HỘ KHẨU CÔNG NGHỆ

Tại buổi họp báo sáng 7/11 của Bộ Công an, Trung tướng Trần Văn Vệ, quyền Tổng cục trưởng Tổng cục Cảnh sát cho biết, không có chuyện bỏ sổ hộ khẩu. Các nước trên thế giới không nước nào bỏ sổ hộ khẩu, mà là thay đổi quản lý bằng công nghệ thông tin.

"Người dân sau này chỉ khai 1 lần, từ đó về sau cơ quan quản lý nhà nước cập nhập thông tin. Không có chuyện bỏ sổ hộ khẩu. Thu thập xong cơ sở dữ liệu dân cư, đưa vào ứng dụng rồi thì sẽ đề xuất bỏ sổ hộ khẩu giấy. Khi đó sẽ dùng số định danh cá nhân để thực hiện các giao dịch" - Trung tướng Vệ giải thích.

Ông Trần Văn Vệ khẳng định, thông tin bỏ chứng minh nhân dân cũng không đúng, bởi luật Căn cước công dân nói rằng chứng minh nhân dân là giấy tờ bắt buộc của mỗi con người.

Nguồn: vietnamnet.vn

41 THỦ TỤC HÀNH CHÍNH ĐƯỢC TRIỂN KHAI QUA CƠ CHẾ MỘT CỬA QUỐC GIA

Trong tháng 10/2017 Tổng cục Hải quan đã triển khai thêm 2 thủ tục hành chính của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, nâng tổng số thủ tục hành chính của các bộ, ngành đã thực hiện qua Cơ chế một cửa quốc gia lên con số 41.

Tính đến ngày 15/10/2017, Cơ chế một cửa quốc gia đã kết nối chính thức với 11 bộ, ngành với tổng số hồ sơ hành chính được xử lý trên Cổng thông tin một cửa quốc gia là hơn 558,4 nghìn bộ, khoảng trên 14,5 nghìn doanh nghiệp tham gia.

Với vai trò cơ quan thường trực, Tổng cục Hải quan đã phối hợp với 6 bộ, ngành hoàn thiện tài liệu kỹ thuật, nghiệp vụ và phần mềm cho 22 thủ tục mới dự kiến đưa lên NSW trong tháng 12/2017.

Theo kế hoạch, trong tháng 11 này sẽ triển khai chính thức Cơ chế một cửa ASEAN đối với thủ tục tàu bay xuất cảnh, nhập cảnh, quá cảnh; đồng thời mở rộng NSW đối với thủ tục tàu thuyền vào, rời cảng biển, cảng nội địa, cảng dầu khí ngoài khơi.

Nguồn: ictnews.vn

HÀ NỘI CẮT GIẢM 411 BIÊN CHẾ VIÊN CHỨC TỪ ĐẦU NĂM 2017

Theo báo cáo, Hà Nội đã hoàn thành sắp xếp 70 ban quản lý dự án (BQLDA) đầu tư xây dựng thành 41 BQLDA; chuyển 5 trường trung cấp chuyên nghiệp và chức năng quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp từ Sở Giáo dục và Đào tạo sang Sở Lao động – Thương binh và Xã hội. Được biết, đây là lần kiện toàn sắp xếp tổ chức bộ máy và tinh giản biên chế lớn nhất từ trước đến nay.

Đáng chú ý, sắp xếp tổ chức bộ máy theo chỉ đạo của Ban chỉ đạo 39, Sở Nội vụ đã tham mưu báo cáo Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội trình Bộ Nội vụ thẩm định 8 đợt tinh giản biên chế. Ban hành quyết định phê duyệt danh sách và kinh phí theo thẩm quyền với 325 trường hợp nghỉ tinh giản theo Nghị định 108;

Đến nay, Hà Nội đã giải quyết được 11 đợt tinh giản biên chế với 441 biên chế; tổng biên chế viên chức giảm so với số giao năm 2015 là 7.744 biên chế, tương đương 5,9%.

Ngoài ra, thực hiện tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ viên chức, thành phố đã tuyển dụng được 204 viên chức làm việc tại 10 cơ quan, đơn vị...

Nguồn: tienphong.vn

THÁI NGUYÊN: BAN HÀNH CHỈ SỐ ĐÁNH GIÁ XẾP HẠNG CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH CỦA CÁC SỞ, BAN NGÀNH, ỦY BAN NHÂN DÂN CÁC HUYỆN, THÀNH PHỐ, THỊ XÃ THUỘC TỈNH

Ngày 27/10/2017 Ủy ban nhân dân (UBND) tỉnh Thái Nguyên đã ban hành Quyết định số 3288/QĐ-UBND ban hành Chỉ số và Quy định đánh giá, xếp hạng cải cách hành chính của các sở, ban, ngành, Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố, thị xã thuộc tỉnh Thái Nguyên. Quyết định này thay thế Quyết định số 1852/QĐ-UBND ngày 25/7/2016 của Chủ tịch UBND tỉnh Thái Nguyên ban hành Chỉ số và Quy định đánh giá, xếp hạng cải cách hành chính của các sở, ban, ngành, Ủy ban nhân dân huyện, thành phố, thị xã thuộc tỉnh Thái Nguyên và Quyết định số 2595/QĐ-UBND ngày 05/10/2016 của Chủ tịch UBND tỉnh Thái Nguyên sửa đổi, thay thế, bãi bỏ một số tiêu chí của Chỉ số và Quy định đánh giá, xếp hạng cải cách hành chính của các sở,

ban, ngành, Ủy ban nhân dân huyện, thành phố, thị xã. Đồng thời, UBND tỉnh Thái Nguyên đã ban hành Kế hoạch số 160/KH-UBND ngày 27/10/2017 của UBND tỉnh Triển khai xác định chỉ số cải cách hành chính năm 2017 của các sở, ban, ngành, UBND các huyện, thành phố, thị xã thuộc tỉnh Thái Nguyên.

Theo đó, Chỉ số đánh giá, xếp hạng cải cách hành chính của các sở, ban, ngành, Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố, thị xã thuộc tỉnh Thái Nguyên có thang điểm là 105, trong đó:

- Đối với cấp sở: Điểm tự đánh giá, thẩm định là 70; điểm điều tra xã hội học là 30; điểm thưởng là 05; điểm trừ là 05.

- Đối với cấp huyện: Điểm tự đánh giá, thẩm định là 72; điểm điều tra xã hội học là 28; điểm thưởng là 05; điểm trừ là 05.

Chỉ số này sẽ tiến hành đánh giá trên 09 trục nội dung, cụ thể là: Công tác chỉ đạo điều hành; cải cách thể chế; cải cách thủ tục hành chính và thực hiện cơ chế một cửa, cơ chế một cửa liên thông; cải cách tổ chức bộ máy hành chính; nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; cải cách tài chính công; hiện đại hóa nền hành chính; tiêu chí đánh giá tác động cải cách hành chính; điểm thưởng và điểm trừ.

Phương pháp đánh giá bao gồm 02 bước: tự đánh giá (các sở, ngành, UBND cấp huyện tự đánh giá chấm điểm và gửi báo cáo về UBND tỉnh thông qua Sở Nội vụ) và thẩm định (UBND tỉnh thành lập Hội đồng thẩm định để thẩm định kết quả tự chấm của các đơn vị).

UBND tỉnh Thái Nguyên đã giao cho Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp với các sở, ngành, UBND các huyện, thành phố, thị xã triển khai đánh giá kết quả cải cách hành chính hàng năm.

Theo Kế hoạch triển khai xác định chỉ số cải cách hành chính năm 2017 của các sở, ban, ngành, UBND các huyện, thành phố, thị xã thuộc tỉnh Thái Nguyên, Sở Nội vụ được giao chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị có liên quan tổ chức và triển khai thực hiện các nhiệm vụ, cụ thể như sau: Hội nghị tập huấn công tác tự chấm điểm, điều tra xã hội học được thực hiện trước ngày 25/11/2017; các Sở, ban, ngành, UBND cấp huyện xây dựng báo cáo chấm điểm tự đánh giá gửi về Sở Nội vụ trước ngày 08/12/2017; tiến hành điều tra xã hội học trong thời gian từ ngày 01/12/2017 đến hết ngày 10/12/2017; tổ chức thẩm định báo cáo tự chấm điểm của các đơn vị xong trước ngày 10/01/2018; tiến hành công bố Chỉ số cải cách hành chính năm 2017 trong tháng 01/2018.

Tin bài: Văn Quyết - Vụ Cải cách hành chính (tổng hợp từ nguồn của UBND tỉnh Thái Nguyên)

THANH HÓA LÊN KẾ HOẠCH CHO 7.000 CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC NGHỈ VIỆC

Chủ tịch UBND tỉnh Thanh Hóa Nguyễn Đình Xứng vừa ký quyết định về việc phê duyệt Kế hoạch tinh giản biên chế đến năm 2021 của các sở, ban, ngành, đơn vị cấp tỉnh, UBND các huyện, thị xã, thành phố trên địa bàn. Theo kế hoạch, đến năm 2021, Thanh Hóa sẽ tinh giản biên chế ở tất cả các cơ quan ban ngành, bố trí cho khoảng 7.000 công chức, viên chức nghỉ việc.

Được biết, trong năm 2017, Thanh Hóa đã có 2 đợt tinh giản biên chế đối với 457 trường hợp ở các khối hành chính, sự nghiệp, khối Đảng và đoàn thể và đã chi hơn 55,2 tỉ đồng để thực hiện.

Nguồn: nld.com.vn

AN GIANG: QUY ĐỊNH MỨC HỖ TRỢ CHO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC LÀM VIỆC TẠI BỘ PHẬN TIẾP NHẬN VÀ TRẢ KẾT QUẢ CỦA CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC CÁC CẤP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH

Ngày 20/10/2017, Ủy ban nhân dân (UBND) tỉnh An Giang đã ban hành Quyết định số 70/2017/QĐ-UBND quy định mức hỗ trợ cho cán bộ, công chức làm việc tại Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả của cơ quan hành chính nhà nước trên địa bàn tỉnh; Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/11/2017 và thay thế Quyết định số 29/2013/QĐ-UBND ngày 30/8/2013.

Quyết định này quy định mức chi hỗ trợ đối với cán bộ, công chức làm việc tại Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả của cơ quan hành chính nhà nước các cấp trên địa bàn tỉnh An Giang và nguồn kinh phí thực hiện; mức hỗ trợ đối với các đối tượng là 400.000 đồng/người/tháng.

Đối tượng áp dụng gồm công chức làm việc tại Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả của các sở, ban, ngành, cơ quan tương đương thuộc UBND tỉnh; công chức làm việc tại Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả của UBND cấp huyện; cán bộ, công chức làm việc tại Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả của UBND cấp xã.

Căn cứ tình hình thực tế tại cơ quan, đơn vị, địa phương, Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị thuộc UBND cấp tỉnh, Chủ tịch UBND cấp huyện, Chủ tịch UBND cấp xã quyết định số lượng và mức chi mua sắm đồng phục cho cán bộ, công chức làm việc tại Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả nhưng không quá quy định, trong đó, số lượng cán bộ, công chức được hưởng hỗ trợ đối với

sở, ban, ngành cấp tỉnh là 04 người; UBND cấp huyện là 12 người; UBND cấp xã là 06 người. Số lượng và mức kinh phí mua sắm đồng phục, mỗi công chức được trang bị 02 bộ đồng phục/năm với mức hỗ trợ 1.000.000 đồng/bộ (đồng phục nam, nữ). Đối với những cơ quan, đơn vị có quy định trang phục riêng của ngành thì thực hiện theo quy định của ngành.

Cán bộ, công chức làm việc tại Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả của cơ quan hành chính nhà nước các cấp trên địa bàn tỉnh làm việc ngày thứ Bảy để tiếp nhận, giải quyết TTHC thì được hưởng lương làm thêm giờ theo quy định tại Thông tư liên tịch số 08/2005/TTLT-BNV-BTC ngày 05/01/2005 của liên Bộ Nội vụ và Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện chế độ trả lương làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ đối với cán bộ, công chức.

Kinh phí thực hiện các nội dung tại quyết định này do ngân sách nhà nước bảo đảm và được bố trí trong dự toán ngân sách nhà nước theo phân cấp ngân sách hiện hành và các nguồn huy động hợp pháp khác; riêng kinh phí mua sắm đồng phục, căn cứ tình hình thực tế và khả năng kinh phí được cấp có thẩm quyền giao, các cơ quan, đơn vị, địa phương sắp xếp, bố trí trong phạm vi dự toán được giao (kinh phí thực hiện tự chủ) và các nguồn kinh phí hợp pháp khác để thực hiện bảo đảm tiết kiệm, hiệu quả và đúng quy định./.

Minh Nguyên - Vụ Cải cách hành chính, Bộ Nội vụ (tổng hợp từ nguồn của UBND tỉnh An Giang)

ĐƯA CÔNG THÔNG TIN ĐIỆN TỬ TỈNH THÁI NGUYÊN VÀO HOẠT ĐỘNG

Ngày 02/11/2017, Ủy ban nhân dân (UBND) tỉnh Thái Nguyên ban hành văn bản đề nghị Tập đoàn Viễn Thông Việt Nam chỉ đạo Viễn Thông Thái Nguyên đưa Cổng thông tin điện tử của tỉnh trên nền tảng công nghệ lõi do Tập đoàn phát triển vào hoạt động từ ngày 07/11/2017, thực hiện hỗ trợ tỉnh Thái Nguyên về cơ sở hạ tầng để bảo đảm hệ thống hoạt động ổn định.

UBND tỉnh Thái Nguyên giao Sở Thông tin và Truyền thông chủ trì, phối hợp với các đơn vị liên quan duy trì hoạt động hệ thống Cổng thông tin điện tử hiện có, hỗ trợ Tập đoàn Viễn Thông Việt Nam, Viễn thông Thái Nguyên trong quá trình chuyển, nhập dữ liệu từ Cổng thông tin điện tử hiện có sang Cổng thông tin điện tử do VNPT phát triển; làm việc với đại diện Tập đoàn Viễn thông Việt Nam để thống nhất tên miền cho Cổng thông tin điện tử do Tập đoàn phát triển, bảo đảm kịp thời, thuận lợi. Bên cạnh đó, UBND tỉnh yêu cầu Trung tâm Thông tin tỉnh Thái Nguyên khẩn trương phối hợp với Viễn Thông Thái Nguyên trong việc tiếp nhận quy trình biên tập và tổ chức cập nhật thông tin trên Cổng thông tin điện tử của tỉnh do VNPT phát triển từ ngày 07/11/2017, bảo đảm thông tin trên cổng được cập nhật kịp thời, thường xuyên, chính xác.

Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Thái Nguyên

KHÁNH HÒA: TIẾP TỤC ĐỘT PHÁ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH TRONG 10 THÁNG ĐẦU NĂM 2017

Tỉnh ủy Khánh Hòa ban hành Chương trình hành động số 12-CTr/TU ngày 31/3/2017 tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 5 khóa X về đẩy mạnh cải cách hành chính. UBND tỉnh đã ban hành Chỉ thị số 12/CT-UBND ngày 26/5/2017 để triển khai Chương trình trên, phân công trách nhiệm cho từng sở, ngành, địa phương; bảo đảm sự phối hợp chặt chẽ, đồng bộ để hoàn thành các mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp trọng tâm mà Tỉnh ủy đã giao.

Một số kết quả đạt được:

Ban hành Quy chế đánh giá, xếp hạng kết quả thực hiện công tác CCHC của các cơ quan, đơn vị, địa phương trên địa bàn tỉnh kèm theo Quyết định 1590/QĐ-UBND ngày 16/6/2017, trong đó cập nhật kịp thời các tiêu chí mới trong Bộ chỉ số PAR Index của Bộ Nội vụ và yêu cầu thực tiễn cải cách hành chính tỉnh trong giai đoạn mới. Cơ cấu điểm tác động của CCHC (lấy chỉ số hài lòng để chấm điểm) chiếm tỷ lệ 14/100 điểm.

Ban hành 19 quy chế thực hiện cơ chế một cửa liên thông để giải quyết gần 330 thủ tục hành chính có liên quan đến nhiều cơ quan, nhiều cấp hành chính; trong đó ban hành 02 Quy chế liên thông giải quyết về thủ tục hành chính về đất đai liên quan đến tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân, hộ gia đình, với tổng cộng 66 quy trình giải quyết thủ tục.

Tiếp nhận, giải quyết và trả kết quả 20.270 hồ sơ điện tử trực tuyến mức độ 3, 4 qua Phần mềm một cửa điện tử, nâng tổng số hồ sơ trực tuyến được thực hiện thành công đến nay là 26.201 hồ sơ; chưa kể hồ sơ trên Phần mềm các Bộ (khoảng 3.000), hồ sơ cơ quan ngành dọc (khoảng 220.000 hồ sơ), đồng thời giao chỉ tiêu hồ sơ được tiếp nhận, giải quyết trực tuyến mức độ 3, 4 năm 2017 cho các sở, ngành, địa phương.

Các cơ quan hành chính tỉnh phối hợp Bưu điện tỉnh thực hiện chuyển phát nhanh kết quả giải quyết thủ tục hành chính với hơn 113.000 hồ sơ hành chính đến tổ chức, cá nhân, tiêu biểu trên các lĩnh vực: bảo hiểm xã hội, cấp chứng minh nhân dân, đăng ký xe cơ giới, hộ khẩu, hộ chiếu, cấp đổi giấy phép lái xe, chứng nhận đăng ký kinh doanh, lý lịch tư pháp, dịch vụ thu nộp hộ tiền phạt và chuyển trả giấy tờ tạm giữ trong lĩnh vực giao thông đường bộ.

Hệ thống tin nhắn tự động thông báo tiến độ hồ sơ và tra cứu thông tin hồ sơ theo nhu cầu đã gửi 95.000 tin nhắn đến điện thoại di động của tổ chức, cá nhân và toàn bộ tin nhắn này đều miễn phí. Khi có nhu cầu tự tra cứu, khách hàng có thể tạo tin nhắn theo cú pháp MCKH [Mã số hồ sơ], gửi đến tổng đài 8083 là nhận được đầy đủ thông tin trong vòng 02 giây.

Qua 03 lần tổ chức, cuộc thi “Mô hình, sáng kiến cải cách hành chính của công chức, viên chức trẻ” đã thu hút gần 200 mô hình, sáng kiến, giải pháp CCHC tham gia. Vòng chung khảo

cuộc thi “lần thứ 3 - năm 2017” tổ chức vào ngày 25 và 26/8/2017. Chung cuộc, Ban Tổ chức cấp tỉnh đã chọn được 01 giải nhất, 01 giải nhì, 02 giải ba và 03 giải khuyến khích. Nhiều mô hình, giải pháp hữu ích, thiết thực đã đi vào thực tiễn quản lý và phục vụ Nhân dân, góp phần đẩy mạnh CCHC và tiếp tục khẳng định tính hấp dẫn của một sân chơi trẻ.

Ngô Truyen – Giám đốc Sở Nội vụ tỉnh Khánh Hòa

NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA KHI XÁC ĐỊNH VỊ TRÍ VIỆC LÀM TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

1. Ý nghĩa của việc xác định vị trí việc làm trong các cơ quan hành chính nhà nước

Khái niệm vị trí việc làm được Luật Cán bộ, công chức năm 2008 quy định: “Vị trí việc làm là công việc gắn với chức danh, chức vụ, cơ cấu và ngạch công chức để xác định biên chế và bố trí công việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị” (khoản 3, Điều 7). Từ quy định này cho thấy, việc xác định vị trí việc làm có ý nghĩa rất lớn, tác động đến nhiều khía cạnh, đặc biệt là đối với việc quản lý, tuyển dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng công chức và cải cách tiền lương hiệu quả.

Vai trò, ý nghĩa của việc xác định vị trí việc làm trong các cơ quan hành chính nhà nước được thể hiện cụ thể trên các khía cạnh sau:

Thứ nhất, xác định vị trí việc làm là cơ sở để xác định chỉ tiêu biên chế, xóa bỏ cơ chế xin - cho trong quản lý biên chế và thực hiện tinh giản biên chế. Mặc dù quản lý và tuyển dụng công chức được thực hiện theo chỉ tiêu biên chế, nhưng do cơ chế quản lý biên chế trước đây thiếu chặt chẽ vì chưa có quy định căn cứ hay cơ sở khách quan, khoa học để xác định chỉ tiêu biên chế mà nặng về chủ quan, cảm tính, dẫn đến tình trạng xin - cho một cách tràn lan, biên chế trong các cơ quan nhà nước tăng, bộ máy phình to. Vì vậy, thực hiện xác định vị trí việc làm sẽ là căn cứ khách quan, khoa học để tính toán, xác định chỉ tiêu biên chế. Xác định vị trí việc làm chính là việc xem xét trong cơ quan, đơn vị có bao nhiêu vị trí việc làm và cần bao nhiêu người để hoàn thành chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị. Do đó, sẽ xóa bỏ được cơ chế xin - cho biên chế như trước đây. Điều này được quy định rõ tại Điều 3 Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng, quản lý công chức: “Cơ quan sử dụng công chức muốn tuyển dụng công chức trước hết cần phải tiến hành xác định, mô tả vị trí việc làm, báo cáo cơ quan quản lý công chức phê duyệt để làm căn cứ tuyển dụng công chức”. Đồng thời, xác định vị trí việc làm còn là một trong những giải pháp của Đề án tinh giản biên chế đang được triển khai thực hiện. Qua xác định vị trí việc làm sẽ xác định được rõ, đủ, đúng, cần thiết số người làm việc trong mỗi cơ quan, tổ chức, đơn vị. Đó là giải pháp để góp phần tinh giản biên chế.

Thứ hai, xác định vị trí việc làm là cơ sở để xác định cơ cấu ngạch và tiêu chuẩn chức danh công chức. Hiện nay, một trong những hạn chế lớn trong công tác quản lý công chức là chưa định rõ chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu ngạch, tiêu chuẩn cho từng chức danh công chức. Do đó, một trong những mục tiêu và nhiệm vụ quan trọng của xác định vị trí việc làm là phải tiến hành xác định cơ cấu ngạch và tiêu chuẩn chức danh công chức. Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày

22/4/2013 của Chính phủ quy định việc xác định cơ cấu ngạch công chức phải căn cứ vào các nguyên tắc cơ bản là: 1) Phải căn cứ vào số lượng danh mục vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế để xác định; 2) Việc xác định chức danh ngạch công chức của mỗi vị trí việc làm phải bảo đảm phù hợp với lĩnh vực hoạt động chuyên ngành; 3) Phải tuân thủ quy định về ngạch công chức cao nhất được áp dụng trong từng cấp hành chính hoặc từng cơ quan, tổ chức, đơn vị; 4) Căn cứ tiêu chuẩn ngạch công chức và bản mô tả công việc, khung năng lực phù hợp của mỗi vị trí việc làm.

Thứ ba, xác định vị trí việc làm giúp cho việc kiện toàn, tuyển dụng và bố trí sử dụng công chức một cách hiệu quả. Xây dựng đề án vị trí việc làm là cơ hội giúp cơ quan, đơn vị rà soát lại tổ chức bộ máy, đội ngũ công chức và xác định từng vị trí trong tổ chức gắn với việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cơ quan. Đồng thời, phát hiện những chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ của các vị trí việc làm, tránh tình trạng định sẵn nhân sự rồi mới tạo ra công việc và tránh sự chồng chéo khi phân công, giao việc. Trên cơ sở đó tiến hành kiện toàn, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức (CBCC), khắc phục tình trạng thừa những người không làm được việc và thiếu những người làm được việc. Hơn nữa, xác định vị trí việc làm kèm theo đó là bảng mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí công việc (xác định được đặc điểm, đặc thù, tính phức tạp và tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ chuyên môn nghiệp vụ cần thiết để thực hiện công việc đó) sẽ là cơ sở quan trọng giúp xác định các tiêu chí trọng yếu tuyển dụng công chức phù hợp với từng vị trí làm việc; cải thiện quá trình tuyển chọn và tăng khả năng chọn đúng người cho vị trí tuyển dụng. Đồng thời, đó cũng là cơ sở cho việc bố trí, sử dụng đúng người, đúng việc.

Thứ tư, xác định vị trí việc làm là cơ sở để đổi mới công tác đánh giá công chức theo kết quả làm việc. Công tác đánh giá CBCC hiện nay còn nhiều hạn chế, chưa xây dựng được hệ thống các tiêu chí đánh giá gắn với vị trí công việc; nội dung đánh giá còn áp dụng chung cho tất cả các đối tượng, vị trí làm việc và chủ yếu mang tính định tính; phương pháp đánh giá còn đơn điệu, chưa khoa học... nên kết quả đánh giá hàng năm chưa phản ánh đúng trình độ năng lực và hiệu quả công việc thực tế của CBCC. Thực hiện xác định vị trí việc làm sẽ là cơ sở cho việc đổi mới công tác đánh giá công chức theo hướng lấy kết quả, hiệu quả làm việc là căn cứ chính để đánh giá trình độ, năng lực của công chức. Bởi thông qua việc xây dựng bản mô tả công việc đối với từng vị trí việc làm (gồm các nhiệm vụ chính phải làm, tiêu chí đánh giá hoàn thành công việc, kết quả sản phẩm, điều kiện làm việc)... sẽ là căn cứ chủ yếu để đánh giá hiệu quả làm việc của công chức. Việc mô tả công việc càng cụ thể, rõ ràng thì công tác đánh giá kết quả, hiệu quả làm việc của công chức càng thuận lợi và mức độ chính xác càng cao.

Thứ năm, xác định vị trí việc làm là cơ sở cho việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng CBCC. Trên cơ sở khung năng lực của từng vị trí việc làm do quá trình xác định vị trí việc làm đặt ra, các cơ quan, đơn vị đánh giá được năng lực hiện tại của công chức so với cấp độ yêu cầu của từng vị trí, những điểm khuyết thiếu trong kiến thức, kỹ năng mà chức danh, vị trí việc làm

đó yêu cầu; từ đó xác định được những năng lực nào công chức cần phải đào tạo, bồi dưỡng thêm để hoàn thành công việc tốt hơn. Đây là cơ sở để cơ quan, đơn vị xây dựng khung chương trình và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu của công việc, của tổ chức cũng như mong muốn của từng công chức. Ví dụ, xây dựng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng CBCC theo chức danh, vị trí việc làm là quá trình xây dựng và phát triển những năng lực mà một chức danh, một vị trí việc làm cần phải đáp ứng, tạo được sự thay đổi về chất trong toàn bộ hoạt động đào tạo, bồi dưỡng CBCC. Việc đào tạo, bồi dưỡng chỉ có nhiệm vụ bổ sung khoảng trống về kiến thức, kỹ năng đó chứ không lặp lại những gì mà CBCC đã biết, đã có.

Thứ sáu, xác định vị trí việc làm là cơ sở cho việc đổi mới cách thức chi trả tiền lương theo vị trí việc làm và năng suất lao động. Cách thức chi trả tiền lương đối với CBCC hiện nay về cơ bản vẫn thực hiện căn cứ theo ngạch, bậc công chức và cơ chế xét tăng lương dựa vào thâm niên làm việc. Tuy nhiên, hạn chế rất lớn của cơ chế này là tạo ra tính cào bằng trong chi trả tiền lương; không tạo được động lực để công chức cạnh tranh, phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ. Vì vậy, việc tiến hành xác định vị trí việc làm sẽ là cơ sở tiền đề đổi mới cách thức chi trả tiền lương theo vị trí việc làm và hiệu quả làm việc.

2. Một số khó khăn, hạn chế khi tiến hành xác định vị trí việc làm trong các cơ quan hành chính nhà nước

Theo Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức, quá trình xác định vị trí việc làm được thực hiện gồm 8 bước: thống kê công việc phải làm, phân nhóm, xác định các yếu tố ảnh hưởng, đánh giá thực trạng đội ngũ, xác định và phân loại vị trí việc làm, xây dựng mô tả công việc, lên khung năng lực, xác định chức năng. Quá trình triển khai thực hiện xác định vị trí việc làm trong các cơ quan hành chính nhà nước có thể nhận thấy khó khăn chủ yếu như sau:

Thứ nhất, xác định vị trí việc làm là công việc còn khá mới mẻ và đòi hỏi tính chuyên môn cao, trong khi đó đa số CBCC chưa có đủ kiến thức và kinh nghiệm về vấn đề này, chưa nắm vững kiến thức căn bản về phân tích và thiết kế tổ chức. Do đó, khi tiến hành thực hiện xác định vị trí việc làm, nhiều CBCC trong các cơ quan, đơn vị gặp khó khăn và lúng túng. Ngay cả đội ngũ những người chuyên trách làm công tác tổ chức - nhân sự ở các ngành, các địa phương cũng chưa có được sự chuẩn bị cần thiết, còn bỡ ngỡ, lúng túng khi bắt đầu tiếp cận với nội dung của công việc nêu trên.

Thứ hai, khó khăn trong việc thống kê, đánh giá vị trí của từng CBCC. Thực tế cho thấy hiện nay còn nhiều CBCC làm kiêm nhiệm cùng lúc nhiều nhiệm vụ khác nhau. Do đó, trong quá trình xác định vị trí việc làm, các đơn vị không biết phải ghi thế nào cho đúng. Có đơn vị khi xây dựng đề án vị trí việc làm chỉ tập trung vào việc xác định nhiệm vụ, kết quả, sản phẩm mà chưa mô tả được các tiêu chuẩn cần thiết cũng như các yếu tố ảnh hưởng để xác định biên chế tại vị trí đó.

Thứ ba, khó khăn trong việc tính toán một cách khoa học biên chế dành cho mỗi vị trí việc làm tại các đơn vị đảm bảo phải phù hợp với thực tế yêu cầu công việc. Bởi vì, hiện nay còn thiếu căn cứ thực tế để xác định số lượng người làm việc cần thiết để hoàn thành khối lượng công việc được giao hàng năm. Khó khăn nhất là việc xác định số lượng người làm việc bởi vị trí việc làm chuyên môn, nghiệp vụ này thường do nhiều người đảm nhiệm. Hơn nữa, việc xác định vị trí việc làm có thể khiến số biên chế của đơn vị tăng lên hoặc giảm đi. Số lượng biên chế có thể tăng nhưng phải bảo đảm phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc của đơn vị. Biên chế dự kiến theo Đề án xác định vị trí việc làm chính là căn cứ để cơ quan có thẩm quyền xem xét giao số lượng biên chế cho phù hợp với từng đơn vị. Kết luận số 64-KL/TW ngày 28/5/2013 của Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về một số vấn đề tiếp tục đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở đã chỉ ra mục tiêu và nhiệm vụ tiếp tục thực hiện chủ trương tinh giản biên chế, đến năm 2016 cơ bản không tăng tổng biên chế của cả hệ thống chính trị. Vì vậy, không ít đơn vị trong khi xây dựng đề án mô tả vị trí việc làm có tâm lý muốn tăng thêm hoặc giữ nguyên biên chế nên chưa mô tả hết thực chất tính chất công việc của từng vị trí việc làm, công chức kê khai không đúng tỷ lệ thời gian thực hiện công việc của mình do lo sợ bị giảm biên chế. Do đó, dẫn đến tình trạng không có sự đồng nhất về số lượng vị trí việc làm của các địa phương trong cùng một lĩnh vực.

Thứ tư, khó khăn trong việc mô tả vị trí việc làm, thống kê công việc thường niên của từng CBCC. Một số công chức do phân công kiêm nhiệm nhiều việc nên khi xác định vị trí việc làm gặp lúng túng, không biết có thống kê cả những nhiệm vụ khác ngoài chuyên môn hay không bởi thực tế các công việc này chiếm không ít thời gian của họ. Thực tế còn gặp khó khăn trong việc xác định thế nào là công việc có tính ổn định, lâu dài, thường xuyên, lặp đi lặp lại; lựa chọn tên gọi vị trí việc làm thế nào cho phù hợp và bao quát được tính chất công việc. Một số công việc rất khó xác định thời gian hoàn thành và sản phẩm đầu ra, chẳng hạn công việc mang tính dài hạn như xây dựng các kế hoạch, đề án, hoặc đối với những công việc chuyên môn, nghiệp vụ nhưng đòi hỏi phải có sự tham gia, phối hợp của nhiều người thì chưa có bản phân tích, mô tả công việc chi tiết để đánh giá khối lượng, mức độ, tính chất phức tạp của công việc.

Thứ năm, khó khăn trong việc sắp xếp đội ngũ CBCC. Một trong những mục tiêu của xác định vị trí việc làm là nhằm sắp xếp lại đội ngũ CBCC cho phù hợp với chuyên môn được đào tạo, bồi dưỡng. Tuy nhiên, xuất phát từ thực trạng bố trí, sử dụng công chức dựa trên thâm niên, kinh nghiệm công tác, tình trạng công chức làm trái ngành, trái nghề so với chuyên môn đào tạo là phổ biến. Vì vậy, khi xác định vị trí việc làm sẽ gặp khó khăn trong việc sắp xếp lại đội ngũ CBCC.

Thứ sáu, khó khăn trong việc xây dựng khung năng lực cho từng vị trí việc làm. Việc xây dựng khung năng lực của vị trí việc làm (Phụ lục số 6 ban hành kèm theo Thông tư số 05/2013/TT-BNV của Bộ Nội vụ) cũng mang tính chất định tính và bị chi phối bởi số lượng, chất lượng, kỹ năng làm việc của đội ngũ CBCC. Hiện nay, Bộ Nội vụ, các bộ, cơ quan ngang

bộ quản lý ngạch công chức chuyên ngành đều đã có văn bản quy định tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch công chức chuyên ngành. Vì vậy, hầu hết các đơn vị đều dựa vào quy định tiêu chuẩn ngạch công chức để làm căn cứ xác định khung năng lực của vị trí việc làm chứ không dựa vào các yêu cầu cụ thể của vị trí việc làm.

3. Một số đề xuất

Để tiếp tục triển khai thực hiện có hiệu quả đề án vị trí việc làm trong các cơ quan hành chính nhà nước, xin có một số đề xuất sau đây:

Một là, xác định công tác xây dựng đề án vị trí việc làm là một trong những bước đi đầu tiên, có ảnh hưởng quyết định đến thành công của quá trình cải cách công vụ, công chức; do đó, cần coi trọng quy trình, chất lượng, làm từng bước vững chắc, lộ trình phù hợp, không tạo ra áp lực cho các cơ quan, đơn vị, địa phương trong một thời gian ngắn phải hoàn thành công việc quan trọng nhưng còn mới mẻ và khó khăn này.

Hai là, cần tiếp tục đẩy mạnh việc nghiên cứu khoa học về vị trí việc làm, không chỉ để đáp ứng yêu cầu xác lập cơ sở lý luận cho việc xây dựng, hoạch định chính sách mà còn góp phần hỗ trợ hoạt động triển khai thực hiện chính sách về cải cách công vụ, công chức. Ở nước ta đã có một số công trình nghiên cứu khoa học về vị trí việc làm nhưng tính chất, quy mô, cấp độ nghiên cứu còn hạn hẹp, mang tính đơn lẻ chưa có tính hệ thống.

Ba là, cùng với việc nghiên cứu lý luận, cần phải tiến hành tổng kết thực tiễn. Đến nay, hầu hết các cơ quan, đơn vị từ các bộ, ngành ở trung ương đến địa phương đều đã hoàn thành việc xây dựng đề án vị trí việc làm. Vì vậy, cần nhanh chóng tổ chức tổng kết quá trình triển khai này, đúc rút kinh nghiệm để chỉ ra những cái đã làm được, những vấn đề còn hạn chế, khó khăn, vướng mắc để tiếp tục nghiên cứu tìm ra giải pháp hoàn thiện. Hệ thống các văn bản pháp luật liên quan về vị trí việc làm cần phải được tiếp tục sửa đổi, hoàn thiện. Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 của Chính phủ; Thông tư số 05/2013/TT-BNV của Bộ Nội vụ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức khi đưa vào thực hiện cũng đã phát sinh những vướng mắc. Cùng với đó là việc thiếu các văn bản hướng dẫn cụ thể hơn như tiêu chí, tiêu chuẩn đánh giá công chức, thống kê số lượng công chức. Ví dụ, một số vị trí đang sử dụng lao động dưới hình thức hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP ngày 17/11/2000 của Chính phủ được tuyển dụng theo các quy định chặt chẽ như đối với công chức, thực hiện các công việc thường xuyên theo chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, thậm chí là những vị trí hết sức quan trọng nhưng họ không phải là công chức thì có thống kê hay không...

Bốn là, cần coi trọng áp dụng phương pháp chuyên gia kết hợp với các phương pháp thống kê, phân tích, tổng hợp... để tiến hành xác định vị trí việc làm. Có cơ chế để có thể khai thác, tổ chức tham khảo ý kiến của những chuyên gia, những người có kiến thức, năng lực, kinh nghiệm trong từng lĩnh vực chuyên môn. Đồng thời, cần có một lực lượng hay đội ngũ chuyên gia tinh thông nghề nghiệp để giúp cơ quan chức năng tổ chức, chỉ đạo, truyền đạt nội dung,

hướng dẫn nghiệp vụ, kiểm tra, giám sát, thẩm định kết quả việc xây dựng đề án, triển khai thực hiện đề án sau này.

Kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới đã áp dụng phương pháp chuyên gia trong triển khai xác định vị trí việc làm rất hiệu quả. Ở Cộng hòa Pháp, việc xây dựng hệ thống vị trí việc làm trong nền công vụ được tập trung vào việc biên soạn cuốn Niên giám thống kê vị trí việc làm liên bộ. “Để tiến hành công việc này, Tổng cục Hành chính và Công vụ lập một nhóm chuyên gia gồm 03 người (01 chuyên gia ngạch A+ (tương đương chuyên viên cao cấp ở Việt Nam), 01 chuyên viên và 01 thư ký) tập trung làm việc trong 18 tháng để hoàn thành cuốn Niên giám. Trên cơ sở nhóm chuyên gia ban đầu đã xây dựng thành 26 nhóm làm việc (có khoảng 400 người, mỗi nhóm có tối thiểu 15 người và tối đa 30 người làm việc độc lập với nhau) và 01 nhóm liên bộ”(1).

Năm là, phát huy vai trò của thủ trưởng đơn vị trong việc xây dựng đề án vị trí việc làm và cơ cấu công chức. Thủ trưởng đơn vị là người nắm rõ nhất đặc điểm của tất cả các đơn vị thuộc thẩm quyền quản lý cũng như nhu cầu sử dụng nhân lực của từng đơn vị trực thuộc. Vì vậy, trong quá trình triển khai xây dựng đề án vị trí việc làm, thủ trưởng đơn vị phải chỉ đạo tất cả các đơn vị trực thuộc phối hợp cán bộ trực tiếp xây dựng đề án. Lãnh đạo các đơn vị trực thuộc phải đánh giá chính xác khối lượng công việc hiện tại, khả năng đáp ứng khối lượng công việc của công chức trong đơn vị và dự kiến công việc mới phát sinh trong tương lai (01 - 03 năm) để làm căn cứ đề xuất số lượng biên chế hoặc số lượng người làm việc cần thiết bảo đảm khách quan, tiết kiệm, hiệu quả.

Sáu là, đẩy mạnh hơn nữa công tác tuyên truyền phổ biến kết hợp với việc mở các lớp bồi dưỡng, hội nghị tập huấn ở các bộ, ngành và địa phương xây dựng đề án xác định vị trí việc làm. Bộ Nội vụ chủ trì các khóa đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn để hình thành các “máy cái” chuyên trách, chuyên sâu về xác định vị trí việc làm và cơ cấu công chức, viên chức.

Ghi chú:

(1) ThS. Vũ Thị Hiền, ThS. Trần Nghi, Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ: “Kinh nghiệm xác định vị trí việc làm trong nền công vụ Cộng hòa Pháp”.

Tài liệu tham khảo:

1. Luật Cán bộ, công chức năm 2008.
2. Kết luận số 64-KL/TW ngày 28/5/2013 của Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XI về một số vấn đề tiếp tục đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị từ trung ương đến cơ sở.
3. Quyết định số 1557/QĐ-TTg ngày 18/10/2012 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt đề án “Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức”.
4. Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức.

ThS. Trịnh Xuân Thắng - Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh khu vực IV

Nguồn: tcnn.vn

“RẤT KHÓ XỬ LÝ TÀI SẢN BẤT MINH CỦA CÁN BỘ”

Dù dự luật Phòng chống tham nhũng sửa đổi bổ sung quy định về giải trình nguồn gốc tài sản, nhưng với tài sản bất minh vẫn rất khó xử lý.

Ông Nguyễn Mạnh Cường – Phó Chủ nhiệm Ủy ban Tư pháp của Quốc hội (cơ quan thẩm tra dự án Luật Phòng chống tham nhũng sửa đổi) cho biết như vậy; đồng thời nhấn mạnh, để phòng chống tham nhũng thì một luật này không giải quyết được vấn đề mà phải có cả một hệ thống quy định chặt chẽ ở các lĩnh vực.

Qua tổng kết cho thấy nhiều giải pháp đưa ra cơ bản là đúng, nhưng tổ chức thực hiện có điểm hạn chế, không phát huy hiệu quả. Như Luật khẳng định nguyên tắc công khai minh bạch, nhưng nhiều cơ quan, tổ chức không thực hiện tốt, thậm chí lạm dụng quy định liên quan đến bí mật để không công khai, hay chỉ công khai ở phạm vi mà người dân không tiếp cận được.

Làm sao khẳng định được anh vay của ai!

***PV:** Các báo cáo trong nhiều năm đều cho thấy việc thu hồi tài sản tham nhũng còn thấp; khó kiểm soát tài sản của cán bộ. Dự luật Phòng chống tham nhũng sửa đổi đề ra giải pháp gì để khắc phục tình trạng này, thưa ông?*

Ông Nguyễn Mạnh Cường: Chúng ta đã có quy định về kiểm soát tài sản, thu nhập của cán bộ công chức, cũng có quy định về kê khai, rồi trong trường hợp nào thì tiến hành xác minh. Tuy nhiên, quy định kê khai, xác minh còn hình thức, khó thực hiện.

Với hơn 1 triệu đối tượng phải kê khai, trong khi đó quy định về xác minh thì chỉ tiến hành đối với một số trường hợp mà luật quy định cụ thể. Cơ quan đứng ra xác minh thì chúng ta đang giao cho bộ phận tổ chức cán bộ của mỗi đơn vị thực hiện nhiệm vụ kiểm soát kê khai. Ngoài vấn đề nghiệp vụ thì cơ quan này cũng gặp khó về thẩm quyền xác minh.

Hơn nữa, quy định đối tượng kê khai giới hạn ở vợ/chồng, con chưa thành niên, vậy còn lại đối tượng khác như cha, mẹ, con thành niên thì sao? Điều này dẫn đến tài sản có thể bị chuyển dịch, khó kiểm soát được.

Ví dụ như trường hợp ông Phạm Sỹ Quý (Yên Bái), ông ấy kê khai có nhà, biệt thự như thế, rồi vay của người khác. Nhưng để chứng minh tài sản đó bất minh hay không là vấn đề rất khó vì không kiểm soát được thu nhập của toàn xã hội.

Nếu ở nhiều nước khi anh nói vay của ông A thì người ta biết ngay tài sản của ông A như thế nào. Nhưng ở mình bảo tôi vay của ông A nhưng ông A này không thuộc diện kiểm soát tài sản, thu nhập thì làm sao chúng ta có thể kiểm tra được! Đây là vấn đề rất khó hiện nay!

Hiện ta đang kê khai đối tượng có hệ số phụ cấp 0,2 trở lên (từ phó phòng cấp huyện trở lên). Tiến tới nếu mở rộng ra, trong khi tập trung vào một đơn vị kiểm soát thì liệu quản lý như thế có rơi vào hình thức hay không? Đây cũng là điểm mà Ủy ban Tư pháp rất băn khoăn.

Để khắc phục những hạn chế này, dự thảo sửa đổi theo hướng có điều chỉnh lại người phải kê khai, bằng 2 phương án là mở rộng hơn đối tượng hoặc thu hẹp lại (phụ cấp từ 0,7 và 0,9 trở lên). Tôi cho cả 2 phương án đều bất cập khi đang từ điểm giữa lại đi vào cực hết sức rộng hay một cực hết sức hẹp. Ủy ban Tư pháp đề nghị cân nhắc, có thể thu hẹp đối tượng kê khai ở một mức độ nhất định, còn mở rộng thì phải làm từng bước... để làm sao kiểm soát được tài sản, thu nhập.

PV: Luật mới có giải quyết được câu chuyện chuyển dịch tài sản cho người thân không, thưa ông?

Ông Nguyễn Mạnh Cường: Dự luật đưa ra quy định về giải trình về tài sản bất minh, tài sản không giải trình nguồn gốc (có thể là tài sản tăng lên, hay tài sản giảm đi một cách bất thường).

Anh có thể chuyển tài sản cho người khác thì nó giảm đi, còn nhận của người khác thì nó tăng lên. Luật lần này có quy định liên quan vấn đề này.

Không có căn cứ thu hồi tài sản “bất minh”

PV: Vấn đề lớn đặt ra là trong trường hợp không giải trình được nguồn gốc tài sản thì khối tài sản đó được xử lý như thế nào?

Ông Nguyễn Mạnh Cường: Người không giải trình được thì có thể bị kỷ luật. Tuy nhiên, đây mới là xử lý về mặt chính trị. Dự thảo luật chưa đưa ra cơ chế xử lý đối với tài sản bất minh. Đây là vấn đề khó vì liên quan đến sở hữu cá nhân. Người ta không giải trình được nhưng mình cũng không có căn cứ để thu hồi.

Thực tế cũng phải nhìn nhận việc hiểu thế nào là giải trình không hợp lý? Tôi bảo đi vay của bạn thì đó là hợp lý hay không hợp lý? Người ta có nhiều cách để có thể kiếm tiền một cách chân chính, nhưng không phải cái gì cũng lên bảng thuế để nhà nước kiểm soát đâu. Có

thể chính đáng nhưng về sau cũng không có cái gì chứng minh tài sản đó là bất minh hay không.

PV: Cũng giống như trường hợp ông Phạm Sỹ Quý bị xử lý kỷ luật nhưng khó làm rõ tài sản của ông này?

Ông Nguyễn Mạnh Cường: Hiện nay ta chưa có quy định về việc xử lý tài sản bất minh. Nó khác với tài sản tham nhũng là bị thu hồi bằng thi hành án. Còn đây là tài sản không được giải trình được nguồn gốc - cách chúng ta gọi như vậy, hiểu như vậy nhưng nếu xử lý cứng quá lại có thể gây oan sai.

PV: Đây là vấn đề người dân và dư luận rất quan tâm, tại sao không đưa vào dự luật sửa đổi, thưa ông?

Ông Nguyễn Mạnh Cường: Vấn đề đã được đặt ra, đang đặt ra và tìm cách giải quyết. Cũng có phương án đề nghị đối với tài sản không giải trình được nguồn gốc thì có thể ra toà.

Do tài sản liên quan đến quyền sở hữu nên việc tước quyền sở hữu của một người chỉ có thể bằng một bản án có hiệu lực của pháp luật. Đây là phương án đề xuất, tuy nhiên vẫn chưa được thiết kế trong dự thảo luật lần này. Bởi, nếu không làm chặt chẽ thì nó có thể đi từ cực này đến cực kia, cũng có thể làm oan cho người ta, vì vậy phải hết sức cân nhắc, tính toán.

PV: Vậy theo ông, đâu là giải pháp căn cơ để thu hồi tài sản tham nhũng?

Ông Nguyễn Mạnh Cường: Nghị quyết Quốc hội đặt ra thu hồi 60% nhưng thực tế thấp vì nhiều lý do. Để đạt cao thì phải bằng tăng cường áp dụng biện pháp kê biên khi phát hiện, khởi tố bị can liên quan tham nhũng để đảm bảo thi hành án sau này. Hiện nay đang tăng cường biện pháp này để đảm bảo thu hồi tài sản tham nhũng một cách cao nhất.

PV: Xin cảm ơn ông!./.

Nguồn: vov.vn

“CON CÁN BỘ MỚI 19 TUỔI MÀ CÓ BIỆT PHỦ NGUYỄN NGÀ LÀ BẤT THƯỜNG”

Đại biểu Quốc hội Nguyễn Anh Trí bày tỏ như vậy khi dẫn chứng trường hợp cụ thể tại phiên thảo luận về dự thảo Luật Phòng chống tham nhũng sửa đổi.

Cán bộ phường có khi tham nhũng cao hơn Vụ trưởng

Thảo luận tại tổ về dự luật Phòng chống tham nhũng (PCTN) sửa đổi vừa trình Quốc hội chiều 9/11, đại biểu Ngô Duy Hiểu (đoàn Hà Nội) đề nghị giữ nguyên diện đối tượng phải kê khai như hiện hành hoặc thu hẹp vào nhóm cán bộ cấp cao.

Đại biểu cũng chia sẻ, trong khảo sát, lập bản đồ cảm nhận tham nhũng, yếu tố thường được quan tâm là khu vực có nguy cơ tham nhũng cao. Trên thực tế, một ông cán bộ địa chính phường có khả năng tham nhũng cao hơn cả một Vụ trưởng, Vụ phó nếu lĩnh vực quản lý của người này không liên quan trực tiếp đến giữ tiền, phân bổ nguồn lực. Vì vậy nên mới có chuyện, một công chức địa chính xã có thể có đến 4-5 cái nhà là không lạ!

Vị đại biểu đoàn Hà Nội cũng cho rằng có nghịch lý khi chỉ buộc kê khai tài sản với con chưa thành niên – đối tượng vẫn phải sống phụ thuộc, trong khi con đã thành niên lại có rất nhiều khả năng để “tiếp tay” cho việc tâu tán tài sản tham nhũng mà lại không phải kê khai. Do đó, việc mở rộng diện đối tượng trong trường hợp này chính là để theo dõi sự biến động tài sản của cán bộ.

Ông Ngô Duy Hiểu cũng mong muốn có quy định để cán bộ công chức phải tiếp tục kê khai tài sản trong thời gian 5 năm sau khi về hưu như một giải pháp để ngăn chặn, tương tự như quy định cấm quản lý doanh nghiệp trong lĩnh vực quản lý của cán bộ sau thời gian đảm nhiệm chức vụ. Bởi thực tế đã có nhiều trường hợp cán bộ về hưu rồi tự nhiên xuất hiện biệt phủ nguy nga.

Đại biểu Nguyễn Quang Tuấn (đoàn Hà Nội) cũng băn khoăn về quy định kê khai tài sản của người thân của cán bộ. Như vụ VN Pharma vừa qua, khi lãnh đạo Bộ Y tế vừa khẳng định không có người thân tham gia doanh nghiệp thì lại có thông tin cho thấy có em chồng của lãnh đạo tham gia. Việc này dù có được giải thích thì cũng đã tạo ra dư luận không tốt. Do đó phải đưa vào quy định việc phải kê khai với cả bố mẹ, vợ chồng, con, anh chị em ruột và anh chị em vợ/chồng.

Đồng tình với những quan điểm trên, đại biểu Nguyễn Anh Trí (đoàn Hà Nội) dẫn trường hợp “biệt phủ” tại thành phố Hồ Chí Minh mà dư luận phản ánh, đồng thời nhấn mạnh: “Biệt phủ” đứng tên sở hữu của con gái cán bộ. Nhưng con gái mới 19 tuổi đã có biệt phủ nguy nga như vậy thì thật là kỳ lạ. Trường hợp này dễ thấy điểm bất thường ở đây”.

Chống được tham nhũng thì lòng dân mới an

Đại tá Huỳnh Thanh Liêm (đoàn Đồng Nai) bày tỏ tâm huyết với phát biểu của đại biểu Dương Trung Quốc và Sùng Thìn Cò trên hội trường trong phiên thảo luận về báo cáo công tác phòng chống tham nhũng năm 2017. Khi đó, Đại biểu Dương Trung Quốc đã nhấn mạnh chống “giặc nội xâm” liên quan tới sự tồn vong của chế độ, của đảng cầm quyền. Còn đại biểu Sùng Thìn Cò thì khẳng định “tài sản lớn nhất của Đảng, của Nhà nước là lòng dân”.

“Hai câu phát biểu tuy có khác nhau nhưng chung mục đích là phải phòng chống được tham nhũng. Và cũng từ thực tế, Đảng ta đã đặt vấn đề phòng chống tham nhũng lên hàng đầu, có nhiều giải pháp quyết liệt và phòng, chống được tham nhũng thì lòng dân mới an, dân mới tin Đảng” – vị đại tá quân đội nói.

Cũng nhấn mạnh điểm này liên quan đến xây dựng lòng tin, đại biểu Bùi Văn Phương – Phó trưởng đoàn ĐBQH tỉnh Ninh Bình kiến nghị cần thiết thì lấy ý kiến nhân dân.

“Kê khai tài sản này kia chỉ là cái vỏ, vấn đề gốc là cái gì, tham nhũng chỗ nào? Các dự án đầu tư, quy hoạch, tài chính, đấu giá... đều yêu cầu công khai nhưng khi thực thi có được mấy chỗ công khai đâu? Nên dân, cơ quan tổ chức biết gì mà giám sát?” – đại biểu Phương đặt vấn đề.

Theo ông Bùi Văn Phương, chuyện cấu kết với nhau từ “chạy” dự án đến quyết toán là khép kín và “phần trăm, phần nghìn” cũng chia từ đây mà ra, cán bộ công chức những nhiều cũng qua dự án. Số tiền đầu tư vào dự án mấy chục phần trăm, còn mấy chục phần trăm ra ngoài, doanh nghiệp trở nên giàu có, rồi người cấp, người duyệt dự án cũng hưởng lợi. Chính vì vai trò giám sát của tổ chức, người dân không đảm bảo.

“Nói rằng công khai thì dân biết gì về chuyên môn? Tôi nói nhiều lần là 99 người không biết nhưng có 1 người biết. Công bố dự án ra bằng này tiền, tác động về kinh tế, xã hội, quốc phòng – an ninh như thế nào để cho người dân tham gia, người dân mới biết có hợp lý hay không” – ông Phương phân tích.

Đại biểu Nguyễn Công Hồng – Phó Chủ nhiệm Ủy ban Tư pháp lưu ý, đừng kỳ vọng luật này ra đời có thể phòng chống được tham nhũng nếu không triển khai đồng bộ nhiều giải pháp. Kể cả luật hiện hành mà thực hiện triệt để, nghiêm túc thì tình hình đã khác.

“Luật tốt ra mà triển khai thực hiện không đến nơi đến chốn thì cũng không có kết quả. Nước ngoài đánh giá luật của ta tốt nhưng ta không bằng họ là do khâu thực hiện chưa tốt” – ông Nguyễn Công Hồng nói./.

Nguồn: vov.vn

BỎ SỔ HỘ KHẨU, CÓ BỎ ĐƯỢC TỆ CỦA QUYỀN, NHỮNG NHIỀU?

Bỏ sổ hộ khẩu, để thay việc quản lý con người bằng mã số định danh là bước đi tất yếu trong quá trình đổi mới phương thức quản trị xã hội, đã bắt nguồn từ 10 năm trước.

Còn gần 3 năm nữa, lộ trình dự kiến bãi bỏ cuốn sổ hộ khẩu mới thực sự hoàn thành. Đó là một khoảng thời gian không hề dễ dàng để vượt qua thói quen của cả người dân, lẫn các cơ quan quản lý trong suốt hơn nửa thế kỷ nay. Nhưng, ngay từ lúc này, Chính phủ đã ghi điểm trong lòng dân chúng bằng việc thể hiện quyết tâm giải phóng con người khỏi những rào cản hành chính.

Trong suốt quá trình tồn tại của cuốn sổ hộ khẩu từ hơn nửa thế kỷ qua, tôi chắc chắn bất cứ gia đình Việt Nam nào cũng có một vài bi kịch liên quan tới nó. Điển hình nhất, có lẽ chính là các cuộc hôn nhân để “đổi biển” tức là để được trở thành người thành phố. Vì thế, bỏ hộ khẩu bằng mọi giá sẽ là một chủ trương khiến bất cứ người dân nào cũng sẵn sàng ủng hộ. Mặc dù, kể từ sau Luật Cư trú 2006, cuốn sổ hộ khẩu thực ra không còn nhiều quyền lực như người ta vẫn ấn tượng về nó.

Luật Cư trú 2006 với quy định tại điều 3 "Công dân có đủ điều kiện đăng ký thường trú, tạm trú, thì có quyền yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền đăng ký thường trú, đăng ký tạm trú. Quyền tự do cư trú của công dân chỉ bị hạn chế theo quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền và theo trình tự, thủ tục do pháp luật quy định" thực chất đã tước đi rất nhiều quyền lực của cuốn sổ hộ khẩu. Trong khoảng 10 năm qua, không còn ai chấp nhận phải “hy sinh đời bố” để “củng cố” cho đời con cái hộ khẩu Hà Nội nữa. Các nhà tuyển dụng cũng không còn nêu yêu cầu hộ khẩu như một điều kiện nữa.

Bỏ sổ hộ khẩu, để thay việc quản lý con người bằng mã số định danh là một bước đi tất yếu trong quá trình đổi mới phương thức quản trị xã hội, đã bắt nguồn từ một thập kỷ trước. Không còn sổ hộ khẩu, song nếu như vẫn còn đó các quy định nhiều kê về hành chính, vẫn còn đó một bộ máy coi việc hành dân như một thứ lợi ích, thì ý nghĩa duy nhất chỉ giản đơn là chúng ta bớt đi được một nguy cơ thất lạc giấy tờ.

Bỏ sổ hộ khẩu không có nghĩa là bỏ quản lý nhân khẩu. Bước đi này mang ý nghĩa về công nghệ là chính. Thay vì quản lý người dân bằng một cuốn sổ giấy, thì sau này sẽ là dữ liệu thông tin được số hoá. Công nghệ có thể giúp chúng ta rút ngắn được thời gian tra cứu, kiểm chứng thông tin về con người. Song, điều quan trọng nhất, là sự phiền hà do thái độ cửa quyền, những nhiễu của đội ngũ công vụ hành chính không phụ thuộc cuốn sổ hộ khẩu của chúng ta bằng giấy hay điện tử.

Với quyết định bỏ sổ hộ khẩu như một chủ trương đổi mới phương thức quản lý con người, Chính phủ đã ghi điểm với người dân về mặt tâm lý. Song, để ghi dấu ấn kiến tạo thực sự, thì hành động quan trọng hơn cần phải là những nỗ lực cải thiện chất lượng quản trị, bãi bỏ những quy định hành chính thừa thãi, phức tạp, tăng cường năng lực cung cấp dịch vụ công.

Người dân mừng rỡ, hoan hỷ vì cuốn sổ hộ khẩu được bỏ đi không phải chỉ vì nó được thay thế bằng một phương thức hiện đại hơn. Bản thân cuốn sổ hộ khẩu không có tội tình gì, tội ở chỗ nó được coi như một công cụ quyền lực để những nhiễu. Vì thế, để người dân thực sự hạnh phúc, điều cần tước bỏ chính là thứ quyền lực lâu nay vẫn nương bóng sổ hộ khẩu.

Nguồn: vietnamnet.vn

HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGÂN HÀNG TUYỂN DỤNG ĐẶC CÁCH CHO VỢ TRÁI QUY ĐỊNH

Kết luận của Thống đốc Ngân hàng Nhà nước xác định, Phó Giáo sư Lý Hoàng Anh – Hiệu trưởng Trường Đại học Ngân hàng Thành phố Hồ Chí Minh đã tuyển dụng đặc cách cho vợ trái quy định.

Kết luận nêu rõ, Phó Giáo sư Lý Hoàng Anh đã tuyển dụng đặc cách vợ của mình là bà Lê Thị Chúc Ly vào làm tại Viện nghiên cứu Khoa học và Công nghệ từ ngày 1/2/2016.

Danh sách trúng tuyển vào viện này cùng với bà Ly còn có 1 người nữa, có trình độ Tiến sĩ.

Căn cứ theo quy định của Bộ Nội vụ, của Ngân hàng Nhà nước, thì những người được đặc cách tuyển dụng phải có trình độ từ Tiến sĩ trở lên, mà bà Ly chỉ có trình độ Thạc sĩ, chưa có thời gian công tác là chuyên viên ở các Viện nghiên cứu, hay tại các trường Đại học.

Chính vì thế, kết luận nêu rõ, việc đặc cách tuyển dụng bà Lê Thị Chúc Ly là trái với các quy định hiện hành.

Kết luận còn nêu rõ, ông Lý Hoàng Ánh còn phạm phải một số vấn đề liên quan đến việc tinh giản và tuyển dụng nhân sự cũng như việc không thống nhất trong năm sinh gây ra nhiều khó khăn trong việc xác định chế độ.

Nguồn: giaoduc.net.vn

CHÍNH SÁCH MỚI CÓ HIỆU LỰC TỪ THÁNG 11

Khuyến khích thành lập cơ sở trợ giúp xã hội

Theo Nghị định số 103/2017/NĐ-CP ngày 12/09/2017 của Chính phủ quy định về thành lập, tổ chức, hoạt động, giải thể và quản lý các cơ sở trợ giúp xã hội có hiệu lực từ 01/11/2017, nhà nước khuyến khích các cá nhân, tổ chức trong và ngoài nước thành lập cơ sở trợ giúp xã hội để chăm sóc, trợ giúp đối tượng có nhu cầu trợ giúp xã hội trên lãnh thổ Việt Nam.

Vi phạm hành chính về khai thác và bảo vệ công trình thủy lợi phạt đến 100 triệu đồng

Theo Nghị định 104/2017/NĐ-CP ngày 14/9/2017 quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực phòng, chống thiên tai; khai thác và bảo vệ công trình thủy lợi; đề điều có hiệu lực từ 1/11/2017, mức phạt tiền tối đa đối với mỗi hành vi vi phạm hành chính về phòng, chống thiên tai là 50 triệu đồng; mức phạt tiền tối đa đối với mỗi hành vi vi phạm hành chính về khai thác và bảo vệ công trình thủy lợi; đề điều là 100 triệu đồng.

Quy định mới về kinh doanh rượu

Nghị định 105/2017/NĐ-CP ngày 14/09/2017 quy định về kinh doanh rượu có hiệu lực từ 1/11/2017. Nghị định này quy định về hoạt động kinh doanh rượu, bao gồm: Hoạt động sản xuất, nhập khẩu, phân phối, bán buôn, bán lẻ rượu; hoạt động bán rượu tiêu dùng tại chỗ.

Bảo vệ và quản lý Di sản thế giới

Nghị định 109/2017/NĐ-CP ngày 21/09/2017 quy định về bảo vệ và quản lý Di sản văn hóa và thiên nhiên thế giới ở Việt Nam có hiệu lực từ 10/11/2017.

Hoạt động của thanh tra ngành Lao động - Thương binh và Xã hội

Nghị định 110/2017/NĐ-CP ngày 04/10/2017 về tổ chức và hoạt động của thanh tra ngành Lao động - Thương binh và Xã hội có hiệu lực từ 20/11/2017. Nghị định này quy định về tổ chức và hoạt động của các cơ quan thực hiện chức năng thanh tra ngành Lao động - Thương binh và Xã hội; thanh tra viên, công chức thanh tra chuyên ngành, cộng tác viên thanh tra ngành Lao động - Thương binh và Xã hội; trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức, cá nhân trong hoạt động thanh tra ngành Lao động - Thương binh và Xã hội.

Tổ chức đào tạo thực hành trong đào tạo khối ngành sức khỏe

Nghị định số 111/2017/NĐ-CP ngày 05/10/2017 quy định về tổ chức đào tạo thực hành trong đào tạo khối ngành sức khỏe có hiệu lực từ ngày 20/11/2017. Nghị định này quy định về

chương trình, kế hoạch, hợp đồng đào tạo thực hành; yêu cầu trong tổ chức đào tạo thực hành; quyền và trách nhiệm của tổ chức, cá nhân liên quan trong tổ chức đào tạo thực hành khối ngành sức khỏe.

Chính sách đối với thanh niên xung phong cơ sở ở miền Nam

Có hiệu lực từ 20/11/2017, Nghị định 112/2017/NĐ-CP ngày 06/10/2017 quy định về chế độ, chính sách đối với thanh niên xung phong cơ sở ở miền Nam tham gia kháng chiến giai đoạn 1965 - 1975.

Nghị định này quy định chế độ trợ cấp một lần; trợ cấp hàng tháng; trợ cấp mai táng và chính sách vay vốn sản xuất, kinh doanh đối với thanh niên xung phong cơ sở ở miền Nam tham gia kháng chiến trong thời gian từ ngày 26/3/1965 đến ngày 30/4/1975 ở các tỉnh từ Quảng Trị đến Cà Mau.

Đảm bảo an toàn trong sản xuất, kinh doanh hóa chất

Nghị định 113/2017/NĐ-CP ngày 09/10/2017 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật hóa chất có hiệu lực từ 25/11/2017.

Nghị định này quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật hóa chất về: Yêu cầu chung để đảm bảo an toàn trong sản xuất, kinh doanh hóa chất; hóa chất sản xuất, kinh doanh có điều kiện trong lĩnh vực công nghiệp; điều kiện, hồ sơ, trình tự, thủ tục cấp Giấy chứng nhận đủ điều kiện sản xuất, kinh doanh hóa chất sản xuất, kinh doanh có điều kiện trong lĩnh vực công nghiệp; điều kiện sản xuất, kinh doanh tiên chất công nghiệp; hồ sơ, trình tự, thủ tục cấp Giấy phép xuất khẩu, nhập khẩu tiên chất công nghiệp....

Tăng trợ cấp hàng tháng đối với quân nhân xuất ngũ

Theo Thông tư 242/2017/TT-BQP của Bộ Quốc phòng hướng dẫn điều chỉnh mức trợ cấp hàng tháng đối với quân nhân, người làm công tác cơ yếu hưởng lương như đối với quân nhân đã phục viên, xuất ngũ, thôi việc có hiệu lực từ 20/11/2017, mức trợ cấp hàng tháng đối với quân nhân, người làm công tác cơ yếu hưởng lương như đối với quân nhân đã phục viên, xuất ngũ, thôi việc được điều chỉnh tăng thêm 7,44%.

Thi đánh giá ngoại ngữ theo Khung năng lực 6 bậc dùng cho Việt Nam

Theo Thông tư 23/2017/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo về Quy chế thi đánh giá năng lực ngoại ngữ theo Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam có hiệu lực từ

15/11/2017, hình thức thi gồm các kỹ năng nghe, đọc, viết được tổ chức thi trên giấy hoặc trên máy vi tính; kỹ năng nói được tổ chức bằng hình thức thi nói trực tiếp hoặc thi trên máy vi tính.

Đối với thi kỹ năng nói trực tiếp, hình thức thi nói được thực hiện dưới dạng trực tiếp và ghi âm quá trình thi của thí sinh. Sau khi nhận đề hoặc được bốc thăm đề thi theo hướng dẫn của cán bộ chấm thi, thí sinh thực hiện phần thi theo định dạng đề thi.

Nguồn: baochinhphu.vn

QUY CHẾ XỬ LÝ KỶ LUẬT CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC VI PHẠM CHÍNH SÁCH DÂN SỐ

Ngày 16/10/2017 Bộ trưởng Bộ Tài chính ban hành Quyết định số 2084/QĐ-BTC sửa đổi Điều 5, Quy chế xử lý kỷ luật công chức, viên chức Bộ Tài chính vi phạm chính sách dân số, kế hoạch hóa gia đình kèm theo Quyết định 1531/QĐ-BTC.

Quyết định Sửa đổi, bổ sung Điều 5, Quy chế xử lý kỷ luật công chức, viên chức Bộ Tài chính vi phạm chính sách dân số, kế hoạch hóa gia đình ban hành kèm theo Quyết định số 1531/QĐ-BTC ngày 28/6/2013 của Bộ trưởng Bộ Tài chính, như sau:

“Điều 5. Hình thức xử lý kỷ luật: Công chức, viên chức thuộc Bộ Tài chính vi phạm chính sách dân số - kế hoạch hóa gia đình bị xem xét xử lý kỷ luật theo Quy định số 181-QĐ/TW ngày 30/3/2013 của Ban Chấp hành Trung ương về xử lý kỷ luật đảng viên vi phạm; Nghị định số 34/2011/NĐ-CP ngày 17/5/2011 của Chính phủ quy định về xử lý kỷ luật đối với công chức và Nghị định số 27/2012/NĐ-CP ngày 06/4/2012 của Chính phủ quy định về xử lý kỷ luật đối với viên chức và trách nhiệm bồi thường, hoàn trả của viên chức.

Công chức, viên chức đang trong thời gian thi hành kỷ luật không xem xét khen thưởng, giới thiệu quy hoạch, không đề cử, đề bạt theo quy định”...

Nguồn: tapchitaichinh.vn

NHÂN SỰ MỚI CÁC BỘ, NGÀNH, ĐỊA PHƯƠNG

Quảng Ninh:

Ngày 3/11, ông Phạm Ngọc Thủy, Phó Giám đốc Sở Công Thương được điều động và bổ nhiệm giữ chức Giám đốc Sở Du lịch

Quảng Ngãi:

Chiều 3/11, ông Nguyễn Đăng Vũ, Tỉnh ủy viên, Giám đốc Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch được điều động đến nhận công tác tại Trường Đại học Phạm Văn Đồng và bổ nhiệm giữ chức Hiệu trưởng Trường Đại học Phạm Văn Đồng.

Ông Nguyễn Minh Trí, Phó Giám đốc Sở Giáo dục và Đào tạo được điều động đến nhận công tác tại Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch và bổ nhiệm giữ chức Giám đốc Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch.

Ông Nguyễn Vĩnh Lạc, Phó Giám đốc Sở Nội vụ kiêm Trưởng Ban Tôn giáo tỉnh được điều động đến nhận công tác tại Sở Tư pháp và bổ nhiệm giữ chức Phó Giám đốc Sở Tư pháp.

Ông Trần Thanh Trường, Phó Giám đốc Sở Thông tin và Truyền thông được điều động đến nhận công tác tại Sở Khoa học và Công nghệ và bổ nhiệm giữ chức Phó Giám đốc Sở Khoa học và Công nghệ.

Ông Cao Đình Hòa, Phó Giám đốc Sở Lao động – Thương binh và Xã hội được điều động đến nhận công tác tại Thanh tra tỉnh và bổ nhiệm giữ chức Phó Chánh Thanh tra tỉnh.

Ông Lê Báý, Phó Trưởng Ban chuyên trách Ban Bảo vệ chăm sóc sức khỏe cán bộ tỉnh được tiếp nhận đến nhận công tác tại Sở Y tế và bổ nhiệm giữ chức Phó Giám đốc Sở Y tế.

Bà Lê Thị Xí, Phó Chánh Văn phòng Tỉnh ủy được tiếp nhận đến nhận công tác tại Sở Tài chính và bổ nhiệm giữ chức Phó Giám đốc Sở Tài chính;

Ông Nguyễn Ngọc Thái, Phó Bí thư Thường trực Huyện ủy, Chủ tịch HĐND huyện Sơn Tịnh, được tiếp nhận đến nhận công tác tại Sở Giáo dục và Đào tạo và bổ nhiệm giữ chức Phó Giám đốc Sở Giáo dục và Đào tạo.

Ông Nguyễn Thái Hiệp, Phó Trưởng Ban Dân vận Tỉnh ủy được tiếp nhận đến nhận công tác tại Sở Nội vụ và bổ nhiệm giữ chức Phó Giám đốc Sở Nội vụ kiêm Trưởng ban Tôn giáo tỉnh.

Ông Hồ Quý Nhân, Phó Giám đốc Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch được điều động đến nhận công tác tại Liên minh Hợp tác xã tỉnh.

Ông Võ Văn Rân, Phó Giám đốc Sở Tài chính; ông Nguyễn Vương, Phó trưởng Ban Dân tộc tỉnh; ông Nguyễn Xuân Mến, Phó Giám đốc Sở Y tế được điều động đến nhận công tác tại Ban Tổ chức Tỉnh ủy.

Bình Phước

Ngày 7/11, ông Trương Đình Vũ, Phó Giám đốc Sở Thông tin và Truyền thông được phụ trách, điều hành hoạt động của Sở Thông tin và Truyền thông.

Ông Vũ Sao Sáng, nguyên Phó giám đốc Viettel - Chi nhánh Bình Phước được bổ nhiệm giữ chức Phó Giám đốc Sở Thông tin và Truyền thông.

Ông Bùi Quốc Khánh, Trưởng phòng biên giới Sở Ngoại vụ được bổ nhiệm giữ chức Phó Giám đốc Sở Ngoại vụ tỉnh Bình Phước

Ông Phạm Thế Võ được bổ nhiệm giữ chức Phó Giám đốc Quỹ Đầu tư phát triển tỉnh Bình Phước

Ông Quách Ái Đức giữ được bổ nhiệm giữ chức Phó Giám đốc Sở Y tế.

Hà Nội:

Ông Chử Xuân Dũng, Phó Giám đốc Phụ trách Sở Giáo dục và Đào tạo được bổ nhiệm giữ chức vụ Giám đốc Sở Giáo dục và Đào tạo;

Bà Nguyễn Thị Liễu, Chánh Văn phòng Sở Nội vụ được bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Giám đốc Sở Nội vụ;

Ông Hoàng Cao Thắng, Trưởng phòng Kế hoạch - Tổng hợp, Sở Xây dựng được bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Giám đốc Sở Xây dựng;

Ông Tạ Văn Tường, Giám đốc Trung tâm Phát triển chăn nuôi Hà Nội trực thuộc Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn được bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Giám đốc Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn;

Ông Trần Đức Hoạt, Phó Giám đốc Sở Kế hoạch và Đầu tư được điều động đến nhận công tác tại Quận ủy Nam Từ Liêm;

Ông Nguyễn Minh Mười được bổ nhiệm lại, tiếp tục giữ chức vụ Phó Giám đốc Sở Tài nguyên và Môi trường.

Bộ Y tế

Ngày 8/11, PGS. TS. Vũ Xuân Phú được bổ nhiệm lại giữ chức vụ Phó Giám đốc Bệnh viện Phổi Trung ương.

Nguồn: baohinhphu.vn