

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

CHÍNH PHỦ KIẾN TẠO KHÔNG CHỈ Ở LỜI NÓI

Hội nghị "Hà Nội 2017 - Hợp tác đầu tư và phát triển" đã diễn ra vào sáng 25/6 tại Hà Nội. Đây cũng là hội nghị xúc tiến đầu tư lần thứ 20 trên cả nước mà Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc tham dự, trực tiếp chỉ đạo.

Tại Hội nghị, Thủ tướng cho biết trong thời gian qua, tinh thần Chính phủ liên chính, kiến tạo, hành động, phục vụ đã nhận được sự hưởng ứng sâu sắc, mạnh mẽ từ cộng đồng doanh nghiệp. Những chuyển biến tích cực gần đây ở nhiều địa phương khác chứng tỏ tinh thần cải cách phát triển đã được lan tỏa. "Tôi khẳng định Chính phủ kiến tạo không thể và không chỉ dừng lại ở lời nói. Chính phủ kiến tạo phải được chuyển hóa thành hành động từ các ngành, các cấp, từ các tư lệnh ngành và lãnh đạo tất cả các địa phương" - Thủ tướng nhấn mạnh.



Biểu dương những nỗ lực của các lãnh đạo Hà Nội trong thu hút đầu tư, Thủ tướng đề nghị thành phố phải quyết liệt hơn nữa trong cải cách quản trị các cấp hành chính. Bên cạnh đó, tiếp tục cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh, tạo dựng niềm tin cho nhà đầu tư, doanh nghiệp, người dân; tiếp tục tăng thứ hạng năng lực cạnh tranh cấp tỉnh, chỉ số cải cách hành chính, giáo dục, y tế, dịch vụ khác...

Thủ tướng cũng yêu cầu Hà Nội thực hiện hiệu quả công tác quy hoạch, phát triển đô thị đồng bộ, tương thích với hạ tầng xã hội thông qua tăng cường hợp tác, liên kết mạnh mẽ và chặt chẽ với các địa phương. "Các bộ trưởng và Chính phủ xắn tay áo cùng Hà Nội thực hiện quyết tâm liên chính, kiến tạo. Chính phủ, Thủ tướng tin rằng với cách làm mới, quyết tâm mới, Hà Nội sẽ có bước phát triển mạnh mẽ và phát triển bền vững" - Thủ tướng bày tỏ.

Thay mặt chính quyền Hà Nội, Chủ tịch UBND thành phố Nguyễn Đức Chung cam kết thực hiện thông điệp của Thủ tướng Chính phủ.

Nguồn: laodong.com.vn



SỐ 24

Từ 23/06 - 29/06/2017

CHỈ ĐẠO NỘI DUNG

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

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

BIÊN TẬP VÀ TRÌNH BÀY

TRUNG TÂM THÔNG TIN
BỘ NỘI VỤ

ĐỊA CHỈ

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

ĐIỆN THOẠI

04.62821016

EMAIL

BANTINBCDCCHC@MOHA.GOV.VN

WEBSITE

HTTP://WWW.MOHA.GOV.VN

THỦ TƯỚNG: CHÍNH PHỦ LIÊM CHÍNH, KIẾN TẠO KHÔNG CHỈ NÓI MIỆNG

Tiếp xúc cử tri Hải Phòng sáng 26/6, Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc trao đổi về nhiều vấn đề “nóng” như khoán rừng, quy hoạch sân bay Tân Sơn Nhất, quy hoạch bán đảo Sơn Trà, hỗ trợ đối với nạn nhân chất độc da cam, vấn đề Biển Đông... trong đó có vấn đề tăng cường công khai minh bạch.

Trao đổi với cử tri, Thủ tướng khẳng định việc xây dựng Chính phủ liêm chính, kiến tạo, hành động, phục vụ người dân và doanh nghiệp không phải chỉ nói bằng miệng mà phải hành động mà hành động đó không phải là chỉ ở Trung ương mà cả ở địa phương, nhất là các cấp chính quyền cơ sở. Người dân gặp chính quyền cơ sở, ở quận, huyện rất lớn, thời gian qua, một số nơi còn chậm, gây phiền hà, khó khăn cho người dân và doanh nghiệp.

Nguồn: tuoitre.vn

PHÓ THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ VŨ ĐỨC ĐAM: CHƯA CÓ CHỦ TRƯỞNG BỎ BIÊN CHẾ ĐỐI VỚI GIÁO VIÊN

Phát biểu của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo Phùng Xuân Nhạ về thí điểm bỏ biên chế giáo viên tại cuộc tiếp xúc cử tri tỉnh Bình Định ngày 12/5 đã nhận được nhiều ý kiến phân tích, trao đổi, tranh luận từ các chuyên gia giáo dục, pháp luật, đại biểu Quốc hội và các nhà giáo.

Trả lời chất vấn Đại biểu Lê Thị Nguyệt (đoàn Vĩnh Phúc) về vấn đề này, Phó Thủ tướng Vũ Đức Đam cho rằng, đây mới là ý kiến phát biểu của Bộ trưởng Phùng Xuân Nhạ, Bộ Giáo dục và Đào tạo chưa hề có văn bản đề xuất và trong nhiều lần làm việc với Bộ Bộ Giáo dục và Đào tạo, Phó Thủ tướng cũng chưa bao giờ nghe thấy đề xuất này.

Phó Thủ tướng Chính phủ Vũ Đức Đam khẳng định cho tới nay, chưa có chủ trương bỏ biên chế đối với giáo viên, ngay cả với các trường đại học, và cho biết Chính phủ đang chỉ đạo xây dựng Nghị định về cơ chế tự chủ của cơ sở giáo dục đại học công lập và Nghị định về cơ chế tự chủ trong các trường giáo dục nghề nghiệp, cao đẳng và trung cấp. Trong dự thảo hai nghị định này vẫn giữ biên chế công chức và viên chức.

Cũng theo Phó Thủ tướng, Luật Cán bộ công chức, Luật Viên chức đều quy định là nếu công chức, viên chức 2 năm liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ thì được đưa ra khỏi biên chế.

Nguồn: tienphong.vn

NHỮNG HÀNH VI BỊ CẤM TRONG QUẢN LÝ, SỬ DỤNG TÀI SẢN CÔNG

Luật Quản lý, sử dụng tài sản công vừa được Quốc hội thông qua tại kỳ họp thứ 3, Quốc hội khóa XIV, chính thức có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2018 đã quy định 10 hành vi bị nghiêm cấm trong quản lý, sử dụng tài sản công.

Đó là các hành vi:

1. Lợi dụng, lạm dụng chức vụ, quyền hạn chiếm đoạt, chiếm giữ và sử dụng trái phép tài sản công.
2. Đầu tư xây dựng, mua sắm, giao, thuê, sử dụng tài sản công không đúng mục đích, chế độ, vượt tiêu chuẩn, định mức.
3. Giao tài sản công cho cơ quan, tổ chức, đơn vị, cá nhân vượt tiêu chuẩn, định mức hoặc giao cho cơ quan, tổ chức, đơn vị, cá nhân không có nhu cầu sử dụng.
4. Sử dụng xe ô tô và các tài sản công khác do các tổ chức, cá nhân tặng cho không đúng mục đích, chế độ, vượt tiêu chuẩn, định mức.
5. Sử dụng hoặc không sử dụng tài sản công được giao gây lãng phí; sử dụng tài sản công vào mục đích kinh doanh, cho thuê, liên doanh, liên kết không phù hợp với mục đích sử dụng của tài sản, làm ảnh hưởng đến việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ do Nhà nước giao; sử dụng tài sản công để kinh doanh trái pháp luật.
6. Xử lý tài sản công trái quy định của pháp luật.
7. Hủy hoại hoặc cố ý làm hư hỏng tài sản công.
8. Chiếm đoạt, chiếm giữ, sử dụng trái phép tài sản công.
9. Không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ trách nhiệm, nghĩa vụ trong quản lý, sử dụng tài sản công theo quy định của pháp luật.
10. Các hành vi bị cấm khác trong quản lý, sử dụng tài sản công theo quy định của pháp luật có liên quan.

Nguồn: baohaiquan.vn

BỘ TRƯỞNG BỘ NỘI VỤ: THI TUYỂN LÃNH ĐẠO MỞ CHO CẢ NGƯỜI NGOÀI QUY HOẠCH

Trao đổi với báo VietNamNet về hướng dẫn thực hiện đề án thí điểm đổi mới tuyển chọn lãnh đạo cấp vụ, sở, phòng Bộ Nội vụ vừa ban hành, Bộ trưởng Bộ Nội vụ Lê Vĩnh Tân cho rằng

việc này không thể thay nhiệm vụ của công tác bổ nhiệm cán bộ được mà chỉ đổi mới phương thức tuyển chọn cán bộ. Thay vì trước đây chọn cán bộ, tức là cử người thì lần này tổ chức thi để tuyển người.

Bộ trưởng Lê Vĩnh Tân cho biết, việc thi này không phải thay công tác, quy trình cán bộ mà vẫn phải làm đúng theo quy trình của Đảng. Đây chỉ là đổi mới phương thức tuyển chọn, là khâu đầu trong công tác cán bộ.

Giải thích điểm mới của việc thi tuyển lãnh đạo lần này, Bộ trưởng Bộ Nội vụ cho biết, đề án lần này mở rộng đối tượng thi tuyển kể cả trong quy hoạch và ngoài quy hoạch. Tuy nhiên người thi phải được cơ quan quản lý cán bộ đồng ý và người đó phải có đầy đủ điều kiện, tiêu chuẩn đáp ứng vị trí tuyển dụng.

Ông cũng thông tin thêm trước đây có một số nơi đã thí điểm thi tuyển lãnh đạo nhưng hoàn toàn chưa có văn bản quy định, còn bây giờ có văn bản nói rõ ràng hơn.

Theo văn bản hướng dẫn thực hiện đề án thí điểm đổi mới tuyển chọn lãnh đạo cấp vụ , sở, phòng, có 14 bộ ngành Trung ương và 22 địa phương thực hiện thí điểm . Trong đó có Bộ Giáo dục và Đào tạo, Y tế, Công thương, Ban Tổ chức Trung ương, Ban Kinh tế Trung ương, Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng, Cần Thơ, Lào Cai... Mục đích của việc thí điểm là phát hiện người có đức, tài, phát huy được phẩm chất, trình độ, năng lực, kinh nghiệm để đóng góp sức lực, trí tuệ cho sự phát triển bền vững của đất nước; nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ... Việc thí điểm cũng nhằm tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh, tránh tình trạng cục bộ, khép kín trong công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ.

Nguồn: vietnamnet.vn

BỘ NỘI VỤ HỌP BÁO CUNG CẤP THÔNG TIN ĐỊNH KỲ CHO BÁO CHÍ

Chiều ngày 27/6/2017, tại trụ sở Bộ, Bộ Nội vụ tổ chức họp báo cung cấp thông tin định kỳ cho báo chí về kết quả triển khai công tác trong thời gian qua, dự kiến một số nhiệm vụ trọng tâm trong thời gian tới của Bộ Nội vụ và một số vấn đề dư luận quan tâm.

Về một số vấn đề mà dư luận quan tâm trong thời gian gần đây, Thứ trưởng Nguyễn Duy Thăng, Chánh Văn phòng Bộ Nguyễn Tiến Thành và đại diện lãnh đạo các đơn vị của Bộ đã trực tiếp trả lời các vấn đề như:

Liên quan đến việc kiện toàn cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện tại dự thảo Nghị định thay thế Nghị định số 24/2014/NĐ-CP và Nghị định số 37/2014/NĐ-CP

Chánh Văn phòng Bộ, người phát ngôn của Bộ Nội vụ Nguyễn Tiến Thành cho biết, nhằm kiện toàn các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh, cấp huyện theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả trên cơ sở thực hiện mô hình quản lý đa ngành, đa lĩnh vực, bảo đảm nguyên tắc “một việc chỉ giao một cơ quan chủ trì, chịu trách nhiệm chính”, giảm tối đa sự giao thoa, đan xen về chức năng, nhiệm vụ tham mưu quản lý nhà nước về ngành, lĩnh vực ở địa phương.

Dự thảo Nghị định quy định khung về tổ chức các cơ quan chuyên môn có tính mở theo hướng giảm số lượng các sở được thành lập thống nhất, tăng số lượng các sở được thành lập phù hợp với nông thôn, đô thị và đặc thù, chuyên ngành. Theo đó, chính quyền địa phương cấp tỉnh, cấp huyện quyết định thành lập, hợp nhất hoặc không thành lập một số sở, phòng chuyên môn cấp huyện, bảo đảm phù hợp với tinh thần Kết luận số 64-KL/TW ngày 28/5/2013 của Hội nghị Trung ương 7 (khóa XI) và quy định của Luật Tổ chức chính quyền địa phương. Quy định khung và tiêu chí thành lập các tổ chức, đơn vị bên trong sở, tạo cơ sở pháp lý cho các Bộ quản lý ngành hướng dẫn cụ thể, bảo đảm phù hợp với phạm vi, đối tượng quản lý và quy mô, tính chất hoạt động, yêu cầu quản lý nhà nước về ngành, lĩnh vực theo phân công, phân cấp, ủy quyền trên địa bàn tỉnh.

Quy định rõ tiêu chí xác định số lượng Phó Giám đốc sở, số lượng cấp phó tại các tổ chức, đơn vị thuộc Sở và số lượng Phó Trưởng phòng cấp huyện theo tinh thần Nghị quyết số 39-NQ/TW, bảo đảm phù hợp với quy mô tổ chức và phân loại đơn vị hành chính cấp tỉnh, cấp huyện theo Luật Tổ chức chính quyền địa phương.

Việc hợp nhất một số sở sẽ có những ảnh hưởng, tác động nhất định đến hoạt động của các cơ quan chức năng, doanh nghiệp và người dân. Bộ Nội vụ đã có báo cáo đánh giá tác động trình Chính phủ về dự thảo Nghị định.

Thông tin dư luận về việc thực hiện tinh giản biên chế

Tính đến ngày 19/6/2017, trên cơ sở đề nghị của Bộ, ngành, địa phương, Bộ Nội vụ đã thẩm tra đối tượng tinh giản biên chế năm 2015, năm 2016 và 5 tháng đầu năm 2017 với tổng số đối tượng giải quyết tinh giản biên chế là 28.230 người.

Tuy nhiên, đến nay, vẫn còn một số Bộ, ngành, địa phương chưa phê duyệt kế hoạch tinh giản biên chế của Bộ, ngành, địa phương mình từ năm 2015 - 2021 và của từng năm. Tinh giản biên chế chủ yếu đối với đối tượng nghỉ hưu trước tuổi (86,22%), chưa chú trọng cơ cấu lại đội ngũ công chức, viên chức theo đề án vị trí việc làm. Một số Bộ, ngành, địa phương thực hiện tinh giản biên chế chưa đúng theo trình tự quy định; đưa vào diện tinh giản biên chế đối với một số trường hợp không thuộc đối tượng tinh giản.

Các Bộ, ngành, địa phương chưa xây dựng Đề án tinh giản biên chế phải khẩn trương xây dựng, phê duyệt Đề án tinh giản biên chế và kế hoạch tinh giản biên chế từ nay đến năm 2021 và của từng năm, trong đó phải xác định rõ tỷ lệ tinh giản biên chế. Các Bộ, ngành, địa phương đã

phê duyệt Đề án tinh giản biên chế nhưng kết quả thực hiện còn thấp, cần có giải pháp để thực hiện kế hoạch tinh giản biên chế được phê duyệt.

Người đứng đầu Bộ, ngành, địa phương và người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị trực thuộc Bộ, ngành, địa phương phải chịu trách nhiệm về việc thực hiện tinh giản biên chế. Nếu không hoàn thành kế hoạch tinh giản biên chế đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt phải bị xử lý trách nhiệm về Đảng, Nhà nước.

Người phát ngôn Bộ Nội vụ cho biết thêm, thời gian tới, Bộ Nội vụ sẽ tiếp tục tham mưu cho Chính phủ chỉ đạo quyết liệt tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo tinh thần Nghị quyết số 39-NQ/TW của Bộ Chính trị, Quyết định số 2218/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ.

Thông tin dư luận về việc bổ nhiệm cán bộ, lãnh đạo, quản lý ở một số địa phương

Theo người phát ngôn Bộ Nội vụ, thời gian vừa qua, một số địa phương có những sai phạm trong tuyển dụng, bổ nhiệm gây bức xúc, bất bình trong dư luận, làm giảm sút lòng tin của người dân đối với nền công vụ. Thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao và chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ, Bộ Nội vụ đã tiến hành kiểm tra các vụ việc báo chí phản ánh, thanh tra công vụ tại 11 địa phương, đơn vị, gồm: Tỉnh Hà Giang; xã Hạ Sơn, huyện Quỳnh Hợp, tỉnh Nghệ An; huyện A Lưới, tỉnh Thừa Thiên - Huế; huyện Buôn Đôn, tỉnh Đắk Lắk; tỉnh Bình Định; huyện Phong Điền, TP. Cần Thơ; Cục Thuế tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu thuộc Tổng cục Thuế - Bộ Tài chính; tỉnh Yên Bái; Trung tâm Pháp y thuộc Sở Y tế TP. Đà Nẵng; huyện An Dương, TP. Hải Phòng; huyện Kim Thành, tỉnh Hải Dương.

Qua thanh tra, kiểm tra, Bộ Nội vụ đã phát hiện một số sai phạm trong công tác tuyển dụng, bổ nhiệm cán bộ, công chức; Bộ đã báo cáo cấp có thẩm quyền và đề xuất, kiến nghị khắc phục, xử lý những tồn tại, hạn chế, sai phạm trong công tác tuyển dụng, bổ nhiệm cán bộ, công chức, viên chức. Thủ tướng Chính phủ đã có ý kiến chỉ đạo xử lý nghiêm, yêu cầu thu hồi quyết định trái pháp luật, xem xét miễn nhiệm chức vụ, chấm dứt hợp đồng đối với các trường hợp qua kiểm tra đã phát hiện sai phạm; kiểm điểm, xác định rõ trách nhiệm và có hình thức xử lý đối với các tổ chức, cá nhân sai phạm theo quy định của pháp luật.

Về số lượng cấp phó ở một số đơn vị vượt quá quy định: Luật Tổ chức Chính phủ năm 2015 quy định số lượng cấp phó của người đứng đầu bộ, cơ quan ngang bộ (Thứ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ) không quá 05, riêng Bộ Quốc phòng, Bộ Công an, Bộ Ngoại giao không quá 06 (Khoản 2 Điều 38); số lượng cấp phó của người đứng đầu vụ, văn phòng, thanh tra, cục, đơn vị sự nghiệp công lập không quá 03 và số lượng cấp phó của người đứng đầu Tổng cục không quá 04 (Khoản 2 Điều 40). Theo Nghị định số 24/2014/NĐ-CP quy định số lượng cấp phó của người đứng đầu cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh (Phó Giám đốc sở) là không quá 03 (Khoản 2 Điều 6); Nghị định số 37/2014/NĐ-CP quy định số lượng cấp phó của người đứng đầu cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện (Phó Trưởng phòng) là không quá 03 (Khoản 3 Điều 5).

Tuy nhiên, trong thời gian vừa qua, số lượng cấp phó tại một số cơ quan, đơn vị vượt quá so với quy định. Thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao và chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ, Bộ Nội vụ đã kiểm tra, thanh tra tại một số đơn vị, như: Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn tỉnh Thanh Hóa (có 08 Phó Giám đốc Sở), Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Bình Định (có 06 Phó Giám đốc Sở), Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Hải Dương (có 44/46 công chức giữ chức vụ lãnh đạo), Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn tỉnh Thái Nguyên (Thừa 23 cấp phó).

Trên cơ sở báo cáo kết quả thanh tra, kiểm tra của Bộ Nội vụ, Thủ tướng Chính phủ đã chỉ đạo yêu cầu các địa phương có phương án sắp xếp số lượng cấp phó bảo đảm đúng số lượng theo quy định và tổ chức kiểm điểm, xác định rõ trách nhiệm và có hình thức xử lý đối với các tổ chức, cá nhân sai phạm theo quy định của pháp luật.

Đồng thời, để tăng cường hơn nữa số lượng các cuộc thanh tra, kiểm tra trong công tác tổ chức cán bộ, Bộ Nội vụ đã đề nghị Thanh tra Chính phủ phối hợp tổ chức thanh tra, kiểm tra về công tác tổ chức cán bộ trong đó có nội dung về tuyển dụng, bổ nhiệm; Thanh tra Chính phủ đã thống nhất với đề nghị của Bộ Nội vụ. Theo đó, trong năm 2017 và các năm tới, Bộ Nội vụ phối hợp với Thanh tra Chính phủ tăng cường tổ chức thanh tra, kiểm tra về công tác tổ chức cán bộ trên phạm vi 63 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và giao các Bộ, địa phương tự kiểm tra, thanh tra tối thiểu 30% đơn vị thuộc và trực thuộc.

Liên quan đến công tác tuyển chọn lãnh đạo, quản lý: thực hiện Thông báo Kết luận số 202-TB/TW ngày 26/5/2015 của Bộ Chính trị, ý kiến của Ban Bí thư tại Công văn số 3135-CV/VPTW ngày 16/01/2017 của Văn phòng Trung ương; sau khi thống nhất với Ban Tổ chức Trung ương; Bộ Nội vụ đã ban hành Công văn số 2424/BNV-CCVC ngày 09/5/2017 hướng dẫn thực hiện Đề án thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp Vụ, cấp Sở, cấp phòng.

Theo đó, việc tổ chức thực hiện thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp Vụ, cấp Sở, cấp phòng nhằm: Phát hiện, thu hút, trọng dụng những người có đức, có tài, phát huy được phẩm chất, trình độ, năng lực, kinh nghiệm để đóng góp sức lực, trí tuệ cho sự phát triển bền vững của đất nước; nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý cấp Vụ, cấp Sở, cấp phòng; góp phần thực hiện tốt Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế; đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa. Tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh; từng bước đổi mới quy trình bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý; tránh tình trạng cục bộ, khép kín trong công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý tại các Bộ, ban, ngành, địa phương.

Trong quá trình thực hiện phải bảo đảm và giữ vững nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ. Bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách và phát huy vai trò, trách nhiệm, thẩm quyền của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị; tăng cường sự giám sát của cơ quan có thẩm quyền bổ nhiệm, quản lý cán bộ, công chức, viên chức và của các tổ chức đoàn thể của cơ quan, đơn vị sử dụng chức danh

tuyển chọn. Bảo đảm sự ổn định, kế thừa và phát triển của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

Việc tổ chức thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý phải bảo đảm công bằng, công khai, minh bạch, cạnh tranh lành mạnh và đúng thẩm quyền theo phân cấp quản lý cán bộ; chọn được người giỏi nhất trong số những người đủ tiêu chuẩn, điều kiện đã dự thi để bổ nhiệm vào chức danh tuyển chọn. Chỉ thực hiện việc thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý đối với trường hợp bổ nhiệm lần đầu giữ chức vụ lãnh đạo quản lý cấp Vụ, cấp Sở, cấp phòng và tương đương. Không thực hiện thi tuyển đối với các chức danh được xác định là cán bộ theo quy định của Luật Cán bộ, công chức hoặc khi xem xét bổ nhiệm lại.

Trước mắt, triển khai thực hiện thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp Vụ, cấp Sở, cấp Phòng tại 36 cơ quan, đơn vị (14 ban, bộ, ngành, đoàn thể Trung ương và 22 địa phương); đồng thời, khuyến khích các bộ, ban, ngành, đoàn thể ở Trung ương và các địa phương không được chọn thực hiện thí điểm, nhưng có chủ trương của cấp ủy, chính quyền thực hiện bổ nhiệm lần đầu thông qua thi tuyển thì được thực hiện tuyển chọn chức danh lãnh đạo quản lý cấp Vụ, cấp Sở, cấp Phòng theo hướng dẫn tại Công văn số 2424/BNV-CCVC ngày 09/5/2017 của Bộ Nội vụ.

Thông tin dư luận về đề xuất nghiên cứu bỏ “biên chế” và ký hợp đồng đối với viên chức

Theo quy định của Luật Viên chức, viên chức làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập theo chế độ hợp đồng làm việc. Về nội dung hợp đồng làm việc của viên chức được ký kết, thực hiện như hợp đồng lao động; các tranh chấp liên quan đến việc ký kết, thực hiện hoặc chấm dứt hợp đồng làm việc được giải quyết theo quy định của pháp luật về lao động.

Nhằm đẩy mạnh thực hiện cơ chế tự chủ, tạo điều kiện cho đơn vị sự nghiệp công lập hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, nâng cao chất lượng dịch vụ phục vụ người dân, Chính phủ đã thống nhất thực hiện việc quản lý số lượng người làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập như sau: Đối với đơn vị sự nghiệp công lập được giao quyền tự chủ (bảo đảm chi thường xuyên, chi đầu tư và đơn vị sự nghiệp bảo đảm chi thường xuyên) được quyết định số lượng người làm việc phù hợp với chức năng, nhiệm vụ được giao, trên cơ sở bảo đảm việc làm ổn định và thu nhập cho số lượng người làm việc tăng thêm. Đối với đơn vị sự nghiệp công lập chưa được giao quyền tự chủ (do Nhà nước bảo đảm toàn bộ hoặc một phần chi thường xuyên) thì Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch UBND cấp tỉnh quyết định số lượng người làm việc trong tổng số người làm việc được cấp có thẩm quyền giao theo quy định của pháp luật, bảo đảm thực hiện tinh giản biên chế theo Nghị quyết số 39-NQ/TW của Bộ Chính trị. Trường hợp tăng thêm số lượng người làm việc so với tổng số người làm việc được cấp có thẩm quyền giao, các bộ, ngành, địa phương gửi Bộ Nội vụ để thẩm định trình Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định.

Về một số kiến nghị, đề xuất nghiên cứu đổi mới cơ chế quản lý viên chức theo hướng thực hiện việc ký kết hợp đồng lao động đối với viên chức, như ngành giáo dục, y tế thời gian vừa qua. Đây là vấn đề mới, cần được nghiên cứu một cách tổng thể, toàn diện.

Nguồn: moha.gov.vn

Cũng trong cuộc họp báo cung cấp thông tin định kỳ của Bộ Nội vụ chiều 27/6, ông Trương Hải Long, Phó Vụ trưởng Vụ Công chức - Viên chức, Bộ Nội vụ đã thông tin về điểm mới trong công tác tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp vụ, sở, cấp phòng. Báo Lao động có bài:

CHƯA PHẢI ĐẢNG VIÊN CŨNG CÓ QUYỀN ỨNG CỬ THI TUYỂN CHỨC VỤ TRƯỞNG, GIÁM ĐỐC SỞ

Cán bộ, công chức, viên chức có đủ tiêu chuẩn, điều kiện bổ nhiệm, nằm trong quy hoạch của chức danh tuyển chọn và đang công tác tại cơ quan, đơn vị có nhu cầu bổ nhiệm chức danh tuyển chọn là đối tượng có thể đăng ký tham gia dự tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp vụ, sở, cấp phòng.

Ông Trương Hải Long, Phó Vụ trưởng Vụ Công chức - Viên chức, Bộ Nội vụ cho biết, để thu hút thêm nguồn cán bộ chất lượng cao, trong đề án đã mở rộng ra cả các đối tượng nằm ngoài quy hoạch hoặc đối tượng chưa phải đảng viên. Tuy nhiên, những đối tượng này không có quyền tự ứng cử mà cơ quan có thẩm quyền quản lý chức danh bổ nhiệm được quyền đề cử thêm và được cấp ủy của cơ quan có thẩm quyền bổ nhiệm chức danh đó đồng ý bằng văn bản. Đây là chủ trương đổi mới của Đảng trong công tác cán bộ.

Khi tổ chức thi tuyển phải có từ 2 người trở lên tham gia dự tuyển vào 1 chức danh tuyển chọn. Trường hợp chỉ có 1 người đủ tiêu chuẩn, điều kiện dự thi hoặc không có người đủ tiêu chuẩn, điều kiện dự thi thì tập thể lãnh đạo và cấp ủy của cơ quan có thẩm quyền bổ nhiệm có trách nhiệm đề cử thêm người có đủ tiêu chuẩn, điều kiện tham gia dự tuyển hoặc quyết định không thực hiện việc bổ nhiệm đối với chức danh này cho đến khi có thêm người đăng ký tham gia dự tuyển.

Trường hợp cơ quan có thẩm quyền đã quyết định danh sách người đủ tiêu chuẩn, điều kiện tham gia dự tuyển bảo đảm ít nhất có 2 người dự tuyển vào 1 chức danh tuyển chọn, nhưng đến ngày tổ chức thi chỉ có 1 người dự thi thì Hội đồng thi tuyển vẫn tổ chức thi theo kế hoạch.

Nguồn: laodong.com.vn

MÃ HÓA CHÍNH SÁCH QUẢN LÝ, KIỂM TRA CHUYÊN NGÀNH: CHÌA KHÓA ĐỒNG BỘ VNACCS VÀ MỘT CỬA QUỐC GIA

Mã hóa các chứng từ kiểm tra chuyên ngành và quản lý chuyên ngành là yêu cầu quan trọng nhằm thực hiện tốt yêu cầu quản lý nhà nước đối với hàng hóa xuất nhập khẩu thuộc diện quản lý chuyên ngành và kiểm tra chuyên ngành, đồng thời để đồng bộ việc trao đổi thông tin giữa Cổng thông tin một cửa quốc gia và Hệ thống thông quan điện tử VNACCS/VCIS. Để phục vụ yêu cầu này, Tổng cục Hải quan tổ chức đợt rà soát tập trung (từ ngày 7 đến 10/6) các thủ tục hành chính về chính sách quản lý đối với hàng hóa xuất nhập khẩu.

Phó Cục trưởng Cục Giám sát quản lý về hải quan Ngô Minh Hải cho biết, công tác rà soát văn bản về quản lý và kiểm tra chuyên ngành đã được Tổng cục Hải quan thường xuyên thực hiện. Trong đợt rà soát lần này, Tổng cục Hải quan và cục hải quan các tỉnh, thành phố đặt ra yêu cầu phải rà soát toàn bộ thủ tục hành chính về chính sách quản lý của các bộ, ngành đối với hàng hóa xuất nhập khẩu, bao gồm 270 thủ tục hành chính/chính sách quản lý. Cơ quan Hải quan cũng rà soát cả các loại giấy tờ/chứng từ yêu cầu cần cung cấp trong quá trình thực hiện thủ tục hải quan mà không phải là kết quả thủ tục hành chính của bộ, ngành (hay nói cách khác là các điều kiện để nhập khẩu hàng hóa).

Từ kết quả đợt rà soát, Tổng cục Hải quan sẽ xây dựng danh mục thủ tục hành chính quy định về chính sách quản lý đối với hàng hóa xuất nhập khẩu chi tiết nhất có thể, để phục vụ việc áp mã và mã hóa trên hệ thống thông quan điện tử của cơ quan Hải quan cũng như là đồng bộ trao đổi thông tin với Cổng thông tin một cửa quốc gia.

Nguồn: baohaiquan.vn

BỘ TÀI CHÍNH: 105 THỦ TỤC HÀNH CHÍNH THỰC HIỆN QUA DỊCH VỤ BƯU ĐIỆN

Bộ Tài chính đã ban hành Quyết định số 1043/QĐ-BTC về việc công bố danh mục thủ tục hành chính có thể thực hiện qua dịch vụ bưu chính công ích thuộc phạm vi chức năng quản lý nhà nước của Bộ Tài chính.

Theo đó, 105 thủ tục hành chính có thể được thực hiện qua dịch vụ bưu chính công ích thuộc phạm vi chức năng quản lý nhà nước của Bộ Tài chính gồm: 8 thủ tục hành chính lĩnh vực Thuế, 14 thủ tục hành chính lĩnh vực Hải quan, 5 thủ tục hành chính lĩnh vực Chứng khoán và 78 thủ tục hành chính lĩnh vực Tài chính chung.

Nguồn: saigondautu.com.vn

SỞ NỘI VỤ HÀ NỘI CÓ TỚI 8 PHÓ GIÁM ĐỐC

Theo thông tin được đăng tải trên Cổng thông tin Sở Nội vụ Hà Nội, số lượng Phó Giám đốc Sở này lên đến 8 người.

Cụ thể, 8 Phó Giám đốc Sở gồm các ông, bà: Nguyễn Ngọc Việt, Nguyễn Văn Hiếu, Phùng Văn Thiệp, Nguyễn Đình Hoa, Ngô Anh Tuấn, Lê Văn Cửu, Phùng Minh Sơn và Nguyễn Thị Thùy.

Chánh Văn phòng Sở Nguyễn Thị Liễu cho biết, trước đây Sở chỉ có 4 Phó Giám đốc. Tuy nhiên, trước khi Đại hội Đảng bộ thành phố Hà Nội (tháng 11/2015), số lượng cấp phó của sở này tăng lên như vậy.

Trước Đại hội Đảng bộ thành phố (tháng 11/2015), có 2 người không đủ tuổi tái cử được điều động về Sở làm Phó Giám đốc cho đến tuổi nghỉ hưu. Hai người còn lại là Trưởng ban Ban Thi đua - Khen thưởng và Trưởng ban Ban Tôn giáo - hàm Phó Giám đốc - bà Liễu giải thích.

Theo Nghị định 24/2014/NĐ-CP của Chính phủ về quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Sở Nội vụ Hà Nội hiện nay 'thừa' tới 4 Phó Giám đốc.

Nguồn: vietnamnet.vn

*Liên quan tới việc Sở Nội vụ có tới 8 Phó Giám đốc Sở, báo Tuổi trẻ cũng có bài **“SỞ NỘI VỤ HÀ NỘI PHẢI SẮP XẾP SỐ PHÓ GIÁM ĐỐC THỪA”** thông tin về vấn đề này.*

Theo đó, tại cuộc họp báo quý II của Bộ Nội vụ ngày 27/6, ông Trương Hải Long - Phó Vụ trưởng Vụ Công chức - Viên chức (Bộ Nội vụ) cho biết, những địa phương đang thừa cấp phó phải chủ động sắp xếp để sau ngày 30/6/2017 không còn vượt số lượng, Sở Nội vụ Hà Nội cũng phải theo lộ trình này.

Trả lời câu hỏi về việc Sở Nội vụ Hà Nội có tới 8 Phó Giám đốc, ông Trương Hải Long khẳng định: “Với những địa phương đang thừa cấp phó, Thủ tướng Chính phủ giao địa phương chủ động sắp xếp để sau ngày 30/6/2017 không còn vượt số lượng cấp phó, trừ trường hợp phát sinh do sáp nhập. Sở Nội vụ Hà Nội cũng phải theo lộ trình đó”.

Nguồn: tuoitre.vn

HÀ NỘI ĐI ĐẦU TRONG MUA SẴM TÀI SẢN CÔNG TẬP TRUNG

Báo cáo tình hình thực hiện Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 6 tháng đầu năm của UBND thành phố Hà Nội cho biết, Hà Nội là đơn vị đầu tiên của cả nước triển khai thực hiện mua sắm tài sản nhà nước theo phương thức tập trung. Đôn đốc, thực hiện các giải pháp đẩy nhanh tiến độ giải ngân đầu tư xây dựng cơ bản.

Theo đó, tổng thu ngân sách nhà nước trên địa bàn ước thực hiện 102.490 tỷ đồng, đạt 50,1% dự toán và tăng 18% so với cùng kỳ năm 2016.

Chi ngân sách địa phương ước thực hiện 26.883 tỷ đồng, đạt 34,4% dự toán, tăng 16,6%; trong đó chi đầu tư phát triển 11.185 tỷ đồng, đạt 33,4% dự toán, tăng 14,4% so với cùng kỳ năm 2016, chi thường xuyên 15.687 tỷ đồng, đạt 37,3% dự toán. Tỷ lệ giải ngân nguồn vốn xây dựng cơ bản tuy có tăng so với năm trước nhưng chưa đạt yêu cầu đề ra, trong đó một số đơn vị tỷ lệ giải ngân còn thấp

Mặt bằng lãi suất huy động và cho vay tương đối ổn định; chất lượng tín dụng được kiểm soát, tỷ lệ nợ quá hạn khoảng 2,82% tổng dư nợ. Huy động của các tổ chức tín dụng trên địa bàn tăng 12,61% so với cùng kỳ năm 2016, đảm bảo đáp ứng nhu cầu vốn cho hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp, khách hàng, các nhu cầu đầu tư và thanh khoản; so với vốn huy động dư nợ tín dụng tăng khá cao, đạt 16,01% so với cùng kỳ năm 2016. Chương trình kết nối ngân hàng - doanh nghiệp cho vay đạt 301 nghìn tỷ đồng trên số cam kết là 324 nghìn tỷ đồng, tăng 28,9% so với cuối năm 2016.

Thời gian tới, Thành phố sẽ tiếp tục tập trung giải quyết triệt để các kiến nghị của doanh nghiệp, thúc đẩy sản xuất, kinh doanh, hoàn thành chỉ tiêu tăng trưởng kinh tế. Tiếp tục cải thiện môi trường đầu tư, kinh doanh; phấn đấu đăng ký kinh doanh qua mạng đạt 100%. Chủ động tháo gỡ khó khăn, vướng mắc, đẩy nhanh tiến độ thực hiện các dự án đã được phê duyệt, bảo đảm tiến độ thi công công trình, tiến độ giải ngân đầu tư xây dựng cơ bản, thanh quyết toán các công trình đã xong, kể cả các dự án BT, hoàn thiện hồ sơ, thanh toán ngay khi có khối lượng nghiệm thu, không để dồn thanh toán vào cuối năm. Rà soát các khoản kết dư để nộp về kho bạc. Thực hiện tốt Chương trình kết nối Ngân hàng - Doanh nghiệp, xúc tiến đầu tư, thương mại, du lịch, kích cầu tiêu dùng...

Nguồn: kinhtedothi.vn

BÌNH THUẬN: CẤM CÁN BỘ TRUY CẬP MẠNG XÃ HỘI TRONG GIỜ HÀNH CHÍNH

Ngày 26/6, Văn phòng UBND tỉnh Bình Thuận cho biết Chủ tịch UBND tỉnh Nguyễn Ngọc Hai vừa ký công văn yêu cầu các cơ quan trực thuộc chấn chỉnh tác phong, đạo đức cán bộ công chức.

Theo đó, Chủ tịch UBND tỉnh Bình Thuận yêu cầu các sở, ban ngành, địa phương phải xây dựng quy chế về chuẩn mực đạo đức trong thi hành công vụ, trong công tác và khi tiếp xúc với nhân dân; chấn chỉnh, xử lý tình trạng công chức dùng mạng xã hội để tuyên truyền, đăng tải, bình luận các thông tin và hình ảnh trái với thuần phong mỹ tục, chuẩn mực đạo đức xã hội hoặc những thông tin thiếu chính xác, không trung thực.

Đặc biệt, văn bản còn yêu cầu cán bộ công chức, viên chức “không được truy cập, đăng tải, bình luận hoặc sử dụng mạng xã hội để làm việc riêng trong giờ hành chính”.

Nguồn: thanhnien.vn

QUẢNG BÌNH: XỬ LÝ VIỆC TỰ GIỚI THIỆU, NHẬN LÀ NGƯỜI THÂN, NGƯỜI NHÀ LÃNH ĐẠO

Ngày 26/6, Văn phòng UBND tỉnh Quảng Bình cho biết đã ban hành công văn truyền đạt ý kiến chỉ đạo của Chủ tịch UBND tỉnh Nguyễn Hữu Hoài về việc xử lý các cá nhân tự giới thiệu, tự nhận là người thân, người nhà lãnh đạo.

Theo đó, Chủ tịch UBND tỉnh yêu cầu các sở, ban, ngành, đơn vị cấp tỉnh, các huyện, thành phố, thị xã đề cao cảnh giác, không để các đối tượng tự giới thiệu, tự nhận là người thân, người nhà của các đồng chí lãnh đạo để thực hiện hành vi không đúng quy định pháp luật.

Công văn cũng yêu cầu trong xử lý công việc, các cấp, các ngành và địa phương cần thực hiện đúng quy định, không để các mối quan hệ, yếu tố bên ngoài chi phối, ảnh hưởng đến hoạt động công vụ; trường hợp phát hiện có dấu hiệu khả nghi, yêu cầu các cơ quan chức năng kiểm tra, xác minh, làm rõ, xử lý nghiêm theo quy định.

Nguồn: laodong.com.vn

TẠO LẬP ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHẤT LƯỢNG VÀ ĐỒNG BỘ CHO CHẶNG ĐƯỜNG MỚI

Những thành quả của sự nghiệp đổi mới đất nước trong thời gian qua cho thấy, bất kỳ giai đoạn nào, ở đâu và môi trường nào, khi công tác cán bộ được chú trọng, quan tâm tích cực và trách nhiệm đến giá trị của phẩm chất chính trị, nghệ thuật lãnh đạo và quản lý xã hội đối với đội ngũ “công bộc của dân”, thì những hiệu ứng xã hội tiến bộ ngay lập tức xuất hiện. Ngược lại, chúng ta có thể phải trả giá đắt vì sự non kém trong nhận thức và năng lực, sự trượt đà, suy thoái về nhân cách, đạo đức của không ít cán bộ từ các cấp lãnh đạo, quản lý. Nhận thức đúng tầm quan trọng này, Đại hội toàn quốc lần thứ XI của Đảng nhấn mạnh: “Đặc biệt coi trọng phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi”, nhằm tạo ra một cơ chế quản lý ổn định và bền vững trong sự nghiệp đổi mới đất nước.



*Đội ngũ cán bộ là người dân tộc thiểu số được quan tâm, quy hoạch và bổ nhiệm vào các vị trí chủ chốt
Ảnh: Baolaocai.vn*

1. Thách thức từ thực trạng đội ngũ cán bộ trong thời gian qua

Sự nghiệp đổi mới ở nước ta đang trong giai đoạn khẩn trương, hướng tới một chế độ pháp quyền, dân chủ của một nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Với những nỗ lực trong cải cách mang tính hệ thống và chủ đạo, từ chế độ kinh tế tập quyền chuyển sang đa sở hữu với nền kinh tế thị trường và hội nhập, từ không chấp nhận có sự phân hoá giàu - nghèo, phân tầng xã hội đi đến khuyến khích, kích thích mọi người phấn đấu làm giàu. Các mô hình mang tính đột phá và thử nghiệm, “xé rào” trong lãnh đạo, quản lý được triển khai hầu hết tại các địa phương,... Trong bối cảnh đó, đã nảy sinh những khiếm khuyết khó tránh khỏi như: quyền lực chưa được kiểm soát, giám sát chặt chẽ; hành vi cường quyền, lạm quyền còn khá phổ biến; thủ tục hành chính vẫn rườm rà và bị lợi dụng gây phiền hà cho người dân; chế định chưa rõ ràng, khó quy trách nhiệm cá nhân, thiếu chế tài đủ mạnh và chưa xử lý nghiêm các sai phạm,... dẫn đến những nguy cơ và hạn chế từ thực trạng cán bộ lãnh đạo, quản lý hiện nay.

Trước hết, đó là tình trạng suy thoái về đạo đức, lối sống trong một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên diễn ra với mức độ nghiêm trọng, xảy ra ở nhiều cấp, nhiều ngành, nhiều lĩnh vực, nhiều đối tượng; đó là lối sống thực dụng, vụ lợi, vị kỷ; tệ quan liêu, xa dân, thích nghe thành tích, ngại nghe và nói sự thật, sa vào chủ nghĩa cá nhân ích kỷ, lạm dụng quyền lực một cách tinh vi để mưu cầu lợi ích riêng, nói không đi đôi với làm. Lối sống tiêu cực đã lây lan thành nhóm lợi ích, sống cơ hội, chạy theo danh lợi, tiền tài, chạy chức quyền, chạy bằng cấp, kèn cựa địa vị, cục bộ, nịnh bợ, từ đó tác động vào các cơ quan xây dựng chính sách, thông qua “nhịp cầu” tham nhũng tạo ra nhiều khoảng trống để cho tham nhũng có đất sinh sống, phát triển, kéo theo sự lãng phí, tùy tiện, vô nguyên tắc trong ứng xử với nhân dân, tệ cửa quyền, độc quyền, mất dân chủ và nảy sinh khiếu kiện đông người và phản kháng của nhân dân, có vụ việc diễn ra mang tính rất phức tạp là nguy cơ gây mất ổn định chính trị, giảm lòng tin trong nhân dân.

Trước sự giao thoa cơ chế của kinh tế thị trường, tác động từ sự khủng hoảng của chủ nghĩa xã hội trên thế giới và các mặt tiêu cực của quá trình toàn cầu hóa, dẫn đến sự phai nhạt, dao động lý tưởng đã xuất hiện không ít trong đội ngũ cán bộ công quyền, tư tưởng trọng tiền đã làm xuống cấp đạo đức xã hội, coi tiền là thước đo giá trị nhân phẩm con người, chạy theo các giá trị vật chất tầm thường, đồng tiền trở thành quan hệ ứng xử phổ biến trong xã hội, từ đó thỏa mãn với những nhận thức giản đơn, dễ dàng thỏa hiệp, không kiên quyết phê phán, đấu tranh với những quan điểm sai trái, lơ là, mất cảnh giác trước âm mưu, thủ đoạn “diễn biến hòa bình” và bị lợi dụng để “tự diễn biến” hòa bình của các thế lực thù địch, dẫn đến tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị.

Những nguyên nhân chủ quan về công tác cán bộ không khó để nhận ra, đó chính là công tác quản lý bị buông lỏng, cơ chế kiểm tra, kiểm soát còn bị xem nhẹ, công tác giáo dục chính trị, tư tưởng chưa được coi trọng đúng mức, những kiến thức và kỹ năng, thái độ trong quản lý nhà nước, quản lý xã hội chưa được trang bị kịp thời, công tác tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận và xử lý tình huống cho mỗi vị trí chức danh còn nhiều bất cập, dẫn đến hoạt động kém hiệu quả. Bên cạnh đó, công tác sử dụng cán bộ chưa thực sự hợp lý, là một trong những nguyên nhân tác động đến một bộ phận cán bộ thiếu tu dưỡng, rèn luyện và học tập, để chủ nghĩa cá nhân phát triển, chi phối làm xói mòn bản chất tốt đẹp vốn có của họ, tạo nên những nguy cơ và hạn chế chất lượng chung của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý hiện nay.

2. Những yêu cầu về chất lượng cán bộ trong giai đoạn tới

Chất lượng nguồn nhân lực luôn là khâu then chốt cho sự hưng thịnh của mỗi quốc gia, đặc biệt là đội ngũ cán bộ quản lý. Yêu cầu phải có một đội ngũ cán bộ có cơ cấu, số lượng hợp lý, đủ bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực tư duy và năng lực tổ chức thực tiễn, tạo được sức bật mới trước tiên cho đơn vị do mình phụ trách, sau đó hướng tới sự phát triển toàn xã hội. Từ đó, việc xây dựng chiến lược mang tính bền vững phải làm rõ những yêu cầu cơ bản

về chất lượng cán bộ trên mỗi vị trí chức danh hoạt động quản lý của Nhà nước. Thước đo chung được nhìn nhận như sau:

Về phẩm chất chính trị, tư tưởng đạo đức: đây là phẩm chất hàng đầu của người lãnh đạo, quản lý. Luôn trung thành và có niềm tin vững chắc vào lý tưởng xã hội chủ nghĩa; không mơ hồ về quan điểm giai cấp, kiên định lập trường cách mạng, giữ vững quan điểm của Đảng. Có khả năng nhận thức, nghiên cứu và dự đoán trước những khuynh hướng mới nhất trong phạm vi hoạt động tương ứng của đời sống chính trị, kinh tế, xã hội trong mọi hoàn cảnh đất nước, có bản lĩnh và ý chí chiến đấu, nhiệt tình cách mạng, không ngừng phấn đấu thực hiện thắng lợi đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước. Trước công việc phải là tấm gương tiên phong, gương mẫu, mẫu cán, dám hy sinh, dám chịu trách nhiệm, giữ được tâm luôn trong sáng trước cảm dỗ của cơ chế thị trường, không vụ lợi khi thực thi quyền lực, luôn trung thực mà tránh xu thời, cơ hội. Tạo được niềm tin- tiền đề giáo dục, kích thích tinh thần cách mạng trong tổ chức, nhân dân.

Về kiến thức chuyên môn, văn hóa và xã hội: có kiến thức rộng và chuyên sâu đủ tầm với lĩnh vực mình đảm trách, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, tri thức khoa học, công nghệ, kỹ năng, kinh nghiệm về chuyên môn tạo nên khả năng am hiểu công việc, vì nếu không thành thạo chuyên môn thì không thể lãnh đạo được. Người lãnh đạo ngày nay, nhất là trong môi trường hoạt động theo cơ chế tự chủ, phải thống nhất giữa lời nói và việc làm, linh hoạt, tháo vát và chủ động, cần phải có bản lĩnh, quyết đoán, dám nghĩ dám làm, dám đột phá vào cái mới, dám chịu trách nhiệm trước cấp trên và trước tập thể trên cơ sở nắm bắt trúng thực tế; tập hợp và xử lý kịp thời thông tin, đưa ra những quyết sách phù hợp. Muốn vậy thì ngoài kiến thức chuyên môn cần phải hiểu biết về khoa học quản lý, trước hết là lý thuyết và kỹ năng quản lý, như kiến thức về xây dựng kế hoạch chuyên môn và các loại kế hoạch liên quan đến phát triển tổ chức. Bên cạnh đó là các kiến thức về lý luận chính trị, pháp luật, xã hội, đạo đức, bộ máy nhà nước và các định chế hoạt động; kiến thức về môi trường, hội nhập, sự phát triển của khoa học công nghệ,... các nhận thức đó sẽ hoàn thiện tư duy và tố chất của người thủ lĩnh trong tổ chức do mình quản lý.

Về phương pháp và phong cách công tác: biết sử dụng các phương pháp quản lý phù hợp trong các tình huống, nhất là kiến thức về phương pháp thiết kế và phân công công việc; hiểu biết về lý thuyết và kỹ thuật triển khai các công việc trong thực tế; về công tác kiểm tra, kiểm soát trong hoạt động quản lý; đặc biệt là các phương pháp lãnh đạo thông thường trong quản lý như: phương pháp xử lý tình huống, phương pháp chức năng, phương pháp tiếp cận hệ thống,... để luôn chủ động trước mọi sức ép trong giai đoạn hội nhập, thực hiện được mục tiêu theo các phương án thực thi; biết bao quát nhưng không hời hợt, mềm dẻo về hành xử nhưng cứng cỏi trong biện luận, thuyết phục; có óc thực tế và tính quyền biến, quyết sách phải độc lập, cơ bản trên cơ sở ý kiến tập thể, hội tụ được các kỹ năng cơ bản nhằm ứng xử trong mọi

tình huống về quản lý và khả năng điều hành bộ máy, xác lập uy tín nhằm tập hợp được cán bộ và nhân viên dưới quyền hoàn thành nhiệm vụ.

Ngoài ra, người lãnh đạo, quản lý còn phải có trách nhiệm tự phê bình và phê bình đúng lúc và đúng mức, lắng nghe ý kiến người khác với thái độ trân trọng, theo dõi và quan tâm tới mọi người, biết tập hợp xung quanh mình những người làm việc giỏi, luôn niềm nở và lịch thiệp đối với nhân dân, tự hào về dân tộc và không tự đề cao mình, phải dũng cảm thừa nhận sai lầm, khuyết điểm và nhược điểm của mình để luôn hoàn thiện hơn trước yêu cầu của thời đại.

3. Xây dựng chiến lược cán bộ hướng tới nền hành chính hiện đại

3.1 Quy hoạch cán bộ quản lý

Trong chiến lược cán bộ thì quy hoạch và sử dụng cán bộ là một nội dung trọng yếu, trước hết là cán bộ lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan nhà nước; đồng thời lựa chọn được những cán bộ thực sự vững vàng về chính trị, trong sáng về đạo đức, thành thạo về chuyên môn, nghiệp vụ, có trình độ và năng lực đảm trách được vị trí của mình.

Thực trạng thời gian qua cho thấy, công tác quy hoạch, sử dụng cán bộ còn có những hạn chế, chưa tạo ra sự đột phá trong đổi mới chất lượng công tác cán bộ, chính sách tiêu chuẩn hóa chức danh đội ngũ cán bộ, công chức còn nặng về hình thức, tiêu chuẩn bằng cấp, phần lớn cán bộ quản lý được bổ nhiệm sau đó mới đào tạo. Không ít người đứng đầu các cơ quan, đơn vị, địa phương sa vào chủ nghĩa giáo điều, cố chấp, không phân định được ranh giới giữa kiên định và bảo thủ, giữa đổi mới và chệch hướng, giữa đột phá, sáng tạo và xa rời nguyên tắc, dẫn đến những bất cập trong việc đánh giá và sử dụng cán bộ. Bên cạnh đó, chủ nghĩa cá nhân, tính cục bộ cũng xuất hiện ở một số địa phương, cố ý vô hiệu hóa, bao vây, cấm vận, thậm chí cài bẫy để tẩy chay cán bộ được luân chuyển, cản trở công tác luân chuyển cán bộ, vô tình phá vỡ chiến lược về cán bộ lãnh đạo, quản lý của Đảng và Nhà nước ta. Vì vậy, tiếp tục với mục tiêu sử dụng chất lượng cán bộ theo định hướng mà Đại hội Đảng lần thứ XI đã chỉ rõ: “Đánh giá và sử dụng cán bộ trên cơ sở những tiêu chuẩn, quy trình đã được bổ sung, hoàn thiện, lấy hiệu quả công tác thực tế và sự tín nhiệm của nhân dân làm thước đo chủ yếu” và “trẻ hóa đội ngũ cán bộ lãnh đạo và quản lý” nhằm ổn định, kế thừa và bền vững.

Việc sử dụng cán bộ lãnh đạo và quản lý một cách hợp lý là bố trí cán bộ vào những vị trí thích hợp, căn cứ vào bản lĩnh chính trị, đạo đức và năng lực chuyên môn, chú trọng tính kế thừa, thực hiện thường xuyên sự thẩm định năng lực cán bộ, uy tín xã hội và khả năng xử lý các vấn đề thực tiễn, nghĩa là thực hiện “chính danh” trong công tác cán bộ, cụ thể là:

Xác lập hệ thống quy hoạch cán bộ: thông qua hai cơ quan đầu mối trực tiếp là Ban Tổ chức Trung ương và Bộ Nội vụ để xây dựng một hệ thống chính sách và kế hoạch tổng thể quy hoạch và sử dụng cán bộ lãnh đạo, quản lý trong toàn hệ thống chính trị, coi việc xây dựng quy hoạch cán bộ là nhiệm vụ cơ bản và thường xuyên của các tổ chức từ trung ương tới cơ sở.

Thông qua hoạt động thực tiễn, phát hiện, lựa chọn, tuyển chọn những cán bộ đủ tiêu chuẩn cho các vị trí chức danh để có kế hoạch tạo nguồn hợp lý. Mỗi chức danh cần quy hoạch một số ứng viên kế cận; công tác quy hoạch cần tiến hành rộng rãi, công khai, minh bạch, sẵn sàng bỏ nhiệm vào đầu hoặc giữa nhiệm kỳ công tác, tránh tình trạng “tập” ít, “hành” chưa đủ, thiếu thời gian để người được luân chuyển, bổ nhiệm phát huy được tố chất của mình và khu vực nơi họ công tác hiệu quả kém.

Xây dựng chính sách đào tạo, bồi dưỡng: chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng các khóa học theo vị trí chức danh một cách kỹ lưỡng trước khi bổ nhiệm, chú ý tới sự gắn bó giữa các nhân tố tác động, ảnh hưởng đến cán bộ luân chuyển, bổ nhiệm, đảm bảo các vị trí chức danh có được tính khả thi cao, tuyệt đối không rơi vào sự võ đoán hay viển vông.

Hoàn thiện hệ thống giám sát, đánh giá: xây dựng một hệ thống tiêu chí kiểm tra và đánh giá khoa học; có cơ chế chuyên biệt để đảm bảo tính khách quan, công tâm, công khai, minh bạch, đối sánh giữa kế hoạch trước luân chuyển, bổ nhiệm với kết quả cụ thể của cán bộ trong thời gian luân chuyển, bổ nhiệm nhằm phát huy tối đa năng lực công tác của các vị trí chức danh.

Ban hành chính sách cán bộ: cần chú ý đến chính sách ưu tiên, ưu đãi đối với cán bộ nữ, người dân tộc thiểu số hoặc cán bộ được luân chuyển tới công tác tại những vùng biên giới, hải đảo, vùng núi, vùng sâu, vùng xa, vùng kinh tế chậm phát triển theo từng cấp nhằm nhanh chóng ổn định điều kiện sinh sống và công tác để họ phát huy tối đa năng lực của mình.

Định hướng sử dụng cán bộ tầm chiến lược: tăng cường công tác kiểm tra, giám sát chặt chẽ, thực hiện chế độ khen thưởng và xử lý kỷ luật kịp thời. Những sai phạm nghiêm trọng cần phải được chủ động xử lý nhanh chóng, tránh làm ảnh hưởng đến tổ chức, nhân dân. Căn cứ vào thực lực của cán bộ được luân chuyển và kết quả công tác trong thời gian luân chuyển, bổ nhiệm, từ đó phát hiện những tố chất riêng để có hướng quy hoạch sử dụng trong tầm chiến lược tiếp theo.

3.2 Đào tạo và sử dụng cán bộ hợp lý

Ở nước ta, hệ thống đào tạo cán bộ là hệ thống nhiều tầng, nhiều cấp độ với những quy chuẩn khá toàn diện và một hệ thống các trường đào tạo cán bộ từ trung ương đến các địa phương. Tuy nhiên, công tác đào tạo chưa thực sự đáp ứng được nhu cầu về chất lượng đào tạo, chưa trang bị bài bản cho các vị trí chức danh cả về kiến thức lẫn kỹ năng mà hầu như chỉ dừng lại ở khung chương trình với hệ thống lý thuyết cơ bản. Hệ lụy của sự cào bằng trong đào tạo, bồi dưỡng, tính hình thức và tính giáo huấn một chiều đã làm nghèo đi nội dung tri thức lý luận trước diễn tiến của xã hội; hiệu quả của sự vận dụng kiến thức được đào tạo, bồi dưỡng vào thực tiễn chưa cao, nhất là khả năng xử lý tình huống trong những hoàn cảnh khác nhau còn nhiều hạn chế.

Nhằm đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong giai đoạn hiện nay, trước hết cần chú trọng đến các vị trí chức danh trong hoạt động quản lý nhà nước, cần đào tạo, bồi dưỡng kỹ lưỡng trước khi bổ nhiệm, đề bạt vào các chức vụ và kết hợp với tổ chức các hình thức bồi dưỡng cập nhật kiến thức mới cho cán bộ đương chức. Ngoài các yêu cầu chung về “biện chứng cách mạng” thì trí thức hóa đội ngũ cán bộ được xem là ưu tiên chiến lược, nhằm hình thành một đội ngũ không chỉ giàu bản lĩnh, mà giàu cả trí tuệ, kết hợp tri thức thời đại và kinh nghiệm trong lãnh đạo, quản lý được tổng kết, đánh giá một cách toàn diện qua những biến đổi của thực tiễn, thực hiện quá trình nhận thức lại mô hình phát triển của đất nước trong điều kiện mới. Cần củng cố, sắp xếp, phân công lại hệ thống đào tạo cán bộ từ trung ương đến địa phương, tập trung vào 2 nhóm đối tượng: nhóm năng lực lãnh đạo, tổ chức, quản lý mang tính chiến lược, là nhóm cần có những kỹ năng tư duy chiến lược, tham mưu hoạch định chính sách và nhóm cần các kiến thức và kỹ năng nhằm nâng cao năng lực thực hành, được bồi dưỡng để cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng lãnh đạo quản lý, nhằm có đủ năng lực thực tiễn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ tham mưu, quản lý, điều hành và thực thi công vụ được giao.

Cần xác định nội dung trọng tâm đào tạo, bồi dưỡng cho các nhóm đối tượng. Đối với nhóm thứ nhất, trước hết là vị trí chức danh cấp vụ, đòi hỏi phải có tư duy trừu tượng, khả năng khái quát, biết ứng biến từ lý luận đến từ thực tiễn bao quát các vấn đề trong nước và hội nhập, rút ra các kết luận, từ đó hoạch định phương hướng thông qua công tác tham mưu, dự thảo chính sách và các giải pháp điều hành hiệu quả nhất. Song song với nhóm này, tại khu vực trung ương cần quan tâm đến đội ngũ chức danh người đứng đầu các đơn vị sự nghiệp công lập và doanh nghiệp, đơn vị hoạt động theo cơ chế doanh nghiệp (không ít trong số họ cũng được xếp vào đội ngũ công chức). Hoạt động quản lý của đội ngũ này hướng vào cơ chế tự chủ, do vậy họ cần được trang bị các kiến thức riêng liên quan đến cơ chế thị trường và các kỹ năng xã hội, kỹ năng chuyên biệt trong môi trường cạnh tranh và hội nhập, cần phải đổi mới và thiết kế tài liệu học tập phù hợp với nhu cầu của họ. Đối với nhóm thứ 2 là khối kiến thức dành cho các vị trí chức danh của chính quyền địa phương, cần trang bị kiến thức về chức trách cho từng vị trí của lãnh đạo sở và quận, huyện cũng như những kỹ năng trong tham mưu, điều hành thực tế, để họ có cơ hội nâng cao năng lực thực hành cho hoạt động quản lý của mình. Đội ngũ cán bộ là người đứng đầu các đơn vị sự nghiệp công lập và doanh nghiệp, đơn vị hoạt động theo cơ chế doanh nghiệp cũng cần được bồi dưỡng các kiến thức phù hợp, nhất là khối kiến thức về quản lý và quản lý nhà nước, vì đây là điều kiện cần cho các đối tượng này khi họ được coi là công chức nhà nước.

Về vị trí chức danh lãnh đạo, quản lý cấp phòng trong các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, tùy theo các lĩnh vực chuyên ngành ở trung ương và địa phương mà thiết kế chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp (nhất là chức trách và chuyên ngành), cần quy định và phân cấp các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng phù hợp, đảm bảo chất lượng, hiệu quả, kịp thời.

Để đáp ứng nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng kịp thời đội ngũ cán bộ nguồn cho các vị trí chức danh trong chặng đường tới, cần sớm hoàn thiện đồng bộ nội dung đào tạo, bồi dưỡng theo các chương trình phù hợp, trên cơ sở một bộ khung chuẩn cũng như tiêu chuẩn hóa đội ngũ những người truyền thụ tri thức, nhằm không ngừng phát triển tư duy lý luận khoa học, tránh sự cắt xén và lắp ghép tùy tiện, nhất là các môn lý luận, thành một cấu trúc siêu hình hoặc tình trạng bao sân trong công tác đào tạo là cơ hội nảy sinh tính hình thức, sự dễ dãi và tính một chiều. Mục tiêu của đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí chức danh là nhằm tạo ra đội ngũ cán bộ có năng lực, biết chọn con đường ngắn nhất, phù hợp nhất để thu được hiệu quả cao nhất theo mục đích đặt ra.

Tài liệu tham khảo:

1. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Nxb CTQG, H.2011.
2. Hồ Chí Minh, toàn tập, tập 5, Nxb CTQG, H.2002.
3. Nghị quyết số 08/2004/NQ-CP của Chính phủ về tiếp tục đẩy mạnh phân cấp quản lý nhà nước giữa chính phủ và chính quyền tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.
4. Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 quy định về cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập.
5. Đinh Ngọc Thạch, Chính sách sử dụng cán bộ hợp lý - Nhân tố, động lực phòng ngừa, ngăn chặn suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống. Kỷ yếu Hội thảo khoa học Tạp chí Cộng sản: Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay, TP. Hồ Chí Minh, 2013.

TS. Phạm Đức Chính - Học viện Hành chính Quốc gia

Nguồn: tcnn.vn

NHÀ NƯỚC KIẾN TẠO: DẪN DẮT VÀ HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN

Nhà nước kiến tạo phát triển khác một nhà nước chỉ huy ra sao, làm thế nào để nhà nước kiến tạo đó tạo động lực, “thấp lửa” cho các doanh nghiệp, doanh nhân khởi nghiệp? Đại Đoàn Kết ghi nhận ý kiến một số chuyên gia xoay quanh vấn đề này.

Ông Trương Đình Tuyển - nguyên Bộ trưởng Bộ Thương mại: Nhà nước và người dân phải là đối tác phát triển

Chúng ta đang hướng tới xây dựng Nhà nước kiến tạo phát triển, đây là quá trình phát triển biến chứng do sự thay đổi rất nhanh của sản xuất và thị trường chứ không phải phụ thuộc vào ý muốn của riêng ai. Sự thay đổi này giống như thay đổi từ Nhà nước sở hữu, Nhà nước chỉ huy sang Nhà nước kiến tạo. Đây là sự tương thích giữa hạ tầng kinh tế với thượng tầng kiến trúc.

Nhà nước kiến tạo phát triển có chức năng gì? Thứ nhất là Nhà nước kiến tạo phát triển không hề làm giảm vai trò của Nhà nước, có một số ý kiến cho rằng, nếu nói Nhà nước kiến tạo thì vai trò của Nhà nước sẽ giảm đi, tôi không nghĩ như vậy. Khi chuyển sang Nhà nước kiến tạo, vai trò của Nhà nước không hề giảm đi mà chỉ chuyển đổi chức năng và phương pháp, cách thức điều hành. Thứ hai là mối quan hệ giữa cải cách thể chế và cải thiện môi trường kinh doanh. Chúng ta đang rất tập trung cải thiện môi trường kinh doanh để tạo điều kiện cho cộng đồng doanh nghiệp, điều này cũng quan trọng nhưng cải cách thể chế mới là gốc. Vì thể chế là khung khổ, giới hạn cho việc cải thiện môi trường kinh doanh. Thứ ba, tôi muốn nhấn mạnh đến vai trò của doanh nghiệp nhà nước, khi chúng ta muốn dùng doanh nghiệp nhà nước để cung cấp dịch vụ công hoặc rộng hơn là để thực hiện chính sách phát triển thì cần phải đặt câu hỏi: Có cơ chế nào hoặc có lực lượng nào làm tốt hơn doanh nghiệp nhà nước không, nếu không tìm được thì mới buộc phải dùng doanh nghiệp nhà nước. Cuối cùng là mối quan hệ giữa Nhà nước và người dân. Trong một Nhà nước can thiệp, Nhà nước sở hữu thì mối quan hệ này là mối quan hệ giữa chủ thể quản lý và đối tượng quản lý. Nhưng trong một Nhà nước kiến tạo phát triển thì mối quan hệ này là mối quan hệ giữa hai đối tác phát triển, trong đó Nhà nước phục vụ người dân và người dân thông qua bầu cử ủy quyền cho người do mình bầu ra thực hiện một số chức năng.

TS Nguyễn Đình Cung - Viện trưởng Viện Quản lý kinh tế Trung ương: Tháo gỡ từ những việc nhỏ nhất

Một nhà nước kiến tạo phải có hai đặc điểm: Nhà nước phải dẫn dắt lôi kéo quá trình phát triển nhưng phải thúc đẩy, hỗ trợ, huy động được toàn bộ nguồn lực và các tầng lớp nhân dân đi cùng một hướng, đưa nền kinh tế đến một giai đoạn phát triển cao hơn và không ngoài mục đích gì khác là nâng cao phúc lợi, thịnh vượng cho đời sống nhân dân, đó là một Nhà nước vừa kéo vừa đẩy. Ý tưởng là như vậy, song thách thức của việc thực hiện lại rất lớn.

Thách thức đầu tiên là phải có một tầm nhìn dài hạn, phải có mục tiêu rõ ràng, hiện thực và thể hiện được lợi ích của nhân dân vào mục tiêu đó để từ đó thuyết phục được người dân theo. Thứ hai là phải có một đội ngũ cán bộ từ nhà lãnh đạo đến công chức bình thường đều phải có năng lực được lựa chọn dựa trên thực tài và luôn theo đuổi thực hiện mục tiêu đã định. Thách thức thứ 3, người có thực tài nhưng cũng phải có trách nhiệm giải trình lớn. Và người dân phải giám sát được thực tài, năng lực của anh xem có xứng đáng được với vị trí, chức trách của anh được giao hay không. Do đó, người đứng đầu phải có trách nhiệm giải trình rất lớn, từ đó mới thúc đẩy cả bộ máy cùng hoạt động.

Xét cho cùng, Nhà nước kiến tạo phải tập trung giải quyết được tất cả các vấn đề của quốc gia. Làm sao để tạo ra một không khí xã hội luôn luôn vận động, luôn luôn thay đổi.

Chuyên gia kinh tế Phạm Chi Lan: Doanh nghiệp tư nhân vẫn khó phát triển

Chuyên gia kinh tế Phạm Chi Lan nhấn mạnh đến vai trò của khu vực kinh tế tư nhân khi nhắc đến nhà nước kiến tạo. Nhà nước kiến tạo phải làm sao tạo động lực để khu vực kinh tế

này phát triển vì chính khu vực này mới chiếm số lượng lớn trong cộng đồng doanh nghiệp, đóng góp GDP lớn và thu hút một lực lượng lao động không nhỏ. Song, thời gian qua, năng lực hoạt động, năng suất của khu vực doanh nghiệp tư nhân có xu hướng giảm sút. Có nhiều nguyên nhân về quy mô, về nguồn vốn nhưng bà Lan đặc biệt nhấn mạnh đến thể chế.

Ở Việt Nam, khu vực kinh tế nông nghiệp vẫn là khu vực lớn, là khu vực cung cấp đầu ra cho thị trường rất nhiều mặt, do đó khi khu vực này hoạt động không hiệu quả thì sẽ kéo theo đầu vào của doanh nghiệp cũng trở nên đắt đỏ hơn. Cho đến bây giờ, sự phân biệt đối xử đối với khu vực doanh nghiệp tư nhân trong nước vẫn còn khá nặng nề. Đặc biệt là việc tiếp cận nguồn lực và quyền kinh doanh, từ đó làm cho năng suất khu vực doanh nghiệp này suy giảm.

Mặc dù Chính phủ đã đưa ra Nghị quyết 19 nhiều năm nay với quyết tâm cải thiện môi trường kinh doanh nhưng còn rất khó khăn. Kể cả ở những lĩnh vực tưởng như đơn giản như khởi nghiệp, đăng ký kinh doanh. Thực tế, thủ tục đăng ký kinh doanh đã cải thiện rất nhiều, rút ngắn thời gian, doanh nghiệp muốn đăng ký kinh doanh chỉ mất 24 giờ đồng hồ là đã xong, thế nhưng từ đăng ký đến khởi sự kinh doanh lại là cả một chặng đường dài bởi vì có quá nhiều cơ quan nhà nước khác nhau có quyền cấp phép... Thành ra, doanh nghiệp muốn bắt tay vào sản xuất nhanh cũng khó, và điều này khiến cho năng lực cạnh tranh của chúng ta thụt lùi so với các nước khác.

Nguồn: daidoanket.vn

SỰ MINH BẠCH VÀ NIỀM TIN

Thời gian gần đây, dư luận và báo chí “nóng” lên với những thông tin chung quanh các “đinh thự”, “biệt phủ”, khối tài sản lớn hay việc trúng thầu các mảnh đất có vị trí đắc địa của một số quan chức cấp tỉnh, bộ..., thậm chí cả cán bộ cấp huyện.

Thực tế đó đặt ra câu hỏi về nguồn gốc số tài sản; sự minh bạch về thông tin, cơ chế đấu giá; tới thực chất công tác kiểm tra, giám sát và kê khai tài sản của cán bộ, đảng viên ở các tổ chức đảng, đơn vị, cơ quan nơi công tác.

Dư luận có quyền đặt câu hỏi về nguồn gốc số tài sản có thể gọi là “khổng lồ”, so với lương công chức cùng các phụ cấp chức vụ theo quy định hiện hành. Cán bộ, đảng viên có quyền làm kinh tế, và nên trở thành tấm gương làm giàu chính đáng. Do đó, để bảo vệ tổ chức đảng, bảo vệ cán bộ, đảng viên, các cấp ủy cần chỉ đạo các cơ quan liên quan xác minh làm rõ, công bố công khai kết quả thanh tra, kiểm tra. Nếu tài sản có được từ nguồn thu bất chính phải được xử lý nghiêm minh, làm trong sạch đội ngũ, giữ vững uy tín của Đảng, củng cố niềm tin trong quần chúng nhân dân.

Qua những sự việc xảy ra tại Yên Bái, Kon Tum, Hà Nam, Bộ Công Thương... cho thấy, dường như việc kê khai tài sản của cán bộ, đảng viên, công chức hằng năm vẫn mang tính hình thức, chưa được thực hiện nghiêm. Các tổ chức đảng, cơ quan có thẩm quyền chưa chủ động tiến hành xác minh tài sản của cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức thuộc diện phải kê khai. Thậm chí có sự lơ là, cả nể trong thanh tra, kiểm tra thực hiện quy định về kê khai tài sản. Yêu cầu bắt buộc về kiểm tra, giám sát, kê khai tài sản đã được nêu rõ trong Quy định của Bộ Chính trị, trong Luật Phòng, chống tham nhũng và các nghị định của Chính phủ... nhằm kịp thời phát hiện, chấn chỉnh, ngăn ngừa vi phạm trong kê khai tài sản; góp phần đấu tranh hiệu quả với nạn tham nhũng.

Tuy nhiên, để những quy định, điều luật đó được thực thi hiệu quả trong đời sống, cần sự quyết liệt của các tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị, mà hơn hết là trách nhiệm, nghĩa vụ, sự trung thực của mỗi cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức trong kê khai và giám sát nội bộ; trong đấu tranh tự phê bình và phê bình trong Đảng.

Nguồn: nhandan.com.vn

HÀ NỘI: MỘT PHÒNG CÓ 4 CHUYÊN VIÊN NHƯNG CÓ ĐẾN 16 CẤP PHÓ

Ngoài Sở Nội vụ đang có tới 8 Phó Giám đốc sở, thừa 4 chức danh Phó Giám đốc sở theo quy định, nhiều phòng chuyên môn trực thuộc Văn phòng UBND thành phố cũng đang thừa khá nhiều cấp phó.

Cụ thể, tại thời điểm sáp nhập 3 phòng, gồm:

Quy hoạch - Kiến trúc, Xây dựng giao thông, Tài nguyên - Môi trường thành Phòng Đô thị thì phòng này có 1 Trưởng phòng và 16 Phó Trưởng phòng, trong khi chỉ có 4 chuyên viên.

Phòng Kinh tế sau khi sáp nhập 3 phòng, gồm: Công thương, Kinh tế, Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn có 1 Trưởng phòng, 12 Phó Trưởng phòng và 4 chuyên viên. Một lãnh đạo thuộc Phòng Đô thị cho biết số lượng phó phòng nhiều hơn chuyên viên do các chức danh bổ nhiệm của các phòng cũ dồn lại sau sáp nhập. Hiện Phòng Đô thị chỉ có 1 Trưởng phòng và 3 Phó Trưởng phòng điều hành, các vị trí Phó Trưởng phòng còn lại chỉ được giữ hàm để hưởng chế độ lương trong 24 tháng.

Ông Phạm Quý Tiên, Chánh Văn phòng UBND thành phố cho biết, sau hợp nhất, sáp nhập nhiều phòng ban, một số phòng đang có số lượng phó phòng nhiều hơn so với quy định. Tuy nhiên, theo ông Tiên, đây chỉ là số lượng phó phòng trên danh nghĩa, còn trong thực tế, mỗi phòng thuộc UBND thành phố chỉ có 1 Trưởng phòng và 3 Phó Trưởng phòng điều hành. Các phó phòng còn lại chỉ mang hàm, không điều hành chỉ đạo trực tiếp mà chỉ làm công tác như chuyên viên. Hết 24 tháng kể từ thời điểm sáp nhập, hợp nhất phòng ban, nếu không bố trí được làm lãnh đạo điều hành thì số phó ban/phòng này sẽ trở về làm chuyên viên.

Nguồn: thanhnien.vn

SỞ NỘI VỤ HÀ NỘI THỪA PHÓ GIÁM ĐỐC DO “GIẢI QUYẾT CHÍNH SÁCH”

Ông Vũ Đức Bảo, Trưởng ban Ban Tổ chức Thành ủy Hà Nội, cho biết như vậy khi trao đổi với Tuổi Trẻ xung quanh việc Sở Nội vụ Hà Nội có tới 8 Phó Giám đốc, vượt 4 so với quy định của Chính phủ.

Theo bà Nguyễn Thị Liễu - Chánh Văn phòng Sở Nội vụ Hà Nội - trong số 8 Phó Giám đốc sở chỉ có 6 Phó Giám đốc làm công tác chuyên môn, còn 2 người là hàm Phó Giám đốc kiêm nhiệm.

Bà Liễu cũng thừa nhận nếu theo quy định của Chính phủ sẽ chỉ có 4 Phó Giám đốc, tuy nhiên số lượng phó giám đốc tăng lên từ sau đại hội các cấp từ tháng 7/2015. Theo bà Liễu, đó là những trường hợp không đủ tuổi tái cử, nhưng không có nguyện vọng nghỉ hưu trước tuổi, được Thành ủy Hà Nội điều động về sở.

Ông Vũ Đức Bảo - Trưởng ban Ban Tổ chức Thành ủy Hà Nội cho rằng đây là vấn đề tồn tại cũ, phải giải quyết từng bước. Tuy nhiên, khi được hỏi về 4 Phó Giám đốc vượt quy định ở Sở Nội vụ hình thành ngay trong năm 2015, ở thời điểm Chính phủ đã có quy định Hà Nội có không quá 4 Phó Giám đốc, vì sao Ban Tổ chức vẫn bố trí về sở này tới 8 phó giám đốc, ông Bảo cho rằng tại thời điểm 2015 có lý do khi giải quyết chế độ chính sách đối với những người hết tuổi tái cử, vì vậy mới có câu chuyện 8 phó giám đốc. Ông Bảo cũng cho rằng tới đây những trường hợp này sẽ nghỉ hưu. Khi đó, Sở Nội vụ Hà Nội sẽ chỉ còn 4 phó giám đốc theo đúng quy định.

Nguồn: tuoitre.vn

THANH TRA LÀM RÕ TÀI SẢN “KHỦNG” CỦA GIÁM ĐỐC SỞ TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG TỈNH YÊN BÁI

Thanh tra Chính phủ sẽ tiến hành thanh tra để làm rõ nguồn gốc khối tài sản “khủng” gồm nhiều đất đai, dinh thự của ông Phạm Sĩ Quý, Giám đốc Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Yên Bái.

Tối 26/6, trao đổi với Tuổi Trẻ Online, ông Phạm Trọng Đạt - Cục trưởng Cục Chống tham nhũng (Thanh tra Chính phủ) - cho biết trong ngày 27-6 đoàn công tác của Thanh tra Chính phủ sẽ về Yên Bái làm việc, công bố quyết định thanh tra đột xuất về những vấn đề liên quan đến nguồn gốc tài sản của giám đốc Sở Tài nguyên và môi trường tỉnh này.

Theo ông Đạt, cuộc thanh tra này được thực hiện dựa trên đề xuất của tỉnh Yên Bái để đảm bảo tính khách quan vì ông Quý là em của bà Phạm Thị Thanh Trà - Bí thư Tỉnh ủy.

Nguồn: tuoitre.vn

NGHỆ AN: KIỂM TRA CÁN BỘ UỐNG RƯỢU, ĐI CÀ PHÊ Ở GIỜ HÀNH CHÍNH

Trước phản ánh vẫn còn tình trạng công chức, viên chức uống rượu bia, ngồi quán cà phê trong giờ hành chính, Sở Y tế tỉnh Nghệ An ra công văn chấn chỉnh. Theo công văn, đến nay các đơn vị trong toàn ngành đã quán triệt và tổ chức triển khai thực hiện nghiêm túc, hiệu quả

các chỉ thị của Trung ương, của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Nghệ An, quyết định của Bộ Y tế..., góp phần nâng cao năng lực quản lý, nâng cao chất lượng khám chữa bệnh phục vụ nhân dân.

Quyền Giám đốc Sở Y tế tỉnh Nghệ An cũng yêu cầu thủ trưởng các đơn vị tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát, kịp thời phát hiện và xử lý nghiêm những cá nhân vi phạm và liên đới trách nhiệm khi có cá nhân thuộc quyền quản lý vi phạm.

Sở Y tế sẽ tiến hành kiểm tra theo hình thức định kỳ hoặc đột xuất tại các đơn vị, nếu có sai phạm sẽ xử lý theo quy định.

Theo Chỉ thị số 17 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Nghệ An, cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức trong các cơ quan, đơn vị không được sử dụng thời gian hành chính làm việc riêng; không đi muộn, về sớm; không được uống rượu bia trước, trong giờ hành chính, giờ nghỉ trưa của ngày làm việc và ngày trực. Đồng thời hạn chế uống rượu bia trong những ngày nghỉ nhằm đảm bảo sức khỏe và uy tín trong cộng đồng dân cư.

Nguồn: plo.vn

BỔ NHIỆM “THẦN TỐC” Ở BỆNH VIỆN AN GIANG: THU HỒI 02 QUYẾT ĐỊNH

Bác sĩ Dương Hoài Phương, người được bổ nhiệm "thần tốc" làm Phó Giám đốc rồi Giám đốc Bệnh viện Mắt - Tai mũi họng - Răng hàm mặt An Giang, vừa bị rút cả hai quyết định bổ nhiệm này.

Trước đó, trong năm 2015, ông Phương liên tục được bổ nhiệm làm Phó Giám đốc rồi Giám đốc của Bệnh viện Mắt - Tai mũi họng - Răng hàm mặt An Giang, trong khi vẫn đang học chuyên khoa cấp 2 nhãn khoa, hệ tập trung hai năm ở Thành phố Hồ Chí Minh.

Đầu năm 2016, Thanh tra tỉnh An Giang vào cuộc kiểm tra trường hợp này sau khi cán bộ bệnh viện này bức xúc, cầu cứu và báo chí phản ánh. Đến ngày 8/6/2017, Thanh tra tỉnh An Giang kết luận quy trình bổ nhiệm đối với ông Dương Hoài Phương là "chưa đúng về công tác cán bộ".

Nguồn: tuoitre.vn

GIÁM ĐỐC SỞ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ YÊN BÁI DỪNG 200 TRIỆU ĐỒNG HỐI LỘ PHÓNG VIÊN?

Tại buổi họp báo thông báo tình hình, kết quả công tác công an 6 tháng đầu năm 2017 của Bộ Công an sáng 28/6, Trung tướng Đỗ Kim Tuyền đã cung cấp một số thông tin liên quan đến việc khởi tố, bắt giam ông Lê Duy Phong, Trưởng ban Ban đọc Báo điện tử Giáo dục Việt Nam để điều tra về hành vi lạm dụng chức vụ, quyền hạn chiếm đoạt tài sản.

Trung tướng Đỗ Kim Tuyền cho biết, theo báo cáo của Công an Yên Bái, ngày 16/6, phóng viên Duy Phong đã lên Yên Bái gặp Giám đốc Sở Kế hoạch và Đầu tư Vũ Xuân Sáng, nêu một số vi phạm của Sở này. Phóng viên Duy Phong cung cấp một số thông tin và đề nghị phối hợp giải quyết, yêu cầu ông Sáng chuyển 200 triệu đồng.

Sau đề nghị của Phong, ông Sáng không đủ tiền nên đã chuyển cho Phong 100 triệu đồng trước, sau đó chuyển tiếp 100 triệu còn lại cho Phong.

Về hành vi Giám đốc Sở Kế hoạch và Đầu tư Yên Bái Vũ Xuân Sáng đưa cho phóng viên Duy Phong 200 triệu đồng để không thông tin về sai phạm của Sở này, Trung tướng Tuyền cho biết, cơ quan điều tra đang làm rõ. Nếu kết quả điều tra thấy có đủ căn cứ, cơ quan điều tra sẽ xử lý.

Nguồn: baophapluat.vn

QUẢNG NAM: 104 GIÁO VIÊN CÓ THÂM NIÊN BỊ TRƯỢT KỲ THI VIÊN CHỨC - CẦN CÓ ĐIỂM CỘNG CHO THỜI GIAN PHỤC VỤ NGÀNH

Sau kỳ thi tuyển dụng công chức, viên chức tháng 2/2017 đã có 104 giáo viên thuộc diện hợp đồng tại các trường THPT bị trượt trong kỳ thi này và đứng trước nguy cơ mất việc. Các thầy cô này đều có thâm niên phục vụ trong ngành.

Tháng 2/2017, tỉnh Quảng Nam tổ chức kỳ thi tuyển viên chức cho hơn 1.000 ứng viên tại các đơn vị sự nghiệp công lập. Trong đó có 110 giáo viên diện hợp đồng trả lương theo tiết dạy, hầu hết có thâm niên từ trên 36 tháng đến 15 năm, đang giảng dạy tại các trường THPT cũng buộc phải thi tuyển cùng với những sinh viên, giáo viên mới ra trường - thay vì xét tuyển đặc cách như trước đây.

Trước đó, cuối tháng 9.2016, UBND tỉnh Quảng Nam có công văn (số 4720) chỉ đạo việc thực hiện công tác tuyển dụng viên chức, đề cập đến việc xét tuyển cạnh tranh cho 110 giáo

viên hợp đồng trả lương theo tiết. Họ đã được Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Quảng Nam bán hồ sơ và hướng dẫn làm thủ tục xét tuyển đặc cách. Nhưng sau đó tất cả đều buộc phải thi tuyển.

Điều đáng nói là 110 giáo viên này sau khi thi tuyển chỉ có 6 người đạt. 104 người còn lại, trong đó nhiều người đạt 100/100 điểm chuyên môn, vẫn bị đánh rớt. Nếu trường không ký hợp đồng trong năm tới, đồng nghĩa là họ mất việc. Những giáo viên này cho rằng Sở Giáo dục và Đào tạo đã không công bằng. Thậm chí cách tính điểm cũng gây bất lợi cho đối tượng giáo viên hợp đồng.

Cô Lê Thị Quyên - trường THPT Trần Hưng Đạo, thành phố Hội An - cho biết, đối với những giáo viên dạy hợp đồng, cứ mỗi năm tới hè là lo mất việc. Nếu năm sau, trường đủ tiết hoặc tuyển được giáo viên biên chế thì số phận giáo viên hợp đồng phải tự đi tìm một trường khác để bám nghề. Sau khi ra trường, cô Quyên đứng lớp liên tục được hơn 7 năm với mức lương 50.000 đồng/tiết dạy. Trung bình mỗi tháng cô dạy khoảng trên dưới 20 tiết, thu nhập trên dưới 1 triệu đồng.

Thiếu công bằng

Thầy Trần Đình Zét (sau hơn 6 năm gắn bó với trường THPT Huỳnh Thúc Kháng, huyện Tiên Phước) giờ đang đứng trước nguy cơ mất việc, vì trượt trong kỳ thi viên chức. Trong kỳ thi tuyển vừa qua, ở bộ môn hóa thầy Zét đạt 99/100 điểm. Nguyên nhân trượt là do Sở Giáo dục và Đào tạo căn cứ Nghị định 29/2012/NĐ-CP của Chính phủ để xét (Nghị định 29 căn cứ điểm học tập đại học. Điểm thấp sẽ trượt). Lẽ ra phải ưu tiên cho những giáo viên đã cống hiến cho nghề cả chục năm, thì nay họ cào bằng với sinh viên mới ra trường để xét, vậy là thiếu công bằng.

Trong khi đó, điểm có lợi cho giáo viên hợp đồng của Nghị định 29 này đã không được Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Quảng Nam áp dụng. Tại điểm a, khoản 1, Điều 14 Nghị định 29, quy định viên chức hiện đang công tác trong ngành hoặc lĩnh vực hoạt động nghề nghiệp cần tuyển; có thời gian liên tục từ đủ 36 tháng trở lên; đáp ứng được ngay yêu cầu của vị trí việc làm cần tuyển dụng thì được xét tuyển đặc cách.

Ngoài ra, từ tháng 3.2016, Sở Giáo dục và Đào tạo Quảng Nam cũng có Công văn số 379 về lập kế hoạch hợp đồng nêu rõ: “Đối tượng và điều kiện để xét hợp đồng là các giáo viên đã hoặc đang được các trường THPT công lập, Phổ thông Dân tộc Nội trú hợp đồng giảng dạy trả lương theo tiết có thời gian giảng dạy từ 36 tháng trở lên tính đến 31.12.2015 thì được xét tuyển đặc cách”. Tuy nhiên chính Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Quảng Nam đã phủ nhận mình.

Cô giáo Bùi Thị Bích Kiều (trường THPT Lý Tự Trọng, huyện Thăng Bình) cho biết: “Tôi đã dạy được 7 năm nhưng không được đóng bảo hiểm xã hội, vì vậy không được hưởng mọi chế độ thai sản, ốm đau bệnh tật và mọi chế độ ưu đãi về lễ tết. Nhiều người chạy 100km mới đến nơi dạy được và cũng có những người sinh con được một tháng thì phải nghỉ dạy và ngay cả bản thân tôi là cũng không dám sinh con vì sinh xong là mất việc”.

Ông Hà Thanh Quốc - Giám đốc Sở Giáo dục và Đào tạo Quảng Nam - giải thích: “Những trường hợp khiếu nại này không đúng. Sở, UBND và Bí thư tỉnh cũng đã tiếp, có kết luận trả lời. 110 giáo viên này không đủ điều kiện đặc cách tuyển nên phải thi. Trường hợp nào có hợp đồng liên tiếp 36 tháng, có đóng bảo hiểm thì đều được xét tuyển. Tuy nhiên vẫn nạn thừa giáo viên, áp lực công việc đã khiến các thầy cô bức xúc”.

Nguồn: laodong.com.vn

TỪ NGÀY 01/7, CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CÓ CHẾ ĐỘ CÔNG TÁC PHÍ MỚI

Thông tư 40/2017/TT-BTC do Thứ trưởng Bộ Tài chính Trần Xuân Hà ký ngày 28/4, chính thức có hiệu lực từ ngày 01/7/2017 quy định những điểm mới trong chế độ công tác phí đối với cán bộ công chức và chế độ chi hội nghị.

Theo đó, cán bộ, công chức, người lao động đi công tác sẽ được hưởng mức thanh toán lưu trú 450 nghìn đồng/ngày/người và phụ cấp 200 nghìn đồng/ngày/người tại nơi công tác là thành phố, đô thị loại 1...

Về chế độ công tác phí, Thông tư quy định cụ thể về thanh toán chi phí đi lại, phụ cấp lưu trú, thanh toán tiền thuê phòng nghỉ tại nơi đến công tác theo từng hình thức khác nhau... Theo đó, về thanh toán phòng nghỉ ở nơi đến công tác, nếu theo hình thức khoán, các đối tượng cán bộ, công chức, viên chức và người lao động được hưởng mức 450 nghìn đồng/ngày tại thành phố trực thuộc trung ương, đô thị loại 1 và 350 nghìn đồng nếu ở thành phố, thị xã thuộc tỉnh, đô thị loại 2, và 300 nghìn đồng ở các vùng còn lại. Đối với hình thức thanh toán theo hóa đơn thực tế, đối tượng cán bộ, công chức, viên chức và người lao động được hưởng mức 1 triệu đồng/ngày theo tiêu chuẩn 2 người/phòng.

Về phụ cấp lưu trú, là khoản tiền hỗ trợ thêm cho người đi công tác ngoài tiền lương do cơ quan, đơn vị cử người đi công tác chi trả, được tính từ ngày bắt đầu đi công tác đến khi kết thúc đợt công tác trở về được tính là 200 nghìn đồng/ngày/người, đi vùng biển đảo được hưởng 250 nghìn đồng/ngày/người.

Nguồn: nhandan.com.vn

QUY ĐỊNH MỚI TRONG GIAO DỊCH ĐIỆN TỬ LĨNH VỰC BẢO HIỂM XÃ HỘI, BẢO HIỂM Y TẾ

Từ ngày 01/7/2017, Quyết định số 838/QĐ-BHXH của Tổng Giám đốc Bảo hiểm xã hội Việt Nam ban hành Quy trình giao dịch điện tử trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp có hiệu lực thi hành.

Theo đó, Quyết định 838/QĐ-BHXH hướng dẫn về quy trình giao dịch điện tử trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bao gồm: đăng ký tham gia giao dịch điện tử; đăng ký tham gia bảo hiểm xã hội, cấp sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế; giải quyết, chi

trả các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; giám định và thanh toán chi phí khám bệnh, chữa bệnh bảo hiểm y tế theo quy định tại Nghị định số 166/2016/NĐ-CP.

Nguồn: tapchitaichinh.vn

THAY ĐỔI THÀNH VIÊN ỦY BAN QUỐC GIA APEC 2017

Phó Thủ tướng Chính phủ Phạm Bình Minh - Chủ tịch Ủy ban Quốc gia APEC 2017 đã ký quyết định thay đổi thành viên Ủy ban Quốc gia APEC.

Theo đó, ông Trần Quốc Khánh, Thứ trưởng Bộ Công Thương thay ông Đỗ Thắng Hải, Thứ trưởng Bộ Công Thương làm Phó Chủ tịch Ủy ban.

Ông Nguyễn Linh Ngọc, Thứ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường thay ông Võ Tuấn Nhân, Thứ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường làm Ủy viên Ủy ban.

Ông Nguyễn Văn Thanh, Phó Tổng Thanh tra Chính phủ thay ông Ngô Văn Khánh, Phó Tổng Thanh tra Chính phủ làm Ủy viên Ủy ban.

Ủy ban Quốc gia APEC 2017 có nhiệm vụ chỉ đạo, điều hòa, đôn đốc và phối hợp việc chuẩn bị và tổ chức các hoạt động của Diễn đàn APEC tại Việt Nam trong năm 2017 và trong quá trình chuẩn bị của các cơ quan, địa phương liên quan.

Nguồn: chinhphu.vn

MỘT SỐ CÁN BỘ NGHỈ HƯU TỪ 1/7

Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc đã ký quyết định nghỉ hưu theo chế độ đối với một số cán bộ thuộc Bộ Công Thương và Đài Truyền hình Việt Nam.

Cụ thể, Thủ tướng đã ký quyết định ông Bạch Văn Mừng, Cục trưởng Cục Quản lý cạnh tranh, Bộ Công Thương và ông Phạm Việt Tiến, Phó Tổng Giám đốc Đài Truyền hình Việt Nam nghỉ hưu theo chế độ từ ngày 1/7/2017.

Nguồn: baohinhphu.vn

HỌC VIỆN HÀNH CHÍNH QUỐC GIA CÓ TÂN GIÁM ĐỐC

Sáng 30/6 tại lễ công bố và trao quyết định của Thủ tướng Chính phủ điều động, bổ nhiệm ông Đặng Xuân Hoan giữ chức Giám đốc Học viện Hành chính quốc gia do Bộ Nội vụ tổ chức, Ủy viên Trung ương Đảng, Bí thư Ban cán sự Đảng, Bộ trưởng Bộ Nội vụ Lê Vĩnh Tân đã trao quyết định bổ

nhiệm đối với ông Đặng Xuân Hoan, Ủy viên Thư ký Hội đồng quốc gia Giáo dục và Phát triển nhân lực nhiệm kỳ 2016-2021, giữ chức vụ Giám đốc Học viện Hành chính Quốc gia.



Bộ trưởng Bộ Nội vụ Lê Vĩnh Tân chúc mừng tân Giám đốc Học viện Hành chính quốc gia Đặng Xuân Hoan

Nguồn: baochinhpvu.vn

TRIỂN KHAI QUYẾT ĐỊNH CỦA BỘ CHÍNH TRỊ, BAN BÍ THƯ VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ

Ban Tổ chức Trung ương, Ban Chỉ đạo Tây Nam bộ đã triển khai các quyết định của Bộ Chính trị và Ban Bí thư Trung ương về công tác cán bộ.

* Sáng ngày 28/6, tại tỉnh Tiền Giang, Ban Tổ chức Trung ương đã triển khai quyết định của Bộ Chính trị về việc điều động đồng chí Lê Hồng Quang, Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Phó Bí thư Thường trực Tỉnh ủy Tiền Giang về Tòa án Nhân dân Tối cao và giữ chức vụ Phó Chánh án Tòa án Nhân dân Tối cao.

* Ngày 29/6, Ủy viên Bộ Chính trị, Trưởng Ban Chỉ đạo Tây Nam bộ, Phó Thủ tướng Chính phủ Vương Đình Huệ đã trao quyết định của Ban Bí thư đối với ông Lê Hùng Dũng, Phó Trưởng Ban Chỉ đạo Tây Nam Bộ, nguyên Chủ tịch UBND Thành phố Cần Thơ, được nghỉ hưu theo chế độ.

Nguồn: baochinhpvu.vn

BỔ NHIỆM NHÂN SỰ BỘ CÔNG THƯƠNG VÀ TỈNH HẬU GIANG

Lãnh đạo Bộ Công Thương, Ngân hàng Nhà nước, Tập đoàn Dầu khí Việt Nam đã trao các quyết định điều động, bổ nhiệm nhân sự.

* **Bộ Công Thương:** Ngày 28/6, Thứ trưởng Bộ Công Thương Cao Quốc Hưng đã trao quyết định bổ nhiệm có thời hạn: ông Hoàng Hùng Thắng, nguyên Phó Hiệu trưởng giữ chức vụ Hiệu trưởng Trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh; ông Nguyễn Thế Vĩnh, nguyên Phó Trưởng khoa Điện, giữ chức vụ Phó Hiệu trưởng Trường Đại học Công nghiệp Quảng Ninh.

* **Hậu Giang:** Phó Tổng Giám đốc Tập đoàn Dầu khí Việt Nam (PVN) Nguyễn Hùng Dũng đã công bố và trao quyết định, giao nhiệm vụ phụ trách quản lý cho ông Vũ Huy Quang, Trưởng ban Ban Quản lý dự án Điện lực Dầu khí Sông Hậu 1 được bổ nhiệm làm Phó Trưởng ban Thường trực chuyên trách Ban Chỉ đạo triển khai các dự án điện của Tập đoàn; ông Nguyễn Thanh Bình, Phó Trưởng ban Quản lý dự án được giao nhiệm vụ phụ trách Ban Quản lý dự án Điện lực Dầu khí Sông Hậu 1.

Nguồn: baochinhphu.vn

NHÂN SỰ MỚI 2 CƠ QUAN TRUNG ƯƠNG

Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch: Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc đã ký Quyết định bổ nhiệm bà Trịnh Thị Thủy, Cục trưởng Cục Văn hóa cơ sở, Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch giữ chức vụ Thứ trưởng Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch.

Bộ Tư pháp: Bộ trưởng Bộ Tư pháp Lê Thành Long đã trao quyết định bổ nhiệm ông Vũ Văn Đoàn, Phó Vụ trưởng Vụ giải quyết khiếu nại, tố cáo, Tổng cục Thi hành án dân sự giữ chức vụ Phó Cục trưởng Cục Hỗ trợ Tư pháp; bổ nhiệm ông Hoàng Xuân Châu, Trưởng phòng Quản lý khoa học và trị sự tạp chí, Trường Đại học Luật Hà Nội giữ chức Hiệu trưởng Trường Trung cấp Luật Thái Nguyên.

Nguồn: baochinhphu.vn