

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

THỦ TƯỚNG ĐỀ NGHỊ ASEAN CẢI TIẾN CƠ CHẾ, TÍNH GIẢN BỘ MÁY

Sáng ngày 29/4, Đoàn đại biểu cấp cao Việt Nam do Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc dẫn đầu đã tham dự lễ khai mạc Hội nghị Cấp cao ASEAN lần thứ 30, hội nghị cấp cao đầu tiên trong năm Chủ tịch ASEAN của Philippines tại Trung tâm Hội nghị Quốc tế (PICC) ở Thủ đô Manila.



Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc dẫn đầu Đoàn đại biểu cấp cao Việt Nam tham dự Hội nghị Cấp cao ASEAN lần thứ 30 tổ chức tại Philippines

Phát biểu tại Hội nghị, Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc bày tỏ ủng hộ các ưu tiên hợp tác của Philippines, nước chủ tịch ASEAN trong năm nay; đồng thời nhấn mạnh một số ý.

Một là, hướng đến người dân, lấy người dân làm trung tâm phải là ưu tiên hàng đầu của Cộng đồng ASEAN. Cần củng cố và làm sâu sắc hơn các thành quả đạt được, khuyến khích và tạo điều kiện để người dân ASEAN tích cực tham gia, làm chủ tiến trình xây dựng Cộng đồng, nhất là người dân ở vùng sâu, vùng xa khó khăn, nhằm nâng cao hiệu quả hợp tác ASEAN.

Cho biết Việt Nam đang nỗ lực xây dựng chính phủ liên chính, kiến tạo phát triển và hành động phục vụ người dân, lấy sự hài lòng của người dân để đánh giá hiệu quả hoạt động, Thủ tướng đề nghị, cần chú trọng các dự án gắn kết người dân các nước thành viên, kết nối các cơ hội việc làm, giáo dục, giao lưu văn hóa, du lịch... để người dân hưởng lợi nhiều hơn nữa từ tiến trình liên kết, hội nhập ASEAN.



SỐ 16

Từ 28/04 - 04/05/2017

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

Các cơ quan chuyên ngành của ASEAN với sự hỗ trợ của Ban Thư ký cần có các biện pháp cụ thể khuyến khích sự tham gia rộng rãi của người dân vào các hoạt động, chương trình hợp tác của ASEAN, nhằm thúc đẩy liên kết Cộng đồng một cách toàn diện và thực chất.

Hai là, nâng cao hiệu quả hoạt động của ASEAN. Sau 50 năm, hợp tác ASEAN đã đi sâu vào từng ngành, lĩnh vực. Tuy nhiên, cần cải tiến mạnh mẽ các quy chế hiện hành, tinh giản bộ máy, nâng cao hiệu quả, tăng kết nối giữa các trụ cột, các cơ chế ASEAN.



Thứ ba, theo Thủ tướng, hợp tác nội khối và liên kết khu vực có ý nghĩa rất quan trọng cho phát triển của ASEAN trong bối cảnh toàn cầu hóa gặp khó khăn, xu hướng bảo hộ tăng lên. Trong thời gian qua, thương mại giữa ASEAN và các đối tác bên ngoài tăng mạnh, nhưng thương mại nội khối ASEAN tăng chậm, hiện chỉ chiếm khoảng 25%. Cần phải đẩy mạnh hợp tác nội khối, phát huy nguồn lực của thị trường 620 triệu dân có thu nhập ngày càng tăng, sức mua ngày càng lớn cho chính các doanh nghiệp, nhà đầu tư ASEAN.

Khẳng định với hơn 90% doanh nghiệp ASEAN là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, Thủ tướng cho rằng ASEAN cần sớm hoàn thiện kế hoạch hành động thực hiện Chiến lược phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa 2016-2025, dành nhiều nguồn lực hơn cho các hoạt động khởi nghiệp và sáng tạo, hỗ trợ tiếp cận tài chính, mở rộng thị trường trong nền kinh tế số toàn cầu. Trong đó, Việt Nam sẽ cùng Thái Lan nỗ lực làm tốt vai trò dẫn dắt trong thực hiện lĩnh vực ưu tiên “Nâng cao năng suất, thúc đẩy công nghệ và đổi mới sáng tạo”.

Nguồn: baohinhphu.vn

BÁC ĐỀ XUẤT BỔ NHIỆM PHÓ CHỦ TỊCH UBND THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

Thủ tướng Chính phủ đồng ý với Bộ Nội vụ về việc chưa thống nhất giới thiệu đề HĐND thành phố Đà Nẵng bầu ông Lê Trung Chinh (Thành ủy viên, Bí thư Quận ủy Ngũ Hành Sơn) giữ chức vụ Phó Chủ tịch UBND thành phố Đà Nẵng.

Trước đó, Thành ủy Đà Nẵng có tờ trình gửi Bộ Nội vụ giới thiệu bầu bổ sung ông Lê Trung Chinh giữ chức Phó Chủ tịch UBND thành phố. Tuy nhiên, trong tờ trình gửi Thủ tướng Chính phủ, Bộ Nội vụ cho biết ông Lê Trung Chinh nhận chức Bí thư Quận ủy Ngũ Hành Sơn từ ngày 1/3/2016, tính đến nay chưa đủ thời hạn luân chuyển theo quy định của Bộ Chính trị (thời gian công tác của cán bộ luân chuyển đến phải đảm bảo ít nhất 03 năm), do đó chưa thể thống nhất giới thiệu để HĐND bầu giữ chức vụ Phó Chủ tịch UBND thành phố Đà Nẵng nhiệm kỳ 2016 - 2021.

Ngoài ra, khi gửi hồ sơ của ông Lê Trung Chinh về Bộ Nội vụ, UBND thành phố Đà Nẵng không nói rõ về việc luân chuyển của ông Chinh và cũng không gửi về Bộ Nội vụ bản quyết định điều động ngày 1/3/2016 của Ban Thường vụ Thành ủy Đà Nẵng.

Nguồn: thanhnien.vn

CHÍNH PHỦ TRẢ LỜI PHẢN ÁNH CỦA NGƯỜI DÂN QUA MẠNG

Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quy chế tiếp nhận, xử lý và trả lời phản ánh, kiến nghị của người dân, doanh nghiệp trên Cổng thông tin điện tử Chính phủ.

Theo đó, người dân có thể phản ánh, kiến nghị hành vi chậm trễ, gây phiền hà hoặc không thực hiện, thực hiện không đúng quy định của cán bộ, công chức, viên chức trong giải quyết thủ tục hành chính (TTHC). Những cơ chế, chính sách, TTHC không phù hợp với thực tế, không đồng bộ, không thống nhất, không hợp pháp, trái với các điều ước quốc tế mà Việt Nam đã ký kết hoặc gia nhập. Những giải pháp, sáng kiến ban hành mới quy định về cơ chế, chính sách, TTHC liên quan đến hoạt động sản xuất, kinh doanh và đời sống của người dân.

Để gửi phản ánh, kiến nghị, người dân truy cập vào địa chỉ <http://nguoidan.chinhphu.vn>; doanh nghiệp truy cập vào địa chỉ <http://doanhnghiep.chinhphu.vn>.

Thời hạn xử lý, trả lời phản ánh, kiến nghị là 20 ngày kể từ ngày nhận được phản ánh, kiến nghị. Trường hợp hết thời hạn này mà chưa xử lý xong, định kỳ cứ sau bảy ngày các bộ, ngành, địa phương cập nhật tình hình xử lý vào hệ thống thông tin để thông tin cho người dân, doanh nghiệp.

Đối với các phản ánh, kiến nghị có kết quả xử lý, trong thời hạn hai ngày làm việc các bộ, ngành, địa phương cập nhật kết quả vào hệ thống thông tin để trả lời cho người dân, doanh nghiệp...

Nguồn: plo.vn

HÀ NỘI LẬP TỔ CÔNG TÁC GIÚP VIỆC CỦA BAN CHỈ ĐẠO CHƯƠNG TRÌNH CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

Chủ tịch UBND thành phố Hà Nội Nguyễn Đức Chung đã ký ban hành Quyết định số 2279-QĐ/BCĐ về thành lập Tổ công tác giúp việc của Ban Chỉ đạo Chương trình số 08-CTr/TU của Thành ủy Hà Nội khóa XVI về "Đẩy mạnh cải cách hành chính, tạo bước chuyển mạnh về kỷ luật, kỷ cương, ý thức trách nhiệm, chất lượng phục vụ nhân dân của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 - 2020".

Theo Quyết định, Tổ giúp việc có 22 thành viên do đồng chí Ngô Anh Tuấn, Phó Giám đốc Sở Nội vụ làm Tổ trưởng.

Tổ công tác giúp việc có nhiệm vụ giúp Ban chỉ đạo xây dựng nội dung, kế hoạch triển khai thực hiện Chương trình số 08/-CTr/TU đảm bảo chất lượng, hiệu quả, đúng tiến độ và mục tiêu Chương trình đề ra; chủ động tham mưu đề xuất với thành viên Ban chỉ đạo tổ chức, kiểm tra, đôn đốc thực hiện Chương trình số 08/-CTr/TU; các giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động của Ban chỉ đạo.

Tổ công tác giúp việc hoạt động theo chế độ kiêm nhiệm. Nhiệm vụ cụ thể của các Thành viên do Tổ trưởng phân công. Tổ công tác họp định kỳ mỗi quý một lần, trường hợp cần thiết Tổ công tác họp theo yêu cầu của Tổ trưởng Tổ công tác.

Nguồn: tcnn.vn

NAM ĐỊNH: BAN HÀNH QUY ĐỊNH TRÁCH NHIỆM NGƯỜI ĐỨNG ĐẦU TRONG THỰC HIỆN CÔNG TÁC CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

Ngày 25/4/2017, UBND tỉnh Nam Định ban hành Quyết định số 10/2017/QĐ-UBND về quy định trách nhiệm người đứng đầu cơ quan hành chính nhà nước về thực hiện công tác cải cách hành chính trên địa bàn tỉnh Nam Định, trong đó quy định trách nhiệm và đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của thủ trưởng các sở, ban, ngành; Chủ tịch UBND các huyện, thành phố; Chủ tịch UBND các xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh Nam Định trong việc chỉ đạo, điều hành và tổ chức thực hiện công tác cải cách hành chính tại cơ quan, đơn vị.

Theo đó, khi xem xét trách nhiệm của người đứng đầu để đánh giá, phân loại, bình xét thi đua khen thưởng hoặc xử lý kỷ luật về thực hiện công tác CCHC phải khách quan, đúng người, đúng việc, theo chức năng nhiệm vụ được giao. Trường hợp người đứng đầu đã làm hết trách nhiệm và áp dụng mọi biện pháp cần thiết để phòng ngừa, ngăn chặn các hành vi vi phạm về thực hiện công tác CCHC thì được giảm nhẹ hoặc miễn trách nhiệm. Mọi hành vi vi phạm về thực hiện công tác CCHC phải được phát hiện, đình chỉ và xử lý kịp thời. Việc xử lý kỷ luật người đứng đầu có hành vi vi phạm được tiến hành công khai, minh bạch và theo quy định của pháp luật, mỗi hành vi vi phạm chỉ bị xử lý một lần. Chủ tịch UBND tỉnh đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người đứng đầu các sở, ban, ngành và Chủ tịch UBND các huyện, thành phố. Chủ tịch UBND các huyện, thành phố đánh giá mức độ hoàn thành của người đứng đầu UBND các xã, phường, thị trấn trực thuộc.

Kết quả thực hiện công tác CCHC hàng năm của các sở, ban, ngành, UBND các huyện, thành phố và UBND xã, phường, thị trấn là một trong các cơ sở để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ, năng lực lãnh đạo, điều hành và trách nhiệm của người đứng đầu, là một trong những tiêu chí để xem xét, đánh giá, bình xét danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng cho tập thể và đánh giá phân loại cán bộ, công chức, viên chức hàng năm, cụ thể:

Người đứng đầu cơ quan, đơn vị được đánh giá là hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ về thực hiện công tác CCHC khi: Chỉ số CCHC của cơ quan, đơn vị đạt trên 90% theo thông báo công bố Chỉ số CCHC của các sở, ban, ngành và UBND các huyện, thành phố hàng năm.

Người đứng đầu cơ quan, đơn vị được đánh giá là hoàn thành tốt nhiệm vụ về thực hiện công tác CCHC khi Chỉ số CCHC của cơ quan, đơn vị đạt từ 80% đến dưới 90% theo thông báo công bố Chỉ số CCHC của các sở, ban, ngành và UBND các huyện, thành phố hàng năm.

Người đứng đầu cơ quan, đơn vị được đánh giá là hoàn thành nhiệm vụ về thực hiện công tác CCHC khi Chỉ số CCHC của cơ quan, đơn vị đạt từ 70% đến dưới 80% theo thông báo công bố Chỉ số CCHC của các sở, ban, ngành và UBND các huyện, thành phố hàng năm.

Người đứng đầu cơ quan, đơn vị bị đánh giá là không hoàn thành nhiệm vụ về thực hiện công tác CCHC khi Chỉ số CCHC của cơ quan, đơn vị dưới 70% số điểm theo quyết định công bố Chỉ số CCHC của các sở, ban, ngành và UBND các huyện, thành phố hàng năm.

Người đứng đầu UBND cấp xã bị đánh giá là không hoàn thành nhiệm vụ khi không triển khai, thực hiện đầy đủ, kịp thời các nội dung quy định trách nhiệm người đứng đầu về công tác CCHC quy định; không có biện pháp để chấm dứt hành vi vi phạm của cán bộ, công chức, thuộc quyền quản lý về các hành vi: Không nhận hồ sơ đã đầy đủ, hợp lệ; không hướng dẫn đầy đủ, cụ thể khi tiếp nhận hồ sơ, gây sách nhiễu, phiền hà đối với người nộp hồ sơ; nhiều lần các tổ chức, cá nhân phản ánh, kiến nghị về chất lượng, thái độ làm việc kém, nhận hồ sơ mà không ghi vào sổ theo dõi; tự đặt ra các giấy tờ ngoài quy định; tự ý yêu cầu bổ sung hồ sơ, giấy tờ ngoài quy định mà không nêu rõ lý do bằng văn bản; giải quyết TTHC không đúng trình tự quy định; trì hoãn việc giao trả các loại giấy tờ khi đã được cơ quan có thẩm quyền ký giải quyết. Giải quyết

TTHC chậm trễ so với thời hạn quy định mà không có lý do chính đáng; từ chối hoặc không thực hiện TTHC khi đã đủ điều kiện để thực hiện; thực hiện TTHC không đúng thẩm quyền và giải quyết TTHC không đủ điều kiện theo quy định. Làm mất, làm hư hại, làm sai lệch nội dung hồ sơ; không xem xét, giải quyết đơn thư, khiếu nại kịp thời theo quy định để tình trạng đơn, thư khiếu nại, tố cáo của người dân liên quan đến giải quyết TTHC vượt cấp, kéo dài./.

Ngọc Anh – Vụ CCHC, Bộ Nội vụ (tổng hợp từ nguồn của UBND tỉnh Nam Định)

ĐỒNG THÁP: CÔNG BỐ CHỈ SỐ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH VÀ CHỈ SỐ HÀI LÒNG CỦA NGƯỜI DÂN ĐỐI VỚI SỰ PHỤC VỤ CỦA CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC NĂM 2016

Sáng ngày 04/5/2017, UBND tỉnh Đồng Tháp đã tổ chức Hội nghị trực tuyến công bố Chỉ số CCHC đối với các sở, ngành tỉnh, UBND cấp huyện và Chỉ số hài lòng của người dân đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước năm 2016.



Ông Nguyễn Thanh Hải, Phó Giám đốc Sở Nội vụ báo cáo phân tích kết quả chỉ số CCHC các sở, ngành và UBND cấp huyện năm 2016

Đây là năm thứ tư Đồng Tháp công bố kết quả Chỉ số cải cách hành chính của các sở, ngành và UBND cấp huyện. Bộ Chỉ số đánh giá cải cách hành chính ban hành đầu năm 2016 có nhiều thay đổi về trọng số của các lĩnh vực và nội dung tiêu chí, tiêu chí thành phần của từng lĩnh vực so với bộ chỉ số đánh giá ban hành năm 2013. Do đó, kết quả Chỉ số cải cách hành chính năm 2016 của các sở, ngành và UBND cấp huyện có nhiều thay đổi về chỉ số và giá trị trung bình so với các năm trước. Theo đó, có 12/19 sở, ngành và 12/12 huyện, thị xã, thành phố đạt mức tốt (từ 80% trở lên), giá trị trung bình Chỉ số cải cách hành chính của các sở, ngành tỉnh năm 2016 là 80,44%; giá trị trung bình Chỉ số cải cách hành chính của các huyện, thị xã, thành phố là 84,62%; có 07/19 sở, ngành đạt mức khá (dưới 80%). Giữa các sở, ngành và giữa các huyện, thị xã, thành phố xếp kế tiếp nhau không có sự chênh lệch nhiều về Chỉ số.

Về Chỉ số hài lòng của người dân đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước được Tỉnh tiến hành khảo sát trên lĩnh vực đất đai và văn hóa, gồm: thủ tục cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, tài sản gắn liền với đất; thủ tục tách thửa, hợp thửa đất; thủ tục chuyển mục đích sử dụng đất; thủ tục cấp Giấy phép kinh doanh karaoke thuộc thẩm quyền giải quyết của cấp huyện; tiếp nhận thông báo sản phẩm quảng cáo trên bảng quảng cáo, băng rôn thuộc thẩm quyền giải quyết cấp tỉnh. Người dân, doanh nghiệp được khảo sát đánh giá khá cao về chất lượng phục vụ và khá hài lòng về toàn bộ quá trình giải quyết các thủ tục hành chính.

Thủ tục cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất đạt 72,8%; thủ tục chuyển mục đích sử dụng đất đạt 71,1%; thủ tục tách thửa, hợp thửa đạt 73,4%; thủ tục cấp giấy phép kinh doanh Karaoke đạt 80,1%; thủ tục tiếp nhận thông báo sản phẩm quảng cáo trên bảng quảng cáo, băng rôn đạt 58,8%.

Khi khảo sát về các nội dung cần ưu tiên cải tiến trong giải quyết thủ tục hành chính, đa số người dân, doanh nghiệp cho rằng nên mở rộng các hình thức thông tin để dễ dàng tiếp cận về cơ quan giải quyết thủ tục; tiếp tục đơn giản hóa thành phần thủ tục hành chính; rút ngắn thời gian giải quyết thủ tục; đồng thời, những người dân tham gia đánh giá đối với việc thực hiện giải quyết các thủ tục hành chính cấp huyện cho rằng nên giảm phí/lệ phí và tiếp nhận, giải quyết tốt các phản ánh, kiến nghị của người dân trong quá trình thực hiện thủ tục hành chính. Qua kết quả Chỉ số hài lòng của người dân đối với sự phục vụ của các cơ quan hành chính nhà nước, các cơ quan, địa phương cần rà soát, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; đưa ra các giải pháp nâng cao chất lượng phục vụ hành chính của đơn vị mình; đồng thời, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong cung ứng dịch vụ công.

Qua kết quả Chỉ số cải cách hành chính, Chỉ số hài lòng, Chủ tịch UBND Tỉnh yêu cầu các ngành, các cấp nâng cao chất lượng phục vụ của bộ máy chính quyền, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cơ quan hành chính nhà nước, cán bộ, công chức, viên chức trong thực thi nhiệm vụ, công vụ. Trong đó, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính theo hướng đơn giản hóa thủ tục, rút ngắn thời gian giải quyết, tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức, cá nhân khi thực hiện các thủ tục hành chính.

Tại Hội nghị, Chủ tịch Ủy ban nhân dân Tỉnh thông qua Quyết định khen thưởng các đơn vị và cá nhân có thành tích xuất sắc trong công tác cải cách hành chính năm 2016 và trao cờ thi đua của UBND tỉnh cho hai đơn vị dẫn đầu Chỉ số CCHC, đối với khối các sở, ngành tỉnh là Sở Nội vụ và cấp huyện là UBND thành phố Sa Đéc./.

Phòng CCHC, Sở Nội vụ Đồng Tháp

ĐỒNG NAI: CẢI CÁCH TRONG LĨNH VỰC BẢO HIỂM

Nhằm tạo thuận lợi cho người tham gia bảo hiểm nắm bắt thông tin, quản lý quá trình đóng bảo hiểm xã hội của bản thân, ngăn chặn tình trạng chậm đóng, nợ đọng bảo hiểm, BHXH Đồng Nai là một trong những tỉnh đi đầu trong việc đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính.

Theo đó, sổ BHXH đã được tinh giao cho người lao động tự quản lý. Tình cho phép doanh nghiệp nộp hồ sơ BHXH qua dịch vụ bưu chính. Những cải cách trên giúp doanh nghiệp tiết kiệm được chi phí đi lại, người lao động tự tra cứu, nắm rõ thông tin về quá trình tham bảo hiểm của bản thân, chủ động giải quyết chế độ khi nghỉ việc.

Trước đây, sổ bảo hiểm của người lao động do chủ sử dụng lao động quản lý. Điều này gây ra nhiều bất cập, có những đơn vị hàng tháng vẫn thu tiền BHXH của người lao động nhưng lại chiếm giữ, không thanh toán cho cơ quan bảo hiểm song người lao động không biết.

Tình trạng doanh nghiệp chây ì thanh toán bảo hiểm vì thế diễn ra phổ biến, nhiều trường hợp sau khi nghỉ việc, đến cơ quan chức năng để giải quyết chế độ mới biết doanh nghiệp đang nợ tiền bảo hiểm, lao động không thể chốt sổ. Nhằm khắc phục những bất cập này, năm 2016, BHXH Đồng Nai thực hiện bàn giao sổ BHXH cho người lao động tự quản lý, đến nay, hơn 200.000 sổ bảo hiểm đã được giao cho người lao động.

Theo ông Nguyễn Văn Lợi - Giám đốc Nhân sự Công ty TNHH Apparel (trụ sở tại TP. Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai), việc giao sổ BHXH cho người lao động quản lý là chủ trương đúng. Tại Công ty, từ giữa năm 2016, toàn bộ sổ BHXH (hơn 900 sổ) đã được doanh nghiệp trực tiếp đưa cho người lao động. Công ty đã phổ biến cho công nhân thấy được tầm quan trọng của sổ BHXH, giúp mọi người tự nâng cao ý thức giữ gìn, không để mất, hư hỏng sổ”.

Chị Nguyễn Thị Thanh đã có 6 năm làm việc tại Công ty TNHH Apparel. Dù công ty giải quyết kịp thời mọi chế độ nhưng khi được giao sổ bảo hiểm, chị vẫn cảm thấy yên tâm hơn vì tự mình nắm giữ thành quả lao động của bản thân. Theo định kỳ, 6 tháng một lần, doanh nghiệp sẽ niêm yết thông tin, lúc đó, chị tự kiểm tra, nếu có nhầm lẫn, sai sót sẽ kiến nghị để doanh nghiệp, cơ quan chức năng kịp thời sửa đổi.

Ông Phan Văn Mến, Giám đốc BHXH Đồng Nai cho biết, địa bàn tỉnh có gần 720.000 sổ BHXH thuộc 7.400 đơn vị. Để giao sổ bảo hiểm cho người lao động, ngành chức năng phải rà soát, chỉnh sửa các nội dung ghi trên sổ và đưa vào phần mềm trong hệ thống, nhằm giúp quá trình quản lý thông tin về sau.

Do số lượng sổ BHXH ở Đồng Nai rất lớn, ngành bảo hiểm phải huy động đông đảo cán bộ, nhân viên để đẩy nhanh việc chỉnh sửa các nội dung trong sổ bảo hiểm, sớm bàn giao cho người lao động. Đến nay, cơ quan bảo hiểm đã rà soát xong 47% số sổ, giao cho người lao động hơn 200.000 sổ. Ngành bảo hiểm Đồng Nai phấn đấu đến cuối tháng 9/2017 sẽ bàn giao toàn bộ sổ bảo hiểm cho người lao động.

Ông Mến cho rằng, khi người lao động tự quản lý sổ của mình, họ sẽ nắm được thông tin về quá trình tham gia bảo hiểm của bản thân, chủ động giải quyết chế độ khi nghỉ việc. Công nhân tự quản lý sổ BHXH, lúc nghỉ việc nếu chuyển sang nơi khác làm việc, họ sẽ có ngay sổ để tiếp tục tham gia, cộng nối quá trình đóng bảo hiểm. Điều này còn giúp minh bạch thông tin thời gian đóng BHXH, hạn chế tình trạng doanh nghiệp trốn đóng, nợ đọng bảo hiểm.

Năm 2015, BHXH Đồng Nai thực hiện nộp hồ sơ BHXH qua dịch vụ bưu chính. Đến nay, toàn bộ đơn vị sử dụng lao động trong tỉnh đã thực hiện giao dịch điện tử trong lĩnh vực thu BHXH, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; cấp sổ BHXH và thẻ bảo hiểm y tế. Khoảng 99% đơn vị sử dụng lao động sử dụng chữ ký số trong giao dịch hồ sơ điện tử.

Cuối năm 2016, BHXH Đồng Nai bắt đầu cung cấp thông tin về chế độ BHXH, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp của người lao động trên mạng Internet. Người lao động chỉ cần sử dụng chứng minh nhân dân hoặc sổ thẻ bảo hiểm là có thể tra cứu được những thông tin về quá trình tham gia bảo hiểm của bản thân.

Ông Mến nhấn mạnh, quá trình đẩy mạnh cải cách hành chính, minh bạch việc đóng – hưởng BHXH không chỉ tạo thuận lợi cho doanh nghiệp, người lao động mà còn giúp giảm nợ đọng bảo hiểm xã hội.

Nguồn: daidoanket.vn

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐÀO TẠO VÀ BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC HIỆN NAY

Hiện nay, công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công chức được đánh giá là nặng về lý thuyết, thiếu tính ứng dụng, chưa chú trọng những đặc thù riêng biệt của từng vị trí việc làm. Để nâng cao hiệu quả trong công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công chức, đòi hỏi các nhà quản lý, các nhà hoạch định chính sách phải thiết kế được chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với khung năng lực của từng vị trí việc làm. Muốn vậy, trước hết phải xác định rõ các yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công chức.

1. Đặt vấn đề

Huấn luyện cán bộ là khái niệm mang tính lịch sử được Chủ tịch Hồ Chí Minh rất quan tâm. Người nói “Cán bộ là gốc của mọi công việc. Vì vậy, huấn luyện cán bộ là việc gốc của Đảng” (1); “Học để làm việc, làm người, làm cán bộ, học để phụng sự đoàn thể, giai cấp và nhân dân, tổ quốc và nhân loại” (2). Trong công cuộc đổi mới và hội nhập quốc tế ngày càng sâu, rộng hiện nay, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức là một hoạt động giữ vai trò chiến lược trong phát triển nguồn nhân lực của quốc gia, tổ chức. Trong khu vực hành chính công, để đáp ứng nhiệm vụ cải cách hành chính và cải cách chế độ công chức, công vụ yêu cầu đặt ra cho công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công chức là phải đem lại kết quả, hiệu quả thiết thực đối với tổ chức cũng như cá nhân công chức được đào tạo, bồi dưỡng.

Đào tạo là các hoạt động học tập cung cấp những kiến thức, kỹ năng nhằm giúp công chức có thể thực hiện hiệu quả hơn chức năng, nhiệm vụ vị trí việc làm của mình. Đó là quá trình truyền thụ khối kiến thức mới một cách có hệ thống để người công chức thông qua đó trở thành người có văn bằng mới hoặc cao hơn trình độ trước đó, “đào tạo là các hoạt động học tập để nâng cao trình độ, kỹ năng của người lao động để thực hiện có hiệu quả hơn chức năng và nhiệm vụ của mình”(3). Có thể thấy đào tạo là hoạt động làm cho công chức trở thành người có năng lực theo những tiêu chuẩn nhất định gắn với vị trí việc làm, khung năng lực của tổ chức. Quá trình đào tạo được tiến hành trong khoảng thời gian dài và được hiểu là quá trình chuẩn bị cho nguồn nhân lực phát triển trong tương lai. Đặc trưng của đào tạo là phải gắn liền với những thay đổi của môi trường, đáp ứng đòi hỏi của công việc và môi trường trong hiện tại và tương lai.

Bồi dưỡng là hoạt động trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc trong quá trình thực thi nhiệm vụ. Có nhiều hình thức bồi dưỡng như: Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch là trang bị kiến thức, kỹ năng hoạt động công vụ cho ngạch công chức; bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý là trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp làm việc cho từng vị trí

lãnh đạo, quản lý; bồi dưỡng theo vị trí việc làm là trang bị, cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp cần thiết để làm tốt công việc được giao. Quá trình bồi dưỡng được thực hiện trong thời gian ngắn, mục tiêu là đáp ứng ngay nhu cầu cần cập nhật, nâng cao kiến thức chuyên môn, kỹ năng quản lý cho người học. Khối lượng kiến thức, kỹ năng được quy định tại các chương trình bồi dưỡng phù hợp với từng đối tượng công chức. Kết quả của các khóa bồi dưỡng là người học thu nhận được những kiến thức, kỹ năng cần thiết cho vị trí việc làm đang đảm nhận, được nhận chứng chỉ ghi nhận kết quả bồi dưỡng.

Như vậy, đào tạo và bồi dưỡng được sử dụng là cầu nối để thực hiện quá trình truyền thụ kiến thức, kỹ năng một cách có kế hoạch. Thông qua đào tạo và bồi dưỡng công chức tiếp nhận được kiến thức, kỹ năng để thực thi công vụ một cách có hiệu quả hơn.

2. Vai trò của đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công chức

Trong điều kiện hiện nay, hoạt động đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công chức đóng vai trò quan trọng để nâng cao năng lực thực thi công vụ và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức. Muốn vậy, cần xác định rõ vai trò trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức, cụ thể:

Thứ nhất, nâng cao hiệu quả thực thi công vụ. Trong quá trình làm việc, cùng với sự thay đổi ngày càng mạnh mẽ về yêu cầu chất lượng công việc; sự phát triển của khoa học, công nghệ,... đòi hỏi mỗi công chức phải hoàn thiện bản thân, nâng cao lý luận chính trị, cập nhật tri thức mới và kỹ năng để thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

Thứ hai, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. “Mục đích của đào tạo, phát triển nguồn nhân lực là nhằm sử dụng tối đa nguồn nhân lực hiện có và nâng cao tính hiệu quả của tổ chức thông qua việc giúp người lao động hiểu rõ, nắm vững hơn về công việc, thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình một cách tự giác với thái độ tốt hơn”(4). Trong nền hành chính công vụ, nguồn nhân lực chính là công cụ để thực hiện các mục tiêu chức năng hành chính, do vậy năng lực, chất lượng của đội ngũ công chức là một trong những điều kiện quan trọng, cần thiết để xây dựng nền hành chính hiệu lực, hiệu quả và phục vụ nhân dân ngày càng tốt hơn.

Thứ ba, quy hoạch, phát triển đội ngũ công chức, nhằm đáp ứng những thay đổi bên ngoài nền công vụ và sự đòi hỏi phát triển của tổ chức và cá nhân công chức bên trong nền công vụ. Thông qua đào tạo, bồi dưỡng giúp cho tổ chức quy hoạch được nguồn cán bộ quản lý, đảm bảo nguồn nhân lực có số lượng, chất lượng và cơ cấu hợp lý.

Thứ tư, đánh giá nhân lực. Công chức được đào tạo, bồi dưỡng biết tiếp thu và vận dụng những kiến thức, kỹ năng được học vào công việc, làm cho chất lượng công việc được nâng lên, mang lại hiệu quả chung cho tổ chức và cá nhân. Thông qua đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức, người lãnh đạo và cơ quan chủ quản có thể đánh giá được sự tiến bộ, thái độ và hành vi của công chức.

Báo cáo của Bộ Nội vụ tại Hội nghị sơ kết 3 năm thực hiện Quyết định số 1374/QĐ-TTg ngày 12/8/2011 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán

bộ, công chức giai đoạn 2011 - 2015 cho thấy 100% các bộ, ngành và địa phương đã xây dựng và ban hành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức của ngành, địa phương giai đoạn 2011 - 2015. Kết quả trong 3 năm thực hiện đã có 98% cán bộ, công chức từ trung ương đến cấp huyện được đào tạo đáp ứng tiêu chuẩn quy định; khoảng 71% cán bộ, công chức lãnh đạo cấp phòng của các bộ, ngành và 80% của các địa phương được đào tạo, bồi dưỡng theo chương trình quy định; 67% cán bộ, công chức các bộ, ngành và 56% cán bộ, công chức của địa phương thực hiện chế độ bồi dưỡng bắt buộc tối thiểu hàng năm. Đào tạo trình độ chuyên môn cho cán bộ cấp xã đáp ứng theo tiêu chuẩn quy định đạt gần 75%; đào tạo trình độ trung cấp chuyên môn trở lên cho 95% công chức cấp xã vùng đô thị, vùng đồng bằng và 87% công chức cấp xã vùng miền núi; 60% cán bộ cấp xã được bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, điều hành theo vị trí công việc; 70% công chức cấp xã thực hiện chế độ bồi dưỡng bắt buộc tối thiểu hàng năm; 50% những người hoạt động không chuyên trách cấp xã được bồi dưỡng kiến thức phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ (5).

Để thực hiện thành công, hiệu quả công tác đào tạo và bồi dưỡng công chức cần xác định rõ các yếu tố ảnh hưởng đến công tác này, từ đó lựa chọn phương thức đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu, mục tiêu và hiệu quả mong muốn của cơ quan, tổ chức cũng như cá nhân người công chức được đào tạo, bồi dưỡng.

3. Các yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công chức

3.1. Chính sách đào tạo và bồi dưỡng

Đây là yếu tố quan trọng, tạo nền móng và định hướng cho công tác xây dựng kế hoạch, triển khai đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức.

Thứ nhất, chính sách là phương tiện để thể chế hóa đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Thứ hai, dựa vào văn bản quy phạm pháp luật quy định chính sách đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công chức để xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của từng ngành, từng cấp, từng cơ quan về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức.

Thứ ba, dựa vào các văn bản quy định chính sách để xây dựng chiến lược, kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng phù hợp với đặc thù của ngành, địa phương, đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực của ngành đủ về số lượng, nâng cao chất lượng và hợp lý về cơ cấu.

Thứ tư, dựa vào văn bản quy định để kiểm tra, kiểm soát công tác đào tạo và bồi dưỡng, chất lượng và nội dung chương trình cũng như kết quả đạt được của công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công chức.

3.2. Nguồn và chất lượng đầu vào của đội ngũ công chức

Nguồn tuyển dụng đầu vào là yếu tố có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng của đội ngũ công chức. Tuyển dụng được người học đúng ngành, chuyên ngành sẽ làm cho việc bố trí, sử dụng công chức sẽ dễ dàng và hiệu quả hơn; việc đánh giá năng lực của công chức cũng sát

với thực tế hơn. Nếu đội ngũ công chức được tuyển dụng hoặc được luân chuyển không sát với yêu cầu công việc sẽ là một bất lợi cho tổ chức vì phải tiến hành đào tạo, đào tạo lại mới có thể sử dụng được.

Nguồn và chất lượng đầu vào của đội ngũ công chức sẽ ảnh hưởng đến chiến lược, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ công chức. Nó ảnh hưởng lớn đến nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng; thời gian đào tạo, bồi dưỡng; số lượng cần phải đào tạo, bồi dưỡng và kinh phí cho đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức.

3.3. Khung năng lực của vị trí việc làm

Khung năng lực là một công cụ mô tả trong đó xác định các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, khả năng, thái độ, hành vi và các đặc điểm cá nhân khác để thực hiện các nhiệm vụ trong một vị trí, một công việc hay một ngành nghề. Điều 7 của Thông tư số 05/2013/TT-BNV ngày 25/6/2013 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức ghi rõ: "Khung năng lực của từng vị trí việc làm được xây dựng gồm các năng lực và kỹ năng phải có để hoàn thành các công việc, các hoạt động nêu tại Bản mô tả công việc ứng với từng vị trí việc làm".

Theo Pastor và Bresard, "khung năng lực phản ánh toàn bộ năng lực mà một cá nhân cần có để đảm nhiệm một vị trí việc làm hay một công cụ nào đó". Như vậy, khung năng lực là công cụ hiệu quả trong quản lý và phát triển nguồn nhân lực. Đặc biệt, nó được sử dụng nhiều trong việc tuyển dụng, bố trí, đánh giá chất lượng nguồn nhân lực để cố định hướng đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công chức cho phù hợp với vị trí việc làm trong cơ quan và xác định nhu cầu đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công chức chính xác, đảm bảo đào tạo, bồi dưỡng đúng đối tượng, đúng nội dung chương trình, đáp ứng yêu cầu công việc, yêu cầu của công cuộc cải cách hành chính và cải cách công vụ.

3.4. Hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng

Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng công chức là nơi tổ chức thực hiện các khóa đào tạo, bồi dưỡng trang bị, cập nhật, bổ sung kiến thức, kỹ năng hoạt động công vụ cho công chức. Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cần bảo đảm các tiêu chuẩn tối thiểu của một trường/viện/ trung tâm đào tạo công chức hiện đại, như: Khuôn viên rộng rãi, có hội trường, các phòng học, ký túc xá, khu vui chơi giải trí thể thao; trang thiết bị giảng dạy hiện đại; cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin, phần mềm quản lý, phần mềm đào tạo hiện đại và chất lượng; đội ngũ giảng viên đảm bảo về số lượng và đủ năng lực giảng dạy; đội ngũ quản lý đào tạo chuyên nghiệp.

3.5. Trình độ, kỹ năng của đội ngũ giảng viên

Đây là yếu tố mang tính quyết định đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, vì vậy yêu cầu đội ngũ giảng viên phải có trình độ chuyên môn, kỹ năng sư phạm đạt chuẩn và kinh qua thực tiễn công tác. Bởi vì trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức giảng viên là người hướng dẫn học viên học tập, rèn luyện kỹ năng làm việc. Một nguyên tắc của việc bồi dưỡng là cung

cấp kiến thức ở mức cần thiết, rèn luyện kỹ năng đến mức có thể. Cho nên, giảng viên phải là người có kiến thức, có kỹ năng và kinh nghiệm thực tế đối với lĩnh vực chuyên môn đảm nhận, chỉ có như vậy công tác đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ công chức mới thu được kết quả như mong muốn.

3.6. Ngân sách đào tạo và bồi dưỡng

Số liệu thực tế về trình độ, năng lực của đội ngũ công chức cho thấy: “Theo đánh giá chung, đội ngũ này còn không ít hạn chế so với đòi hỏi của thời kỳ mới: Chỉ khoảng 30% trong số họ đáp ứng được yêu cầu, khoảng 40% "tạm tạm" và khoảng 30% còn lại là chưa đáp ứng được yêu cầu”(6).

Sử dụng và quản lý ngân sách dành cho đào tạo, bồi dưỡng tốt sẽ có tác dụng thúc đẩy mạnh mẽ công tác đào tạo, bồi dưỡng. Nguồn kinh phí được sử dụng đúng mục đích, đúng đối tượng cần đào tạo, bồi dưỡng sẽ đem lại kết quả cho tổ chức cũng như cá nhân công chức. Ngược lại, nếu nguồn ngân sách được sử dụng sai mục đích, lãng phí không những vi phạm quy định của Nhà nước về quản lý đào tạo, bồi dưỡng công chức mà còn ảnh hưởng tới quyền lợi chính đáng của công chức về nhu cầu được đào tạo, bồi dưỡng.

3.7. Hội nhập và toàn cầu hóa

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế sâu, rộng và kinh tế - xã hội không ngừng phát triển, vấn đề dự báo nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực đặt ra những yêu cầu cấp bách đối với toàn xã hội nói chung và đối với khu vực hành chính công nói riêng. Vì vậy, yêu cầu đội ngũ cán bộ, công chức phải có kiến thức về hội nhập quốc tế, trang bị đầy đủ kiến thức tin học, ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu của tổ chức và yêu cầu của từng vị trí việc làm công chức đảm nhận. Tiếp cận chiến lược, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phát triển công chức của các nước tiên tiến, tiếp thu tinh hoa tri thức nhân loại, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hành chính công là rất cần thiết. Qua đó đội ngũ cán bộ, công chức trưởng thành, nhanh chóng hội nhập với khu vực và thế giới, nâng cao chất lượng công tác hoạch định, xây dựng chính sách phù hợp với đường lối, chủ trương của Đảng, Nhà nước và yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Ghi chú:

(1),(2) Hồ Chí Minh, toàn tập, tập 5, Nxb CTQG, H.2000, tr.269, tr.684.

(3) Trần Thị Thu, Vũ Hoàng Ngân, Giáo trình Quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức công, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân, H.2011.

(4) Nguyễn Ngọc Quân, Nguyễn Văn Điềm, Giáo trình Quản trị nhân lực, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân, H.2010.

(5) Bộ Nội vụ, Báo cáo số 2880/BC-BNV ngày 31/7/2014 của Bộ Nội vụ kết quả 3 năm thực hiện Quyết định số 1374/QĐ-TTg ngày 12/8/2011 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2011 - 2015.

(6) Ngô Thành Can, Nâng cao hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, Tạp chí Tổ chức nhà nước - Bộ Nội vụ, số tháng 5/2008.

Tài liệu tham khảo:

1. Bộ Nội vụ, Báo cáo số 2880/BC-BNV ngày 31/7/2014, kết quả 3 năm thực hiện Quyết định số 1374/QĐ-TTg ngày 12/8/2011 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2011 - 2015.
2. Chính phủ, Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/3/2010 về đào tạo, bồi dưỡng công chức.
3. Phung Xuan Nha, Le Quan & Ho Nhu Hai, Innovation And Human resource Development, Nxb ĐHQGHN, 2013.
4. Trần Thị Thu và Vũ Hoàng Ngân, Giáo trình Quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức công, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân, H.2011.
5. Phạm Hồng Thái, Công vụ, công chức nhà nước, Nxb Tư pháp, H.2011.
6. UNDP tại Việt Nam, Báo cáo nghiên cứu cải cách thể chế quản lý hành chính công ở Việt Nam hiện nay, H.2009.

ThS. Vi Tiến Cường - Trường Đại học Nội vụ Hà Nội
PGS.TS. Đỗ Văn Viện - Học viện Nông nghiệp Việt Nam
Nguồn: tcnn.vn

“SÁP NHẬP SỞ NGÀNH THẬM CHÍ PHẢI LÀM MẠNH HƠN”

Nguyên Thứ trưởng Bộ Nội vụ Nguyễn Tiến Dĩnh ủng hộ việc sáp nhập sở đa ngành, nhưng theo ông cần nghiên cứu để có cách thức quản lý phù hợp.

Bộ Nội vụ đang có đề xuất với Chính phủ về hợp nhất 2 Sở: Tài chính và Kế hoạch - Đầu tư thành Sở Kế hoạch - Tài chính; hợp nhất Sở Giao thông, Sở Xây dựng, Sở Quy hoạch và Kiến trúc của Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh thành Sở Hạ tầng và Phát triển Đô thị.

Trao đổi với phóng viên vov.vn về vấn đề này, nguyên Thứ trưởng Bộ Nội vụ Nguyễn Tiến Dĩnh đánh giá cao đề xuất này và cho rằng vấn đề sáp nhập sở ngành cần phải tiến hành mạnh hơn nữa.

PV: Nhiều ý kiến chuyên gia đánh giá việc sáp nhập sở ngành này sẽ là bước đột phá về cải cách bộ máy hành chính, nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả của nền công vụ. Còn quan điểm của ông về đề xuất này ra sao?

Ông Nguyễn Tiến Dĩnh: Công tác cải cách hành chính trong nhiều năm nay chúng ta đưa ra một trong những mục tiêu quan trọng đó là sắp xếp lại bộ máy cho gọn nhẹ và đơn giản các thủ tục hành chính. Bộ máy càng công kênh, thủ tục hành chính sẽ càng nhiều. Càng nhiều sở

ngành, đương nhiên thủ tục hành chính sẽ nhiều lên. Tôi rất đồng tình và mong muốn phải nhanh chóng đẩy mạnh việc sắp xếp lại bộ máy gọn nhẹ hơn.

Đề xuất của Bộ Nội vụ theo tôi là rất tốt, thậm chí tôi thấy cần phải làm mạnh hơn. Thực tế ở nhiều nước có nền kinh tế phát triển chỉ có 12-13 bộ; còn ở ta hiện nay là 22 bộ ngành và 8 đơn vị thuộc Chính phủ, như vậy vẫn còn rất chồng chéo.



Nguyễn Thứ trưởng Bộ Nội vụ Nguyễn Tiến Đình/Ảnh: daibieuquochoi.vietnamnet.vn

Để làm được việc sắp xếp lại bộ máy, mấu chốt là phải rà soát lại chức năng nhiệm vụ của các cơ quan Nhà nước; Nhà nước chỉ nắm những công việc trọng yếu, còn những công việc cơ quan Nhà nước không cần thiết làm hoặc làm không hiệu quả thì chuyển giao cho các tổ chức tư nhân, tổ chức xã hội. Thông qua việc rà soát các chức năng nhiệm vụ mới tinh giản được bộ máy cũng như sắp xếp lại tổ chức.

Nếu vẫn giữ chức năng nhiệm vụ cũ thì không thể sắp xếp được. Các cơ quan sẽ còn tiếp tục kêu nhiều việc, nếu sáp nhập hoặc tinh giản biên chế, khối lượng công việc của họ sẽ càng nặng.

PV: *Đề xuất việc sáp nhập sở ngành của Bộ Nội vụ tập trung vào các địa phương, tuy nhiên thành phố Hồ Chí Minh - một trong 2 thành phố lớn nhất nước, lại không đồng tình với đề xuất này. Theo ông, vì sao thành phố Hồ Chí Minh không đồng tình với đề xuất này, khúc mắc nằm ở đâu?*

Ông Nguyễn Tiến Đình: Chức năng nhiệm vụ của các sở ngành, cơ quan địa phương rất lớn, vì chúng ta cứ muốn quản hết các đầu việc, trong khi không nhất thiết phải làm thế. Nghị quyết của Đảng và chương trình cải cách hành chính đã nêu rất rõ, phải rà soát lại, việc gì không cần quản, việc gì làm không hiệu quả thì chuyển giao mạnh cho các tổ chức xã hội và tư nhân, kể cả các dịch vụ.

Thực tế, các cơ quan Nhà nước đang trực tiếp thực hiện rất nhiều dịch vụ công mà chưa tập trung vào việc hoạch định chính sách. Việc chúng ta tập trung quá nhiều vào tác nghiệp và tổ chức các dịch vụ công, dẫn tới tình trạng quá tải ở nhiều cơ quan Nhà nước. Nếu sắp xếp lại và tinh giản biên chế mà không rà soát lại chức năng nhiệm vụ thì sẽ tạo gánh nặng cho cơ quan

Nhà nước. Khi rà soát lại chức năng nhiệm vụ, những việc Nhà nước cần tập trung làm thì giữ, việc gì cần chuyển giao thì phải chuyển sớm, có như vậy mới có thể thực hiện việc sắp xếp lại bộ máy cũng như tinh giản đội ngũ có hiệu quả.

PV: *Trước đây ta đã từng tiến hành sáp nhập bộ đa ngành, nhưng thực tế mục tiêu tinh giảm, nhỏ gọn trong bộ máy, tránh chồng chéo dường như vẫn chưa thực hiện tốt?*

Ông Nguyễn Tiến Dĩnh: Cho đến nay, Đảng vẫn khẳng định Bộ đa ngành, đa lĩnh vực là rất đúng và sẽ tiếp tục thực hiện trong thời gian tới.

Tuy nhiên, quá trình triển khai việc sắp xếp đa ngành, đa lĩnh vực cũng cần rà soát kết cấu của các bộ, sở đa ngành cũng như mối quan hệ và cách thức quản lý Nhà nước đối với bộ đa ngành cho phù hợp. Nếu không làm, coi như việc sáp nhập của chúng ta đã không thành công.

PV: *Liên quan đến vấn đề sáp nhập sở ngành sẽ dẫn đến dư thừa lãnh đạo, cấp phó. Vậy theo ông bài toán này cần được giải quyết ra sao?*

Ông Nguyễn Tiến Dĩnh: Cần có một chế độ chính sách, giống như Hà Nội vừa rồi. Khi sáp nhập sẽ thừa rất nhiều cán bộ cấp phó, Hà Nội đã có chính sách để giải quyết tình trạng này, để không ảnh hưởng đến tâm tư, tình cảm của các cán bộ. Do yêu cầu sắp xếp lại bộ máy nên phải thôi không làm ở vị trí lãnh đạo nữa, do vậy cần có chính sách với những đối tượng đó, có thể bảo lưu hay sắp xếp một vị trí công việc khác. Tôi thấy Hà Nội đã làm tốt việc sắp xếp này.

Còn trong quá trình sắp xếp bộ đa ngành, đa lĩnh vực cũng như ở cấp sở, cần có sự tính toán, nghiên cứu việc vận hành bộ máy đa ngành, đa lĩnh vực ra sao chứ không chỉ sáp nhập một cách cơ học.

PV: *Có ý kiến cho rằng khi giải quyết vấn đề nhân sự cấp phó đôi dư cần thi tuyển công khai để những người được ở lại và người ra đi đều thấy thoải mái. Ông nghĩ sao về ý kiến này?*

Ông Nguyễn Tiến Dĩnh: Trước mắt, tôi cho rằng, vẫn giữ đội ngũ cán bộ cũ để đảm bảo sự ổn định. Trường hợp thiếu thì nên tổ chức thi tuyển. Vấn đề thi tuyển không phải bây giờ mới đặt ra, thực tế rất nhiều địa phương thời gian qua đã tổ chức thi tuyển, không chỉ cấp phó, mà cả cấp trưởng.

PV: *Xin cảm ơn ông./.*

Nguồn: vov.vn

BỔ NHIỆM Ồ ẠT, THẦN TỐC: KHÔNG THỂ GIỜ CAO “TRĂM”... NHỆ

Chuyện ông “nhận” con tôi, tôi “nhận” con ông vốn đã có từ lâu. Nay còn tệ hơn khi có những người còn bắt chấp dư luận công khai bố bổ nhiệm con, chồng quy hoạch vợ...

Nhiệm kỳ Chính phủ do Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc đứng đầu tuy mới chỉ 1 năm nhưng đã phải xử lý, chỉ đạo một loạt vụ việc liên quan đến công tác bổ nhiệm, đề bạt cán bộ không bình thường ở bộ nọ, tỉnh kia. Việc này có lẽ cũng choán nhiều thời gian của Thủ tướng, các Phó Thủ tướng một cách không đáng có nếu người đứng đầu các đơn vị có trách nhiệm, tự làm tròn vai, sâu sát phần việc mình đảm trách ở cơ sở.

Gần đây nhất, Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc vừa yêu cầu UBND tỉnh Thái Nguyên, Bộ Nội vụ khẩn trương kiểm tra, làm rõ thông tin Sở Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn tỉnh Thái Nguyên bổ nhiệm "thừa" 23 cán bộ.

Theo đó, Thủ tướng Chính phủ yêu cầu Chủ tịch tỉnh Thái Nguyên tổ chức kiểm điểm, làm rõ trách nhiệm các tổ chức, cá nhân liên quan đến việc bổ nhiệm cấp phó vượt quá số lượng quy định; bổ nhiệm chức danh lãnh đạo khi chưa đáp ứng đủ tiêu chuẩn. Đồng thời, lãnh đạo tỉnh xem xét miễn nhiệm chức vụ đối với các trường hợp sai phạm; có hình thức xử lý kỷ luật đối với cá nhân vi phạm trong công tác bổ nhiệm...

Rồi câu chuyện ở tỉnh Hải Dương, một sở với 46 biên chế mà đã có tới 44 người làm lãnh đạo cấp phòng trở lên như Sở Lao động, Thương binh và Xã hội. Thủ tướng Chính phủ đã phải yêu cầu làm rõ vụ việc ngay từ cuối năm 2016.

Vừa qua, tỉnh ủy Hải Dương đã thông báo kết quả xử lý kỷ luật mức khiển trách 2 cán bộ lãnh đạo liên quan đến vụ việc. Vậy hình thức kỷ luật trên liệu đã đủ sức răn đe cán bộ lãnh đạo khi họ được giao trọng trách và muốn "nâng đỡ" quá mức ai đó thuộc thẩm quyền của họ?



Những vụ việc bổ nhiệm cán bộ thừa, thần tốc... đều khiến dư luận quan tâm

Trước đó Chính phủ liên tục có các chỉ đạo yêu cầu Bộ Công Thương làm rõ chuyện bổ

nhiệm, đề bạt bất thường, tai tiếng xảy ra tại bộ này thời kì ông Vũ Huy Hoàng còn làm bộ trưởng. Dư luận xôn xao với tốc độ lên chức, luân chuyển chóng mặt của nhân sự dưới thời ông, mà hậu quả là hàng loạt doanh nghiệp do những "tài năng trẻ" do ông dựng nên đó đang trên bờ vực phá sản vì làm ăn bết bát, kém cỏi, gây thất thoát kinh tế.

Thực tế cho thấy những năm qua, việc sờ, ngành, tỉnh, thành phố bổ nhiệm vô nguyên tắc, "bổ nhiệm thần tốc" hoặc bất chấp dư luận, kiểu như "cả họ làm quan" không phải là ít, mà đó mới chỉ là những vụ bị báo chí phanh phui.

Chuyện ông "nhận" con tôi, tôi "nhận" con ông vốn đã có từ lâu. Nay còn tệ hơn khi có những người còn công khai bổ nhiệm con, chồng quy hoạch vợ... mà vẫn "đúng quy trình".

Trong một bài viết mới đây, Thứ trưởng Bộ Nội vụ Trần Anh Tuấn chỉ ra, Đảng đã nhấn mạnh trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác bổ nhiệm, nhưng trách nhiệm như thế nào thì thực sự chưa được làm rõ. Người đứng đầu khi ký quyết định bổ nhiệm đều phải căn cứ vào các nội dung như hồ sơ, lý lịch, tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình... trong đó phải có nghị quyết hoặc ý kiến của cấp ủy đảng.

Do trách nhiệm của người đứng đầu chưa rõ, chưa cụ thể nên khi có vấn đề, sự cố xảy ra liên quan đến người được bổ nhiệm thì người ký quyết định bổ nhiệm thường thoái thác, đẩy trách nhiệm sang tập thể cấp ủy, mình chỉ là người thi hành quyết định của tập thể và có tính hành chính.

Cũng theo ông Trần Anh Tuấn, thẩm quyền và trách nhiệm phải đi đôi với nhau. Điều đó có nghĩa là, bên cạnh sự lãnh đạo của Đảng, của tập thể cấp ủy về công tác cán bộ thì vai trò của người đứng đầu (gồm thẩm quyền và trách nhiệm) trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp phải được làm rõ. Chế độ làm việc trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp là chế độ thủ trưởng, người đứng đầu phải chịu trách nhiệm về mọi hoạt động của cơ quan, đơn vị trước pháp luật, trong đó có quản lý công tác nhân sự.

Tôi nghĩ, đây cũng chính là điều ràng buộc trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị mỗi khi tổ chức đó, người đứng đầu đó quyết định bổ nhiệm ai. Chỉ vậy thôi, nếu chúng ta làm thật nghiêm túc trong thời gian tới đây, chắc chắn công tác cán bộ sẽ có bước tiến tích cực.

Bên cạnh việc cần làm về lâu dài như trên, theo tôi, trước mắt, cần xử lý thật nghiêm những cơ quan, đơn vị để xảy ra sai phạm chứ không thể để tình trạng "giơ cao đánh khẽ" gây mất lòng tin của người dân.

Nguồn: vietnamnet.vn

BÓC “KHÔI U” NGẠI LỚN

Báo cáo về Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh của Việt Nam được Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) công bố mới đây cho thấy, bên cạnh những nỗ lực đáng kể của chính quyền các địa phương trong việc tạo điều kiện hoạt động, kinh doanh cho doanh nghiệp, doanh nghiệp vẫn đang đối mặt nhiều trở ngại về môi trường kinh doanh.

Các chi phí không chính thức chưa có dấu hiệu giảm bớt, thậm chí còn tăng dần qua các năm. Hơn 11% số doanh nghiệp tham gia điều tra cho biết, các khoản chi không chính thức thường chiếm tới hơn 10% tổng doanh thu của doanh nghiệp; 65% doanh nghiệp cho rằng "tình trạng những nhiều khi giải quyết thủ tục cho doanh nghiệp là phổ biến".

Đáng chú ý, bản báo cáo đưa ra đánh giá, các doanh nghiệp nhỏ và vừa của Việt Nam (chiếm 97,6% tổng số doanh nghiệp) đang... "ngại lớn" do lo ngại đối mặt với “gánh nặng” về thanh tra, kiểm tra và rủi ro cao.

Đã là một Chính phủ liên chính, kiến tạo và phục vụ thì không có cán bộ gây phiền hà, những nhiễu cho doanh nghiệp. Tại Hội nghị Thủ tướng với doanh nghiệp năm 2016 với chủ đề “Doanh nghiệp Việt Nam - động lực phát triển kinh tế của đất nước”, Thủ tướng Chính phủ đã yêu cầu các bộ, ngành, địa phương, doanh nghiệp tiếp tục đẩy mạnh xây dựng hoàn thiện thể chế, tạo môi trường thuận lợi cho nhà đầu tư, doanh nghiệp; tập trung xây dựng luật hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa có chất lượng; giải quyết triệt để các vướng mắc phát sinh liên quan tới thủ tục đầu tư, đăng ký doanh nghiệp, nhất là đối với các nhà đầu tư nước ngoài, tổ chức kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài.

Thúc đẩy mạnh mẽ tinh thần khởi nghiệp với nhiều hình thức là vấn đề Nhà nước, các địa phương cần phải quan tâm. Do đó, phải đơn giản, hợp lý hóa các điều kiện kinh doanh. Kiên quyết bãi bỏ những điều kiện kinh doanh không còn phù hợp, nghiêm cấm ban hành điều kiện kinh doanh mới, nhất là giấy phép con, trái quy định pháp luật, ban hành không đúng thẩm quyền gây khó khăn cho doanh nghiệp. Việc thanh tra, kiểm tra, giám sát cần hướng tới mục tiêu hỗ trợ, hướng dẫn doanh nghiệp và kết quả đánh giá hiệu lực quản lý, không trùng lặp trong việc thanh tra. Đặc biệt, công tác kiểm toán thuế phải minh bạch hơn, chống tiêu cực và tham nhũng.

Chính quyền các địa phương cần chỉ đạo các sở, ban, ngành, đơn vị liên quan quán triệt đến từng cán bộ, công chức về cải cách hành chính, chống quan liêu, tham nhũng, sách nhiễu, chuyển mạnh sang tinh thần chính quyền phục vụ và hỗ trợ doanh nghiệp; công khai quy trình và các cán bộ có trách nhiệm xử lý hồ sơ; tăng cường thanh tra công vụ, kiên quyết xử lý các cán bộ, công chức vi phạm quy trình xử lý hồ sơ, gây phiền hà cho doanh nghiệp.

Giảm phiền hà trong mọi lĩnh vực liên quan đến hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp đang được Chính phủ chỉ đạo rất ráo, các bộ, ban, ngành, chính quyền các địa phương tích cực triển khai thực hiện.

Tuy nhiên, từ chủ trương đúng cần tiếp tục hướng đến hành động thiết thực, có kiến tạo và phục vụ thực chất, hiệu quả, có như vậy mới mang lại quyền và lợi ích thiết thực cho các doanh nghiệp. Bên cạnh đó, cần kiên quyết loại trừ những cán bộ những nhiều, biến chất ra khỏi bộ máy hành chính và cơ quan công quyền, từ đó góp phần tạo động lực để doanh nghiệp phát triển.

Theo quy luật, không doanh nghiệp nhỏ và vừa nào không muốn ngày càng lớn, ngày càng phát triển, làm ăn có lãi, mở rộng thị trường, quảng bá thương hiệu nhằm không ngừng gia tăng thu nhập doanh nghiệp và phục vụ tốt cho cộng đồng.

Doanh nghiệp chỉ “ngại lớn” khi đi cùng với cái “lớn” (lớn đâu chưa thấy) về quy mô phát triển là sự bức xúc (nhãn tiền) khi bị “hỏi thăm”, “làm phiền”, bị trói buộc bởi tâm lý “trâu buộc ghét trâu ăn”, bị “hành” bởi sự nhũng nhiễu, trục lợi.

“Ngại lớn” là tâm lý cố thật của doanh nghiệp. Nó phản ánh sự tù đọng và trì trệ về môi trường kinh doanh thiếu minh bạch đòi hỏi phải thay đổi mạnh mẽ hơn nữa. Ở khía cạnh đó, nó có thể là “u lành”, nhưng cũng rất có thể biến thành “u ác”.

Phẫu thuật cắt khối u “ngại lớn” đó, vừa cần con dao tư duy giải phóng sức nghĩ, sức sáng tạo, tinh thần dám nghĩ dám làm, dám chống lại trì trệ của doanh nghiệp, vừa cần con dao đổi mới mạnh mẽ trong quan niệm về nhà nước kiến tạo để phá bỏ quan liêu, mệnh lệnh, rào cản trong quản lý nhà nước.

Nguồn: nhandan.com.vn

PHÍ TẠM ỨNG NGÂN QUỸ NHÀ NƯỚC LÀ 0,21%/THÁNG

Mức phí tạm ứng ngân quỹ nhà nước cho ngân sách trung ương và ngân sách cấp tỉnh áp dụng thống nhất là 0,21%/tháng (trên cơ sở một tháng có 30 ngày) tính trên số dư nợ tạm ứng và số ngày tạm ứng thực tế.



Ảnh minh họa

Bộ Tài chính vừa ban hành Thông tư 30/2017/TT-BTC quy định tạm ứng ngân quỹ nhà nước cho ngân sách trung ương và ngân sách các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương.

Theo đó mục đích tạm ứng ngân quỹ nhà nước cho ngân sách trung ương để xử lý thiếu hụt tạm thời quỹ ngân sách trung ương, đáp ứng các nhu cầu chi đột xuất khi ngân sách trung ương chưa tập trung kịp nguồn thu.

Tạm ứng ngân quỹ nhà nước cho ngân sách cấp tỉnh để thực hiện các dự án đầu tư kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội thuộc kế hoạch đầu tư công hằng năm và trung hạn vốn cân đối ngân sách địa phương đã được Hội đồng nhân dân tỉnh quyết định và được ghi trong dự toán ngân sách hằng năm được Hội đồng nhân dân tỉnh phê duyệt nhằm đẩy nhanh tiến độ, sớm hoàn thành, đưa vào khai thác sử dụng.

Thông tư nêu rõ mức tạm ứng ngân quỹ nhà nước cho ngân sách trung ương căn cứ vào khả năng thu và nhu cầu chi của ngân sách trung ương, do Bộ trưởng Bộ Tài chính quyết định.

Về tạm ứng cho ngân sách cấp tỉnh: Đối với tạm ứng ngân quỹ nhà nước được thực hiện và hoàn trả trong cùng năm ngân sách thì mức tạm ứng ngân quỹ nhà nước cụ thể cho từng ngân sách cấp tỉnh do Bộ trưởng Bộ Tài chính quyết định.

Đối với tạm ứng ngân quỹ nhà nước có thời hạn tạm ứng kéo dài qua năm ngân sách: Mức tạm ứng ngân quỹ nhà nước tối đa cho từng ngân sách cấp tỉnh không vượt quá hạn mức dư nợ vay còn lại của ngân sách cấp tỉnh và giới hạn tỷ lệ các khoản vay bù đắp bội chi của ngân sách địa phương có thời hạn vay ngắn hạn theo quyết định của cấp có thẩm quyền.

Hạn mức dư nợ vay còn lại của ngân sách cấp tỉnh được xác định bằng chênh lệch giữa mức dư nợ vay của ngân sách cấp tỉnh theo quy định tại Khoản 6 Điều 7 Luật ngân sách nhà nước 2015 và các văn bản hướng dẫn và tổng dư nợ vay của ngân sách cấp tỉnh tại thời điểm đề nghị tạm ứng, bao gồm tất cả các khoản vay của ngân sách cấp tỉnh, cụ thể: trái phiếu chính quyền địa phương, vay lại từ nguồn vốn vay nước ngoài của Chính phủ, vay của các tổ chức tài chính, tín dụng nhà nước theo các chương trình mục tiêu; tạm ứng ngân quỹ nhà nước và các khoản vay trong nước khác theo quy định của pháp luật...

Mức phí tạm ứng ngân quỹ nhà nước cho ngân sách trung ương và ngân sách cấp tỉnh áp dụng thống nhất là 0,21%/tháng (trên cơ sở một tháng có 30 ngày) tính trên số dư nợ tạm ứng và số ngày tạm ứng thực tế.

Mức phí tạm ứng quá hạn được tính bằng 150% mức phí tạm ứng quy định trên, được tính trên số dư nợ tạm ứng quá hạn và số ngày tạm ứng quá hạn.

Thông tư này có hiệu lực thi hành từ ngày 05/6/2017.

Nguồn: baochinhpvu.vn

QUY ĐỊNH MỚI VỀ BỔ NHIỆM CẤP PHÓ CƠ QUAN BÁO CHÍ

Theo quy định của Luật Báo chí năm 2016, việc bổ nhiệm cấp phó của người đứng đầu cơ quan báo chí, cơ quan chủ quản của cơ quan báo chí không cần phải có sự thống nhất ý kiến bằng văn bản của Bộ Thông tin và Truyền thông.

Bà Nguyễn Thị Thanh Thanh (thành phố Hà Nội) có tham khảo Luật Báo chí năm 2016 (có hiệu lực thi hành từ ngày 1/1/2017) thì tại Điều 15 có ghi: “Quyền hạn và nhiệm vụ của cơ quan chủ quản báo chí: Bổ nhiệm người đứng đầu cơ quan báo chí sau khi có sự thống nhất ý kiến bằng văn bản của Bộ Thông tin và Truyền thông”.

Trước đây Nghị định số 51/2002/NĐ-CP ngày 26/4/2002 của Chính phủ hướng dẫn thi hành Luật Báo chí có ghi: “Cơ quan chủ quản báo chí bổ nhiệm, miễn nhiệm, cách chức Tổng Biên tập, Phó Tổng biên tập (báo in, báo điện tử), Tổng Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Giám đốc (đài phát thanh, đài truyền hình, cơ sở nghe, nhìn thời sự) sau khi có sự thống nhất ý kiến bằng văn bản của Bộ Văn hóa - Thông tin”.

Bà Nguyễn Thị Thanh Thanh hỏi, từ ngày 1/1/2017 thực hiện theo Luật Báo chí mới, việc bổ nhiệm cấp phó của người đứng đầu cơ quan báo chí (Phó Tổng biên tập, Phó Giám đốc Đài phát thanh và truyền hình tỉnh), cơ quan chủ quản có phải xin phép Bộ Thông tin và Truyền thông không?

Về vấn đề này, Bộ Thông tin và Truyền Thông trả lời như sau:

Liên quan về vấn đề bổ nhiệm lãnh đạo cơ quan báo chí, trước đây, được thực hiện căn cứ trên các văn bản quy phạm pháp luật sau đây:

- Luật Báo chí ngày 28/12/1989; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Báo chí ngày 12/6/1999;

- Nghị định số 51/2002/NĐ-CP ngày 26/4/2002 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Luật Báo chí;

- Quyết định số 75-QĐ/TW ngày 21/8/2007 của Ban Bí thư ban hành Quy chế bổ nhiệm, miễn nhiệm, khen thưởng, kỷ luật cán bộ lãnh đạo cơ quan báo chí;

- Quyết định số 155-QĐ/TW ngày 23/4/2008 của Ban Bí thư ban hành Quy định về sự phối hợp giữa Ban Tuyên giáo Trung ương, Ban Cán sự đảng Bộ Thông tin và Truyền thông, Đảng đoàn Hội Nhà báo Việt Nam và các cơ quan Đảng, Nhà nước trong công tác chỉ đạo, quản lý báo chí.

Sau khi Luật Báo chí năm 2016 có hiệu lực kể từ ngày 1/1/2017, Bộ Thông tin và Truyền thông đã phối hợp với Ban Tuyên giáo Trung ương rà soát tổng thể các văn bản có liên quan đến công tác chỉ đạo, quản lý báo chí hiện hành, trên cơ sở đó đề xuất sửa đổi, bổ sung, ban hành mới các quy định, chế tài cần thiết nhằm đảm bảo sự thống nhất, đồng bộ giữa các văn bản chỉ đạo của Đảng và văn bản quản lý Nhà nước trong công tác báo chí.

Điều b Khoản 2 Điều 15 Luật Báo chí năm 2016 chỉ quy định: “Bổ nhiệm người đứng đầu cơ quan báo chí sau khi có sự thống nhất ý kiến bằng văn bản của Bộ Thông tin và Truyền thông”.

Định nghĩa về “người đứng đầu”, Khoản 1 Điều 23 Luật Báo chí năm 2016 quy định: “Người đứng đầu cơ quan báo chí là Tổng biên tập (đối với báo in, báo điện tử), là Tổng giám đốc hoặc giám đốc (đối với báo nói, báo hình)”. Trong Luật Báo chí năm 2016 không có quy định về việc bổ nhiệm cấp phó của người đứng đầu.

Như vậy, theo quy định của Luật Báo chí năm 2016, đối với việc bổ nhiệm cấp phó của người đứng đầu, cơ quan chủ quản của cơ quan báo chí không cần phải có sự thống nhất ý kiến bằng văn bản của Bộ Thông tin và Truyền thông.

Nguồn: baochinhpvu.vn

RÚT NGẮN THỜI GIAN ĐĂNG KÝ ĐẦU TƯ VÀ ĐĂNG KÝ DOANH NGHIỆP CHO NHÀ ĐẦU TƯ NƯỚC NGOÀI

Ngày 18/04/2017, Bộ Kế hoạch và Đầu tư đã ban hành Thông tư số 02/2017/TT-BKHĐT hướng dẫn về cơ chế phối hợp giải quyết thủ tục đăng ký đầu tư và đăng ký doanh nghiệp đối với nhà đầu tư nước ngoài với các quy mới nhằm rút ngắn thời gian đăng ký đầu tư và đăng ký doanh nghiệp cho nhà đầu tư nước ngoài.

Đối tượng áp dụng của Thông tư này, bao gồm: nhà đầu tư nước ngoài, tổ chức kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài quy định tại Luật Đầu tư thực hiện đăng ký đầu tư, đăng ký doanh nghiệp, góp vốn, mua cổ phần, phần vốn góp theo quy định của pháp luật Việt Nam; các cơ quan quản lý nhà nước và tổ chức, cá nhân khác liên quan đến việc đăng ký doanh nghiệp, đăng ký đầu tư.

3 trường hợp thực hiện cơ chế liên thông này, bao gồm: (1) Nhà đầu tư nước ngoài, tổ chức kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài đầu tư thành lập tổ chức kinh tế theo quy định tại Điều 22 Luật Đầu tư; (2) Nhà đầu tư nước ngoài, tổ chức kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài đầu tư theo hình thức góp vốn, mua cổ phần, phần vốn góp theo quy định tại Khoản 1 Điều 26 Luật Đầu tư; (3) Nhà đầu tư nước ngoài, tổ chức kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài điều chỉnh nội dung đăng ký doanh nghiệp và nội dung đăng ký đầu tư.

Để đảm bảo cơ chế liên thông được thực hiện và xác định rõ trách nhiệm, phạm vi, quyền hạn của cơ quan đăng ký kinh doanh, cơ quan đăng ký đầu tư cũng như doanh nghiệp, Thông tư đã quy định một số nguyên tắc cơ bản áp dụng trong cơ chế liên thông như sau:

Thứ nhất, nhà đầu tư có quyền lựa chọn đăng ký đầu tư và đăng ký doanh nghiệp theo cơ chế liên thông theo quy định tại Thông tư này hoặc thực hiện từng thủ tục theo quy định tại Luật Đầu tư, Luật Doanh nghiệp và các văn bản hướng dẫn thi hành.

Thứ hai, nhà đầu tư tự kê khai hồ sơ và chịu trách nhiệm trước pháp luật về tính hợp pháp, trung thực và chính xác của các thông tin kê khai trong hồ sơ đăng ký đầu tư, đăng ký doanh nghiệp. Số lượng bộ hồ sơ đăng ký đầu tư, đăng ký doanh nghiệp thực hiện theo quy định pháp luật về đầu tư, doanh nghiệp.

Thứ ba, cơ quan đăng ký đầu tư và Cơ quan đăng ký kinh doanh phối hợp, trao đổi thông tin và chỉ yêu cầu nhà đầu tư nộp một bản trong trường hợp hồ sơ đăng ký đầu tư và hồ sơ đăng ký doanh nghiệp có sự trùng lặp giấy tờ.

Trong trường hợp này, Cơ quan đăng ký đầu tư lưu giữ bản do nhà đầu tư nộp và có trách nhiệm gửi bản sao giấy tờ nêu trên cho Cơ quan đăng ký kinh doanh. Bản sao do Cơ quan đăng ký đầu tư cung cấp được xem là bản sao hợp lệ theo quy định tại Khoản 10, Điều 3, Nghị định số 78/2015/NĐ-CP.

Thứ tư, cơ quan đăng ký đầu tư, Cơ quan đăng ký kinh doanh chịu trách nhiệm về tính toàn vẹn của hồ sơ, tài liệu trong quá trình bàn giao hồ sơ và có trách nhiệm phối hợp xác nhận việc giao nhận hồ sơ, tài liệu trong cơ chế liên thông.

Thứ năm, cơ quan đăng ký đầu tư, Cơ quan đăng ký kinh doanh xem xét tính hợp lệ của hồ sơ, xử lý hồ sơ đăng ký đầu tư, đăng ký doanh nghiệp theo chức năng, nhiệm vụ được giao; phối hợp, chia sẻ thông tin và chịu trách nhiệm trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ của từng cơ quan. Cơ quan đăng ký đầu tư ghi toàn bộ yêu cầu sửa đổi, bổ sung hồ sơ đối với mỗi lần doanh nghiệp nộp hồ sơ trong một Thông báo về việc sửa đổi, bổ sung hồ sơ đăng ký đầu tư và đăng ký doanh nghiệp.

Thứ sáu, việc chống tên trùng và tên gây nhầm lẫn đối với tên của doanh nghiệp dự kiến thành lập được xác lập kể từ thời điểm Cơ quan đăng ký kinh doanh thông báo cho Cơ quan đăng ký đầu tư về việc hồ sơ đăng ký doanh nghiệp hợp lệ.

Thứ bảy, thời hạn cấp Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp, Giấy xác nhận về việc thay đổi nội dung đăng ký doanh nghiệp theo quy định tại Khoản 1 Điều 28 Nghị định số 78/2015/NĐ-CP được xác định kể từ thời điểm Cơ quan đăng ký kinh doanh nhận được thông tin về Giấy chứng nhận đăng ký đầu tư, Văn bản của Sở Kế hoạch và Đầu tư chấp thuận về việc góp vốn, mua cổ phần, phần vốn góp của nhà đầu tư nước ngoài.

Về trình tự thực hiện cơ chế liên thông, Thông tư đã quy định chi tiết về trình tự thực hiện với từng trường hợp liên thông. Theo đó, đối với trường hợp nhà đầu tư nước ngoài đầu tư thành lập tổ chức kinh tế, cơ chế liên thông được thực hiện qua hình thức liên thông điện tử thông qua việc sử dụng Hệ thống thông tin xử lý liên thông. Trình tự, thủ tục chi tiết được quy định tại Điều 6 Thông tư và được khái quát theo sơ đồ dưới đây:

Bước 1: Nhà đầu tư nộp hồ sơ tại Bộ phận tiếp nhận, xử lý hồ sơ đăng ký đầu tư

Bước 2: Bộ phận tiếp nhận, xử lý hồ sơ đăng ký đầu tư và Cơ quan đăng ký kinh doanh xem xét tính hợp lệ của hồ sơ

Bước 3: Cấp Giấy chứng nhận đăng ký đầu tư và gửi thông tin sang Cơ quan đăng ký kinh doanh

Bước 4: Cơ quan đăng ký kinh doanh cấp và chuyển Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp tới Bộ phận tiếp nhận, xử lý hồ sơ đăng ký đầu tư

Bước 5: Bộ phận tiếp nhận, xử lý hồ sơ đăng ký đầu tư trả Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp và Giấy chứng nhận đăng ký đầu tư cho nhà đầu tư

Trình tự, thủ tục thực hiện cơ chế liên thông trong trường hợp nhà đầu tư nước ngoài đầu tư theo hình thức góp vốn, mua cổ phần, phần vốn góp cũng như trường hợp điều chỉnh đồng thời nội dung đăng ký đầu tư và nội dung đăng ký doanh nghiệp được quy định tại Điều 7 và Điều 8 của Thông tư.

Ngoài ra, để đảm bảo cho cơ chế liên thông được thực hiện ngay cả trong các trường hợp bất khả kháng, Thông tư cũng có quy định về việc thực hiện cơ chế liên thông theo quy trình dự phòng. Trong trường hợp này, Bộ Kế hoạch và Đầu tư sẽ thông báo cụ thể về thời gian áp dụng.

Thông tư có hiệu lực thi hành kể từ ngày 15/06/2017 sẽ tạo cơ sở pháp lý cho cơ quan đăng ký đầu tư và cơ quan đăng ký kinh doanh trong phối hợp giải quyết thủ tục đăng ký đầu tư và đăng ký doanh nghiệp cho nhà đầu tư nước ngoài, tạo thuận lợi cho nhà đầu tư nước ngoài trong quá trình thực hiện các thủ tục tại cơ quan đăng ký đầu tư và cơ quan đăng ký kinh doanh./.

Nguồn: tcnn.vn

NHÂN SỰ BAN CHỈ ĐẠO 389 QUỐC GIA VÀ BÁO NHI ĐỒNG

*** Ban Chỉ đạo quốc gia chống buôn lậu, gian lận thương mại và hàng giả (Ban Chỉ đạo 389 quốc gia):**

Phó Thủ tướng Thường trực Trương Hòa Bình, Trưởng Ban Chỉ đạo quốc gia chống buôn lậu, gian lận thương mại và hàng giả (Ban Chỉ đạo 389 quốc gia) đã ký quyết định sửa đổi, bổ sung Quy chế hoạt động của Ban Chỉ đạo này.

Theo quyết định, Phó Trưởng Ban Chỉ đạo gồm: Ông Đinh Tiến Dũng, Ủy viên Trung ương Đảng, Bộ trưởng Bộ Tài chính (thường trực); ông Trần Tuấn Anh, Ủy viên Trung ương Đảng, Bộ trưởng Bộ Công Thương; ông Lê Quý Vương, Ủy viên Trung ương Đảng, Thượng tướng, Thứ trưởng Bộ Công an; ông Lê Chiêm, Ủy viên Trung ương Đảng, Thượng tướng, Thứ trưởng Bộ Quốc phòng.

Ủy viên Ban Chỉ đạo là lãnh đạo một số cơ quan liên quan.

*** Báo Nhi đồng:**

Chiều ngày 25/4, Ủy viên dự khuyết Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bí thư thứ nhất Ban Chấp hành Trung ương Đoàn Lê Quốc Phong đã trao quyết định bổ nhiệm chức danh Tổng Biên tập Báo Nhi Đồng cho ông Nguyễn Phan Khuê - Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ Trung ương Đoàn, Phó Tổng Biên tập phụ trách Báo Nhi Đồng.



*Bí thư thứ nhất Trung ương Đoàn Lê Quốc Phong
trao quyết định bổ nhiệm và chúc mừng ông Nguyễn Phan Khuê*

Nguồn: baochinhpvu.vn

THAY ĐỔI THÀNH VIÊN ỦY BAN QUỐC GIA PHÒNG, CHỐNG AIDS, MA TÚY, MẠI DÂM

Phó Thủ tướng Chính phủ Vũ Đức Đam đã ký Quyết định thay đổi thành viên Ủy ban Quốc gia phòng, chống AIDS và phòng, chống tệ nạn ma túy, mại dâm.

Theo quyết định, ông Trần Văn Thuật, Phó Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam làm thành viên Ủy ban Quốc gia phòng, chống AIDS và phòng, chống tệ nạn ma túy, mại dâm thay ông Nguyễn Văn Ngang.

Ủy ban Quốc gia phòng, chống AIDS và phòng, chống tệ nạn ma túy, mại dâm là tổ chức liên ngành giúp Thủ tướng Chính phủ chỉ đạo, phối hợp công tác phòng, chống AIDS và phòng, chống tệ nạn ma túy, mại dâm.

Ủy ban Quốc gia giúp Thủ tướng Chính phủ chỉ đạo xây dựng chiến lược và kế hoạch, đơn đốc triển khai thực hiện, lồng ghép, phối hợp các chương trình và nguồn lực, và đánh giá hoạt động của các Bộ, ngành, địa phương về công tác phòng, chống AIDS và phòng, chống tệ nạn ma túy, mại dâm; giúp Thủ tướng Chính phủ chỉ đạo các hoạt động hợp tác quốc tế trong lĩnh vực phòng, chống AIDS và phòng, chống tệ nạn ma túy, mại dâm; tổng hợp và định kỳ báo cáo Thủ tướng Chính phủ tình hình thực hiện công tác phòng, chống AIDS và phòng, chống tệ nạn ma túy, mại dâm...

Nguồn: baochinhpvu.vn

QUẢNG BÌNH: BỔ NHIỆM PHÓ GIÁM ĐỐC CÔNG AN TỈNH

Thừa ủy quyền của Bộ trưởng Bộ Công an, Thiếu tướng Từ Hồng Sơn, Giám đốc Công an tỉnh Quảng Bình đã trao quyết định của Bộ trưởng Bộ Công an về việc bổ nhiệm Thượng tá Bùi Quang Thanh, Trưởng Công an Thị xã Ba Đồn giữ chức vụ Phó Giám đốc Công an tỉnh Quảng Bình.

Nguồn: baochinhpvu.vn

BỔ NHIỆM HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC GIÁO DỤC, ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI

Ngày 27/4, Bí thư Đảng ủy, Giám đốc Đại học Quốc gia Hà Nội Nguyễn Kim Sơn đã trao Quyết định số 868/QĐ-ĐHQGHN ngày 15/3/2017 của Giám đốc Đại học Quốc gia Hà Nội bổ nhiệm Hiệu trưởng Trường Đại học Giáo dục đối với GS.TS Nguyễn Quý Thanh.



Giám đốc Đại học Quốc gia Hà Nội Nguyễn Kim Sơn trao quyết định bổ nhiệm và chúc mừng tân Hiệu trưởng Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội

Nguồn: baochinhpvu.vn

SỞ TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG HÀ NỘI CÓ PHÓ GIÁM ĐỐC SỞ MỚI

Ngày 27/4, Phó Chủ tịch UBND thành phố Hà Nội Nguyễn Quốc Hùng đã trao quyết định của Chủ tịch UBND thành phố Hà Nội bổ nhiệm ông Bùi Duy Cường, Chi cục trưởng Chi cục quản lý đất đai giữ chức vụ Phó Giám đốc Sở Tài nguyên và Môi trường Hà Nội.

Nguồn: baochinhpvu.vn