



BẢN TIN CÁI CÁCH HÀNH CHÍNH

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

SỐ 17

Từ 14/5 - 18/5/2018

TIN NỘI BẬT CÁI CÁCH HÀNH CHÍNH

TIN TRUNG ƯƠNG

CHỈ ĐẠO NỘI DUNG

*

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

ÔNG PHẠM MINH HÙNG
VỤ TRƯỞNG
VỤ CÁI CÁCH HÀNH CHÍNH
BỘ NỘI VỤ
CHÁNH VĂN PHÒNG BAN CHỈ ĐẠO
CÁI 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.GV.VN

WEBSITE

HTTP://WWW.MOHA.GOV.VN

TỔNG BÍ THƯ NGUYỄN PHÚ TRỌNG: CHẠY CHỨC, CHẠY QUYỀN, CHẠY TUỔI, CHẠY TỘI... CHẠM ĐƯỢC NGĂN CHẶN

Phát biểu khai mạc Hội nghị Trung ương 7 sáng ngày 7/5, Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng nhấn mạnh cán bộ và công tác cán bộ là vấn đề đặc biệt quan trọng trong công tác xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị, có ý nghĩa quyết định sự thành bại của cách mạng.



Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng phát biểu tại Hội nghị Trung ương 7 - Ảnh: VGP

Ghi nhận nhiều trưởng thành của đội ngũ cán bộ các cấp, tuy nhiên, theo Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng, đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ còn bộc lộ không ít những hạn chế, yếu kém. Đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị đông nhưng chưa mạnh, tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ xảy ra ở nhiều nơi.

Bên cạnh đó, cơ cấu giữa các ngành nghề, lĩnh vực chưa thật sự hợp lý, thiếu sự liên thông giữa các cấp, các ngành; thiếu những cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, nhà khoa học và chuyên gia đầu ngành. Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý, trong đó có cả cán bộ cấp chiến lược uy tín thấp, năng lực, phẩm chất chưa ngang tầm nhiệm vụ; thiếu gương mẫu, chưa thật sự gắn bó mật thiết với nhân dân; vướng vào tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, lợi ích nhóm.

“Không ít cán bộ, quản lý doanh nghiệp thiếu ý chí tu dưỡng, rèn luyện, thậm chí lợi dụng sơ hở, cố ý làm trái, trục lợi, làm thất thoát vốn, tài sản nhà nước, gây hậu quả nghiêm trọng. Tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy tuổi, chạy quy hoạch, chạy luân chuyển, chạy bằng cấp, chạy tội... chạm được ngăn chặn và đẩy lùi”, Tổng Bí thư nêu.

Tổng Bí thư cũng yêu cầu phải trả lời cho được câu hỏi vì sao 20 năm qua, đặc biệt những năm gần đây mặc dù Đảng đã có rất nhiều chủ trương, chính sách về công tác cán bộ được cán bộ, đảng viên và nhân dân đồng tình, ủng hộ, nhưng trong thực hiện vẫn còn nhiều bất cập, hiệu quả còn thấp? Nguyên nhân từ đâu, ở khâu nào, ở cấp nào?

Từ đó, Tổng Bí thư cho rằng cần đi sâu thảo luận, làm rõ, tạo sự thống nhất cao về quan điểm, tư tưởng chỉ đạo, mục tiêu trước mắt cũng như lâu dài và những nhiệm vụ, giải pháp lớn, có tính đột phá khả thi cao để sớm khắc phục triệt để những hạn chế đã nêu, làm tốt hơn nữa công tác cán bộ, xây dựng cho được một đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng cũng lưu ý phải cố gắng chỉ ra khâu đột phá là khâu nào, đánh giá cán bộ hay sắp xếp, bố trí cán bộ; khắc phục tình trạng "chạy chức, chạy quyền" hay "thân quen, cánh hâu"; chú trọng đặc biệt phẩm chất hay năng lực hay coi trọng cả hai; vì sao có nhiều nghị quyết rất đúng, rất trúng nhưng việc thực hiện hiệu quả lại thấp; vì sao quy trình thì đúng nhưng bố trí con người cụ thể lại sai; vướng mắc chính là ở chỗ nào; cơ chế giám sát quyền lực đã đủ chưa; chính sách tạo ra động lực để cán bộ tâm huyết gắn bó với sự nghiệp là gì?...

Theo kiến nghị của ĐBQH Lê Thanh Vân, về tiêu chí nhận diện cán bộ cần chia thành 6 nhóm: cán bộ chính trị; cán bộ quản lý; cán bộ điều hành; cán bộ khoa học - công nghệ; cán bộ chuyên môn; cán bộ văn hóa - nghệ thuật. Đây là cơ sở để bố trí nhân sự phù hợp với từng lĩnh vực cụ thể theo sở trường sở đoản của từng người. “Ví như sử dụng các loại gỗ vào việc dựng nhà: gỗ lim thuộc nhóm gỗ tốt thì dùng làm trụ cột; tre, nứa thì làm phen dậu; không thể lấy gỗ lim làm cột cái và ngược lại, không thể lấy gỗ dậu làm cột trụ. “Dụng nhân như dụng mộc” là vì vậy”, ông Lê Thanh Vân nêu.

Ông Lê Thanh Vân cho rằng một người có khả năng làm tốt công tác phong trào, chưa hẳn trở thành một chính trị gia hay một nhà lãnh đạo trong hệ thống chính trị; một doanh nghiệp giỏi về sản xuất, kinh doanh chưa hẳn trở thành một nhà quản lý, điều hành trong bộ máy hành chính; một nhà khoa học xuất sắc chưa hẳn trở thành một chính khách...

Theo ông Lê Thanh Vân, trên thực tế đã có sự nhầm lẫn đáng tiếc trong việc phân loại, nhận diện và sử dụng cán bộ. Đôi khi, vì cơ cấu mà xem nhẹ tiêu chuẩn, vì tính đại diện mà xem nhẹ chất lượng cán bộ.

Ông Lê Thanh Vân cũng cho biết để tuyển chọn được người có đức, tài và sử dụng đúng mục đích, thì phải có cách thức để nhận diện. Cách nhận diện phổ biến nhất hiện nay là đối với các chức danh do bầu cử (lãnh đạo, quản lý), thì phải trình bày được cương lĩnh, chương trình, kế hoạch hành động và bảo vệ được quan điểm, tư tưởng của mình trước tập thể có thẩm quyền. Đối với các chức danh do bổ nhiệm (điều hành), thì nhất thiết phải thông qua thi tuyển.

Ngoài hai hình thức tuyển chọn cơ bản trên đây, ông Vân cho rằng cần đẩy mạnh việc thực hiện cơ chế tiên cử nhân tài. Theo đó, những ai nhận thấy một người có khả năng đáp ứng đủ các tiêu chí cán bộ theo từng nhóm như trên, thì tiến cử người ấy cho cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền. Đồng thời, phải xác định trách nhiệm cụ thể của tập thể, cá nhân trong việc tuyển chọn cán bộ và tiên cử nhân tài, với các quy định về thưởng, phạt nghiêm minh.

Về phương pháp đánh giá cán bộ, đại biểu Lê Thanh Vân cho rằng hiện nay chủ yếu dựa vào báo cáo tự kiểm điểm của cá nhân và bỏ phiếu tín nhiệm của tập thể, để làm căn cứ đánh giá cán bộ. Cơ chế này có mặt tích cực là bảo đảm dân chủ, nhưng không chính xác, thậm chí thiếu khách quan, nếu như tập thể đánh giá là một tập thể phe cánh, xuôi chiều.

Để khắc phục tình trạng này, ông Lê Thanh Vân cho rằng cần quy định bộ tiêu chí đánh giá cán bộ trên cơ sở xác định thực chứng từng hành vi công vụ với các thang điểm cụ thể, như: ý thức chấp hành kỷ luật; mức độ hoàn thành nhiệm vụ; kết quả cụ thể từ ngày nhận nhiệm vụ; khả năng xử lý tình huống; khả năng đề xuất những vấn đề mới làm thay đổi tình hình...

Ngoài ra, cần có quy định về việc khảo khóa, sát hạch theo định kỳ hằng năm để đánh giá lại năng lực cán bộ qua cơ chế thi lại (có cập nhật) và bỏ phiếu tín nhiệm để đánh giá khả năng hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Nguồn: motthegioi.vn

MIỄN VISA CHO 5 NƯỚC CHÂU ÂU: CẦN THÊM GIẢI PHÁP TỔNG THỂ

Thủ tướng Chính phủ đã đồng ý tiếp tục miễn visa cho công dân 05 nước châu Âu bắt đầu từ 01/7/2018 với thời hạn là 03 năm, thay vì 01 năm như trước đây.

Liên quan đến quyết định này của Thủ tướng Chính phủ, ông Nguyễn Thanh Hồng, Ủy viên Thường trực Ủy ban Quốc phòng và An ninh của Quốc hội cho rằng đây là quyết định cần thiết.

“Đây là một bước rất tích cực để thực hiện Nghị quyết số 08 của Bộ Chính trị về việc phát triển du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn. Đây cũng là quyết định thể hiện việc bảo đảm an ninh quốc gia, trật tự an toàn xã hội, thực hiện đường lối chính sách đối ngoại của Đảng, khẳng định vị thế của Việt Nam trong giai đoạn mới”, ông Nguyễn Thanh Hồng khẳng định.

Ông Nguyễn Thanh Hồng cũng nhận định cần phải có các giải pháp tổng thể, thay đổi các chính sách liên quan chứ không chỉ đơn thuần là đơn phương miễn thị thực. Chính sách visa phải đồng bộ với chính sách phát triển kinh tế - xã hội khác. Các bộ, ngành phải có sự thống nhất trong việc hoàn thiện các chính sách liên quan đến chính sách visa. Đồng thời, thực hiện cải cách thủ tục hành chính với khách nước ngoài khi đến Việt Nam.

Còn liên quan đến đề xuất nâng thời gian lưu trú từ 15 lên 30 ngày tại Việt Nam cho công dân 05 nước Tây Âu được miễn thị thực, mở rộng thêm danh sách các nước được miễn thị thực, Thủ tướng Chính phủ yêu cầu đánh giá lại việc thí điểm, thực tiễn các việc đã làm được.

Nguồn: baohinhphu.vn

HỘI NGHỊ TRUNG ƯƠNG 7

THẢO LUẬN VỀ CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG

Chiều ngày 9/5, Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII đã thảo luận về Đề án “Cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong các doanh nghiệp”. Các đồng chí Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng đã phát biểu ý kiến, trao đổi thẳng thắn với tinh thần trách nhiệm cao về những nhiệm vụ, giải pháp mà Đề án đề ra nhằm thực hiện triệt để, toàn diện chính sách tiền lương.

Chính sách tiền lương là một bộ phận đặc biệt quan trọng, quan hệ chặt chẽ với các chính sách khác trong hệ thống chính sách kinh tế - xã hội, liên quan trực tiếp đến cân đối vĩ mô, thị trường lao động và đời sống người hưởng lương, góp phần xây dựng hệ thống chính trị tinh gọn, trong sạch, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, phòng chống tham nhũng.

Chính sách tiền lương ở nước ta tính đến nay đã trải qua 4 lần cải cách. Bên cạnh những kết quả đạt được, chính sách này vẫn đang tồn tại nhiều bất cập, làm nảy sinh nhiều vấn đề trong xã hội.

Mục tiêu tổng thể của Đề án cải cách tiền lương lần này là xây dựng hệ thống chính sách tiền lương quốc gia khoa học, hiện đại, minh bạch, hiệu quả, phù hợp với tình hình thực tiễn đất nước, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, tạo động lực giải phóng sức sản xuất, nâng cao năng suất lao động, chất lượng, nhân lực, sức cạnh tranh của nền kinh tế; góp phần xây dựng hệ thống chính trị ổn định, thống nhất, liên tục, thông suốt, tinh gọn, trong sạch, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; phòng chống tham nhũng; thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội, thúc đẩy phát triển kinh tế-xã hội và hội nhập quốc tế.

Tìm nguồn lực cho cải cách tiền lương

Theo đồng chí Ngô Đông Hải, Phó Trưởng Ban Kinh tế Trung ương, thực tiễn 20 năm qua cho thấy mong muốn cải cách tiền lương không thực hiện được. Nguyên nhân chủ yếu là không triệt để đưa các loại chi phí vào lương. Chính vì thế, trả lương không xác đáng mà bình quân, cào bằng.

Thứ hai, nguồn lực có hạn, lương được điều chỉnh nhiều lần nhưng đến nay vẫn thấp, không theo kịp mặt bằng thị trường. Đặc biệt quy định mặt bằng lương theo hệ số nên làm mất ý nghĩa tiền lương. Thứ ba, quá trình thực hiện tiền lương lại phát sinh phụ cấp và thu nhập ngoài lương.

“Đặc biệt, ban hành và quyết định phụ cấp thu nhập tăng thêm không theo nguyên tắc nào, dẫn đến phụ cấp đặc thù, làm cho méo mó quan hệ tiền lương, mất đi vai trò ý nghĩa của tiền lương, nhất là tiền lương không còn là vai trò chính và là động lực của cán bộ công chức”, đồng chí Ngô Đông Hải đánh giá.

Các đại biểu cũng đã chỉ ra nhiều hệ lụy từ bất cập trong chính sách tiền lương, đặc biệt là lương khu vực công thấp, không khuyến khích được người lao động, không thu hút được nhân tài vào làm việc tại khu vực này.

Một trong những vấn đề được các đại biểu tập trung phân tích làm rõ là với những mục tiêu to lớn mà Đề án nêu ra, thì phải chuẩn bị được nguồn lực.

Đồng chí Bé Xuân Trường, Thứ trưởng Bộ Quốc phòng nêu ý kiến: Vấn đề tăng năng suất lao động, mấu chốt nhất hiện nay từ Nghị quyết Trung 3 khóa XI là tái cấu trúc nền kinh tế Việt Nam, gắn với đổi mới mô hình tăng trưởng, nâng cao năng suất chất lượng, sức cạnh tranh của nền kinh tế, gắn với thực hiện 3 đột phá chiến lược. Nếu thực hiện thành công Nghị quyết này sẽ đưa nền kinh tế thoát khỏi bẫy thu nhập trung bình, nâng lên mức độ “khá”. Bên cạnh đó là thực hiện hiệu quả Nghị quyết Trung ương 6 khóa XII về tinh giản biên chế, đổi mới cơ chế hoạt động của khối đơn vị sự nghiệp công lập. Theo đồng chí Bé Xuân Trường, đây là sẽ nguồn lực chính để thực hiện thành công cải cách tiền lương.

Đồng chí Nguyễn Đắc Vinh, Bí thư Tỉnh ủy Nghệ An cũng chia sẻ quan điểm trên: “Muốn có nguồn cải cách tiền lương phải đẩy mạnh tự chủ và xã hội hóa. Sự chia sẻ của xã hội đối với khu vực dịch vụ công sẽ giảm bớt cho chúng ta gánh nặng phải chi ngân sách cải cách tiền lương. Dùng cơ chế nhất định sẽ hiệu quả. Đây là điểm nếu tập trung làm mạnh sẽ có nguồn quan trọng để chúng ta cải cách tiền lương”.

Đồng chí Bùi Nhật Quang, Phó Chủ tịch Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam đề nghị việc cải cách kinh tế, cải cách thu chi ngân sách tạo nguồn cho cải cách tiền lương là việc phải làm ngay.

“Phải có quyết tâm chính trị cao, đặc biệt đối với đề án này, quyết tâm chính trị không chỉ đặt vào thực hiện cải cách tiền lương mà quyết tâm chính trị cao hơn cần đặt vào các Nghị quyết Trung ương 6 đã ban hành và Nghị quyết liên quan đến tinh giản bộ máy, xác định vị trí việc làm. Do đó, việc thực hiện các chủ trương, chính sách khác sẽ có tính chất quyết định đối với thành công của đề án cải cách tiền lương. Thứ hai, Đề án cải cách phải tuân thủ quy luật thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa. Trong khu vực công cải cách gắn với hiệu quả làm việc và trong khu vực doanh nghiệp gắn với điều chỉnh cải thiện hợp lý năng suất lao động. Như vậy, nguyên tắc thị trường cũng nên coi là nguyên tắc quan trọng cải cách tiền lương”, đồng chí Bùi Nhật Quang nói.

Không để vì lương mà chạy đua chức vụ

Đánh giá Đề án có nhiều điểm mới, mang tính đột phá, tuy nhiên một số đại biểu cũng lưu ý đến tính vùng miền, không cào bằng, vì đặc thù, mức độ chi phí của mỗi vùng miền khác nhau.

Theo đồng chí Phạm Hoài Nam, Tư lệnh Quân chủng Hải quân: “Sự phát triển không đồng đều giữa miền núi, đồng bằng, miền Bắc – Trung - Nam, thành thị và nông thôn khiến chi tiêu của cán bộ công chức khác nhau. Có những thành phố lớn, một công chức phục vụ hơn 1 vạn dân. Ở những tỉnh, thành phố nhỏ hơn thì một công chức phục vụ vài trăm dân hoặc hơn 1.000 dân. Vì vậy, chính sách đãi ngộ đối với từng công chức, từng địa bàn phải phù hợp, đáp ứng năng lực lao động của cán bộ bỏ ra, tránh tình trạng cào bằng các tỉnh, thành phố, vùng miền. Nếu không, một lần nữa chúng ta kéo lùi chính sách tiền lương”.

Một số đại biểu cũng bày tỏ băn khoăn trước việc phân tách riêng bảng lương chức vụ với bảng lương chuyên môn nghiệp vụ có dẫn đến tình trạng cán bộ công chức không tập trung phấn đấu về công vụ, chức nghiệp mà chỉ tập trung cuộc đua vào các chức vụ.

Theo Phó Trưởng ban Ban Kinh tế Trung ương Ngô Đông Hải, việc tách riêng bảng lương chức vụ nhằm thực hiện nguyên tắc thứ bậc là thỏa đáng với người có trách nhiệm, chức vụ. Tuy nhiên cũng cần có giải pháp để không làm phát sinh cuộc chạy đua: “Phải gắn phân định bảng lương vào việc xem xét đề bạt cán bộ với việc thực hiện đề án khác như ‘Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ năng lực, phẩm chất và uy tín ngang tầm nhiệm vụ’, làm thế nào để chặt chẽ, có chất lượng, đúng người đúng việc. Thứ hai, thực hiện đầy đủ các chế độ đãi ngộ với cán bộ công chức để cán bộ công chức yên tâm phấn đấu theo chức nghiệp. Thứ ba, quan tâm đến bảng lương chuyên gia với mức lương thỏa đáng để cán bộ công chức bên cạnh phấn đấu theo ngạch bậc có thể phấn đấu theo chức nghiệp suốt đời không phải chạy đua theo chức vụ”.

Tại phiên thảo luận, các đại biểu nhấn mạnh, việc cải cách chính sách tiền lương liên quan đến nhiều chính sách, ảnh hưởng đến nhiều tầng lớp nhân dân, các đối tượng trong xã hội nên đòi hỏi quyết tâm chính trị cao trong toàn Đảng, toàn hệ thống chính trị. Các đại biểu đề nghị Trung ương nghiên cứu, xem xét kỹ các nội dung của đề án, bảo đảm Nghị quyết sau khi ban hành đi vào cuộc sống, phát huy hiệu quả cao.

Nguồn: baochinhpvu.vn

9 ĐIỂM CẢI CÁCH BẢO HIỂM XÃ HỘI PHÓ THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ TÂM HUYẾT GỬI HỘI NGHỊ TRUNG ƯƠNG 7

Đề án Cải cách chính sách BHXH là một trong ba đề án quan trọng đang được Hội nghị Trung ương 7 thảo luận. Phó Thủ tướng Chính phủ Vương Đình Huệ, Trưởng Ban chỉ đạo Trung ương về cải cách chính sách tiền lương, BHXH và ưu đãi người có công chỉ rõ 9 điểm cần cải cách trong BHXH để đáp ứng với tình hình mới hiện nay.

Theo Phó Thủ tướng Chính phủ Vương Đình Huệ, chính sách BHXH bao gồm bảo hiểm hưu trí - tử tuất; bảo hiểm thất nghiệp; bảo hiểm ốm đau, thai sản và bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, với vai trò là một trụ cột chính của hệ thống an sinh xã hội luôn được Đảng, Nhà nước quan tâm phát triển. Đây vừa là mục tiêu, vừa là động lực đối với sự phát triển bền vững đất nước cũng như thể hiện bản chất tốt đẹp của chế độ.

Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ đã chỉ rõ 9 nội dung cải cách chính sách BHXH được đề cập trong đề án Cải cách BHXH trình hội nghị Trung ương 7 thảo luận.

Một là, xây dựng hệ thống BHXH đa tầng bao gồm (lương hưu xã hội; BHXH cơ bản, bao gồm BHXH bắt buộc và BHXH tự nguyện; Bảo hiểm hưu trí bổ sung) nhằm tăng diện bao phủ, hướng tới mục tiêu BHXH toàn dân; đồng thời tạo cơ hội cho người về hưu có điều kiện đa dạng hóa các nguồn lương hưu.

Hai là, sửa đổi quy định về điều kiện thời gian tham gia BHXH tối thiểu để hưởng hưu trí theo hướng linh hoạt, đồng thời với việc điều chỉnh công thức tính lương hưu theo nguyên tắc công bằng, đóng - hưởng, chia sẻ. Mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc sang các nhóm đối tượng khác có nhu cầu và có khả năng.

Ba là, tăng cường sự liên kết, hỗ trợ giữa các chính sách BHXH cũng như tính linh hoạt của các chính sách nhằm đạt được mục tiêu mở rộng diện bao phủ.

Bốn là, cải cách trong thiết kế chính sách và tổ chức thực hiện nhằm củng cố niềm tin của người tham gia vào hệ thống BHXH.

Năm là, đẩy nhanh quá trình chuyển dịch lao động làm việc trong khu vực phi chính thức sang khu vực chính thức để gia tăng số lao động tham gia BHXH.

Sáu là, sửa đổi, khắc phục các bất hợp lý về chế độ bảo hiểm hưu trí hiện nay theo hướng linh hoạt hơn về điều kiện hưởng hưu trí, chặt chẽ hơn trong quy định hưởng BHXH một lần, tăng tuổi nghỉ hưu bình quân thực tế hiện nay đang thấp hơn so với quy định của pháp luật.

Bảy là, sửa đổi các quy định về mức đóng, căn cứ đóng BHXH để đạt mục tiêu tăng trưởng diện bao phủ với mức hưởng khiêm tốn thay vì mức hưởng cao nhưng diện bao phủ hẹp.

Tám là, điều chỉnh tỷ lệ tích lũy để đạt tỷ lệ hưởng lương hưu tối đa phù hợp thông lệ quốc tế.

Chín là, xây dựng lộ trình điều chỉnh lương hưu độc lập tương đối với tiền lương của người tại chức, thay đổi cách thức điều chỉnh lương hưu theo hướng chia sẻ.

“Trải qua các giai đoạn phát triển, chính sách BHXH đã đạt được những kết quả tích cực, đồng thời cũng đặt ra những vấn đề lớn cần phải cải cách, điều chỉnh nhiều nội dung để khắc phục những hạn chế, yếu kém, đáp ứng yêu cầu thực tiễn, phù hợp với xu hướng phát triển và bối cảnh mới”, Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ nhấn mạnh.

Nguồn: vietnamnet.vn

TỔ CÔNG TÁC CỦA THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ: NHIỀU KIẾN NGHỊ GỠ KHÓ CHO DOANH NGHIỆP

Tổ công tác của Thủ tướng Chính phủ đã có báo cáo về kết quả thực hiện nhiệm vụ do Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ giao và kết quả kiểm tra tháng 4/2018.

Theo báo cáo, từ ngày 01/01/2017 đến 30/4/2018, có tổng số 26.705 nhiệm vụ do Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ giao các bộ, cơ quan, địa phương. Trong đó, có 15.876 nhiệm vụ đã hoàn thành (đúng hạn: 13.458, quá hạn: 2.418); 10.829 nhiệm vụ chưa hoàn thành (trong hạn: 10.440, quá hạn: 389 - chiếm 2,4%, giảm 2,3% so với tháng trước).

Thực hiện ý kiến chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ, trong tháng 4/2018, Tổ công tác của Thủ tướng đã kiểm tra Bộ Tài chính và Tổng công ty công nghiệp xi măng Việt Nam trong việc thực hiện nhiệm vụ giao và việc rà soát, xây dựng phương án đơn giản hóa, cắt giảm, bãi bỏ điều kiện kinh doanh (ĐKKD) không cần thiết, bất hợp lý nhằm tạo môi trường đầu tư, kinh doanh thuận lợi cho người dân và doanh nghiệp. Tổ công tác cũng đã có những báo cáo cụ thể về kết quả kiểm tra cũng như những tồn tại cần khắc phục tại 02 đơn vị này.

Trên cơ sở kết quả kiểm tra tại các Bộ, cơ quan, Tổ công tác kiến nghị với Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ chỉ đạo các Bộ được kiểm tra trong tháng 4 và các Bộ, cơ quan liên quan triển khai một số nhiệm vụ. Đồng thời, Tổ công tác của Thủ tướng Chính phủ cũng đưa ra nhiều kiến nghị nhằm tháo gỡ các khó khăn, vướng mắc rất cụ thể với doanh nghiệp, như gỡ bỏ hạn chế tỷ lệ sở hữu nước ngoài tối đa 49% cho các doanh nghiệp không thuộc đối tượng hạn chế...

Nguồn: baochinhpvu.vn

CHỈ TIÊU BIÊN CHẾ CỦA BỘ TÀI CHÍNH NHIỀU NHẤT

Bộ Tài chính vừa có quyết định về việc giao biên chế công chức năm 2018 cho các tổ chức, đơn vị trực thuộc. Với 70.771 chỉ tiêu biên chế công chức năm 2018 mà Bộ Tài chính được giao, Tổng cục Thuế sẽ được gần 41.000 chỉ tiêu (chiếm 57%), Kho bạc Nhà nước là gần 15.000 chỉ tiêu, Tổng cục Hải quan hơn 10.000 chỉ tiêu. Còn lại là cơ quan Bộ, Tổng cục Dự trữ Nhà nước, Ủy ban Chứng khoán có 366 chỉ tiêu.

Như vậy, với tổng biên chế công chức hưởng lương từ ngân sách của các cơ quan hành chính nhà nước và các hội có tính chất đặc thù năm 2018 được Thủ tướng phê duyệt là hơn 265.000 chỉ tiêu, ngành Tài chính có chỉ tiêu lớn nhất trong tất cả bộ, ngành (trừ Bộ Công an, Bộ Quốc phòng).

Trước đó, theo một báo cáo của Chính phủ vào cuối năm 2017, giai đoạn 2011 - 2016, Bộ Tài chính có đến 181 cục trưởng, 423 cục phó, 63 vụ trưởng và 239 phó vụ trưởng; số lượng cấp

trưởng phòng, phó trưởng phòng và tương đương lên tới hơn 9.100 người. Gần đây, cơ quan này đã phê duyệt kế hoạch sắp xếp, sáp nhập các Chi cục Thuế với mục tiêu đến cuối năm 2020 giảm 50% tổng số các chi cục thuế so với hiện nay.

Nguồn: vnexpress.net

BỘ Y TẾ DỰ KIẾN CẮT GIẢM HƠN 1.100 ĐIỀU KIỆN KINH DOANH: ĐÃ ĐỦ GIẢM PHIÊN HÀ?

Bộ Y tế đang lấy ý kiến góp ý dự thảo Nghị định sửa đổi một số quy định liên quan đến điều kiện đầu tư, kinh doanh thuộc phạm vi quản lý nhà nước của Bộ; theo đó, đề xuất cắt giảm 1.151/1.680 điều kiện đầu tư, kinh doanh và 168/338 thủ tục hành chính. Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp, bệnh viện và người bệnh cho rằng, vẫn còn không ít quy định cản trở việc kinh doanh thuốc chữa bệnh, khiến người bệnh khó tiếp cận với dịch vụ này tại cơ sở y tế.

Tại hội nghị lấy ý kiến góp ý cho dự thảo nghị định mới đây, Thứ trưởng Bộ Y tế Nguyễn Thanh Long cho biết, quy định hiện hành muốn đưa ra hành lang pháp lý để quản lý thật chặt, rồi mới đến bảo đảm chất lượng và tiêu chí của các dịch vụ y tế. Song, thực tế đã bộc lộ một số hạn chế; mục tiêu quản lý chặt thị trường được phẩm, giảm giá thuốc cho người bệnh chưa như mong muốn.

Cũng theo Thứ trưởng Nguyễn Thanh Long, việc cắt giảm, sửa đổi hoặc bãi bỏ phải thực chất, không theo kiểu cơ học, gộp nhiều điều kiện vào một điều kiện. Tuyệt đối không giảm cái này lại bổ sung cái khác hoặc sửa đổi, cắt giảm theo kiểu thay đổi tên gọi.

Tuy cắt giảm hơn 1.100 điều kiện kinh doanh, song không ít bệnh viện, doanh nghiệp được vẫn “than phiền” một số quy định gây khó cho hoạt động của nhà thuốc bệnh viện vẫn chưa được đưa vào dự thảo nêu trên.

Liên quan đến vấn đề trên, theo Thứ trưởng Nguyễn Thanh Long, Bộ Y tế vẫn tiếp tục rà soát và bãi bỏ các điều kiện đầu tư, kinh doanh, thủ tục hành chính không cần thiết, chồng chéo, gây khó khi thực hiện, trên cơ sở cân bằng lợi ích giữa các bên, của cả người bệnh và doanh nghiệp.

Nguồn: hanoimoi.com.vn

PHẢI CẮT HÀNG LOẠT ĐIỀU KIỆN KINH DOANH GIÁO DỤC

Theo phương án của Bộ Giáo dục và Đào tạo, nhiều điều kiện kinh doanh (ĐKKD) trong hai Nghị định: Nghị định số 73/2012/NĐ-CP và Nghị định số 46/2017/NĐ-CP sẽ được cắt giảm, đơn giản hoá.

Theo đó, tổng số ĐKKD hiện là 212, Bộ đề nghị bãi bỏ 81 điều kiện, đơn giản hóa 29 điều kiện. Như vậy, tổng số ĐKKD đề nghị cắt giảm, đơn giản hóa là 110 (chiếm 51,9%).

Bộ Giáo dục và Đào tạo đề xuất cắt bỏ nhiều điều kiện chung chung, không hợp lý đối với từng Nghị định.

Bộ này nêu rõ, căn cứ phương án đề xuất cắt giảm, đơn giản hóa các quy định về điều kiện đầu tư kinh doanh, các đơn vị thuộc Bộ tổ chức triển khai soạn thảo văn bản quy phạm pháp luật hoặc nghiên cứu, kiến nghị, trình cấp có thẩm quyền xây dựng, sửa đổi, bổ sung văn bản quy phạm pháp luật theo đúng quy trình soạn thảo văn bản quy phạm pháp luật.

Trong quá trình soạn thảo các văn bản quy phạm pháp luật sửa đổi, bổ sung hoặc thay thế, các đơn vị cần tiếp tục nghiên cứu, tiếp thu ý kiến của cá nhân, tổ chức có liên quan để đảm bảo việc cắt giảm, đơn giản hóa các quy định về điều kiện đầu tư kinh doanh không làm phát sinh thêm các điều kiện khác.

Nguồn: baochinhpvu.vn

BÍ THƯ CẤP ỦY KHÔNG LÀ NGƯỜI ĐỊA PHƯƠNG: SẼ THỰC HIỆN NGAY SAU HỘI NGHỊ TRUNG ƯƠNG 7

Theo Ban soạn thảo Đề án Trung ương 7 về công tác cán bộ, đến nhiệm kỳ 2020 - 2025 sẽ thực hiện dứt điểm chủ trương này trên toàn quốc.

Một trong những giải pháp đột phá trong công tác cán bộ những năm tới là triển khai nhất quán chủ trương Bí thư cấp ủy cấp tỉnh, cấp huyện không là người địa phương, khuyến khích thực hiện đối với các chức danh khác, nhất là chức danh Chủ tịch UBND. Nội dung này nhận được sự ủng hộ khá cao tại Hội nghị Trung ương 7 khóa XII.

Chủ trương này đã được chọn thí điểm đầu tiên tại tỉnh Hà Tây (cũ) tại thời điểm từ năm 2000 - 2005, Bộ Chính trị đã thực hiện thí điểm chủ trương luân chuyển, bố trí 6 chức danh cán bộ của tỉnh Hà Tây (cũ) không phải là người địa phương gồm: Bí thư Tỉnh ủy, Chủ tịch UBND, Giám đốc Công an tỉnh, Giám đốc Sở Kế hoạch và Đầu tư, Tài chính, Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân.

Chủ trương cán bộ cấp ủy không là người địa phương đã thực hiện liên tiếp trong 4 khóa, kể từ nhiệm kỳ khóa IX đến nay (từ năm 2000).

Theo Ban soạn thảo Đề án, mục tiêu đặt ra là đến năm 2020, cơ bản bố trí Bí thư cấp tỉnh, cấp huyện không là người địa phương. Đến nhiệm kỳ 2020 - 2025 sẽ thực hiện dứt điểm chủ trương này trên toàn quốc.

Nguồn: vov.vn

THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH: NHÂN VIÊN NGHỈ VIỆC HÀNG LOẠT VÌ LƯƠNG THẤP, ÁP LỰC CAO

Trong vòng 03 năm qua, Bảo hiểm xã hội thành phố Hồ Chí Minh có đến 192 nhân viên nghỉ việc, trong đó có cả những nhân sự cấp trưởng, phó phòng.

Đó là báo cáo của ông Phan Văn Mến, Giám đốc Bảo hiểm xã hội (BHXH) thành phố Hồ Chí Minh, tại buổi giám sát thực thi chính sách BHXH của Ủy ban Về các vấn đề xã hội của Quốc hội ngày 07/5.

Theo ông Mến, hiện tổng biên chế nhân sự của BHXH thành phố là 1.319 người, trong đó nhân sự nữ chiếm 70%. Trong khi đó, hằng năm đơn vị này phải thu BHXH các loại 52.000 - 60.000 tỉ đồng, chi khoảng 30.000 tỉ đồng. Tính ra trung bình một nhân viên mỗi năm thu-chi khoảng 80 tỉ đồng.

Ngoài ra, mỗi nhân viên còn phải làm các công việc khác như đốc thu, phát triển đối tượng tham gia BHXH... Tuy khối lượng công việc lớn, áp lực cao nhưng hiện nay mức thu nhập bình quân của nhân viên chỉ 6-8 triệu đồng/người. Do vậy nhiều nhân viên đã không chịu nổi áp lực và xin nghỉ việc hàng loạt.

Tuy vậy, từ ngày 01/7/2017, BHXH Việt Nam lại yêu cầu BHXH thành phố tiếp tục giảm 10% biên chế. Do đó trong thời gian đầu, BHXH thành phố phải thuê lao động thời vụ đảm đương khối lượng công việc quá nhiều nhưng hiện tại quỹ lương quá eo hẹp nên không thể tiếp tục thuê nữa.

Ông Mến đề nghị đặc thù của thành phố Hồ Chí Minh có quá nhiều doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ, việc điều tra, xác minh, đốc thu mất nhiều công sức và thời gian. Do đó trong thời gian tới, BHXH thành phố cần bổ sung 330 nhân sự mới có thể đáp ứng nhu cầu.

Trao đổi với BHXH thành phố, ông Bùi Sỹ Lợi, Phó Chủ nhiệm Ủy ban Về các vấn đề xã hội của Quốc hội cho rằng, BHXH thành phố cần đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính và ứng dụng công nghệ thông tin nhằm giảm áp lực công việc cho nhân viên, góp phần tăng năng suất lao động và giảm thiểu tình trạng nghỉ việc.

Đồng thời, ông Lợi cũng kiến nghị đơn vị này đề xuất cơ chế tiền lương và các chính sách phụ cấp đặc thù cho cán bộ, viên chức với cơ quan BHXH Việt Nam.

Về lâu dài, theo ông Lợi, việc quản lý BHXH không nên tuân theo địa giới hành chính mà nên gộp lại thành các khu vực nhằm giảm áp lực cho nhân viên, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi

hơn cho người dân đến làm thủ tục BHXH. Điều này sẽ giúp việc phát triển đối tượng tham gia BHXH càng được đẩy mạnh, nhất là BHXH tự nguyện.

Nguồn: plo.vn

THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH CHẤM CHỈNH VIỆC LẠM DỤNG BẮT NỘP BẢN SAO CHỨNG THỰC

Phó Chủ tịch UBND thành phố Hồ Chí Minh Trần Vĩnh Tuyền đã ký công văn gửi thủ trưởng các sở, ban, ngành và lãnh đạo 24 quận, huyện tiếp tục chấn chỉnh tình trạng cán bộ lạm dụng yêu cầu nộp bản sao có chứng thực đối với giấy tờ, văn bản khi thực hiện thủ tục hành chính.

Theo UBND thành phố Hồ Chí Minh, thời gian qua các cơ quan, đơn vị trên địa bàn thành phố đã chủ động tổ chức triển khai, tuyên truyền và thực hiện nghiêm túc quy định của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ và chỉ đạo của UBND thành phố trong cải cách thủ tục hành chính.

Tuy nhiên, thực tế hiện nay tại một số cơ quan, đơn vị vẫn còn tình trạng công chức, viên chức khi tiếp nhận hồ sơ giải quyết thủ tục hành chính yêu cầu cá nhân, tổ chức phải nộp bản sao có chứng thực mà không tiếp nhận bản sao để tự đối chiếu với bản chính.

Điều này không những gây lãng phí cho xã hội mà còn tạo áp lực lớn cho công chức, viên chức thực hiện công tác chứng thực.

Để chấn chỉnh tình trạng lạm dụng yêu cầu nộp bản sao có chứng thực đối với giấy tờ, văn bản, giảm chi phí cho cá nhân, tổ chức khi thực hiện thủ tục hành chính, UBND thành phố yêu cầu thủ trưởng các sở, ban, ngành, Chủ tịch UBND quận, huyện, Chủ tịch UBND phường, xã, thị trấn quán triệt thực hiện nghiêm túc quy định về cấp bản sao từ sổ gốc, chứng thực bản sao từ bản chính, chứng thực chữ ký và chứng thực hợp đồng giao dịch trong quá trình xây dựng văn bản quy phạm pháp luật có quy định về thủ tục hành chính.

Theo đó, khi cá nhân, tổ chức trực tiếp thực hiện thủ tục hành chính nộp bản sao từ sổ gốc, bản sao có chứng thực thì không được yêu cầu xuất trình bản chính để đối chiếu; trường hợp nộp bản sao không có chứng thực và xuất trình kèm bản chính thì công chức, viên chức tiếp nhận hồ sơ có trách nhiệm tự kiểm tra, đối chiếu bản sao với bản chính và chịu trách nhiệm về tính chính xác của bản sao so với bản chính mà không yêu cầu cá nhân, tổ chức nộp bản sao có chứng thực.

Phó Chủ tịch UBND thành phố Hồ Chí Minh cũng yêu cầu xử lý nghiêm những trường hợp công chức, viên chức nhũng nhiễu, gây khó khăn cho cá nhân, tổ chức.

Trong quá trình thực hiện, nếu có khó khăn, vướng mắc phát sinh, đề nghị thủ trưởng các cơ quan, đơn vị phản ánh bằng văn bản gửi về Sở Tư pháp để tổng hợp, báo cáo UBND thành phố xem xét, quyết định.

Nguồn: congan.com.vn

THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH: BỎ 12 THỦ TỤC VỀ LƯU THÔNG HÀNG HÓA

UBND thành phố Hồ Chí Minh vừa công bố quyết định bãi bỏ 12 thủ tục hành chính trong lĩnh vực lưu thông hàng hóa trong nước thuộc thẩm quyền giải quyết của Ban Quản lý các khu chế xuất và khu công nghiệp thành phố.

Cụ thể, các thủ tục được bãi bỏ gồm: cấp, cấp lại (trường hợp hết hiệu lực hoặc bị mất, bị rách, nát...), cấp sửa đổi, bổ sung giấy phép kinh doanh bán buôn/ bán lẻ sản phẩm rượu và các thủ tục tương tự đối với sản phẩm thuốc lá.

Đồng thời, UBND thành phố cũng đã quyết định kiện toàn Ban Chỉ đạo cải cách hành chính thành phố, gồm 22 thành viên, do Chủ tịch UBND thành phố Nguyễn Thành Phong làm trưởng ban.

Nguồn: thanhnien.com.vn

NINH BÌNH: CÔNG BỐ KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ CHỈ SỐ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH NĂM 2017

Ngày 27/4/2018, UBND tỉnh Ninh Bình ký Quyết định số 613/QĐ-UBND công bố chỉ số cải cách hành chính cấp sở, cấp huyện năm 2017.

Năm 2017, tỉnh Ninh Bình đã đánh giá công tác cải cách hành chính của 18 sở, ban, ngành và 8 huyện, thành phố thuộc tỉnh.

Dẫn đầu Chỉ số cải cách hành chính khối sở, ngành là Sở Giáo dục và Đào tạo, đạt 87,074 điểm, xếp thứ hai là Sở Nội vụ, đạt 86,907 điểm. Đứng cuối bảng xếp hạng là Sở Du lịch, đạt 77,092 điểm (thấp hơn 9,982 điểm so với đơn vị đứng đầu).

Đối với khối huyện, thành phố, UBND thành phố Ninh Bình đạt 85,05 điểm, xếp thứ nhất, xếp thứ hai là UBND huyện Yên Khánh, đạt 84,584 điểm. Đứng cuối bảng xếp hạng là UBND huyện gia Viễn, đạt 78,345 điểm (thấp hơn so với đơn vị dẫn đầu 6,705 điểm).

Trên cơ sở kết quả xếp loại chỉ số cải cách hành chính năm 2017, UBND tỉnh Ninh Bình đã yêu cầu thủ trưởng các sở, ban, ngành và Chủ tịch UBND các huyện, thành phố tổ chức, quán triệt, rút kinh nghiệm, đề ra các giải pháp nâng cao hiệu quả cải cách hành chính của các đơn vị trong các năm tiếp theo./.

Nguyễn Thị Ngọc Anh – Vụ Cải cách hành chính, Bộ Nội vụ

NGHỆ AN SẼ VẬN HÀNH HỆ THỐNG “MỘT CỬA LIÊN THÔNG ĐIỆN TỬ”

Sáng ngày 08/5, dưới sự chủ trì của Phó Chủ tịch UBND tỉnh Nghệ An Lê Ngọc Hoa, UBND tỉnh tổ chức cuộc họp nghe và cho ý kiến về việc vận hành hệ thống "Một cửa liên thông điện tử" tại Trung tâm Xúc tiến và Hỗ trợ đầu tư.

Việc đưa phần mềm Một cửa liên thông (MCLT) điện tử vào sử dụng nhằm mục đích quản lý đồng bộ quy trình tiếp nhận, luân chuyển, trả kết quả, liên thông trong xử lý công việc giữa Trung tâm, các sở, ngành và địa phương; phân công, theo dõi quá trình xử lý hồ sơ, kịp thời đôn đốc xử lý; rút ngắn thời gian tiếp nhận, luân chuyển hồ sơ giữa các cơ quan. Đồng thời, giúp quy chế phối hợp hoạt động giữa Trung tâm, sở chủ trì và các cơ quan phối hợp khác hoạt động hiệu quả hơn; cung cấp công cụ báo cáo, giám sát giúp quản lý hồ sơ tại bộ phận MCLT; cung cấp dịch vụ công mức độ 3 trong lĩnh vực đầu tư; cho phép nhà đầu tư theo dõi quy trình xử lý hồ sơ...

Phó Chủ tịch UBND tỉnh Lê Ngọc Hoa khẳng định: Việc vận hành hệ thống Một cửa liên thông điện tử tại Trung tâm Xúc tiến và Hỗ trợ đầu tư là tiền đề cho việc xây dựng Trung tâm hành chính công trong tương lai và góp phần cải cách hành chính trên địa bàn.

Phó Chủ tịch UBND tỉnh yêu cầu các đơn vị liên quan như Trung tâm Xúc tiến và Hỗ trợ đầu tư, VNPT tiếp thu các ý kiến góp ý, hoàn thiện lại nội dung nhằm đảm bảo tính ứng dụng cao. Từ đó, đáp ứng yêu cầu phục vụ tốt cho các nhà đầu tư cũng như tăng cường tuyên truyền để người dân hiểu và sử dụng hiệu quả việc vận hành hệ thống Một cửa liên thông điện tử tại Trung tâm Xúc tiến và Hỗ trợ đầu tư.

Nguồn: baonghean.com.vn

ĐỒNG THÁP: UBND TỈNH HỌP TRỰC TUYẾN VỚI NÔNG DÂN

Ngày 04/5, dưới sự chủ trì của Chủ tịch UBND tỉnh Nguyễn Văn Dương, Hội nghị trực tuyến giữa UBND tỉnh với các Hội quán nông dân trên địa bàn tỉnh lần đầu tiên được tổ chức, nhằm tạo điều kiện cho các thành viên của Hội quán đối thoại với lãnh đạo tỉnh và các chuyên gia nông nghiệp.

Hội nghị tập trung phân tích và thảo luận sâu các vấn đề như: chính sách hỗ trợ phát triển sản xuất nông nghiệp trên địa bàn tỉnh (theo Nghị quyết số 138/NQ-2017 ngày 07/12/2017 của Hội đồng nhân dân tỉnh); tình hình liên kết tiêu thụ nông sản giữa nông dân, tổ hợp tác, hợp tác xã, Hội quán với thương lái, doanh nghiệp (tình hình không thực hiện theo hợp đồng, bỏ cọc v.v.) và các giải pháp khắc phục để liên kết bền vững.

Chủ tịch UBND tỉnh Nguyễn Văn Dương cho biết, đây là bước khởi đầu, tạo cơ hội cho nông dân tiếp cận với việc ứng dụng công nghệ thông tin bằng hình thức họp trực tuyến.

Ngoài ra, việc làm này không chỉ tạo cơ hội cho nông dân các Hội quán có điều kiện gặp gỡ, trao đổi với lãnh đạo tỉnh, ngành chuyên môn và các chuyên gia, mà thông qua việc ứng dụng công nghệ thông tin, kết nối trực tuyến còn giúp tăng cường khả năng tiếp cận, chia sẻ thông tin, tuyên truyền và tiếp cận sử dụng dịch vụ công trực tuyến mức độ 3, 4 tại các Hội quán phù hợp với xu hướng phát triển của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

Hiện toàn tỉnh có 49 Hội quán nông dân ở khắp 12 huyện, thị xã, thành phố trong tỉnh. Để tạo thuận lợi cho các Hội quán tiếp cận thông tin, tỉnh đã chỉ đạo các đơn vị hỗ trợ đầu tư hạ tầng kỹ thuật, đường truyền internet cho các Hội quán, kết nối trực tuyến với tỉnh./.

Văn Khương - Cổng thông tin điện tử Đồng Tháp

“MUÔN VIỆC THÀNH, BẠI ĐỀU DO CÔNG TÁC CÁN BỘ”

Sau 20 năm thực hiện Chiến lược cán bộ, đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ còn nhiều hạn chế, yếu kém, bất cập.

Cán bộ và công tác cán bộ có vai trò đặc biệt quan trọng, có ý nghĩa quyết định sự thành bại của cách mạng, là khâu “then chốt” của nhiệm vụ “then chốt”. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng căn dặn chúng ta: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, “muôn việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hoặc kém”.

Nhân dịp Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương Đảng lần thứ 7 (khóa XII) đang họp tại Thủ đô Hà Nội bàn nhiều vấn đề quan trọng, trong đó, Trung ương tập trung thảo luận Đề án “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”, Báo điện tử vov.vn đã giới thiệu bài viết “Muôn việc thành, bại đều do công tác cán bộ” của PGS.TS Nguyễn Thế Kỷ, Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Tổng Giám đốc Đài Tiếng nói Việt Nam. Bản tin điện tử Cải cách hành chính nhà nước của Văn phòng Ban Chỉ đạo Cải cách hành chính của Chính phủ xin đăng tải lại toàn bộ bài viết này.

1. Hai mươi năm thực hiện Chiến lược cán bộ

Sau 20 năm thực hiện “Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”, đội ngũ cán bộ các cấp của ta có bước trưởng thành, phát triển về nhiều mặt, chất lượng ngày càng được nâng lên; cơ cấu độ tuổi, giới tính, dân tộc, ngành nghề, lĩnh vực công tác có sự cân đối, hợp lý hơn; nguồn cán bộ quy hoạch khá dồi dào, cơ bản đảm bảo sự chuyển tiếp giữa các độ tuổi, các thế hệ.

Phần lớn đội ngũ cán bộ có lập trường tư tưởng vững vàng, kiên định mục tiêu, lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, có đạo đức, lối sống giản dị, “chí công vô tư”, hoàn thành nhiệm vụ được giao; nhiều cán bộ năng động, sáng tạo, thích ứng với xu thế hội nhập, có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế.

Đa số cán bộ lãnh đạo Đảng, Nhà nước, đoàn thể ở các cấp có năng lực, phẩm chất, uy tín; cán bộ cấp chiến lược có bản lĩnh chính trị, kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, có tư duy đổi mới, có khả năng hoạch định đường lối, chính sách và lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện. Hầu hết cán bộ lãnh đạo lực lượng vũ trang được rèn luyện, thử thách qua thực tiễn, trung thành với Đảng, với Nhân dân, sẵn sàng chiến đấu, hy sinh vì Tổ quốc. Nhiều cán bộ khoa học, trí thức, văn nghệ sỹ tâm huyết, say mê nghiên cứu, sáng tạo, đóng góp tích cực cho sự nghiệp chung. Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp nhà nước thích ứng nhanh với cơ chế thị trường, tổ chức sản xuất và kinh doanh có hiệu quả.

Công tác cán bộ đi dần vào nền nếp, bám sát các quan điểm, nguyên tắc của Đảng và đạt được những kết quả quan trọng. Đảng đã xây dựng, bổ sung, hoàn thiện và ban hành nhiều nghị quyết, kết luận, quy định, quy chế về cán bộ và công tác cán bộ. Quy trình công tác cán bộ ngày

càng chặt chẽ, đồng bộ, công khai, minh bạch và dân chủ hơn. Việc đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới được quan tâm hơn, từng bước gắn với chức danh, với quy hoạch và sử dụng cán bộ. Chủ trương luân chuyển kết hợp với bố trí một số chức danh lãnh đạo không là người địa phương đạt được kết quả bước đầu. Công tác kiểm tra, giám sát, bảo vệ chính trị nội bộ từng bước được coi trọng; kỷ cương, kỷ luật của Đảng, pháp luật của Nhà nước được tăng cường. Việc xử lý kịp thời, nghiêm minh những tổ chức, cá nhân vi phạm đã góp phần ngăn chặn tiêu cực, làm trong sạch một bước đội ngũ cán bộ, củng cố thêm niềm tin của cán bộ, đảng viên và nhân dân đối với Đảng, Nhà nước.

Tuy nhiên, đến nay một số nội dung trong Chiến lược cán bộ chưa thực hiện được hoặc không còn phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ của tình hình mới; đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ còn nhiều hạn chế, yếu kém, bất cập.

Nhìn tổng thể, đội ngũ cán bộ đông nhưng chưa mạnh; tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ xảy ra ở nhiều nơi; sự liên thông giữa các cấp, các ngành còn hạn chế. Tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số chưa đạt mục tiêu đề ra. Thiếu những cán bộ lãnh đạo, quản lý, quản trị giỏi, trí thức, nhà khoa học, văn nghệ sỹ tài năng, chuyên gia đầu ngành trên nhiều lĩnh vực.

Năng lực của đội ngũ cán bộ chưa đồng đều, có mặt còn hạn chế, yếu kém; nhiều cán bộ, kể cả ở cấp cao, thiếu tính chuyên nghiệp, làm việc không đúng chuyên môn, sở trường; trình độ ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp và khả năng làm việc trong môi trường quốc tế còn nhiều bất cập. Không ít cán bộ trẻ thiếu bản lĩnh, thiếu chuyên môn, ngại rèn luyện, nôn nóng leo lên vị trí cao. Một bộ phận không nhỏ cán bộ phai nhạt lý tưởng, giảm sút ý chí, ngại khó, ngại khổ, xa dân, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, có biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”.

Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý, trong đó có cả cán bộ cấp chiến lược, thiếu gương mẫu, uy tín thấp, năng lực, phẩm chất chưa ngang tầm nhiệm vụ, quan liêu, xa dân, cá nhân chủ nghĩa, tham nhũng, tiêu cực, gây lãng phí, lợi ích nhóm, một số bị kỷ luật Đảng, bị xử lý theo pháp luật.

Không ít cán bộ quản lý doanh nghiệp nhà nước thiếu hoặc yếu về tính Đảng, lợi dụng sơ hở, cố ý làm trái, trục lợi, làm thất thoát vốn, tài sản của Nhà nước, gây hậu quả nghiêm trọng, rất nghiêm trọng. Tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy tuổi, chạy quy hoạch, chạy luân chuyển, chạy bằng cấp... chậm được ngăn chặn, đẩy lùi; khi có khuyết điểm, vi phạm pháp luật thì chạy tội.

Công tác cán bộ còn nhiều hạn chế, bất cập, việc thực hiện một số nội dung còn hình thức. Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, chưa phản ánh đúng thực chất, chưa gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể, không ít trường hợp cảm tính, thậm chí dễ dãi, bao che hoặc định kiến, hẹp hòi. Quy hoạch cán bộ thiếu tính tổng thể, liên thông, thiếu tầm nhìn bao quát giữa các cấp, các ngành, các địa phương, các lĩnh vực, còn dàn trải, khép kín, chưa bảo đảm phương châm “động” và “mở”.

Tại phiên khai mạc Hội nghị Trung ương 7, Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng gọi mở nhiều vấn đề "nóng" liên quan đến công tác cán bộ.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chậm đổi mới, chưa kết hợp chặt chẽ giữa lý luận với thực tiễn, chưa gắn với quy hoạch và theo chức danh. Luân chuyển cán bộ và thực hiện chủ trương bố trí một số chức danh không là người địa phương còn bất cập, chưa đạt yêu cầu. Việc sắp xếp, bố trí, phân công, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử vẫn còn tình trạng đúng quy trình nhưng không đúng người, đúng việc, thậm chí xảy ra sai phạm lớn. Tình trạng bổ nhiệm cán bộ không đủ tiêu chuẩn, điều kiện, trong đó có cả người nhà, người thân, “cánh hâu” xảy ra ở một số nơi gây bức xúc trong dư luận. Công tác tuyển dụng còn nhiều hạn chế, chất lượng chưa đồng đều, có nơi còn xảy ra sai phạm, tiêu cực. Chủ trương thu hút nhân tài chậm được cụ thể hóa, hiệu quả thấp; kết quả thu hút trí thức trẻ và người có trình độ cao chưa đạt yêu cầu. Chính sách tiền lương, nhà ở, thi đua, khen thưởng chưa thực sự tạo động lực để cán bộ toàn tâm, toàn ý với công việc.

Phân cấp quản lý cán bộ chưa theo kịp tình hình. Việc chỉ đạo, triển khai một số chủ trương thí điểm chưa quyết liệt, thiếu nhất quán, tổ chức thực hiện chưa đồng bộ, chậm sơ kết, tổng kết. Việc kiểm tra, giám sát chưa chủ động, thiếu thường xuyên, còn nặng về kiểm tra, xử lý vi phạm, thiếu giải pháp hiệu quả để phòng ngừa, ngăn chặn sai phạm; kiểm tra theo chuyên đề, chuyên ngành còn hạn chế.

Công tác bảo vệ chính trị nội bộ còn bị động, chưa theo kịp tình hình, tổ chức bộ máy thiếu ổn định. Đầu tư xây dựng đội ngũ làm công tác cán bộ chưa tương xứng với yêu cầu, nhiệm vụ; tổ chức bộ máy cơ quan tham mưu còn nhiều đầu mối, chức năng, nhiệm vụ chưa thật hợp lý; phẩm chất, năng lực và uy tín của không ít cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ chưa đáp ứng yêu cầu, thậm chí là bố trí sai. Chậm sơ kết, tổng kết thực tiễn; thiếu nghiên cứu cơ bản về công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ.

Sự trưởng thành, phát triển của đội ngũ cán bộ là nhân tố then chốt, quyết định những thành tựu to lớn, có ý nghĩa lịch sử trong công cuộc đổi mới đất nước. Song, những khuyết điểm, yếu kém của một bộ phận cán bộ và những hạn chế, bất cập trong công tác cán bộ cũng là nguyên nhân chủ yếu làm cho đất nước phát triển chưa tương xứng với tiềm năng, thế mạnh, chậm và yếu so với một số nước trong khu vực, làm suy giảm niềm tin của nhân dân đối với Đảng, Nhà nước.

Thảo luận Đề án về công tác cán bộ tại Hội nghị Trung ương 7, nhiều đại biểu cho rằng: đây là một đề án lớn, quan trọng, thực sự cần thiết và cấp bách trong bối cảnh đất nước hiện nay.

Về nguyên nhân của hạn chế, khuyết điểm, có thể nêu một số nguyên nhân chủ yếu sau đây:

Thứ nhất, nhận thức của một số cấp ủy, tổ chức Đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị và cán bộ, đảng viên về công tác cán bộ chưa thật đúng đắn, sâu sắc, toàn diện. Công tác giáo dục chính trị tư tưởng chưa được coi trọng đúng mức.

Thứ hai, công tác lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện một số nội dung nêu trong nghị quyết, kết luận, quy định thiếu quyết liệt, chưa thường xuyên, chưa nghiêm túc, chậm thể chế hóa, cụ thể hóa; việc tổ chức thực hiện của một số cấp ủy, tổ chức Đảng chưa nghiêm, thiếu tính khoa học.

Thứ ba, một số nội dung trong công tác cán bộ chậm được đổi mới. Chưa có cơ chế sát thực để đánh giá đúng cán bộ, bảo vệ cán bộ, thu hút, trọng dụng nhân tài; chính sách cán bộ còn bất cập, chưa phát huy tốt tiềm năng của cán bộ. Công tác quản lý cán bộ có nơi, có lúc bị buông lỏng; chưa có cơ chế sàng lọc chính xác, thay thế kịp thời những cán bộ yếu kém, uy tín thấp, không đủ sức khỏe.

Thứ tư, phân công, phân cấp, phân quyền chưa gắn với ràng buộc trách nhiệm, với tăng cường kiểm tra, giám sát và kiểm soát chặt chẽ quyền lực; chưa có biện pháp hiệu quả để kịp thời ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy chỗ và những tiêu cực trong công tác cán bộ. Thiếu chặt chẽ, hiệu quả trong phối hợp kiểm tra, thanh tra, giám sát và xử lý vi phạm. Công tác bảo vệ chính trị nội bộ chưa được đầu tư, quan tâm đúng mức, có nơi dễ xảy ra sai phạm lớn, ở diện rộng.

Thứ năm, chưa phát huy hiệu quả vai trò giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội; các nhà khoa học, trí thức; thiếu cơ chế phù hợp để cán bộ, Đảng viên gắn bó máu thịt, mật thiết với nhân dân; chưa phát huy có hiệu quả vai trò, trách nhiệm của các cơ quan báo chí, truyền thông.

Thứ sáu, chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của cơ quan tham mưu về tổ chức, cán bộ chậm được đổi mới. Chưa quan tâm đúng mức xây dựng đội ngũ làm công tác cán bộ. Còn coi nhẹ công tác sơ kết, tổng kết thực tiễn, nghiên cứu khoa học, phát triển lý luận về lĩnh vực then chốt này.

2. Phương hướng, mục tiêu

Tình hình thế giới và khu vực những năm tới tiếp tục diễn biến nhanh, phức tạp, khó lường. Hòa bình, hợp tác, hội nhập và phát triển vẫn là xu thế chủ đạo, nhưng cạnh tranh địa chính trị, địa kinh tế, kể cả xung đột, có xu hướng gia tăng; an ninh truyền thống, phi truyền thống, biến đổi khí hậu ngày càng gay gắt. Sự bùng nổ của khoa học - công nghệ, nhất là công nghệ thông tin; quá trình toàn cầu hóa vừa mang tới nhiều thời cơ, vừa đặt ra những thách thức to lớn đối với nước ta.

Ở trong nước, công cuộc đổi mới và hội nhập quốc tế ngày càng đi vào chiều sâu, sức mạnh tổng hợp và uy tín quốc tế của Việt Nam được nâng cao. Tuy nhiên, đất nước ta đang đứng trước nhiều khó khăn, thách thức; bốn nguy cơ mà Đảng ta đã chỉ ra vẫn còn hiện hữu, có mặt còn gay gắt hơn. Thời gian tới cũng là giai đoạn chuyển giao thế hệ giữa lớp cán bộ được rèn luyện, trưởng thành trong chiến tranh, chủ yếu được đào tạo trong môi trường xã hội chủ nghĩa sang lớp cán bộ sinh ra, lớn lên trong hòa bình và được đào tạo từ nhiều nguồn, nhiều nước khác nhau.

Tình hình đó có tác động mạnh mẽ, toàn diện đến công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ. Về quan điểm: Quan điểm về công tác cán bộ đã được Đảng ta và Chủ tịch Hồ Chí Minh nêu rõ nhiều nội dung có tính nguyên tắc, được bổ sung thêm một số nội dung mới phù hợp với tình hình đất nước trong giai đoạn mới. Có thể nhấn mạnh mấy vấn đề sau:

Thứ nhất, cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của sự nghiệp cách mạng; công tác cán bộ là khâu “then chốt” của công tác xây dựng Đảng. Xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp

chiến lược, là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, là công việc hệ trọng mang tính sống còn của Đảng, phải được tiến hành khoa học, có bước đi thận trọng, bền vững. Đầu tư xây dựng đội ngũ cán bộ là đầu tư cho phát triển lâu dài bền vững.

Thứ hai, thực hiện nghiêm, nhất quán nguyên tắc Đảng, thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ. Nguyên tắc tập trung dân chủ luôn được giữ vững. Chuẩn hóa, siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với tạo môi trường, cơ chế thúc đẩy đổi mới, sáng tạo và bảo vệ cán bộ; phân công, phân cấp gắn với giao quyền, ràng buộc trách nhiệm, đồng thời tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực và xử lý nghiêm minh sai phạm.

Thứ ba, tôn trọng và hành động theo quy luật khách quan, thường xuyên đổi mới công tác cán bộ phù hợp với tình hình thực tiễn. Xây dựng đội ngũ cán bộ phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới; thông qua hoạt động thực tiễn và phong trào cách mạng của nhân dân; đặt trong tổng thể của công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng; gắn với đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng; kiện toàn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và nâng cao dân trí, dân khí, đào tạo nhân lực, thu hút, trọng dụng nhân tài.

Thứ tư, quán triệt nguyên tắc về quan hệ giữa đường lối chính trị và đường lối cán bộ; quan điểm giai cấp và chính sách đại đoàn kết rộng rãi trong công tác cán bộ. Xử lý hài hòa mối quan hệ giữa tiêu chuẩn và cơ cấu; giữa “xây” và “chống”; giữa “đức” và “tài”; giữa tính phổ biến và đặc thù; giữa kế thừa, đổi mới và ổn định, phát triển; giữa thẩm quyền, trách nhiệm cá nhân và tập thể.

Thứ năm, xây dựng đội ngũ cán bộ là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trước hết là của các cấp ủy, tổ chức đảng mà nòng cốt là các cơ quan tham mưu của Đảng, nhất là cơ quan tổ chức, cán bộ. Phát huy mạnh mẽ vai trò của Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể và cơ quan báo chí, truyền thông trong công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ. Sức mạnh của Đảng là ở sự gắn bó máu thịt, mật thiết với nhân dân; phải thực sự dựa vào nhân dân để xây dựng Đảng, xây dựng đội ngũ cán bộ.

Về mục tiêu: Mục tiêu tổng quát là xây dựng đội ngũ cán bộ, đặc biệt là cán bộ cấp chiến lược có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; đủ về số lượng, bảo đảm về chất lượng, cơ cấu phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, bảo vệ Tổ quốc và hội nhập quốc tế; bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ, đủ sức lãnh đạo đưa nước ta trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại vào năm 2030, tầm nhìn đến 2045 trở thành nước công nghiệp hiện đại, theo định hướng XHCN, vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh, ngày càng phồn vinh, hạnh phúc.

Mục tiêu cụ thể là đến năm 2020, thể chế hóa, cụ thể hóa Nghị quyết thành các quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ theo kế hoạch, phù hợp với tình hình thực tế. Hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực; triệt để chống chạy chức, chạy quyền, chạy chỗ, chạy tội; chặn đứng tình trạng suy thoái. Cơ bản thực hiện việc bố trí bí thư cấp ủy cấp tỉnh, cấp huyện không là người địa phương. Hoàn thành việc rà soát, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ các cấp gắn với kiện toàn tổ chức bộ máy tinh gọn, hợp lý hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

Đến năm 2025: Tiếp tục hoàn thiện, chuẩn hóa, đồng bộ các quy định, quy chế, quy trình về công tác cán bộ. Phân đầu hoàn thành việc bố trí bí thư cấp ủy cấp tỉnh, cấp huyện không là người địa phương, đẩy mạnh thực hiện đối với các chức danh khác. Đẩy lùi tình trạng suy thoái, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong cán bộ, đảng viên. Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định.

Đến năm 2030: Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp có tính chuyên nghiệp, có chất lượng cao, có số lượng, cơ cấu hợp lý, bảo đảm sự chuyển giao thế hệ cán bộ một cách vững vàng. Cơ bản xây dựng được đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, nhất là cấp chiến lược ngang tầm nhiệm vụ. Cụ thể:

Đối với cán bộ cấp chiến lược: Thực sự tiêu biểu về bản lĩnh chính trị, phẩm chất, năng lực và uy tín; trên 15% dưới 45 tuổi; từ 50-60% đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế.

Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tổng cục, cục, vụ, phòng và tương đương ở Trung ương: từ 20-25% dưới 40 tuổi; từ 60-70% đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế.

Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý ở địa phương: từ 15-20% cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh dưới 40 tuổi, từ 30-40% đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế; từ 20-25% cán bộ lãnh đạo chủ chốt và ủy viên ban thường vụ cấp ủy cấp huyện dưới 40 tuổi. Đối với cán bộ chuyên trách cấp xã: 100% có trình độ cao đẳng, đại học và được chuẩn hóa về lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng công tác.

Đối với cán bộ lãnh đạo, chỉ huy Quân đội và Công An: trung thành với Nước, với Đảng và Nhân dân, đáp ứng yêu cầu xây dựng Quân đội và Công an cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, từng bước hiện đại; từ 25-35% đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế.

Đối với đội ngũ cán bộ là trí thức, nhà khoa học, văn nghệ sỹ: đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước; ở những lĩnh vực trọng điểm, có thể mạnh phải vượt lên ngang tầm với khu vực và thế giới. Số cán bộ khoa học đạt ít nhất 11 người trên 1 vạn dân.

Đối với cán bộ quản lý doanh nghiệp nhà nước: được đào tạo bài bản, có trách nhiệm với đất nước, thực hiện nghiêm pháp luật; sản xuất kinh doanh hiệu quả; từ 80-90% có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế.

Phải có cán bộ nữ trong cơ cấu lãnh đạo chủ chốt các cấp, các ngành. Tỷ lệ nữ cấp ủy viên các cấp đạt từ 20-25%; tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội, hội đồng nhân dân các cấp đạt trên 35%. Ở những địa bàn có đồng bào dân tộc thiểu số, phải có tỷ lệ cán bộ lãnh đạo là người dân tộc phù hợp với cơ cấu dân cư.

3. Nhiệm vụ và giải pháp

Thứ nhất, nâng cao nhận thức; đẩy mạnh giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống cho cán bộ, đảng viên. Quán triệt sâu sắc chủ nghĩa Mác - Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh, Cương lĩnh, Điều lệ, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ; kiên quyết đấu tranh với những quan điểm lệch lạc, sai trái, luận

điều xuyên tạc; mở rộng các hình thức tuyên truyền, nhân rộng những điển hình tiên tiến. Tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng, nâng cao đạo đức cách mạng cho đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ trẻ được đào tạo ở nước ngoài; chú trọng nội dung xây dựng Đảng về truyền thống lịch sử, văn hóa, đạo đức của dân tộc; kết hợp đào tạo, rèn luyện trong thực tiễn với học tập, làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Thực hiện nghiêm chế độ học tập, bồi dưỡng lý luận chính trị và cập nhật kiến thức mới.

Thứ hai, tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ. Tập trung lãnh đạo, chỉ đạo quyết liệt, triển khai đồng bộ; thường xuyên hướng dẫn, kiểm tra, đôn đốc thực hiện theo quy định; ngăn chặn và đẩy lùi có hiệu quả những tiêu cực trong công tác cán bộ. Thể chế hóa, cụ thể hóa các chủ trương, đường lối của Đảng về công tác cán bộ theo hướng: bảo đảm đồng bộ, liên thông và phù hợp với thực tế; phân cấp, phân quyền gắn với ràng buộc trách nhiệm và kiểm soát chặt chẽ quyền lực; siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với tạo môi trường, cơ chế thúc đẩy đổi mới, sáng tạo phục vụ phát triển và bảo vệ cán bộ.

Đổi mới công tác đánh giá cán bộ theo hướng: chính xác, khách quan, xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí, bằng sản phẩm, thông qua khảo sát, công khai kết quả và so sánh với chức danh tương đương; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị. Tiếp tục đổi mới công tác tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển và bố trí cán bộ. Thống nhất việc kiểm định chất lượng đầu vào công thức, làm cơ sở cho các địa phương, cơ quan, đơn vị lựa chọn, sát hạch, tuyển dụng theo yêu cầu, nhiệm vụ của mình. Xây dựng Chương trình quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và học tập ngoại ngữ. Gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh và thực hiện luân chuyển để rèn luyện cán bộ qua thực tiễn. Thực hiện nhất quán việc bố trí bí thư cấp ủy cấp tỉnh, cấp huyện không là người địa phương, khuyến khích thực hiện đối với các chức danh khác, nhất là chức danh chủ tịch ủy ban nhân dân.

Quy định khung cơ chế, chính sách ưu đãi để phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài có trọng tâm, trọng điểm. Xây dựng Chiến lược quốc gia về nhân tài theo hướng không phân biệt đảng viên hay người ngoài Đảng, người Việt Nam hay người nước ngoài. Đổi mới công tác bầu cử, bổ nhiệm, bố trí, sử dụng cán bộ. Hoàn thiện các quy định, quy chế để cấp ủy các cấp có cơ cấu hợp lý, tinh giản số lượng và nâng cao chất lượng, không nhất thiết địa phương, cơ quan, đơn vị nào cũng phải có cấp ủy viên.

Tiếp tục thực hiện chủ trương bầu trực tiếp bí thư tại đại hội đảng bộ các cấp ở những nơi có điều kiện; thực hiện nghiêm việc lựa chọn, bầu cử có số dư; ứng viên trước khi bổ nhiệm phải trình bày chương trình hành động và cam kết trách nhiệm thực hiện. Nhân sự không trúng cử cấp ủy cấp dưới thì không giới thiệu để bầu cấp ủy cấp trên; cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp trên kinh qua vị trí chủ chốt cấp dưới, trường hợp đặc biệt do cấp có thẩm quyền quyết định.

Có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, sắp xếp, bố trí cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số; xây dựng chỉ tiêu cơ cấu phù hợp; nếu chưa bảo đảm cơ cấu thì phải để trống, bổ sung

sau. Nghiên cứu thực hiện cấp ủy viên dự khuyết cấp tỉnh. Quy định trách nhiệm của thành viên lãnh đạo và cấp ủy viên các cấp trong việc tiến cử người có đức, có tài; người đứng đầu có trách nhiệm đào tạo, bồi dưỡng, tiến cử người thay thế mình.

Có cơ chế phát hiện, quy hoạch, đào tạo, bố trí cán bộ trẻ có bản lĩnh, năng lực nổi trội và triển vọng phát triển vào các vị trí lãnh đạo, quản lý, kể cả vượt cấp. Xây dựng quy định để việc nhận trách nhiệm, từ chức, từ nhiệm trở thành nếp văn hóa ứng xử của cán bộ; hoàn thiện các quy định về cách chức, bãi nhiệm, miễn nhiệm để chủ trương “có lên, có xuống”, “có vào, có ra”, “có khen thưởng, có kỷ luật” là việc bình thường trong công tác cán bộ. Có lộ trình cải cách tiền lương phù hợp với từng nhóm đối tượng; theo chức vụ, chức danh, vị trí việc làm, năng suất lao động và hiệu quả công tác.

Xây dựng chính sách nhà ở theo hướng: Nhà nước ban hành cơ chế, chính sách; địa phương quy hoạch đất ở, nhà ở; cán bộ, công chức, viên chức mua và thuê mua. Khen thưởng kịp thời, kỷ luật nghiêm minh, đồng thời có cơ chế bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám đột phá vì lợi ích chung. Xây dựng quy định về thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác cán bộ và quản lý cán bộ; xử lý nghiêm minh những người sai phạm, kể cả khi đã chuyển công tác hoặc nghỉ hưu.

Tiếp tục nghiên cứu, thực hiện thí điểm một số chủ trương như mở rộng việc thi tuyển để bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp vụ, sở, phòng. Người đứng đầu lựa chọn, giới thiệu cán bộ trong quy hoạch để thực hiện quy trình bầu cử, bổ nhiệm cấp phó của mình và bí thư cấp ủy giới thiệu để bầu ủy viên ban thường vụ và chịu trách nhiệm về việc giới thiệu của mình.

Giao quyền cho người đứng đầu bổ nhiệm cán bộ trong quy hoạch, miễn nhiệm đối với cấp trưởng, cấp dưới trực tiếp và chịu trách nhiệm về quyết định của mình. Nhân dân trực tiếp bầu chủ tịch ủy ban nhân dân xã; cấp trên bổ nhiệm chủ tịch ủy ban nhân dân quận, phường, thị trấn và đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt. Tăng cường công tác bảo vệ chính trị nội bộ. Nắm chắc lịch sử chính trị và tập trung vào vấn đề chính trị hiện nay. Hoàn thiện quy định để xử lý, sử dụng những trường hợp có vấn đề về chính trị. Không xem xét quy hoạch, bổ nhiệm, giới thiệu, ứng cử khi chưa có kết luận về tiêu chuẩn chính trị.

Thứ ba, xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp có phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ mới. Các cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị phải nâng cao trách nhiệm, triển khai đồng bộ, hiệu quả công tác cán bộ và tạo môi trường, điều kiện để xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ; coi trọng trang bị kiến thức về công tác cán bộ cho lãnh đạo các cấp. Tập trung nâng cao chất lượng bí thư cấp ủy, người đứng đầu các cấp và đội ngũ cán bộ cấp cơ sở.

Đẩy mạnh thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ có triển vọng và đặc biệt quan tâm đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện lớp cán bộ kế cận. Chủ động nắm, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện đối với sinh viên, nhất là những người học tập công tác ở nước ngoài. Cơ cấu, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ các cấp theo vị trí việc làm, khung năng lực,

bảo đảm đúng người, đúng việc, giảm số lượng, nâng cao chất lượng, hợp lý về cơ cấu, kể cả lực lượng của Quân đội và Công an. Xây dựng đồng bộ, toàn diện đội ngũ cán bộ các cấp.

Chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, tinh chuyên nghiệp, tinh thần phục vụ nhân dân của cán bộ ở các cơ quan Đảng, Nhà nước, đoàn thể. Tăng cường kỷ luật, kỷ cương, sức chiến đấu của lực lượng vũ trang. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ khoa học; có chính sách ưu đãi để xây dựng đội ngũ nhà khoa học và chuyên gia đầu ngành trên các lĩnh vực. Củng cố, nâng cao ý thức trách nhiệm của cán bộ trong các doanh nghiệp nhà nước; xây dựng quy định về tuyển dụng, đào tạo, bổ nhiệm cán bộ quản lý kinh tế, quản trị doanh nghiệp phù hợp với cơ chế thị trường. Nghiên cứu thực hiện cơ chế, chính sách liên thông giữa cán bộ, công chức cấp xã với cán bộ, công chức nói chung; giữa nguồn nhân lực ở khu vực công và khu vực tư; có cơ chế cạnh tranh vị trí việc làm để tiến tới bỏ chế độ “biên chế suốt đời”.

Quản lý chặt chẽ, hiệu quả đội ngũ cán bộ các cấp theo hướng xây dựng hệ thống dữ liệu quốc gia về cán bộ. Địa phương, cơ quan, đơn vị phải thực hiện nghiêm việc quản lý cán bộ theo quy định của cấp có thẩm quyền. Cơ quan sử dụng cán bộ quản lý chặt chẽ, hiệu quả cán bộ trong và ngoài giờ làm việc. Người đứng đầu chịu trách nhiệm về quản lý cán bộ theo phân cấp. Bản thân cán bộ thực hiện nghiêm các quy định, quy chế, cam kết của mình và báo cáo, giải trình trung thực khi có yêu cầu.

Hoàn thiện các quy định, quy chế để kiểm soát chặt chẽ, sàng lọc kỹ càng, thay thế kịp thời những người năng lực hạn chế, uy tín thấp, không bảo đảm sức khỏe, có sai phạm không chờ hết nhiệm kỳ, hết thời hạn bổ nhiệm, đến tuổi nghỉ hưu. Không lấy việc bố trí chức vụ, phong, thăng quân hàm, nâng ngạch để thực hiện chế độ, chính sách cán bộ.

Thứ tư, tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ngang tầm nhiệm vụ. Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược bảo đảm các tiêu chuẩn quy định và đáp ứng các yêu cầu, theo hướng phát hiện, lựa chọn từ nguồn quy hoạch những cán bộ xuất sắc đã được đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện theo chức danh, nhất là những người có thành tích nổi trội, có sản phẩm cụ thể, có triển vọng phát triển và trải qua thực tiễn phong phú. Bổ sung kiến thức mới, nâng cao trình độ; bồi dưỡng toàn diện về kỹ năng; định kỳ cập nhật kiến thức mới theo từng nhóm đối tượng.

Luân chuyên, điều động giữ vị trí cấp trưởng, phù hợp với chức danh quy hoạch ở địa bàn khó khăn, lĩnh vực trọng yếu, nơi triển khai mô hình mới để thử thách, nâng cao bản lĩnh, nhân sinh quan cách mạng, năng lực lãnh đạo toàn diện của cán bộ.

Tổ chức các lớp dự nguồn cán bộ cao cấp theo từng nhóm đối tượng để chuẩn bị tốt nguồn nhân sự cho các chức danh cấp chiến lược. Đánh giá thực chất nhân sự được giới thiệu bầu cử, bổ nhiệm vào các chức danh cấp chiến lược.

Kiên quyết không để lọt những người không xứng đáng, những người chạy chức, chạy quyền vào đội ngũ cán bộ cấp chiến lược. Định kỳ rà soát, bổ sung quy hoạch nhân sự Ban Chấp hành

Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư và các chức danh lãnh đạo chủ chốt của Đảng, Nhà nước cho các nhiệm kỳ.

Tập trung xây dựng Ban Chấp hành Trung ương theo hướng nâng cao chất lượng, có số lượng và cơ cấu hợp lý, thực sự bản lĩnh, trí tuệ, tiêu biểu, gương mẫu về mọi mặt. Chủ động chuẩn bị nhân sự, xây dựng hình ảnh đối với các chức danh lãnh đạo chủ chốt của Đảng, Nhà nước và các đồng chí Ủy viên Bộ Chính trị, Ban Bí thư. Xây dựng tiêu chuẩn và yêu cầu về đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách đối với Ủy viên dự khuyết Trung ương Đảng theo hướng chỉ lựa chọn cán bộ trẻ, thật sự ưu tú.

Thứ năm, kiểm soát nguồn lực trong công tác cán bộ; ngăn chặn, đẩy lùi chạy chức, chạy quyền. Xây dựng, hoàn thiện thể chế để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ theo nguyên tắc mọi quyền lực đều phải được kiểm soát chặt chẽ, quyền hạn phải được ràng buộc bằng trách nhiệm. Mở rộng, phát huy dân chủ; công khai, minh bạch và đề cao trách nhiệm giải trình, tăng cường cơ chế chất vấn, phản biện trong công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ. Đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra định kỳ, đột xuất; theo chuyên đề, chuyên ngành; của cấp trên đối với cấp dưới; cấp dưới giám sát cấp trên. Coi trọng cả cảnh báo, phòng ngừa, xử lý sai phạm và thẩm tra, xác minh, làm rõ thông tin, dư luận liên quan đến cán bộ.

Xử lý kịp thời, nghiêm minh những tổ chức, cá nhân vi phạm tổ chức của Đảng, pháp luật của Nhà nước; lạm dụng, lợi dụng quyền lực để thực hiện những hành vi sai trái trong công tác cán bộ hoặc tiếp tay cho chạy chức, chạy quyền. Kiên quyết hủy bỏ, thu hồi các quyết định không đúng về công tác cán bộ, đồng thời xử lý nghiêm những tổ chức, cá nhân sai phạm.

Phát huy vai trò giám sát của Quốc hội, hội đồng nhân dân, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội, cơ quan truyền thông và nhân dân để kiểm soát quyền lực trên cơ sở công khai, minh bạch tiêu chuẩn, quy trình, thủ tục và hồ sơ nhân sự; trao đổi, cung cấp thông tin và giải trình khi có yêu cầu; xử lý kịp thời, hiệu quả, hợp lý thông tin phản ánh từ các tổ chức, các nhân và phương tiện thông tin đại chúng

Đấu tranh, ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng chạy chức, chạy quyền. Phải nhận thức sâu sắc về hậu quả rất xấu của chạy chức, chạy quyền, coi đây là hành vi tham nhũng, tha hóa nghiêm trọng trong công tác cán bộ. Nhận diện rõ ràng, đấu tranh quyết liệt, hiệu quả đối với các đối tượng và những biểu hiện, hành vi chạy chức, chạy quyền. Quy định chặt chẽ và thực hiện nghiêm quy trình công tác cán bộ. Xác định rõ trách nhiệm của tập thể, cá nhân, nhất là những người đứng đầu trong công tác cán bộ. Nâng cao ý thức trách nhiệm, lòng tự trọng và hình thành văn hóa “nói không với chạy chức, chạy quyền”

Thứ sáu, nâng cao vai trò của nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ. Thể chế hóa, cụ thể hóa và tổ chức thực hiện có hiệu quả các quy định của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các đoàn thể chính trị - xã hội và nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ.

Thường trực cấp ủy các cấp ở địa phương định kỳ tiếp dân; bí thư, ủy viên ban thường vụ dự sinh hoạt với chi bộ khu dân cư. Phân công cán bộ, đảng viên phụ trách hộ gia đình nơi cư trú để gần bó mật thiết, máu thịt với nhân dân; truyền đạt chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của nhân dân; nắm chắc tình hình cơ sở; qua đó nhân dân thực hiện việc giám sát cán bộ, đảng viên, nhất là về đạo đức, lối sống. Cụ thể hóa để thực hiện có hiệu quả cơ chế dân biết, dân bàn, dân làm, dân giám sát trong công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ. Nghiên cứu mở rộng các hình thức lấy ý kiến đánh giá sự hài lòng của người dân với từng đối tượng cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị một cách phù hợp. Hoàn thiện cơ chế tiếp nhận và xử lý những phản ánh, kiến nghị, khiếu nại, tố cáo của nhân dân gửi đến cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu địa phương, cơ quan, đơn vị; qua các phương tiện thông tin đại chúng; qua phản ánh của người có uy tín trong cộng đồng dân cư với các hình thức phù hợp, hiệu quả.

Thứ bảy, nâng cao chất lượng công tác tham mưu, coi trọng tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận về công tác tổ chức, cán bộ. Các cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị thường xuyên chăm lo, xây dựng, củng cố cơ quan tham mưu và đội ngũ làm công tác cán bộ trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, đặc biệt coi trọng lựa chọn, bố trí đúng người đứng đầu cơ quan tổ chức, cán bộ các cấp.

Nâng cao nhận thức, đẩy mạnh công tác tham mưu, xác định rõ trách nhiệm, phối hợp chặt chẽ, hiệu quả giữa các cơ quan tham mưu của Đảng trong công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ theo chức năng, nhiệm vụ của mình.

Xây dựng mô hình tổ chức bộ máy, hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ của cơ quan tham mưu về tổ chức, cán bộ các cấp tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, bảo đảm nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo và quản lý tổ chức bộ máy, biên chế, công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ. Đẩy mạnh cải cách hành chính, chuẩn hóa văn bản pháp quy, tin học hóa, tự động hóa trong quản lý và điều hành.

Tăng cường giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện để nâng cao chất lượng đội ngũ làm công tác cán bộ “trung thành, trung thực, gương mẫu, trong sáng, tinh thông” đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới.

Kịp thời sơ kết, tổng kết các chỉ thị, nghị quyết, quy định, quy chế và những chủ trương thí điểm, mô hình mới, cách làm sáng tạo; nâng cao chất lượng nghiên cứu khoa học và phát triển lý luận về công tác tổ chức, cán bộ.

Thứ tám, một số nội dung cơ bản về công tác nhân sự đại hội đảng bộ các cấp và Đại hội Đảng toàn quốc. Xây dựng, hoàn thiện các văn bản liên quan đến công tác nhân sự đại hội phù hợp với từng giai đoạn cách mạng, nhất là phương hướng nhân sự đại hội sát với tình hình thực tế.

Tổ chức các lớp cán bộ dự nguồn trong quy hoạch ở các cấp để bổ sung, nâng cao kiến thức, hoàn thiện kỹ năng lãnh đạo, quản lý, phù hợp với từng nhóm đối tượng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân sự đại hội đảng bộ các cấp và Đại hội Đảng toàn quốc.

Rà soát kỹ càng, bổ sung đầy đủ thông tin, đánh giá chính xác, nắm chắc vấn đề chính trị của cán bộ; thực hiện việc bố trí, sắp xếp, điều động, luân chuyển, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ đủ tiêu chuẩn, điều kiện trên cơ sở quy hoạch để chuẩn bị tốt nhân sự đại hội đảng bộ các cấp và Đại hội Đảng toàn quốc.

Ban thường vụ cấp ủy từng cấp căn cứ tình hình cụ thể sử dụng các cơ quan chuyên môn một cách phù hợp để tiến hành khảo sát, đánh giá chính xác nhân sự theo phân cấp, chủ động chuẩn bị nhân sự đại hội.

Thực hiện những nhiệm vụ, giải pháp nêu trên cần tập trung vào hai trọng tâm và năm đột phá quan trọng. Hai trọng tâm là tiếp tục đổi mới mạnh mẽ, toàn diện, đồng bộ, hiệu quả công tác cán bộ; chuẩn hóa, siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với tạo cơ chế, môi trường, điều kiện để khuyến khích đổi mới, sáng tạo phục vụ phát triển và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung.

Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược và bí thư cấp ủy, người đứng đầu các cấp đi đôi với phân cấp, phân quyền nhằm phát huy tính chủ động, sáng tạo, đồng thời, tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát chặt chẽ quyền lực.

Năm đột phá là đổi mới công tác đánh giá cán bộ theo hướng: xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí, bằng sản phẩm, thông qua khảo sát, công khai kết quả và so sánh với chức danh tương đương.

Kiểm soát chặt chẽ quyền lực, sàng lọc kỹ càng, thay thế kịp thời; chấm dứt tình trạng chạy chức, chạy quyền.

Thực hiện nhất quán chủ trương bố trí bí thư cấp ủy cấp tỉnh, cấp huyện không là người địa phương.

Cải cách chính sách tiền lương và nhà ở để tạo động lực cho cán bộ phấn đấu, toàn tâm, toàn ý với công việc; có cơ chế, chính sách để tạo cạnh tranh bình đẳng, lành mạnh và thu hút, trọng dụng nhân tài có trọng tâm, trọng điểm.

Hoàn thiện cơ chế để cán bộ, đảng viên thật sự gắn bó máu thịt, mật thiết với nhân dân và thông qua đó nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ./.

Nguồn: vov.vn

CON ÔNG CHÁU CHA, CẢ HỌ LÀM QUAN: VÌ SAO DẠI DẰNG?

Trong Diễn văn khai mạc Hội nghị lần thứ 7 BCHTW Khóa XII, Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã đặt vấn đề: làm thế nào để “khắc phục tình trạng chạy chức, chạy quyền hay thân quen, cánh hẩu?”.

Đây không chỉ là nỗi trăn trở của người đứng đầu Đảng ta và cũng không phải bây giờ mới được đặt ra. Đảng đã có nhiều nghị quyết, chỉ thị về công tác cán bộ. Nhưng những yếu kém, khuyết điểm của một bộ phận cán bộ và những hạn chế, bất cập trong công tác cán bộ vẫn đang là một trong những nguyên nhân hàng đầu khiến cho đất nước phát triển chưa tương xứng với tiềm năng, thế mạnh và làm suy giảm niềm tin của nhân dân.

Đảng đã có thực tiễn trải qua hơn 20 năm thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 3 khóa VIII “Về chiến lược cán bộ trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội”, và 12 năm thực hiện Nghị quyết của Bộ Chính trị “Về luân chuyển cán bộ lãnh đạo quản lý”. Thành tích đạt được cũng nhiều, kinh nghiệm rút ra cũng lắm, nhưng cũng còn không ít những hạn chế, yếu kém.

Nhìn nhận sâu xa, hiện tượng “chạy chức, chạy quyền, thân quen, cánh hẩu” là hệ quả trực tiếp, xuất phát từ cơ chế khép kín, cục bộ, địa phương trong công tác cán bộ. Do đó, từ thực tiễn mấy chục năm ấy, có thể tìm ra giải pháp cho hiện tượng trên là loại bỏ trình trạng này, xây dựng, hoàn chỉnh, thực hiện nghiêm túc cơ chế luân chuyển, sắp xếp cán bộ trong hệ thống chính trị từ Trung ương tới cơ sở không phải là người địa phương đó.

Cũng vì khép kín, cục bộ, địa phương trong công tác cán bộ mà trong những năm qua xuất hiện tình trạng “so bó đũa, chọn cột cờ”, “vơ bèo, vạt tép” cả những người không đủ tiêu chuẩn về đức và tài.

Chuyện có thật, ở một nơi nọ, khi chuẩn bị nhân sự cho nhiệm kỳ tiếp theo, có lãnh đạo Trung ương xuống tìm hiểu tình hình một ngành. Khi biết có ý kiến cho rằng, người đứng đầu ngành đó có biểu hiện ham hố quyền lực, nịnh trên, nạt dưới, không đủ tiêu chuẩn theo quy định của Trung ương, vị lãnh đạo hỏi ý kiến người đứng đầu cấp ủy đảng của ngành, thì người này trả lời rằng: Chúng em chỉ có thể, Trung ương không dùng thì chúng em cũng chả biết chọn ai!

Cuối cùng người đứng đầu ngành kia vẫn “trúng”. Sau này, chính “ngọn cờ” chọn ra từ “bó đũa” đó đã bị “gãy” giữa chừng. Nhiều người cho rằng, giá mà khi đó cấp trên chọn cho được “cột cờ” đủ tiêu chí từ nơi khác luân chuyển về để “phát lên” cho ngành này thì tốt biết mấy!

Trong lịch sử, ông cha ta đã có Luật Hồi ty, quy định không được bổ nhiệm một người làm quan ngay tại nơi người đó sinh ra và lớn lên. Làm quan rồi thì không được bổ nhiệm người thân vào các chức vụ liên quan.

Nếu chúng ta “gạn đục khơi trong” vận dụng kinh nghiệm của ông cha ta, kết hợp với quy định của Bộ Chính trị về luân chuyển cán bộ, đồng thời khép chặt kỷ cương kỷ luật, giám sát, kiểm tra thì hoàn toàn có thể hạn chế, ngăn chặn được hiện tượng “con ông cháu cha”, cả họ làm quan, chọn người nhà hơn chọn người tài, bỏ nhiệm thân tộc... ở không ít bộ, ngành, địa phương thời gian qua.

Từ thực tiễn 12 năm thực hiện Nghị quyết về luân chuyển cán bộ lãnh đạo quản lý, chúng ta hoàn toàn có khả năng thống kê, điều tra, khảo sát, hỏi ý kiến người dân về hiệu quả công tác của những cán bộ lãnh đạo quản lý ở cả Trung ương và địa phương, những ai là "hậu duệ", những ai là cùng họ hàng, thân thích của các “sếp”, những cán bộ nào thuộc cánh hẩu. Cũng từ đó có thể xác định được những cán bộ lãnh đạo nào không thuộc các diện trên mà phẩm chất, năng lực yếu kém thì gần như chắc chắn là do “chạy” mà lên.

Từ thực tiễn cuộc sống, chúng ta cũng hoàn toàn có thể thống kê, đánh giá 12 năm qua có bao nhiêu cán bộ lãnh đạo quản lý được luân chuyển về các bộ, ngành địa phương vừa công tác hiệu quả, vừa không để xảy ra hiện tượng sắp xếp, đê bạt, bố trí cán bộ không đủ tiêu chuẩn, chạy theo lợi ích nhóm cho “hậu duệ”, “con ông cháu cha”, dòng họ, cánh hẩu. Từ đó phổ biến, nhân rộng việc luân chuyển đến cán bộ lãnh đạo quản lý, không chỉ ở cán bộ cấp chiến lược mà đến đồng bộ trong hệ thống chính trị như cấp bộ, ngành, địa phương, cấp huyện và cơ sở...

Chính thực tiễn cuộc sống mấy chục năm qua sẽ cho ta câu trả lời về chọn khâu đột phá trong công tác cán bộ hiện nay.

Nguồn: vietnamnet.vn

CẢI CÁCH TIỀN LƯƠNG: LƯƠNG CÔNG CHỨC CẦN TRẢ ĐÚNG, TRẢ ĐỦ

Tiền lương của nhóm công chức hiện nay có quá nhiều phụ cấp, đôi khi lương thì thấp, trợ cấp thì nhiều, dẫn đến méo mó trong quan hệ tiền lương.

Chính sách tiền lương là một hệ thống đặc biệt quan trọng, quan hệ chặt chẽ với các chính sách khác trong hệ thống chính sách kinh tế-xã hội, liên quan trực tiếp đến các cân đối kinh tế vĩ mô, thị trường lao động và đời sống người hưởng lương.

Tại Hội nghị Trung ương VII khóa XII, Đề án “Cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp” sẽ được đưa ra bàn thảo.

Mục đích của Đề án này nhằm tạo động lực mới với những người có năng lực, trình độ chuyên tâm làm việc, góp phần tăng năng suất lao động, thu hút nhân tài vào làm việc trong các cơ quan Nhà nước.

Ông Doãn Mậu Diệp, Thứ trưởng Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội cho biết, đến nay, nước ta đã trải qua 4 lần cải cách chính sách tiền lương. Nhờ đó, tiền lương khu vực công chức từng bước được cải thiện, góp phần nâng cao đời sống của những người hưởng lương. Tiền lương khu vực doanh nghiệp từng bước thực hiện theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước. Mức lương tối thiểu được luật hóa, hình thành trên cơ sở thương lượng tại Hội đồng Tiền lương quốc gia với thành phần cân bằng giữa 3 bên Đại diện của người lao động, doanh nghiệp và Nhà nước, phù hợp với cơ chế thị trường và thông lệ quốc tế.

Tuy nhiên, đến nay vấn đề tiền lương trong khu vực công vẫn có nhiều vướng mắc. Cụ thể, thiết kế hệ thống thang, bảng lương chưa phù hợp với vị trí việc làm, chức vụ, chức danh. Tiền lương chưa phải là thu nhập chính của cán bộ, công chức, còn mang tính bình quân, cào bằng, chưa tạo được động lực để nâng cao hiệu quả làm việc. Có quá nhiều phụ cấp, đôi khi xảy ra trường hợp lương thì thấp, trợ cấp thì nhiều, dẫn đến sự méo mó trong quan hệ tiền lương hiện nay.

Trong khu vực doanh nghiệp, tiền lương của người lao động chưa thực sự gắn với năng suất lao động, hiệu quả kinh doanh và đóng góp của người lao động. Tiền lương chưa phát huy được vai trò, tác dụng của cơ chế thương lượng, định đoạt tiền lương giữa người sử dụng lao động và người lao động. Mức lương tối thiểu có độ bao phủ còn hẹp. Các can thiệp hành chính không hợp lý đã hạn chế cơ chế đối thoại, thương lượng, thỏa thuận giữa doanh nghiệp và người lao động là cơ chế phổ biến trong nền kinh tế thị trường.

Những hạn chế bất cập đó có nguyên nhân như nội lực của nền kinh tế còn yếu, chất lượng tăng trưởng và năng suất lao động, hiệu quả và sức cạnh tranh còn thấp; tích lũy còn ít, nguồn lực hạn chế,... Tư duy về chính sách còn chưa theo kịp với sự phát triển của kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị còn chồng chéo, số lượng hưởng lương, phụ cấp từ ngân sách Nhà nước quá lớn và ngày một tăng. Đối với khu vực doanh nghiệp, năng lực thương lượng và thỏa thuận về tiền lương của tổ chức công đoàn còn hạn chế.

Ông Diệp cho rằng tất cả những hạn chế, yếu kém trên đây làm cho việc cải cách chính sách tiền lương cả khu vực công và khu vực doanh nghiệp trở nên hết sức cần thiết.

“Dự thảo về cải cách tiền lương lần này có thiết kế bảng lương về chức vụ và bảng lương về chuyên môn nghiệp vụ, dựa trên đánh giá trình độ, hiệu quả công việc, tránh trường hợp nhiều khi lãnh đạo lại có mức lương thấp hơn thấp hơn người được lãnh đạo; khuyến khích công chức trau dồi chuyên môn, phấn đấu đạt được các chức vụ lãnh đạo. Đương nhiên quá trình thực hiện phải có sự đánh giá. Trong khu vực công, quỹ tiền lương sẽ được thiết kế gồm 3 phần, gồm phần để trả lương cơ bản, chiếm khoảng 70%, phụ cấp chiếm 30%. Thiết kế hệ thống tiền lương lần này cũng sẽ dành một khoản tiền thưởng tối đa bằng 10% quỹ lương cơ bản năm. Người đứng

đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có quyền sử dụng kinh phí chi thường xuyên để sử dụng, tuyển dụng nhân tài”, Thứ trưởng Doãn Mậu Diệp thông tin.

Để thực hiện thành công cải cách về chính sách tiền lương, đại diện Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội cho rằng cần sự quyết tâm chính trị cao, sự đồng lòng của cả hệ thống chính trị và xã hội. Việc thực hiện chính sách cải cách tiền lương cần được thực hiện đồng bộ với quá trình đổi mới, sắp xếp, tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị theo hướng tinh giản, hiệu quả.

Không thể coi lương chỉ là chi phí

PGS.TS Nguyễn Thị Lan Hương, Nguyên Viện trưởng Viện Khoa học Lao động Xã hội (Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội) cho rằng: “Nếu coi tiền lương là sự hoàn trả cho một sự đầu tư, thì chi phí sử dụng lao động không chỉ là chi phí mà còn là sự đầu tư”. Do đó, hệ thống tiền lương phải đảm bảo trả đúng, trả đủ. Khu vực Nhà nước là nơi có nguồn nhân lực chất lượng cao, phải xác định tiền lương phải đủ. Ngoài ra, cần thay đổi cả về cơ chế trả lương.

Trong khi đó, ông Nguyễn Hữu Toàn, Ủy viên Hội đồng Lý luận Trung ương cho rằng, cần có những nguyên tắc xây dựng lương, phụ cấp để làm khung chung cho cả hệ thống, tránh sự chênh lệch, bất cập.

Chính sách tiền lương này cần làm rõ mục tiêu thiết kế lại hệ thống bảng lương, phụ cấp cho cả hệ thống chính trị, phân loại cán bộ, công chức để thiết kế thang bảng lương phù hợp, gắn với hiệu quả chất lượng công tác hàng năm của cán bộ công chức.

“Trong hệ thống chính trị cần phân biệt rõ loại cán bộ, công chức, để từ đó, thiết kế các hệ thống thang bảng lương trợ cấp cho phù hợp. Nhóm 1 là lãnh đạo quản lý các cấp, nên có phụ cấp riêng. Nhóm 2 là chuyên gia tư vấn chính sách, gắn với cán bộ quản lý. Hiện nay, chúng ta chưa tách bạch, trong khi các nước trên thế giới đều hết sức quan trọng đội ngũ này. Nếu không làm như vậy, sẽ mãi xảy ra tình trạng chạy theo chức tước mà không có được đội ngũ chuyên gia giỏi để làm công tác tham mưu, tư vấn. Nhóm 3 là thực thi công vụ trong lĩnh vực hành chính. Nhóm 4 phục vụ công việc điều hành. Khi phân loại sẽ có cơ sở để thiết kế thang lương phù hợp, hệ thống phụ cấp thâm niên, phụ cấp nghề nghiệp. Nếu được như các nước tiên tiến, phụ cấp sẽ là những phần gắn với hiệu quả năng suất hàng năm của công chức, từ đó tạo ra cho hệ thống sự năng động hiệu quả trong thực thi công vụ”, ông Toàn phân tích.

Bên cạnh khối Nhà nước, đề án cải cách chính sách tiền lương lần này còn nhằm mục tiêu thực hiện điều chỉnh tăng mức lương tối thiểu vùng để đến năm 2020 đảm bảo mức sống tối thiểu. Giảm dần và tiến tới bãi bỏ sự can thiệp trực tiếp của Nhà nước vào chính sách tiền lương của doanh nghiệp. Đề án cải cách tiền lương lần này được kỳ vọng sẽ tạo ra bước ngoặt lớn trong lao động, sản xuất./.

Nguồn: vov.vn

TĂNG LƯƠNG CHO CÔNG CHỨC LẤY TIỀN Ở ĐÂU?

Tăng lương cho cán bộ, công chức không phải dàn đều mà cần gắn liền với bài toán về cân đối thu - chi, tinh giản biên chế.

Đề án “Cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp” sẽ được đưa ra bàn thảo tại Hội nghị Trung ương 7, khóa VII. Trong đó, quan điểm của đề án là tiền lương phải trở thành thu nhập chính và phải đảm bảo đời sống cho người lao động.

Nguyên Thứ trưởng Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội Phạm Minh Huân, chuyên gia có nhiều năm nghiên cứu về vấn đề tiền lương đã có những phân tích về vấn đề này.

PV: Thưa ông, đề án cải cách tiền lương lần này có điểm gì đáng chú ý so với những lần trước đây?

Ông Phạm Minh Huân: Đây là đề án quan trọng nhưng cũng rất khó khăn. Điểm mới trong đề án này là tiếp tục xác định xây dựng hệ thống tiền lương theo kinh tế thị trường, tuân thủ quy luật giá trị, cung cầu.

Thứ 2, tiền lương phải trở thành nguồn thu nhập chính, đảm bảo đời sống cho những người làm công ăn lương. Quan điểm này chúng ta đã nói nhiều lần trước đây, nhưng chưa làm được nhiều. Tôi cho rằng, khi tiền lương đủ sống thì xã hội sẽ bình đẳng, năng suất lao động sẽ cao hơn.

Thứ 3, Trung ương cũng xác định khi cải cách tiền lương, cần tiến hành sắp xếp, tinh giản bộ máy biên chế. Có thể nói đây là việc rất mới, thể hiện sự quyết tâm cao để bộ máy gọn nhẹ, hiệu quả. Bản thân đội ngũ cán bộ, công chức trong bộ máy phải có đủ năng lực, đáp ứng nhu cầu hoàn thành nhiệm vụ phục vụ nhân dân tốt hơn.

Thứ 4, trong hệ thống các nội dung của chính sách sẽ sắp xếp lại các loại phụ cấp, thiết kế lại hệ thống lương cho đơn giản hơn.

Về cơ chế trả lương trong khu vực công, trên cơ sở sắp xếp lại hệ thống biên chế, tiến hành đánh giá, giao quyền tự chủ cho những người đứng đầu, tiến tới việc trả lương theo chức danh, chức vụ, công việc.

Điểm nữa được nhấn mạnh trong đề án này là tiền lương khu vực công được tính tương quan với doanh nghiệp, hướng đến dần tăng lương ở khu vực công.

PV: Đề án cải cách tiền lương đang thảo luận dự kiến sẽ ban hành hệ thống bảng lương mới tính theo lương tuyệt đối, thay vì nhân hệ số như hiện nay. Điều này được hiểu thế nào, thưa ông?

Ông Phạm Minh Huân: Nếu nhìn vào quá trình cải cách lương, ta có thể thấy, trước năm 1993, lương được tính theo mức tuyệt đối, tuy nhiên giai đoạn 1985 - 1993, nền kinh tế rơi vào khủng hoảng nghiêm trọng, chỉ số lạm phát, chỉ số giá tăng liên tục. Dó đó, tiền lương cũng tăng

theo. Khi đó, chúng ta rơi vào vòng quay lương tăng dẫn đến giá tăng, giá tăng, lương lại tăng. Khi đó, các nhà chuyên môn nghĩ rằng, cần quy định lương theo hệ số.

Nhưng đến nay, tình hình kinh tế xã hội ổn định hơn, các cơ sở quay lại quy định mức lương tuyệt đối thay vì hệ số là hợp lý. Ví dụ lương cố định của bác sỹ là 5 hay 7 triệu/ tháng. Đây là điểm mới, nhưng thực chất, chúng ta đang quay lại với thiết kế trước đây.

Thứ 2 là lương theo chức vụ. Trước năm 1993, chúng ta đã thiết kế lương theo chức vụ, song vấn đề đặt ra là ông Vụ trưởng khi đương chức, hưởng lương Vụ trưởng, nhưng khi xuống chuyên viên, vẫn được hưởng lương này. Như vậy, các nhà chuyên môn nghĩ rằng cần có 2 phần, một là chuyên môn, hai là trách nhiệm, chức vụ. Như vậy, người này sẽ hưởng lương chuyên môn và trợ cấp chức vụ. Khi ông không làm chức vụ đó, sẽ mất lương chức vụ. Nhưng cách này cũng dẫn đến chuyện việc cùng chức vụ lại có nhiều mức lương khác nhau.

Rõ ràng, những người mới lên, lương chuyên môn ở ngạch chính, những người lâu năm lương chuyên môn ở ngạch cao cấp. Từ đó vi phạm nguyên tắc cùng chức vụ nhưng mức lương khác nhau.

Như vậy, hiện nay chúng ta đang quay lại thiết kế để làm sao đơn giản hóa thang bảng lương.

PV: Hiện nay đa số công chức “kêu” không thể sống bằng lương, vậy việc cải cách để lương có thể đảm bảo đời sống của người lao động liệu có khả thi?

Ông Phạm Minh Huân: Đây là mục tiêu đúng, tuy nhiên, việc có đạt được hay không còn phụ thuộc vào quyết tâm. Trong đề án, có đề cập tới quyết tâm chính trị và sự kiên trì. Trong điều kiện kinh tế của đất nước, khi sự phát triển vẫn ở một mức độ nhất định, cải cách tiền lương phải có một quá trình, lộ trình cụ thể, không thể nói là làm ngay được. Nhưng quá trình đó phải tiến đến mục tiêu là người làm công ăn lương phải sống được bằng lương.

PV: Trong đề án xác định, từ năm 2021, tiền lương thấp nhất của khu vực công phải đảm bảo không thấp hơn mức lương thấp nhất của khu vực doanh nghiệp. Chúng ta có thể thực hiện không khi tiền lương tối thiểu ở 2 khu vực đang là 1,39 và 2,8 triệu?

Ông Phạm Minh Huân: Hiện nay, mức lương cơ sở trong khu vực công mới chỉ bằng khoảng 50% mức lương tối thiểu thấp nhất. Việc đưa ra mốc đến năm 2021 sẽ thực hiện mức lương thấp nhất khu vực công bằng với mức lương thấp nhất của khu vực thị trường là một quyết tâm rất lớn.

Nếu thực sự quyết tâm, chúng ta cũng có thể làm được nhưng phải trên cơ sở sắp xếp lại bộ máy để giảm số đối tượng hưởng lương từ ngân sách.

PV: Là một chuyên gia về tiền lương, theo ông, chúng ta cần làm gì để hiện thực hóa các mục tiêu về cải cách tiền lương?

Ông Phạm Minh Huân: Nhiều lần tôi từng nói rằng, lương trong khu vực công chức chỉ đảm bảo được ở mức trung bình khá, còn nếu muốn lương cao thì phải sang khối doanh nghiệp.

Lương trong khu vực công lấy từ ngân sách. Mà ngân sách, bản chất lấy từ thuế của dân. Bài toán đặt ra là làm sao để cân đối các nguồn lực quốc gia trong cơ cấu ngân sách gồm các phần đầu tư, trả nợ, phân chi thường xuyên, phân dự phòng... Đồng thời cần có nhiều giải pháp nhằm thúc đẩy quá trình tăng trưởng kinh tế, đẩy mạnh tốc độ tăng trưởng GDP. Trên cơ sở sản xuất hiệu quả sẽ tăng nguồn thu ngân sách.

Đầu tư cho phát triển là cơ sở quan trọng nhất để tăng thu. Bên cạnh đó, cần thực hiện tiết kiệm chi, bỏ những khoản chi không hợp lý để tập trung nguồn cho việc cải cách chính sách tiền lương.

Đặc biệt, nếu Trung ương muốn tạo ra đột phá, nhưng lại không tinh giản biên chế, giữ nguyên đối tượng hưởng lương trong ngân sách, không đánh giá, phân loại, gắn tiền lương với công việc, thì việc cải cách tiền lương không có nhiều ý nghĩa.

PV: Xin cảm ơn ông!/.

Nguồn: vov.vn

NHÂN SỰ MỚI CÁC BỘ, NGÀNH, ĐỊA PHƯƠNG

* Tỉnh Hà Giang:

Ông Bùi Văn Tuấn, thôi giữ chức Giám đốc Sở Nội vụ để tham gia Ban Chấp hành, Ban Thường vụ, giữ chức vụ Bí thư Huyện ủy Bắc Mê.

* Tỉnh Quảng Ninh:

Ông Nguyễn Hữu Duyên, Phó Giám đốc Ban quản lý Dự án đầu tư xây dựng các công trình dân dụng và công nghiệp tỉnh được bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Giám đốc Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Quảng Ninh.

* Tỉnh Phú Yên:

Ông Võ Đức Thơ, Tỉnh ủy viên, Bí thư Huyện ủy, Chủ tịch HĐND huyện Sơn Hòa được bổ nhiệm giữ chức vụ Giám đốc Sở Nội vụ, kể từ ngày 9/5/2018.

* Tỉnh Hậu Giang:

Thủ tướng Chính phủ phê chuẩn kết quả bầu bổ sung Chủ tịch UBND tỉnh Hậu Giang nhiệm kỳ 2016 - 2021 đối với ông Lê Tiến Châu, Phó Bí thư Tỉnh ủy nhiệm kỳ 2015 - 2020.

* Tỉnh Ninh Bình:

Ông Trần Xuân Trường, Giám đốc Cơ sở cai nghiện ma túy tỉnh Ninh Bình giữ chức vụ Phó giám đốc Sở Lao động – Thương binh và Xã hội tỉnh Ninh Bình nhiệm kỳ 2018 - 2023.

* Thành phố Cần Thơ:

Miễn nhiệm Ủy viên UBND thành phố nhiệm kỳ 2016 - 2021 đối với Thành ủy viên, Giám đốc Sở Giao thông vận tải Lư Thành Đồng.

Nguồn: baochinhphu.vn

CÁCH TẮT CẢ CHỨC VỤ ĐẢNG ĐỐI VỚI ĐỒNG CHÍ PHAN THỊ MỸ THANH

Thông tin từ Văn phòng Trung ương Đảng cho biết: Ngày 04/5, tại Trụ sở Trung ương Đảng, Ban Bí thư đã họp dưới sự chủ trì của đồng chí Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng.

Sau khi xem xét đề nghị của Ủy ban Kiểm tra Trung ương tại Tờ trình số 111-TTr/UBKTTW, ngày 27/4/2018 về việc đề nghị xem xét, thi hành kỷ luật đối với đồng chí Phan Thị Mỹ Thanh, Phó Bí thư Tỉnh ủy, Trưởng Đoàn đại biểu Quốc hội tỉnh Đồng Nai.

Căn cứ Quy định số 102-QĐ/TW của Bộ Chính trị về xử lý kỷ luật đảng viên vi phạm, Ban Bí thư quyết định thi hành kỷ luật đồng chí Phan Thị Mỹ Thanh bằng hình thức: Cách chức tất cả các chức vụ trong Đảng; đề nghị Đảng đoàn Quốc hội chỉ đạo thực hiện các quy trình, thủ tục xem xét bãi nhiệm đại biểu Quốc hội đối với đồng chí Phan Thị Mỹ Thanh theo quy định của pháp luật.

Nguồn: baochinhpvu.vn