

# BẢN TIN CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

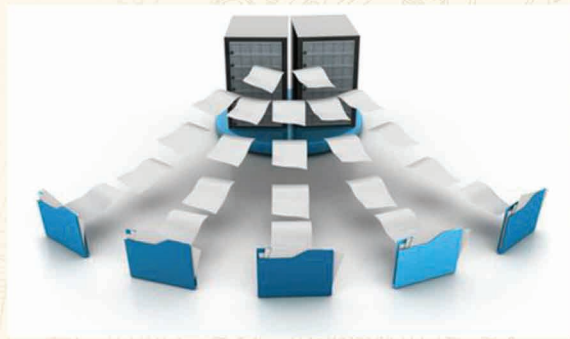
BẢN TIN NỘI BỘ CỦA VĂN PHÒNG  
BAN CHỈ ĐẠO CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH CỦA CHÍNH PHỦ

## TIN NỔI BẬT CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

TIN TRUNG ƯƠNG

### KHẮC PHỤC TÌNH TRẠNG CÁT CỨ DỮ LIỆU GIỮA CÁC NGÀNH

Phó Thủ tướng Chính phủ Vũ Đức Đam vừa có ý kiến chỉ đạo khắc phục tình trạng thiếu kết nối thông tin, nhiều tên thương mại được bảo hộ bị cấp trùng.



*Khắc phục tình trạng cát cứ dữ liệu giữa các ngành, các cấp*

Theo phản ánh của doanh nghiệp và phương tiện thông tin truyền thông, do cơ sở dữ liệu về sở hữu công nghiệp của Bộ Khoa học và Công nghệ (Cục Sở hữu trí tuệ) quản lý không được liên thông với cơ sở dữ liệu về đăng ký kinh doanh do Bộ Kế hoạch và Đầu tư quản lý nên đã dẫn tới tình trạng cấp giấy đăng ký doanh nghiệp trùng tên với tên doanh nghiệp đã được đăng ký bảo hộ nhãn hiệu.

Khắc phục tình trạng trên, Phó Thủ tướng yêu cầu Bộ Khoa học và Công nghệ và Bộ Kế hoạch và Đầu tư thực hiện ngay việc kết nối 2 cơ sở dữ liệu trên, hoàn thành trước ngày 30/5/2017.

Đồng thời, Phó Thủ tướng giao Bộ Thông tin và Truyền thông, kiến nghị Thủ tướng Chính phủ chỉ đạo khắc phục tình trạng cát cứ dữ liệu giữa các ngành, các cấp để thực hiện có hiệu quả chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ về cải cách hành chính, cung cấp dịch vụ công trực tuyến, cải thiện môi trường kinh doanh.

*Nguồn: baochinhpvu.vn*



**SỐ 15**

**Từ 21/04 - 27/04/2017**

#### CHỈ ĐẠO NỘI DUNG

\*

**TS. NGUYỄN TRỌNG THÙA**  
THỦ TRƯỞNG BỘ NỘI VỤ  
PHÓ TRƯỞNG 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**

## VĂN PHÒNG CHÍNH PHỦ TRẢ LỜI KIẾN NGHỊ CỦA ĐỊA PHƯƠNG

Ngày 18/4/2017, Văn phòng Chính phủ có công văn số 3857/VPCP-KSTT trả lời kiến nghị của UBND thành phố Ninh Bình và UBND thành phố Hà Nội như sau:

Đối với kiến nghị của UBND tỉnh Ninh Bình về việc ban hành văn bản hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ của Văn phòng HĐND và UBND huyện, Văn phòng Chính phủ có ý kiến như sau: Theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 2 Thông tư liên tịch số 01/2015/TTLT-VPCP-BNV ngày 23/10/2015 của Bộ trưởng, Chủ nhiệm Văn phòng Chính phủ và Bộ trưởng Bộ Nội vụ hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Văn phòng UBND tỉnh, thành phố trực thuộc TW thì Văn phòng UBND cấp tỉnh có nhiệm vụ và quyền hạn trình UBND cấp tỉnh ban hành: “Văn bản hướng dẫn cụ thể chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của Văn phòng HĐND và UBND quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh”. Như vậy, việc hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ của Văn phòng HĐND và UBND cấp huyện không thuộc chức năng, nhiệm vụ của Văn phòng Chính phủ.

Đối với kiến nghị của UBND thành phố Hà Nội về việc hướng dẫn kết nối đến Cổng dịch vụ công Quốc gia để thống nhất cung cấp dịch vụ công mức độ 3, 4 và danh mục dịch vụ công ưu tiên triển khai năm 2017, Văn phòng Chính phủ cho biết: hiện nay Văn phòng Chính phủ đang phối hợp với các cơ quan liên quan triển khai nhiệm vụ thiết lập Cổng dịch vụ công Quốc gia. Trong thời gian tới, Văn phòng Chính phủ sẽ phối hợp với Bộ Thông tin và Truyền thông hướng dẫn các bộ, ngành, địa phương kết nối dịch vụ công với Cổng dịch vụ công Quốc gia. Hiện nay, Văn phòng Chính phủ đã dự thảo Quyết định của Thủ tướng Chính phủ ban hành danh mục dịch vụ công trực tuyến mức độ 3 và 4 năm 2017, gửi lấy ý kiến các bộ, ngành, địa phương, dự kiến trình Thủ tướng Chính phủ ban hành trong tháng 4 năm 2017./.

*Nguồn: Ngọc Anh – Vụ CCHC (tổng hợp từ nguồn của Văn phòng Chính phủ)*

## BỘ TRƯỞNG BỘ NỘI VỤ: ĐIỀU CHỈNH TIỀN LƯƠNG – ĐÁNG RA PHẢI TĂNG 200.000 ĐỒNG

Bộ trưởng Bộ Nội vụ Lê Vĩnh Tân phân tích, sau 2 năm trì hoãn việc tăng lương cơ sở theo kế hoạch, Nhà nước đang “nợ” người làm công ăn lương mức tăng 16%. Như vậy, lẽ ra lần điều chỉnh lương này phải tăng 200.000 đồng chứ không phải chỉ 90.000 đồng như đề xuất.

Trao đổi với PV Dân trí bên hành lang Quốc hội, Bộ trưởng Bộ Nội vụ Lê Vĩnh Tân phân tích cụ thể về bài toán cải cách đáng kể tiền lương khối công chức, viên chức.

**Thưa Bộ trưởng, gần đây, dư luận nổi lên cuộc tranh luận về mâu thuẫn giữa chủ trương tinh giản biên chế để thực hiện cải cách tiền lương với bài toán đề xuất tăng tuổi nghỉ hưu để tránh nguy cơ vỡ quỹ lương hưu. Ý kiến của Bộ trưởng?**

Việc nâng tuổi nghỉ hưu là đề án của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội. Còn Bộ tôi thì thậm chí lại khuyến khích nghỉ sớm vì đang thực hiện đề án tinh giản biên chế để cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Quan điểm của tôi là phải làm đúng quy định của Bộ luật Lao động, quy định tuổi nghỉ hưu của nam là 60, nữ 55. Và quan trọng nữa là phải thực hiện theo Nghị quyết 39 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ của bộ máy công chức viên chức. Làm đúng như vậy, thì mới nâng cao hiệu quả, hiệu lực của bộ máy hành chính nhà nước và giải quyết được vấn đề cơ chế để tăng lương.



*Bộ trưởng Nội vụ Lê Vĩnh Tân cho rằng, mức tăng lương 90.000 đồng/tháng vẫn thấp hơn nhiều so với lộ trình cải cách tiền lương đã đề ra*

**Nhưng vấn đề vỡ quỹ đã được nhiều cơ quan cảnh báo và sẽ là chuyện không xa khi độ tuổi lao động không tăng mà tuổi thọ trung bình của người Việt Nam đã thay đổi nhiều, số năm hưởng lương hưu của người lao động đang ngày càng dài ra. Phải giải bài toán này thế nào, thưa Bộ trưởng?**

Đúng là tuổi thọ bình quân của người Việt Nam hiện là hơn 73 tuổi rồi. Phép tính đưa ra là của cơ quan quản lý quỹ, tôi không nói được. Tôi thì vẫn quan điểm, phải giữ đúng Bộ luật Lao

động và thực hiện đúng Nghị quyết 39 thì sẽ giải quyết được vấn đề tiền lương, không phải lo vỡ quỹ. Giải quyết vấn đề cân đối quỹ bảo hiểm, theo tôi, không phải bằng vấn đề tăng tuổi.

Cải cách làm là tinh giản biên chế và đẩy mạnh xã hội hoá trong lĩnh vực dịch vụ công thì mới đẩy nhanh được lộ trình cải cách tiền lương trong thời gian sắp tới. Tôi đã từng nói, hiện chúng ta có 2,1 triệu công chức, viên chức nhưng trong đó, số công chức từ cấp xã trở lên chỉ 600.000 người, không phải lớn. Nếu giảm được 50% số viên chức hưởng lương nhà nước từ việc xã hội hoá, chuyển sang cơ chế tự chủ thì cũng đã đỡ được rất nhiều, khi đó mới có điều kiện để cải cách cơ bản tiền lương.

**Việc tinh giản biên chế mà Bộ trưởng đề cập để giải quyết tiền lương, thực tế, chưa mang lại hiệu quả bao nhiêu vì việc tinh giản vừa qua mới chủ yếu là cho nhóm công chức, viên chức sắp nghỉ hưu... nghỉ sớm hơn đôi chút. Như vậy, dư luận cho là cũng không giảm được bao nhiêu số lương ngân sách đã trả cho những người này?**

Nội dung của nghị quyết 39 của Bộ chính trị là tinh giản biên chế gắn với việc cơ cấu lại đội ngũ cán bộ công chức, viên chức nhưng thực ra lâu nay chúng ta mới đi sâu vào tinh giản mà chưa tính lại việc cơ cấu lại đội ngũ, cơ cấu lại tổ chức, sắp xếp lại chức năng chồng chéo, cơ cấu cho đúng vị trí, việc làm và chức danh của công chức. Có làm như vậy thì mới nhìn ra được những nhóm đối tượng tinh giản.

Đó là những người không đảm bảo điều kiện, không đủ sức khoẻ, cần bố trí sắp xếp công việc khác theo tiêu chuẩn quy định của Nghị định 108 của Chính phủ. Ngay cả khi đơn vị chưa đủ biên chế thì vẫn phải tinh giản những đối tượng như vậy để thu hút người mới vào bộ máy, để chất lượng, hiệu quả công việc cao hơn. Tinh giản theo đúng tinh thần và tỷ lệ Chính phủ quy định nghĩa là bình quân mỗi năm bộ máy phải giảm 5% biên chế.

Bài toán giải quyết vấn đề tiền lương theo tôi là thế nhưng vấn đề hiện giờ là việc vận động, chuyển đổi, xã hội hoá của các đơn vị theo tinh thần tự chủ quá chậm. Năm 2017, Chính phủ giao Bộ Nội vụ làm công tác tham mưu để đẩy mạnh việc này, tinh thần là làm đúng quy định của pháp luật và định hướng lãnh đạo của Đảng.

**Hiện tại, chưa thực hiện được việc cơ cấu bộ máy như Bộ trưởng nói mà vẫn phải tính đến chuyện tăng lương cơ sở, như kế hoạch đề ra cho năm tới là tăng lên mức 1,3 triệu đồng/tháng, tiền chi lương sẽ tiếp tục là một gánh nặng trong bối cảnh ngân sách đã rất khó khăn?**

Phải làm được việc cơ cấu bộ máy, dứt khoát thế, thì mới thực hiện hiệu quả việc tinh giản bộ máy mà có tinh giản được mới cải cách tiền lương một cách đáng kể được. Năm nay việc tăng lương công chức, như bạn đã nghe rồi đó, thực ra Chính phủ cũng bàn tới bàn lui gắng lắm, hết phương án này tới phương án khác nhưng cuối cùng cũng chỉ chọn được phương án tăng thêm 7% thôi.

Thực chất chúng ta đang nợ lương 16% so với lộ trình ban đầu (2 năm liền 2013, 2014 không tăng lương, nghĩa là nợ 14% và năm 2015 vừa rồi chỉ tăng được đôi chút, nợ thêm 2% nữa). Như vậy, đáng ra mức lương tăng thêm năm nay phải là 200.000 đồng/tháng chứ không phải là 90.000/tháng như đề xuất nhưng đành chấp nhận vì ngân sách không đảm bảo, không cân đối được.

**Xin cảm ơn Bộ trưởng!**

*Nguồn: dantri.com.vn*

## ĐỔI MỚI CƠ CHẾ HOẠT ĐỘNG CỦA CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP

Văn phòng Chính phủ vừa có thông báo kết luận của Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ tại cuộc họp Ban Chỉ đạo Nhà nước về đổi mới cơ chế hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập.



*Ảnh minh họa*

Phó Thủ tướng yêu cầu Bộ Tài chính (cơ quan thường trực Ban Chỉ đạo) tiếp tục kiện toàn về tổ chức và hoạt động của Tổ thư ký giúp việc Ban Chỉ đạo; xây dựng kế hoạch hoạt động năm 2017 và các năm tiếp theo của Ban Chỉ đạo Nhà nước; phối hợp với các Bộ, cơ quan là thành viên Ban Chỉ đạo đề xuất các cuộc họp chuyên đề của Ban Chỉ đạo; nghiên cứu, đề xuất thành lập Ban Chỉ đạo ở địa phương để thống nhất trong triển khai thực hiện.

Các Bộ, cơ quan là thành viên Ban Chỉ đạo khẩn trương thực hiện các nhiệm vụ đã được giao tại Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/2/2015 của Chính phủ, theo đó nếu có khó khăn, vướng mắc cần chủ động tổng kết, báo cáo xin ý kiến Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ.

Về Đề án đổi mới cơ chế quản lý, cơ chế tài chính, tổ chức lại hệ thống các đơn vị sự nghiệp công lập, Phó Thủ tướng giao Bộ Nội vụ hoàn thiện đề cương chi tiết của Đề án, báo cáo Lãnh đạo Chính phủ có văn bản gửi đến các Bộ, ngành, đoàn thể, địa phương yêu cầu báo cáo, cập

nhật tình hình và số liệu về cơ chế quản lý, cơ chế tài chính, tổ chức lại hệ thống các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc phạm vi quản lý của Bộ, ngành, đoàn thể, địa phương.

Mục tiêu của Đề án là tạo điều kiện để cơ cấu lại các khoản chi ngân sách, giảm đầu mối, giảm biên chế; nâng cao chất lượng, hiệu lực, hiệu quả của khu vực sự nghiệp công. Đề án cần được nghiên cứu thấu đáo theo từng mục tiêu cụ thể, đúng mục tiêu đề ra.

Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ giao Bộ Nội vụ khẩn trương xây dựng kế hoạch nghiên cứu, khảo sát tại các Bộ, ngành, địa phương (ưu tiên một số Bộ, địa phương như: Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Y tế, thành phố Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh,... và lựa chọn một số mô hình tốt). Trưởng Ban Chỉ đạo, Phó Trưởng ban thường trực Ban Chỉ đạo, các thành viên Ban Chỉ đạo sẽ bố trí tham gia các đoàn khảo sát.

Ban Chỉ đạo Nhà nước chỉ đạo sát sao việc xây dựng Đề án, coi Đề án là tiền đề để trình Trung ương về các Đề án cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và ưu đãi người có công. Bộ Nội vụ khẩn trương và chỉ đạo quyết liệt, Bộ Tài chính và các Bộ, ngành phối hợp chặt chẽ trong triển khai xây dựng Đề án, đẩy nhanh tiến độ để báo cáo Ban cán sự đảng Chính phủ về Đề án vào tháng 8/2017.

*Nguồn: baohaiquan.vn*

## **ĐỀ XUẤT NHIỆM VỤ, CƠ CẤU TỔ CHỨC TỔNG CỤC KHÍ TƯỢNG THỦY VĂN**

Bộ Tài nguyên và Môi trường đang dự thảo Quyết định Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Tổng cục Khí tượng Thủy văn (trực thuộc Bộ Tài nguyên và Môi trường) - đơn vị mới được thành lập trên cơ sở tổ chức lại, chuyển đổi mô hình hoạt động của Trung tâm Khí tượng Thủy văn quốc gia và tiếp nhận bộ phận quản lý nhà nước về khí tượng thủy văn tại Cục Khí tượng thủy văn và Biến đổi khí hậu.

Theo dự thảo, Tổng cục Khí tượng Thủy văn có nhiệm vụ chủ trì xây dựng, trình Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường ban hành theo thẩm quyền hoặc trình cơ quan nhà nước có thẩm quyền dự án luật, dự thảo nghị quyết của Quốc hội; dự án pháp lệnh, dự thảo nghị quyết của Ủy ban Thường vụ Quốc hội; dự thảo nghị định của Chính phủ, nghị quyết của Chính phủ; dự thảo quyết định, chỉ thị của Thủ tướng Chính phủ; dự thảo thông tư về khí tượng thủy văn; chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển dài hạn, năm năm, hàng năm; chương trình, dự án, đề án về khí tượng thủy văn; tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật, quy trình chuyên môn, định mức kinh tế - kỹ thuật, đơn giá về khí tượng thủy văn.

Bên cạnh đó, Tổng cục Khí tượng Thủy văn xây dựng, quản lý, khai thác mạng lưới trạm quan trắc khí tượng thủy văn quốc gia, quan trắc định vị sét, giám sát biến đổi khí hậu; quản lý,

tổ chức thực hiện các hoạt động quan trắc, điều tra, khảo sát khí tượng thủy văn; theo dõi hoạt động các trạm khí tượng thủy văn thuộc các công trình bắt buộc phải quan trắc và cung cấp thông tin, dữ liệu khí tượng thủy văn; tổ chức bảo vệ hành lang kỹ thuật công trình khí tượng thủy văn thuộc mạng lưới trạm khí tượng thủy văn quốc gia; quản lý chất lượng phương tiện đo khí tượng thủy văn; tổ chức hoạt động kiểm định, hiệu chuẩn phương tiện đo khí tượng thủy văn theo quy định của pháp luật.

Tổng cục Khí tượng Thủy văn quản lý, tổ chức thực hiện các hoạt động dự báo, cảnh báo khí tượng thủy văn; truyền phát tin dự báo, cảnh báo khí tượng thủy văn; xây dựng, quản lý, khai thác hệ thống dự báo, cảnh báo khí tượng thủy văn quốc gia; phát tin chính thức cảnh báo thiên tai và cấp độ rủi ro thiên tai; hướng dẫn việc cung cấp, sử dụng thông tin dự báo, cảnh báo thiên tai trên phạm vi cả nước; kiểm tra, giám sát, đánh giá chất lượng dự báo, cảnh báo và truyền, phát tin khí tượng thủy văn, thiên tai khí tượng thủy văn theo quy định; chủ trì, phối hợp xây dựng các chương trình phát thanh, truyền hình về dự báo, cảnh báo khí tượng thủy văn theo quy định của pháp luật.

Đồng thời, quản lý, tổ chức thực hiện các hoạt động lưu trữ, khai thác, sử dụng thông tin, dữ liệu khí tượng thủy văn và giám sát biến đổi khí hậu; xây dựng, quản lý cơ sở dữ liệu khí tượng thủy văn quốc gia theo quy định của pháp luật; quản lý, hướng dẫn việc khai thác, sử dụng thông tin, dữ liệu khí tượng thủy văn, dữ liệu về giám sát biến đổi khí hậu trong việc xây dựng, thực hiện chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, chương trình, dự án phát triển kinh tế - xã hội.

Tổng cục Khí tượng Thủy văn tổ chức xây dựng bộ chuẩn khí hậu quốc gia; tham gia đánh giá khí hậu quốc gia, tham gia xây dựng, hướng dẫn sử dụng kịch bản biến đổi khí hậu theo phân công của Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường; hướng dẫn, theo dõi hoạt động khí tượng thủy văn của các Bộ, ngành, địa phương.

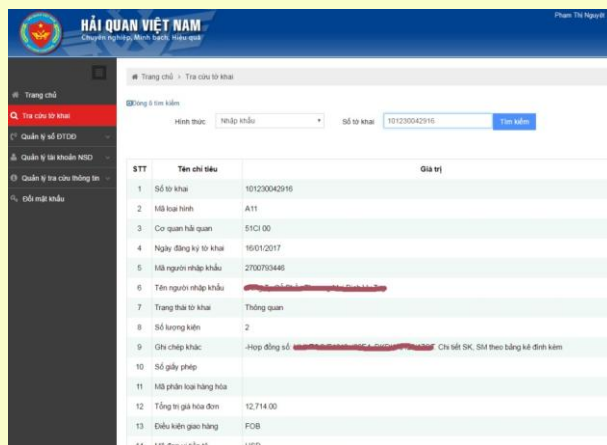
Tổng cục Khí tượng Thủy văn bao gồm 7 đơn vị tham mưu, tổng hợp và 17 đơn vị sự nghiệp.

Tổng cục Khí tượng Thủy văn có Tổng cục trưởng và không quá 4 Phó Tổng cục trưởng.

*Nguồn: baochinhpvu.vn*

## CÔNG THÔNG TIN TỜ KHAI HẢI QUAN ĐIỆN TỬ ĐI VÀO HOẠT ĐỘNG

Tổng cục Hải quan đã chính thức cung cấp thông tin tờ khai hải quan điện tử nhằm tạo thuận lợi cho cơ quan quản lý và doanh nghiệp, góp phần thực hiện chủ trương của Chính phủ về việc tăng cường sử dụng văn bản điện tử và dữ liệu điện tử.



The screenshot shows the 'HẢI QUAN VIỆT NAM' (Vietnam Customs) portal. The main content area displays a table with 14 rows of declaration details. The table has three columns: 'STT' (Serial Number), 'Tên chỉ tiêu' (Indicator Name), and 'Giá trị' (Value). The data is as follows:

STT	Tên chỉ tiêu	Giá trị
1	Số tờ khai	101230042916
2	Mã loại hình	A11
3	Cơ quan hải quan	51CI 00
4	Ngày đăng ký tờ khai	18/01/2017
5	Mã người nhập khẩu	2700703445
6	Tên người nhập khẩu	[REDACTED]
7	Trạng thái tờ khai	Thông quan
8	Số lượng kiện	2
9	Chi chép khác	-Hợp đồng số [REDACTED] Chi tiết SK, SĐT theo bảng kê đính kèm
10	Số giấy phép	
11	Mã phân loại hàng hóa	
12	Tổng trị giá hóa đơn	12.714.00
13	Điều kiện giao hàng	FCB
14	Mã đơn vị tiền tệ	USD

*Giao diện Cổng thông tin tờ khai hải quan điện tử*

Theo cách làm cũ, trong việc thực hiện các hoạt động nghiệp vụ, các cơ quan liên quan gặp nhiều khó khăn trong việc lựa chọn chấp nhận hoặc không chấp nhận bản in từ tờ khai hải quan điện tử do doanh nghiệp xuất trình.

Để giải quyết khó khăn, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 33/2016/QĐ-TTg ngày 19/8/2016 về việc ban hành quy chế cung cấp, sử dụng thông tin tờ khai hải quan điện tử. Thực hiện quyết định, Tổng cục Hải quan đã xây dựng và đưa vào vận hành Cổng thông tin tờ khai hải quan điện tử.

Cổng thông tin tờ khai hải quan điện tử sẽ cung cấp thông tin tờ khai hải quan điện tử cho các cơ quan liên quan với các cơ quan liên quan như: Các tổ chức tín dụng, các tổ chức cấp giấy chứng nhận xuất xứ hàng hóa được Bộ Công Thương ủy quyền, cơ quan quản lý Nhà nước, từ đó, đẩy nhanh việc triển khai các thủ tục, tạo thuận lợi cho doanh nghiệp.

Ngoài việc kết nối hệ thống thông tin với Cổng thông tin hải quan, các cơ quan liên quan có thể tra cứu thông tin bằng cách sử dụng tài khoản truy cập vào địa chỉ <http://tkhqdt.customs.gov.vn> hoặc nhắn tin vào số điện thoại **0869600633**.

*Nguồn: baochinhpvu.vn*



## NGÂN HÀNG NHÀ NƯỚC VIỆT NAM: CHUYỂN ĐỔI VỊ TRÍ CÔNG TÁC 752 CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC

Quý I/2017, Ngân hàng Nhà nước Việt Nam đã công khai minh bạch trong hoạt động tham mưu ban hành chính sách, cơ chế, giải pháp điều hành về tiền tệ, tín dụng; nghiên cứu thực hiện các chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước trong việc ban hành chính sách, cơ chế; ban hành văn bản quy phạm pháp luật theo đúng Nghị quyết của Chính phủ, ý kiến chỉ đạo của Thống đốc Ngân hàng Nhà nước, tuân thủ đúng quy trình ban hành văn bản quy phạm pháp luật.



*Ngân hàng Nhà nước Việt Nam*

Trong kỳ báo cáo có 121 đơn vị ngân hàng đã được kiểm tra việc thực hiện quy tắc ứng xử và không phát sinh trường hợp cán bộ, công chức, viên chức có vi phạm quy tắc ứng xử, quy tắc đạo đức nghề nghiệp.

Việc luân chuyển cán bộ được thực hiện chủ yếu tại các tổ chức tín dụng đối với những bộ phận thường xuyên tiếp xúc với tiền, tài sản của Nhà nước và cán bộ Ngân hàng Nhà nước làm việc tại các lĩnh vực quản lý tài chính, tài sản, kế toán, kiểm tra, kiểm soát, kiểm toán nội bộ, định giá, thẩm định dự án; cấp phép hoạt động ngân hàng và thanh tra, giám sát ngân hàng..., nhằm ngăn ngừa tiêu cực, tham nhũng.

Toàn ngành Ngân hàng đã thực hiện chuyển đổi vị trí công tác 752 cán bộ, công chức, viên chức, yêu cầu toàn thể cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trong ngành thuộc diện phải thực hiện kê khai tài sản, thu nhập.

Ngân hàng Nhà nước tiếp tục nâng cao hiệu quả cải cách thủ tục hành chính thông qua việc ứng dụng công nghệ thông tin đối với việc tiếp nhận, trả kết quả qua mạng; thực hiện cải cách hành chính đối với việc tổ chức các cuộc họp, tăng cường sử dụng hệ thống Hội nghị truyền hình

trực tuyến; nghiêm túc thực hiện Quyết định số 142/QĐ-NHNN ngày 03-02-2015 của Thống đốc Ngân hàng Nhà nước về việc xây dựng, áp dụng, duy trì, cải tiến hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO vào hoạt động của Ngân hàng Nhà nước.

Hiện nay, 100% các đơn vị trong ngành Ngân hàng thực hiện thanh toán không dùng tiền mặt, trả lương qua tài khoản đối với cán bộ, công chức, viên chức trong ngành và cán bộ của các cơ quan, đơn vị khác.

Trong quý I năm 2017, qua hoạt động tự kiểm tra nội bộ của các đơn vị trong ngành ngân hàng phát hiện 01 vụ việc có dấu hiệu tiêu cực, tham nhũng, vi phạm pháp luật, tổng số tiền vi phạm 2 tỷ 400 triệu đồng.

*Nguồn: noichinh.vn*

## **BỘ Y TẾ: SỐ HỒ SƠ, GIẤY TỜ CẦN SỐ HÓA DÀI 1,5 Km**

Những hồ sơ cần số hóa của Bộ Y tế nếu xếp chồng lên nhau dài khoảng 1,5 km và 900 thùng tôn, phải tốn tới 5 phòng kho để lưu trữ. Đây là thông tin được chia sẻ tại hội thảo “Hợp tác Việt Nhật về giảm thiểu hồ sơ giấy tờ phục vụ cải cách hành chính trong ngành y tế Việt Nam” chiều ngày 25/4 do Cục Công nghệ thông tin, Bộ Y tế đã tổ chức.



Với mục tiêu đến năm 2020, công tác ứng dụng công nghệ thông tin – truyền thông trong hoạt động quản lý và chuyên môn của tất cả các đơn vị thuộc và trực thuộc Bộ Y tế được triển khai đồng bộ, Cục Công nghệ thông tin đã triển khai thí điểm điện tử hóa tài liệu phục vụ công tác cải cách hành chính của Bộ Y tế trên phần mềm AMLAD với thời gian sử dụng thí điểm từ tháng 11/2016 đến tháng 3/2017.

Cục Công nghệ thông tin mong muốn sẽ thực hiện điện tử hóa giấy tờ toàn bộ các hồ sơ, giấy tờ, công văn, kế hoạch, báo cáo... hiện chưa được số hóa đang được lưu trữ bằng bản giấy.

Ông Nguyễn Xuân Sơn, Vụ tổ chức cán bộ, Bộ Y tế, Thường trực ban cải cách hành chính của Bộ Y tế cho biết, việc hình thành hệ thống lưu trữ điện tử là rất cần thiết, phục vụ cho việc

định hình các hồ sơ lưu trữ, danh mục hồ sơ, theo dõi thời hạn bảo quản... giúp lưu trữ thông tin, ghi nhận, trình bày sử dụng và quản lý thông tin hiệu quả nhất. Lưu trữ điện tử sẽ giảm bớt không gian quản lý tài liệu, giúp việc lưu trữ, truy xuất, chia sẻ, tìm kiếm thông tin một cách dễ dàng; văn bản, tài liệu được lưu trữ trên hệ thống thiết bị công nghệ thông tin và nâng cao thời gian lưu trữ, tránh xuống cấp và thất thoát văn bản, tài liệu....

*Nguồn: suckhoedoisong.vn*

**BÌNH DƯƠNG SẼ TỈNH GỌN BỘ MÁY CẤP HUYỆN**

Sáng ngày 25/4, đoàn khảo sát số 4, Ban chỉ đạo đề án Trung ương 6 do đồng chí Trương Thị Mai, Ủy viên Bộ Chính trị, Bí thư Trung ương Đảng, Trưởng ban Dân vận Trung ương làm Trưởng đoàn đã có buổi làm việc với Ban thường vụ Tỉnh ủy Bình Dương về tinh gọn bộ máy hệ thống chính trị cấp huyện của tỉnh Bình Dương.

Tại buổi làm việc, Tỉnh ủy Bình Dương cho biết thực hiện quy định về công tác tinh giản biên chế, Bình Dương đã xây dựng đề án phân đầu đến năm 2021 sẽ tinh giản gần 1.500 biên chế. Để tinh gọn hiệu quả hơn trong thời gian tới, tỉnh Bình Dương cũng kiến nghị trung ương cần nghiên cứu, thống nhất sắp xếp lại tổ chức bộ máy cơ quan Ủy ban Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị xã hội cấp huyện theo hướng thành lập văn phòng khối vận, sử dụng chung các vị trí nghiệp vụ khác như văn thư, lưu trữ, kế toán, thủ quỹ.

Tỉnh Bình Dương cũng đề nghị xem xét cho địa phương sắp xếp lại các trung tâm thuộc ngành nông nghiệp phát triển nông thôn cấp huyện, thị thành phố để vừa giảm đầu mối, biên chế, đồng thời tạo thuận lợi cho người dân tiếp cận các dịch vụ công của ngành nông nghiệp.

*Nguồn: vtv.vn*

**BÌNH ĐỊNH PHÊ DUYỆT CHỈ SỐ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH NĂM 2016 CỦA CÁC CƠ QUAN TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH**

Ngày 07/3/2017, UBND tỉnh Bình Định đã ban hành Quyết định số 714/ QĐ- UBND về việc phê duyệt Chỉ số cải cách hành chính năm 2016 của các cơ quan Trung ương, các sở, ban, ngành và UBND các huyện, thị xã, thành phố trên địa bàn tỉnh.

Chỉ số CCHC tỉnh Bình Định đánh giá 3 nhóm đối tượng: Khối các cơ quan Trung ương, gồm: Kho bạc Nhà nước tỉnh, Cục Hải quan, Cục Thuế, Ngân hàng Nhà nước chi nhánh tỉnh và

Bảo hiểm Xã hội tỉnh; Khối các sở, ban, ngành thuộc tỉnh, gồm 20 sở, ban, ngành và Khối các huyện, thị xã, thành phố, gồm 11 huyện, thị xã, thành phố.

Sau quá trình tự đánh giá của các đơn vị và quá trình thẩm định của Hội đồng thẩm định của tỉnh, kết quả Chỉ số CCHC của 3 nhóm đối tượng được xác định:

Khối các cơ quan Trung ương:

Cả 05/05 đơn vị đều được xếp loại xuất sắc, trong đó Bảo hiểm Xã hội tiếp tục đứng đầu với số điểm đạt được là 96,0 điểm. Giá trị trung bình chỉ số của nhóm này đạt 93,0, tăng so với năm 2015.

Khối các sở, ban, ngành thuộc UBND tỉnh:

Có 7/20 cơ quan được xếp loại ở nhóm xuất sắc, 9/20 cơ quan được xếp loại ở nhóm Tốt, còn lại 4 cơ quan xếp loại Khá; với giá trị trung bình đạt 88,0, cao hơn so với kết quả năm 2015 (81,7), đặc biệt là không có đơn vị nào đạt giá trị Chỉ số ở mức Trung bình.

Khối các huyện, thị xã, thành phố:

Có 3/11 đơn vị xếp loại Tốt, 7/11 đơn vị xếp loại Khá và 1 đơn vị xếp loại Trung bình, huyện Vân Canh là huyện 4 năm liền ở mức thấp nhất của toàn khối và 02 năm liền ở mức đánh giá Trung bình. Kết quả bình quân của khối huyện thị là 75,9.

*Tô Ngọc Liên - Vụ CCHC (tổng hợp từ nguồn của UBND tỉnh Bình Định)*

## **PHÚ THỌ BAN HÀNH QUY CHẾ ĐÁNH GIÁ, XÁC ĐỊNH CHỈ SỐ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH VÀ BỘ CHỈ SỐ XÁC ĐỊNH KẾT QUẢ THỰC HIỆN NHIỆM VỤ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH**

Ngày 13/4/2017, UBND tỉnh Phú Thọ ban hành Quyết định số 809/QĐ-UBND về việc ban hành Quy chế đánh giá, xác định Chỉ số cải cách hành chính; Bộ Chỉ số xác định kết quả thực hiện nhiệm vụ cải cách hành chính của các sở, ban, ngành; UBND các huyện, thành thị trên địa bàn tỉnh Phú Thọ.

Mục tiêu của xác định Chỉ số CCHC để đánh giá một cách thực chất, khách quan và công bằng kết quả thực hiện cải cách hành chính; giúp UBND tỉnh theo dõi, chỉ rõ ưu điểm cũng như những tồn tại, hạn chế trong quá trình tổ chức, thực hiện nhiệm vụ cải cách hành chính của các cơ quan, đơn vị; đồng thời làm cơ sở để đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị và xét thi đua, khen thưởng của năm sau liền kề. Nâng cao trách nhiệm, vai trò người đứng đầu và cán bộ, công chức, viên chức trong thực hiện nhiệm vụ cải cách hành chính của từng cơ quan, đơn vị. Kết quả Chỉ số CCHC sẽ giúp cho các cơ quan, đơn vị chủ động xây dựng mục tiêu, nhiệm vụ trong thực hiện nhiệm vụ cải cách hành chính của mình cho phù hợp với tình hình chung và có

giải pháp khắc phục được những thiếu sót, điểm yếu của cơ quan, đơn vị mình. Thông qua xác định Chỉ số CCHC sẽ tạo phong trào thi đua giữa các cơ quan, đơn vị, góp phần thúc đẩy nhiệm vụ cải cách hành chính của tỉnh.

Đối tượng được đánh giá, xác định Chỉ số cải cách hành chính là các sở, ban, ngành thuộc UBND tỉnh, Ban quản lý các Khu công nghiệp; UBND các huyện, thành phố, thị xã (gọi chung là UBND cấp huyện). Không áp dụng đối với: Văn phòng Đoàn đại biểu Quốc hội; Văn phòng HĐND tỉnh; Văn phòng UBND tỉnh; các cơ quan ngành dọc của Trung ương đóng trên địa bàn tỉnh.

Căn cứ vào thang điểm của Bộ Chỉ số CCHC, các cơ quan, đơn vị tiến hành xây dựng cơ sở dữ liệu và hệ thống báo cáo về Chỉ số CCHC, có tài liệu kiểm chứng kèm theo. Điều tra xã hội học đối với cá nhân, tổ chức về kết quả thực hiện CCHC của các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh, được tổng hợp, đánh giá bằng hình thức phát phiếu khảo sát.

Kết quả đánh giá, xếp loại Chỉ số CCHC được thực hiện cho từng cấp: Cấp sở và cấp huyện; việc xếp loại được xác định theo thứ tự điểm từ cao đến thấp và phân loại thành các nhóm: Nhóm tốt, có số điểm từ 85 trở lên; Nhóm khá, có số điểm từ 65 đến dưới 85 điểm; Nhóm trung bình, có số điểm từ 50 đến dưới 65 điểm; Nhóm yếu, có số điểm dưới 50 điểm.

*Lưu Hải Đăng – Vụ CCHC (tổng hợp từ nguồn của UBND tỉnh Phú Thọ)*

## KINH NGHIỆM ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA TRÊN THẾ GIỚI

Đánh giá công chức là một khâu quan trọng trong công tác quản lý công chức. Đánh giá công chức là chỉ công việc mà các cơ quan nhà nước tiến hành kiểm tra, khảo sát, thẩm định theo định kỳ hoặc không theo định kỳ về hiệu quả, thành tích công tác và tố chất chính trị, kiến thức chuyên môn, năng lực làm việc... của công chức làm cơ sở cho việc khen thưởng và kỉ luật, cất nhắc và điều chỉnh một cách hợp lý, công bằng đối với công chức. Có thể nói, việc đánh giá công chức có tác dụng trên nhiều phương diện đối với công tác quản lý công chức. Ví dụ như Cơ quan Công vụ (Public Service Department- PSD) của Malaysia yêu cầu tất cả các bộ, ngành cũng như các cơ quan chính quyền địa phương phải tổ chức đánh giá tâm lý khi phỏng vấn tuyển chọn nhân viên. Đồng thời, các công chức đang tại chức cũng sẽ phải qua phần đánh giá tâm lý và tư vấn để giúp họ cải thiện khả năng phục vụ. Theo Tổng giám đốc PSD Ismail Adam đây là một biện pháp để phát triển nhân lực. Đánh giá tâm lý sẽ hỗ trợ việc tuyển dụng, bố trí nhân sự do có thể giúp đánh giá khả năng hoàn thành nhiệm vụ căn cứ vào tính cách của mỗi cá nhân. Mặt khác, đánh giá tâm lý còn có thể hỗ trợ các “đầy tớ của nhân dân” điều chỉnh cảm xúc, tính cách, hành vi trong quá trình tác nghiệp.



Phương pháp đánh giá công chức quan hệ trực tiếp đến kết quả đánh giá. Các nước đều coi trọng việc lựa chọn phương pháp đánh giá, học hỏi tính khoa học của các loại phương pháp nhằm xây dựng phương pháp đánh giá phù hợp với thực tế. Công tác đánh giá công chức bao gồm nhiều nội dung như: phân chia thứ bậc đánh giá, trình tự đánh giá, sử dụng kết quả đánh giá,... những điều này đều có ảnh hưởng quan trọng đến sự công bằng và minh bạch của công tác đánh giá. Với mỗi một quốc gia, công tác đánh giá công chức cũng có những điểm khác

biệt trong phương pháp hay trình tự đánh giá. Bài viết này giới thiệu kinh nghiệm đánh giá công chức của một số nước trên thế giới.

### **1. Hoa Kỳ**

Hoa Kỳ thực hiện lấy việc đánh giá thành tích của công chức làm cơ sở cho việc thăng chức của công chức. Nội dung đánh giá bao gồm: Năng lực công tác; Trách nhiệm; Năng lực tổ chức; Mức độ hợp tác; Tuân thủ kỷ luật; Số lượng và chất lượng công việc; Tính sáng tạo,... Căn cứ theo biểu đánh giá ban hành năm 1934, tổng cộng có 16 hạng mục đánh giá, sau này trải qua nhiều lần thay đổi đã tăng lên 31 hạng mục.

Năm 1950, Hoa Kỳ chính thức thực thi “Luật Đánh giá kết quả thực thi công việc” (Performance Rating Act), Luật này yêu cầu các cơ quan Liên bang dưới sự đồng ý của Ủy ban nhân sự xây dựng Hệ thống đánh giá kết quả thực thi công việc (Performance Appraisal Systems). Sau những năm 70 của thế kỷ XX, Hoa Kỳ đã tiến hành cải cách chế độ đánh giá. Trọng điểm từ đánh giá thành tích đã chuyển sang đánh giá hành vi công tác. Năm 1984, Hoa Kỳ bắt đầu thực hiện “Hệ thống quản lý kết quả thực thi công việc và khen thưởng” (Performance Management and Award System). Theo đó, các cơ quan bắt buộc đánh giá thành tích công tác cá nhân của công chức, những người có thành tích xuất sắc sẽ được khen thưởng bằng tiền mặt. Năm 1993, Hoa Kỳ ban hành “Luật Đánh giá hiệu suất và kết quả thực thi công việc của Chính phủ” (Government Performance and Result Act) và xây dựng “Tổ chức dựa trên kết quả công việc” (Performance - based Organization), chế độ này yêu cầu cơ quan sử dụng lao động phải xác định rõ mục tiêu và tiêu chuẩn đánh giá thành tích, đồng thời bắt buộc thủ trưởng cơ quan phải có trách nhiệm đạt được mục tiêu đó. Phương pháp đánh giá truyền thống của Hoa Kỳ là nhân viên giám sát viết báo cáo đánh giá định kỳ đối với công chức, sau đó cuối năm tiến hành tổng kết. Những năm gần đây, phương pháp đánh giá công chức của Hoa Kỳ đã không ngừng phát triển và thay đổi, ngày càng áp dụng nhiều phương pháp hơn như: cá nhân tự đánh giá; các công chức đánh giá lẫn nhau; chuyên gia ở đơn vị ngoài đánh giá công chức.

Việc đánh giá thành tích công tác là định ra “tiêu chuẩn công việc” cụ thể đối với mỗi chức vụ, sau đó căn cứ “tiêu chuẩn công việc” mà đánh giá một cách khách quan và khoa học về nội dung và hiệu suất làm việc của công chức đảm nhiệm chức vụ đó. Kết quả đánh giá chia ra làm 3 loại: loại xuất sắc, đạt, không đạt. Loại xuất sắc chỉ những công chức có thành tích công tác vượt trên tiêu chuẩn công tác thông thường, đạt được kết quả loại này sẽ được tăng một bậc lương và ưu tiên cơ hội được đề bạt thăng chức. Loại đạt là những công chức được đánh giá đạt được tiêu chuẩn công tác quy định, có thể tăng một bậc lương. Loại không đạt tức không đạt được tiêu chuẩn công tác đề ra, căn cứ theo mức độ sẽ áp dụng một số hình thức kỷ luật như giảm lương, hạ cấp bậc, miễn nhiệm hoặc đuổi việc. Nếu công chức nhận thấy quyết định thăng chức hoặc quyết định kỷ luật không công bằng hoặc có hiện tượng không minh bạch có thể khiếu nại.



Chế độ đánh giá mới còn tiến hành kiểm tra nhằm vào nội dung chức vụ và hiệu suất làm việc. Phương pháp phân tích nội dung chức vụ và hiệu suất làm việc có rất nhiều loại, trong đó có hai loại chủ yếu nhất là: phương pháp phân tích số lượng và phương pháp phân tích chất lượng. Phân tích số lượng bao gồm: bao nhiêu công việc phải đảm nhiệm, sử dụng hết bao nhiêu thời gian và bao nhiêu lần mắc lỗi,... Nội dung phân tích chất lượng là độ chính xác, chất lượng tốt/kém, năng lực điều tiết và phân tích công việc. Hầu như hai phương pháp này đều được sử dụng cùng lúc, chỉ là do tính chất công việc khác nhau nên trình tự sử dụng hai phương pháp này cũng khác nhau. Ngoài ra, còn có phương pháp phân tích của chuyên gia, phương pháp phân tích công việc có sự tham gia của nhiều bên; căn cứ đặc điểm công tác của các đơn vị khác nhau sẽ sử dụng những phương pháp thích hợp. Sau khi Hoa Kỳ thực hiện rộng rãi chế độ đánh giá kiểu mới này đã nhận được kết quả tương đối tốt.

Nguyên tắc chỉ đạo thực thi đánh giá công chức của Hoa Kỳ do Cơ quan Quản lý nhân sự Liên bang quy định, phương án đánh giá cụ thể do các cơ quan tự quyết định và được thực thi sau khi báo cáo Cơ quan Quản lý nhân sự phê chuẩn. “Luật Cải cách chế độ công chức Hoa Kỳ” quy định, khi bắt đầu thời gian đánh giá công tác của công chức cần phải thông báo cho người đó về tiêu chuẩn và yếu tố then chốt trong công tác đánh giá và khi kết thúc thời gian đánh giá sẽ sử dụng một số tiêu chuẩn và yếu tố then chốt đó để đánh giá công tác của nhân viên.

## **2. Nước Anh**

Công tác đánh giá công chức ở nước Anh chủ yếu là xem xét về thái độ cần cù làm việc và đánh giá thành tích định kỳ, đồng thời lấy đánh giá thành tích làm trọng điểm. Về mặt đánh giá thái độ cần cù làm việc: Theo quy định công chức phải làm việc 5 ngày mỗi tuần (40 tiếng); Các đơn vị đều có bảng chấm công, ghi rõ chính xác thời gian làm việc, thời gian tan ca và thời gian nghỉ của mỗi công chức. Nội dung đánh giá thành tích bao gồm 10 nhân tố sau: 1) Kiến thức chuyên môn; 2) Nhân cách; 3) Khả năng phán đoán; 4) Tinh thần trách nhiệm; 5) Khả năng sáng tạo; 6) Độ tin cậy; 7) Tính thích ứng nhanh nhạy; 8) Năng lực giám sát; 9) Lòng nhiệt tình; 10) Hành vi đạo đức.

Về phương pháp đánh giá, áp dụng chế độ báo cáo, kiểm tra thành tích; mỗi năm tiến hành khảo sát thành tích một lần. Hội đồng xét duyệt thành tích tiến hành khảo sát và bình xét, đánh giá thành tích của các công chức căn cứ vào những tài liệu có liên quan và những ghi chép về thành tích của họ. Sau khi xếp loại đánh giá và đề bạt thưởng phạt, việc bình xét điểm khảo sát thành tích được chia thành các loại: 1) Người có thành tích đặc biệt xuất sắc là loại A; 2) Người có thành tích tốt là loại B; 3) Người có thành tích đạt yêu cầu là loại C; 4) Người có thành tích bình thường là loại D; 5) Người có thành tích kém là loại E. Bản báo cáo đánh giá sau khi đã được cho điểm, xét duyệt qua từng cấp, sẽ được lưu trong hồ sơ cá nhân. Khi có cơ hội cất nhắc, hội đồng bổ nhiệm sẽ duyệt lại bản báo cáo thành tích này và lấy đó làm tài liệu tham khảo. Trong số những người có tuổi nghề như nhau, ai có thành tích xuất sắc thông qua đánh

giá sẽ có cơ hội đề bạt cao hơn. Từ thực tiễn đánh giá ở Anh cho thấy, một số bộ, ngành áp dụng 3 đến 7 mức xếp loại, còn lại đa số bộ, ngành chia làm 5 loại. Trong trường hợp sau khi xét duyệt để trình kết quả lên Bộ trưởng thẩm định, nếu công chức cho rằng kết quả đánh giá không thỏa đáng có thể trình chứng cứ lên Bộ trưởng, trình bày lý do và yêu cầu sửa đổi. Phương thức đánh giá này thể hiện đánh giá vừa là một quá trình hoàn toàn công khai vừa là quá trình gắn kết tương hỗ, có lợi cho sự phát triển mang tính định hướng và tính chính xác trong công tác đánh giá.

Đánh giá công chức cơ bản dựa theo trình tự như sau: đánh giá dựa căn cứ trên tiêu chuẩn hàng năm bộ, ngành quy định, đối chiếu kiểm tra với thực tế mục tiêu hàng năm của công chức, tài liệu cá nhân tự đánh giá, báo cáo đánh giá của người quản lý đối với người được đánh giá, người được đánh giá kiến nghị cấp trên xem xét lại kết quả đánh giá. Nước Anh đặc biệt coi trọng trình tự đánh giá và thận trọng tiến hành sắp xếp một cách hợp lý. Chế độ báo cáo, kiểm tra thành tích là chỉ việc các bộ, ngành tiến hành đánh giá định kỳ một năm một lần, căn cứ theo kết quả báo cáo, kiểm tra thành tích để đề bạt khen thưởng và kỷ luật công chức.

### **3. Nước Pháp**

Chế độ đánh giá công chức của Pháp có hai nội dung là cho điểm và nhận xét. Việc áp dụng phương pháp đánh giá cho điểm như sau: Đánh giá công chức hàng năm của Pháp chấm theo thang điểm 20 điểm, mỗi hạng mục đánh giá thấp nhất đạt 0 điểm, cao nhất đạt 20 điểm. Sau đó cộng điểm từng hạng mục, căn cứ theo tổng điểm để xếp hạng thứ bậc, tổng điểm thành tích sẽ được phân loại thành 5 hạng là A, B, C, D, E; trong đó, hạng A: 140 điểm, hạng B: 125 điểm, hạng C: 100 điểm, hạng D: 85 điểm, hạng E: 60 điểm.

Đánh giá công chức tiến hành định kỳ mỗi năm một lần, công tác đánh giá do người đứng đầu bộ, ngành chủ trì và do cấp trên trực tiếp quản lý công chức làm chủ khảo. Do chế độ biên chế, cơ cấu công chức khác nhau của các bộ, ngành trong Chính phủ Pháp, khó khăn gặp phải trong thực thi điều luật quy định về đánh giá và sự vận dụng cụ thể trong phương pháp cho điểm hoàn toàn khác nhau. Nhưng bất luận là bộ, ngành nào, cho dù nội dung và phương pháp đánh giá không giống nhau song cũng đều phải trung cầu ý kiến của công đoàn, quyết định sẽ được lãnh đạo hành chính và công đoàn cùng đưa ra ý kiến. Hiện nay, đa số các bộ vẫn tiếp tục sử dụng phương pháp cho điểm kết hợp với nhận xét, cá biệt một vài bộ (như Bộ Truyền thông) đã hủy bỏ cách cho điểm, thay đổi thành chế độ bình xét đánh giá. Điểm công tác cụ thể chia ra thành 2 bước tiến hành: Bước 1 là chia thang điểm. Phương thức cho điểm từ cao xuống thấp, đối tượng được chấm điểm là công chức hạng A, B, C, D. Các nội dung được cho điểm bao gồm sức khỏe, kiến thức chuyên môn, sự tuân thủ thời giờ làm việc, chỉnh tề ngăn nắp, năng lực thích ứng với công việc, tinh thần hợp tác, tinh thần phục vụ, tính tích cực, hiệu quả công việc, khả năng nắm bắt vấn đề, năng lực điều tiết tổ chức, năng lực giám sát chỉ huy và năng lực quan sát. Khi các bộ, ngành tiến hành đánh giá cụ thể, căn cứ vào thứ bậc và chức vụ đảm nhiệm của công chức sẽ chọn ra ít nhất 6 hạng mục làm nội dung đánh giá. Ví dụ: Đánh giá

công chức loại A phải chọn nhiều hạng mục, trọng điểm đánh giá là năng lực điều tiết tổ chức, phương pháp làm việc, năng lực giám sát chỉ huy,...; hạng mục đánh giá đối với công chức hạng D tương đối ít, trọng điểm đánh giá là tinh thần phục vụ, bảo đảm thời giờ làm việc, tính tích cực... Từ đó căn cứ vào tổng điểm xếp hạng cao thấp. Thành tích đánh giá bắt buộc phải thông báo cho người được đánh giá biết và có chữ ký xác nhận của người đó. Giới hạn cho điểm từ 0 đến dưới 20 điểm (Có bộ, ngành cho điểm không bằng nhau, vì phân hạng và chức vụ khác nhau nên tiêu chuẩn cũng sẽ không giống nhau). Đa phần số điểm cao nhất không quá 17 điểm, hàng năm chỉ lấy mức tăng dao động rất nhỏ từ 0,1 đến 0,2 điểm. Bước thứ hai là viết nhận xét. Chủ khảo viết kết luận nhận xét đối với công chức trên cơ sở cho điểm, kết hợp với biểu hiện đạo đức thường ngày khi chấp hành nhiệm vụ và tình trạng thực tế của các hạng mục không áp dụng phương pháp chấm điểm để có được kết luận đánh giá; sau đó trình lãnh đạo trên một cấp thẩm định và ký phê duyệt. Cuối cùng, thông báo kết luận nhận xét tới ủy ban hành chính ngang cấp bộ, ngành đó, nhưng không thông báo cho bản thân công chức.

Đánh giá công chức Pháp áp dụng chế độ bán công khai, trong một mức độ nhất định tiến hành giám sát chủ khảo, nhằm ngăn chặn những suy đoán chủ quan, bảo đảm khách quan công bằng trong công tác đánh giá. Có 4 biện pháp giám sát chủ yếu sau: 1) Cho phép công chức tham gia đánh giá. Khi chủ khảo cho điểm người được đánh giá, chủ khảo cần phải công khai hạng mục đánh giá và lắng nghe ý kiến tự đánh giá của người được đánh giá. 2) Cho điểm phải thông qua ủy ban hành chính ngang cấp để cân đối. 3) Xét duyệt lại nhận xét. Sau khi chủ khảo đưa ra nhận xét đối với người được đánh giá, cần phải được lãnh đạo trên một cấp thông qua, xét duyệt lại và ký xác nhận. 4) Cho phép công chức khiếu nại. Nếu như người được đánh giá nhận định là cần thiết, có thể thông qua ủy ban hành chính ngang cấp yêu cầu lãnh đạo thông báo đánh giá cho bản thân công chức được biết. Trong trường hợp công chức đó cho rằng nhận xét đó không công bằng sẽ có quyền đề xuất với ủy ban hành chính ngang cấp yêu cầu chủ khảo phải sửa đổi, thậm chí có thể khiếu nại đến tòa án hành chính.

Với mục đích xóa bỏ sự khác biệt về đánh giá điểm giữa các khu vực, các bộ ngành, Chính phủ Pháp đã xây dựng “Chế độ cân đối đánh giá cho điểm”, chế độ này đã thống nhất tiêu chuẩn cho điểm trên toàn quốc, giữa các khu vực, các bộ ngành. Căn cứ theo tiêu chuẩn thống nhất này, tổng điểm đánh giá đối với công chức sẽ được cân bằng tổng hợp nhằm đạt được kết quả đánh giá công bằng và khách quan.

Từ tổng thể có thể nhận thấy một số vấn đề chủ yếu hiện đang tồn tại trong công tác đánh giá của Pháp là: 1) Thiếu tiêu chuẩn cho điểm cụ thể, cho điểm đánh giá luôn cao. 2) Trong công tác đánh giá coi trọng trình độ học vấn và kinh nghiệm công tác (bao gồm học lực và năm công tác), luôn sử dụng tiêu chuẩn này thay thế năng lực và biểu hiện thực tế. 3) Tính minh bạch trong quá trình đánh giá tương đối thấp, kết quả đánh giá không thể công khai toàn bộ. Nhằm giải quyết vấn đề này, hiện nay Chính phủ Pháp đang tích cực nghiên cứu tìm kiếm giải pháp cải cách phương pháp đánh giá. Trọng điểm đánh giá là đánh giá thành tích công tác thực

thi công vụ, đánh giá năng lực; đánh giá công chức thích hợp vị trí công tác nào; tăng cường đối thoại. Do thông qua phương thức tọa đàm trực tiếp giữa lãnh đạo và cấp dưới, đầu năm sẽ cùng nhau bàn bạc mục tiêu công tác của năm đó, cuối năm sẽ căn cứ vào đó để kiểm tra tổng kết, phân tích nguyên nhân, sau đó lãnh đạo sẽ đưa ra đánh giá nhận xét.

#### **4. Nhật Bản**

Ở Nhật, người ta gọi việc đánh giá thành tích là "bình xét công vụ". Đánh giá thành tích gồm 4 nội dung như sau:

Một là, đánh giá công việc, bao gồm: 1) Xem công chức có đủ những kiến thức mà công việc đòi hỏi hay không, giải quyết công việc có gì sai sót không, kết quả công việc có tốt không, khi xử lý công việc có làm theo kế hoạch không, có làm báo cáo kịp thời xác thực không? 2) Tiến độ công việc ra sao, giải quyết công việc có nhanh chóng hơn, có kéo dài việc thi hành công vụ không,... 3) Thái độ công tác, tính chuyên cần, chấp hành thời giờ làm việc,... 4) Về việc chỉ đạo cấp dưới, có tạo điều kiện thuận lợi cho cấp dưới tích cực tiến hành công tác không, chỉ đạo cấp dưới có thoả đáng và chính xác không.

Hai là, đánh giá tính cách, bao gồm các mặt như tích cực, tiêu cực, giỏi biện luận, trầm lặng, ôn hoà, thận trọng, hời hợt, hào hiệp, có lòng thông cảm, chịu khó nghiên cứu, nghiêm túc, nhạy bén, tinh tế, ý chí mạnh mẽ cứng rắn, ý chí yếu đuối, trong sáng vô tư, hay lo nghĩ, thích xã giao, giữ nề nếp, không bị ràng buộc, thẳng thắn, thiên vị, không quen xã giao...

Ba là, đánh giá năng lực, gồm có: năng lực phán đoán, năng lực lý giải, năng lực sáng tạo, năng lực thực hành, năng lực quy hoạch, năng lực giao tiếp, năng lực chỉ đạo, năng lực tập trung, năng lực nghiên cứu...

Bốn là, đánh giá tính thích ứng, bao gồm: tính chất quy hoạch, tính chất nghiên cứu, tính chất kế toán, tính chất hành chính tổng hợp, tính chất thẩm tra, tính chất thảo luận, tính chất tính toán, tính chất thực hiện theo lệ, nghiệp vụ người làm việc có tính chất thư ký, xem anh ta có thích hợp được với những tính chất này không.

Về phương pháp đánh giá: Đánh giá công chức Nhật Bản chia ra hai loại đánh giá là đánh giá định kỳ và đánh giá đặc biệt tạm thời. Đánh giá định kỳ cơ bản mỗi năm tiến hành một lần, do công chức lãnh đạo các cấp thực hiện đối với cấp dưới, hoặc cấp dưới được công chức lãnh đạo chỉ định, tiến hành đánh giá, đánh giá, ký xác nhận đối với thành tích và biểu hiện công tác của công chức. Kết quả đánh giá chia làm 5 loại A, B, C, D, E. Trong đó, loại A là xuất sắc sẽ tăng lương vượt cấp; được đánh giá loại B, C, D là tốt hoặc đủ tư cách sẽ tăng lương một cấp; được đánh giá là loại E nghĩa là không hoàn thành nhiệm vụ, sẽ không cho phép được tăng lương. Thông qua đánh giá, công chức có thành tích xuất sắc trong công tác có thể được biểu dương và đề bạt thăng chức, tăng lương; công chức có thành tích kém phải tiến hành phê bình, thay đổi nhiệm vụ công tác thậm chí bị điều chuyển công tác. Nhưng trong một số trường hợp thông thường, về cơ bản, đánh giá công chức của Nhật Bản thể hiện nguyên tắc nặng về khen

thường khích lệ và nhẹ về phê bình kiểm điểm. Chỉ cần không gây ra vấn đề lớn, hàng năm công chức đều có thể tăng lương. Đánh giá đặc biệt tạm thời là một phương pháp bổ sung của đánh giá định kỳ, thông thường phải xem cụ thể thực trạng công tác để xác định thời gian và nội dung đánh giá.

### **5. Singapore**

Nội dung đánh giá công chức Singapore chia ra đánh giá biểu hiện công tác và đánh giá tiềm năng. Đánh giá tiềm năng coi trọng đánh giá các phương diện: năng lực phân tích, năng lực sáng tạo, tính nhạy bén chính trị, tính quyết đoán,... đánh giá cao tố chất trí tuệ, tố chất lãnh đạo và tố chất thành tích,... Đánh giá công chức ở Singapore quy định công tác của mỗi công chức cần thiết có sự đánh giá thống nhất và mang tính chu kỳ, ngoài ra còn yêu cầu những đánh giá này có bản ghi nhớ suốt đời (bao gồm thành tích thực trong công tác), do vậy đều phải có sự chuẩn bị báo cáo mật hàng năm về công tác và hành vi của mỗi quan chức. Trong quá trình đánh giá, tình trạng cơ bản của người được đánh giá phải được viết chi tiết, bao gồm các nội dung: sở trường về học vấn, chuyên môn, kỹ thuật; khen thưởng; các khóa học đã tham gia; viết sách; sở thích; các hoạt động tham gia về chuyên môn, kỹ thuật, xã hội và văn hóa; tính bắt buộc làm việc; liệu có muốn điều chuyển công tác và nguyên nhân; đánh giá hàng năm nên ghi rõ thời hạn. Đây có thể được coi là nội dung cần có trong báo cáo đánh giá, ngoài ra trong hoàn cảnh đặc biệt, thông thường không được xóa bỏ hoặc cố tình lược bỏ những nội dung đã được đề cập trên.

Phương pháp đánh giá công chức ở Singapore là từng cấp tiến hành đánh giá, do cấp trên trực tiếp đánh giá cấp dưới, nhưng cấp dưới không đánh giá cấp trên và không có sự đánh giá giữa công chức cùng cấp. Biểu hiện công tác cuối năm của mỗi người đều do lãnh đạo trực tiếp cho điểm, kết quả đánh giá sẽ công khai với người được đánh giá và họ được chỉ ra những vấn đề còn tồn tại và kiến nghị để thay đổi. Mục tiêu của phương pháp này là khích lệ các tầng lớp lãnh đạo dám quản lý, duy trì nguyên tắc, có yêu cầu nghiêm khắc đối với cấp dưới, điều này sẽ khiến cho cấp dưới có cảm giác vừa tôn trọng vừa nể sợ cấp trên, từ đó tạo nên quyền uy cho tầng lớp lãnh đạo.

Nhằm bảo đảm sự khách quan công bằng trong công tác đánh giá công chức, người đánh giá và lãnh đạo cơ quan chủ quản cần thiết tự quan sát để đưa ra đánh giá đúng đắn. Báo cáo đánh giá phải đầy đủ lý do, phân tích chi tiết, bàn giao cho cơ quan có chức trách (Ví dụ như Ủy ban Công vụ, Ủy ban Bổ nhiệm chức vụ, Ủy ban Học bổng) và quan chức kỳ cựu thẩm tra nghiên cứu. Đối với công tác đánh giá công chức trong trường hợp nhiều người giám sát, người đánh giá cần phải trung cầu ý kiến của những người giám sát khác. Công chức đánh giá nên căn cứ theo tiêu chuẩn mà cấp bậc thực tế yêu cầu đối với quan chức để tiến hành bình xét.

Trước tiên, người đánh giá sẽ đánh giá ưu điểm và khuyết điểm của công chức sau đó mới tiến hành đánh giá toàn diện. Khi tiến hành đánh giá toàn diện bất kỳ công chức nào phải so sánh với những công chức khác, nhưng không thể cùng so sánh công chức có những mặt đặc

biệt nổi trội và đặc biệt yếu kém với nhau. Công chức đánh giá cần thiết xem xét liệu công chức được đánh giá nên tiếp tục công việc hoặc là điều động công tác, hoặc tham gia đào tạo bồi dưỡng. Đánh giá công chức cũng chỉ rõ công chức đó có thích hợp để được đề bạt thăng chức hay không. Dựa trên biểu hiện toàn diện của công chức trong trường hợp thích hợp để được thăng chức (Bao gồm phẩm chất ưu tú, kinh nghiệm công tác), biểu hiện công tác thực tế, đồng thời xem xét tình trạng sức khỏe và tuổi tác để có sự cân nhắc thích hợp. Sau khi có được kết luận của người đánh giá, tài liệu sẽ được giao cho lãnh đạo đơn vị chủ quản, người này cũng cần thiết phải nắm được hoàn cảnh của người được đánh giá. Nếu như cần thay đổi ý kiến đánh giá, lãnh đạo đơn vị chủ quản sẽ đề xuất nguyên nhân thay đổi và thông báo cho người đánh giá được biết.

Chế độ đánh giá công chức Singapore đã quy định rõ ràng: đánh giá công tác đối với công chức cần thiết phải công bằng khách quan, do vậy người đánh giá cần phải có những điều kiện sau: 1) Nắm vững số tài liệu công tác và hành vi của công chức được đánh giá; 2) Có ít nhất 06 tháng tiếp xúc nhiều với công chức được đánh giá; 3) Là người giám sát trực tiếp của công chức được đánh giá; 4) Có chức vụ cao hơn người được đánh giá một bậc, cũng có trường hợp là trên cùng một cấp, nếu xảy ra trường hợp này, lãnh đạo phụ trách ký tên cần thiết thẩm tra đánh giá tính công chính, hợp tình hợp lý của báo cáo một cách cẩn thận. Singapore quy định: hồ sơ đánh giá công chức do thư ký thường vụ phụ trách lập, nội dung hồ sơ đánh giá bao gồm tất cả tài liệu đánh giá của công chức, bản sao nhận khen thưởng, nội dung chi tiết về tình trạng và kết quả nếu bị kỷ luật,...

### **Kết luận**

Có thể khẳng định việc kiểm tra, đánh giá kỹ năng thực thi công vụ của cán bộ, công chức liên quan đến chuyên môn, nghiệp vụ đang đảm trách rất quan trọng. Trong giai đoạn hiện nay, công tác đánh giá cán bộ đang được nhận định là khâu có nhiều yếu kém, còn nặng về hình thức. Làm tốt công tác đánh giá là cơ sở quan trọng, chính xác để sàng lọc, loại bỏ những cán bộ, công chức không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ ra khỏi các cơ quan Nhà nước và là cơ sở tuyển chọn, bổ sung nguồn cán bộ, công chức thật sự có tài, có tâm phụng sự đất nước, phục vụ nhân dân. Việc tham khảo kinh nghiệm của các nước để đổi mới toàn diện công tác đánh giá công chức sao cho thực chất hơn là thực sự cần thiết.

*ThS. Nguyễn Phương Liên  
Viện Khoa học tổ chức nhà nước  
Nguồn: isos.gov.vn*

## GIẢM BIÊN CHẾ PHẢI GẮN VỚI CẢI CÁCH TIỀN LƯƠNG

Phó Trưởng đoàn Đoàn ĐBQH tỉnh Lai Châu Tổng Thanh Bình cho rằng, để nâng cao hiệu lực, hiệu quả trong cải cách bộ máy hành chính nhà nước, tinh giản biên chế phải đi đôi với cải cách tiền lương và đổi mới tổ chức bộ máy của cả hệ thống chính trị.

### Nhiều biên chế so với nhiệm vụ

*- Ông đánh giá thế nào về việc thực hiện chính sách, pháp luật về cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2016 đối với UBND tỉnh Lai Châu qua cuộc giám sát của Đoàn ĐBQH tỉnh?*

- Có thể nói, Tỉnh ủy và HĐND tỉnh Lai Châu đã ban hành nhiều nghị quyết, quyết định nhằm thể chế hóa chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước. Nhờ đó, bộ máy đã có những đổi mới theo hướng đồng bộ, tinh gọn và ổn định, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của mỗi cơ quan, đơn vị.

Tôi mong muốn, sau đợt giám sát này của UBTVQH, QH sẽ sớm rà soát để ban hành luật sửa đổi các quy định về tổ chức bộ máy và biên chế trong các văn bản luật hiện hành không thuộc chuyên ngành luật tổ chức nhà nước; kiên quyết đưa ra khỏi các dự án luật chuyên ngành có quy định về tổ chức bộ máy. Đồng thời, định kỳ hàng năm thực hiện giám sát về cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước tại các bộ, ngành và địa phương.

Tuy nhiên, qua thực tiễn giám sát cho thấy, Lai Châu vẫn còn một số cơ quan, đơn vị chưa thực sự tinh gọn, hiệu quả; việc phân định chức năng, nhiệm vụ chưa thực sự rõ ràng. Thậm chí, một số đơn vị hoạt động ít hiệu quả nhưng lại được bố trí nhiều biên chế so với yêu cầu nhiệm vụ; một số đơn vị sau khi sắp xếp kiện toàn làm tăng số lượng và biên chế. Ví dụ như trước đây, Lai Châu có 2 ban quản lý dự án chuyên ngành thuộc UBND tỉnh nhưng sau khi sắp xếp thì tăng thêm 1 ban, biên chế giao tăng từ 70 lên 75 người...

*- Từ thực tiễn làm việc giữa Đoàn giám sát của UBTVQH với các bộ, ngành vừa qua cho thấy nổi cộm lên là tình trạng cấp phó quá nhiều, trong khi chuyên viên lại ít. Đối với Lai Châu thì sao, thưa ông?*

- Có lẽ đây cũng là tồn tại lớn với Lai Châu trong cải cách tổ chức bộ máy hành chính thời gian qua. Hiện tại, Lai Châu vẫn còn một số đơn vị có biên chế ít nhưng vẫn thành lập nhiều đầu mối trực thuộc dẫn đến có phòng chỉ có 2 biên chế, có đơn vị có trưởng phòng và nhiều phó trưởng phòng. Ví dụ, Sở Tư pháp có 39 biên chế nhưng có đến 11 đơn vị trực thuộc sở và 19 lãnh đạo từ cấp phòng trở lên. Không những vậy, việc tinh giản biên chế cũng là một thách thức và rào cản không nhỏ trong việc hướng đến cải cách tổ chức bộ máy tại địa phương. Ví dụ, Sở NN - PTNT năm 2016, theo kế hoạch phải tinh giản 5 biên chế nhưng đến nay vẫn chưa thực hiện được. Hay như huyện Sìn Hồ, năm 2016 phải tinh giản 13 biên chế nhưng đến giờ cũng chỉ giảm được 1.

### Thường xuyên thanh tra, kiểm tra

- Dưới góc nhìn của Đoàn ĐBQH, đâu là nguyên nhân dẫn đến tình trạng này, thưa ông?

- Theo tôi, nguyên nhân có cả khách quan và chủ quan. Qua nghiên cứu tôi nhận thấy, việc có nhiều cấp phó tại địa phương là bởi chưa ban hành quy định tiêu chuẩn chức danh trưởng, phó phòng đơn vị trực thuộc đối với 16/19 sở, ngành chuyên môn. Điều này dẫn đến tình trạng công tác quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển một số chức danh lãnh đạo cấp phòng thuộc sở chưa bảo đảm đúng điều kiện, tiêu chuẩn và quy trình theo quy định. Một số sở, ngành còn để khuyết lãnh đạo cấp phòng hoặc có số lượng phó giám đốc sở vượt quá quy định của cơ quan nhà nước cấp trên. Còn việc tinh giản biên chế chậm là bởi nguồn lực tài chính cho công tác này còn hạn chế. Trong khi đó, chính sách đối với người nghỉ việc thuộc diện tinh giản biên chế còn thấp nên chưa khuyến khích, động viên đối tượng tự nguyện hợp tác để tinh giản biên chế.

- Nhìn từ Lai Châu, theo ông đâu là giải pháp để có thể thực hiện được công cuộc xây dựng lại tổ chức bộ máy hành chính nhà nước trong thời gian tới?

- Chúng ta phải nhìn nhận thực tế rằng, cải cách tổ chức bộ máy hành chính, tinh giản biên chế là việc khó, đòi hỏi phải có thời gian và lộ trình cụ thể.

Trước hết, để nâng cao hiệu lực, hiệu quả trong cải cách bộ máy hành chính nhà nước, cần đẩy mạnh công tác rà soát nhằm phát hiện những chồng chéo, bất cập về chức năng, nhiệm vụ giữa các cơ quan. Từ đó sắp xếp điều chỉnh chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức bộ máy của các cơ quan, đơn vị cho phù hợp với điều kiện thực tế. Ví dụ, có thể thực hiện kiêm nhiệm đối với một số chức danh, nhất là đối với người hoạt động không chuyên trách cấp xã. Bởi với địa bàn đồi núi chia cắt như Lai Châu, có nhiều xã dân số rất ít, không nhất thiết phải bố trí đủ nhân sự cho từng vị trí công việc.

Việc tinh giản biên chế phải đi đôi với cải cách tiền lương và đổi mới tổ chức bộ máy của cả hệ thống chính trị theo hướng cơ cấu lại cán bộ công chức hợp lý về trình độ chuyên môn, độ tuổi, giới tính và dân tộc. Tiếp tục rà soát, xác định cụ thể chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của các cơ quan hành chính từng cấp sắp xếp, kiện toàn các cơ quan chuyên môn, bảo đảm tinh, gọn, hợp lý, đúng với chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và quản lý đa ngành, đa lĩnh vực. Bên cạnh đó, phải thường xuyên thực hiện công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện rà soát, sắp xếp bộ máy hành chính, việc thực hiện đề án, kế hoạch tinh giản biên chế, việc thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

- Xin cảm ơn ông!

Nguồn: daibieunhandan.vn



## THANH TRA TOÀN DIỆN SẼ PHÁT HIỆN NHIỀU NƠI CÓ “CẢ HỌ LÀM QUAN”

Nguyên Thứ trưởng Bộ Nội vụ Nguyễn Tiến Đình cho rằng, nếu thanh tra đồng bộ, toàn diện thì sẽ phát hiện nhiều nơi có hiện tượng "cả họ làm quan".



*Nguyễn Thứ trưởng Bộ Nội vụ Nguyễn Tiến Đình*

Mới đây, Phó Thủ tướng Thường trực Trương Hòa Bình yêu cầu Bộ Nội vụ khẩn trương kiểm tra, làm rõ nội dung báo chí phản ánh việc người thân trong gia đình Bí thư và Phó Bí thư huyện Kim Thành, tỉnh Hải Dương, Phó Chủ tịch UBND huyện An Dương, TP Hải Phòng nắm giữ nhiều vị trí lãnh đạo chủ chốt trong bộ máy chính quyền. Về vấn đề này, phóng viên VOV.VN phỏng vấn nguyên Thứ trưởng Bộ Nội vụ Nguyễn Tiến Đình.

### **Cần thanh tra toàn diện, đồng bộ công tác cán bộ**

**PV:** Ngoài 9 địa phương, đơn vị có hiện tượng “cả họ làm quan” như Bộ Nội vụ công bố mới đây, thời gian gần đây tiếp tục xuất hiện thêm các địa phương khác có hiện tượng này. Theo ông, con số này trong thực tế có nhiều hơn?

**Ông Nguyễn Tiến Đình:** Tôi nghĩ con số này sẽ không dừng lại ở đây. Sau khi Bộ Nội vụ công bố 9 địa phương, đơn vị có hiện tượng “cả họ làm quan”, gần đây lại phát hiện thêm huyện Kim Thành (Hải Dương) đồng chí Bí thư, Phó Bí thư Thường trực huyện ủy đều có đồng người nhà, người thân làm trong các cơ quan của huyện hoặc giữ các chức vụ quan trọng.

Hay như huyện An Dương (Hải Phòng) một đồng chí Phó Chủ tịch UBND huyện cũng có 6 anh, chị, em ruột, con trai, con dâu giữ các chức vụ quan trọng trong cùng cơ quan. Nếu chúng ta tiến hành kiểm tra, thanh tra một cách đồng bộ, toàn diện thì chắc chắn sẽ phát hiện nhiều đơn vị, địa phương có hiện tượng này.

Vừa qua, Phó Thủ tướng Trương Hòa Bình cũng đã giao Bộ Nội vụ tiếp tục kiểm tra, Ủy ban Thường vụ Quốc hội cũng đã có giám sát vấn đề này. Tôi cho rằng cần phải có đợt kiểm tra, thanh tra một cách toàn diện và đồng bộ hơn nữa.

**PV:** Ngày xưa chúng ta cũng có những thời kỳ “cha truyền con nối”, trên thế giới cũng có một số nước hiện nay giữ truyền thống này. Tại sao ở Việt Nam gần đây khi nhắc tới cụm từ “cả họ làm quan”, “con ông cháu cha” thì dư luận lại bức xúc, thưa ông?

**Ông Nguyễn Tiến Dĩnh:** Trước kia, chế độ của chúng ta là chế độ quân chủ, cha truyền con nối. Nhưng hiện nay chúng ta đang ở chế độ dân chủ cộng hòa xã hội chủ nghĩa, rõ ràng thể chế đã khác nên để vào các cương vị lãnh đạo, các vị trí chủ chốt của các cơ quan Đảng, Nhà nước các cấp thì phải thông qua bầu, được nhân dân trực tiếp bầu hoặc theo cơ chế đại diện với hình thức dân chủ tuân theo những quy định nghiêm ngặt.

Tuy nhiên, những đồng chí cán bộ có con em, anh em nếu thực sự có tài năng thì vẫn có thể được bầu, chứ không phải nhất thiết là không có nhưng họ phải là những người thực sự tài năng, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ.

**PV:** Từ những vụ bổ nhiệm thần tốc, bổ nhiệm cấp phó tràn lan hay bổ nhiệm theo kiểu “con ông cháu cha”, dư luận đặt nghi vấn có hay không những tiêu cực, tham nhũng để sắp đặt những “chiếc ghế” cho những “vị quan” không xứng đáng? Có hay không việc những cá nhân nắm giữ chức vụ cao, lợi dụng quyền lực để chi phối quá trình bổ nhiệm nhân sự? Quan điểm của ông về những ý kiến trên?

**Ông Nguyễn Tiến Dĩnh:** Từng vụ việc cụ thể ở các địa phương, đơn vị sẽ do cơ quan chức năng có thẩm quyền thanh tra, kiểm tra và có kết luận cụ thể. Tuy nhiên, ở những vụ việc trên dù thể nào chăng nữa thì đều là bất bình thường. Các hiện tượng trên cho thấy cấp ủy Đảng, chính quyền ở đó chưa thực hiện đúng quy định của Đảng cũng như pháp luật của Nhà nước trong công tác cán bộ. Vì vậy, cần phải thanh tra, kiểm tra cũng như xử lý, chấn chỉnh một cách mạnh mẽ hơn.

**Đấu tranh chống tiêu cực trong nội bộ chưa được phát huy**

**PV:** Việc thực hiện chưa đúng quy trình chỉ được phát hiện khi báo chí và cơ quan cấp trên vào cuộc. Ông có cho rằng việc đấu tranh chống tiêu cực trong nội bộ chưa được phát huy?

**Ông Nguyễn Tiến Dĩnh:** Đúng là như vậy. Nếu ở các tổ chức cơ sở Đảng, chính quyền ở các đơn vị, địa phương đó phát huy một cách dân chủ; cán bộ, đảng viên, tập thể lãnh đạo thực hiện đúng quy định, đường lối, không có chuyện nể nang, né tránh, xuê xoa chắc chắn sự việc sẽ khác. Rõ ràng tính đấu tranh trong nội bộ, việc nể nang, né tránh, không dám chịu trách nhiệm còn xảy ra ở các đơn vị, địa phương đã nêu tên.

**PV: Theo ông, những hình thức xử lý vi phạm của các cá nhân, tổ chức về công tác cán bộ thời gian qua có “mạnh tay” và gắn trách nhiệm của người đứng đầu?**

**Ông Nguyễn Tiến Đình:** Bất cứ sự việc gì xảy ra, đặc biệt là công tác cán bộ, tổ chức cán bộ thì vai trò và trách nhiệm của người đứng đầu là hết sức quan trọng. Cùng với trách nhiệm người đứng đầu, tập thể cấp ủy Đảng cũng như chính quyền địa phương cũng phải chịu trách nhiệm.

Vừa qua, khi có sự việc xảy ra cũng đã có xử lý, như gần đây ở Bình Định, đồng chí Phó Bí thư, nguyên Bí thư Tỉnh ủy đã phải chịu hình thức xử lý về những khuyết điểm, vi phạm trong công tác tuyển dụng, quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm một số cán bộ không đúng quy định. Thời gian tới, chúng ta phải thực sự tập trung vào làm nghiêm túc hơn.

Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII đã chỉ ra cụ thể những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, đặc biệt là suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, biểu hiện bằng việc né tránh, thờ ơ, vô trách nhiệm, nể nang, xuê xoa, không dám đấu tranh trong tổ chức Đảng; lợi dụng chức quyền để bổ nhiệm, bố trí những người thân, người nhà, hoặc những người không phù hợp vào các chức vụ trong cơ quan của Đảng, Nhà nước. Những vụ bổ nhiệm “thần tốc”, “cả họ làm quan” có những biểu hiện rất rõ trong Nghị quyết Trung ương 4 đã nêu.

**PV: Bộ Chính trị vừa có kết luận về việc sửa đổi, bổ sung một số nội dung quy định về công tác cán bộ theo quy trình 5 bước thay vì 3 bước như trước đây. Theo ông, quy trình 5 bước có thực sự khắc phục những lỗ hổng trong công tác bổ nhiệm cán bộ vốn gây ra nhiều bức xúc trong dư luận xã hội thời gian qua?**

**Ông Nguyễn Tiến Đình:** Việc bổ sung, sửa đổi quy trình trong công tác bổ nhiệm cán bộ là cần thiết vì nó cũng có lỗ hổng trong quá trình thực hiện. Tuy nhiên, tôi cho rằng cuối cùng vẫn do con người. Trên thực tế, nếu quy trình trước được thực hiện nghiêm túc, đầy đủ thì sẽ không xảy ra hiện tượng trên.

Nếu người lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện không đúng quy trình, lòng ý kiến chủ quan, không đảm bảo khách quan, dân chủ thì thiếu sót vẫn cứ xảy ra.

Người lãnh đạo nghiêm túc, khách quan, xét thấy con cháu mình chưa đủ khả năng, năng lực đảm nhận vị trí thì họ sẽ không đồng ý việc bổ nhiệm này; bên cạnh đó, các đồng chí trong Ban chấp hành, Thường vụ thấy cần phải làm nghiêm túc, không nể nang, né tránh, không ngại va chạm thì chắc chắn việc thực hiện quy trình sẽ đúng.

Theo tôi, để hạn chế tình trạng "cả nhà làm quan", chọn người nhà thay cho người tài, đòi hỏi người đứng đầu các cơ quan công quyền phải thực sự gương mẫu để nêu gương./.

*Nguồn: vov.vn*

## HÀNG LOẠT SAI PHẠM TẠI SỞ LAO ĐỘNG, THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI THÁI NGUYÊN: GIÁM ĐỐC SỞ NÓI GÌ?

Giám đốc Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Thái Nguyên Bùi Tuấn Thịnh đã có câu trả lời trước phản ánh của báo Người đưa tin về sự bất hợp lý trong hợp đồng lao động, các đơn vị trực thuộc, cũng như điều động viên chức chưa đủ điều kiện làm việc tại Sở này. Ông cho biết, thực hiện Kết luận số 761/KL-TTr ngày 26/12/2016 của Thanh tra tỉnh về việc thanh tra tại Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Thái Nguyên, Sở đã nghiêm túc kiểm điểm và khắc phục những tồn tại.



*Giám đốc Sở cũng thừa nhận có những thiếu sót và tồn tại ở Sở*

Việc điều động 07 viên chức làm việc tại văn phòng Sở; Sở đã rút kinh nghiệm và thực hiện đúng theo quy định tại Điều 26, Nghị định 29/2012/NĐ-CP ngày 12/4/2012 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức (biệt phái viên chức làm việc tại Sở).

Đối với công tác bổ nhiệm cán bộ, có 01 trường hợp tại thời điểm bổ nhiệm thiếu chứng chỉ bồi dưỡng quản lý hành chính Nhà nước theo quy định tại Quyết định số 28/2010/QĐ-UBND ngày 4/10/2010 của UBND tỉnh Thái Nguyên. Sở đã có kế hoạch cử cán bộ tham gia lớp bồi dưỡng để bổ sung chứng chỉ còn thiếu.

Còn liên quan đến công tác thi tuyển công chức năm 2014, cơ bản Sở đã tổ chức thực hiện đúng trình tự, thủ tục theo kế hoạch thi tuyển được phê duyệt. Trong quá trình thực hiện còn có những thiếu sót, tồn tại như đưa ra điều kiện dự tuyển đặc thù (yêu cầu có chứng chỉ nghiệp vụ Thanh tra và kinh nghiệm 3 năm công tác trở lên; thành lập ban Giám sát kỳ thi không đúng thẩm quyền). Sở tiếp thu và rút kinh nghiệm cho các kỳ thi tiếp theo.

Việc phân công nhiệm vụ đối với 02 lao động hợp đồng không đúng với hợp đồng và bố trí cán bộ làm việc không đúng theo quy định tại trung tâm Dịch vụ việc làm, Sở đã chỉ đạo trung tâm bố trí sắp xếp công việc theo đúng quy định, ông Thịnh cho biết.

*Nguồn: nguoiduatin.vn*

## **THANH HÓA: CẢNH CÁO NGUYÊN CHỦ TỊCH HUYỆN TUYỂN NGƯỜI ĐIỂM THẤP, LOẠI NGƯỜI ĐIỂM CAO**

Ngày 25/4, Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy Thanh Hóa vừa công bố hình thức kỷ luật cảnh cáo đối với bà Ngô Thị Hoa, nguyên Chủ tịch UBND huyện Yên Định (đã nghỉ hưu) và khiển trách đối với ông Lê Đức Thọ, nguyên Trưởng phòng Nội vụ huyện Yên Định (hiện là Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam huyện Yên Định) do đã để xảy ra nhiều sai phạm nghiêm trọng trong công tác tuyển dụng, bổ nhiệm cán bộ trong nhiệm kỳ 2011 – 2015.

Cụ thể, bà Ngô Thị Hoa đã trực tiếp ký quyết định chuyển ngạch từ viên chức sang công chức 8 người, không báo cáo Sở Nội vụ và UBND tỉnh Thanh Hóa; các năm 2012, 2014 và 2015, tuyển dụng công chức theo hình thức thi tuyển nhưng không công khai thông báo tuyển dụng, ban hành quy định cá biệt; tuyển dụng người có điểm thi tuyển thấp hơn và loại người điểm cao hơn; tuyển dụng 11 viên chức bằng hình thức xét tuyển, nhưng không thực hiện công khai, không thành lập hội đồng tuyển dụng viên chức tại các đơn vị, vi phạm quy định về tuyển dụng viên chức; nhiều đơn vị trực thuộc UBND huyện đang thừa cán bộ vẫn tuyển dụng; tuyển dụng và bố trí 7 người, trong đó 5 người có trình độ đại học chuyên ngành chăn nuôi thú y và 2 người trình độ đại học chuyên ngành nuôi trồng thủy sản làm công chức địa chính, không đúng chuyên ngành theo quy định...

Việc tuyển dụng không đúng quy định của Chủ tịch UBND huyện Yên Định dẫn đến năm 2011 tổng số cán bộ, công chức, hợp đồng lao động cả huyện là 599 người, thừa 53 người so với quy định; năm 2012 tổng số 624 người, thừa 76 người; năm 2013 tổng số 621 người, thừa 73 người; năm 2014 tổng số 626 người, thừa 78 người và năm 2015 tổng số 627 người, thừa 77 người.

*Nguồn: thanhnien.vn*

## ĐƠN GIẢN HÓA CHẾ ĐỘ BÁO CÁO TRONG HOẠT ĐỘNG CỦA CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

Giảm tối thiểu 20% số báo cáo định kỳ không phù hợp với yêu cầu quản lý, lược bỏ những chỉ tiêu, nội dung báo cáo trùng lặp, không cần thiết, đảm bảo giảm gánh nặng hành chính, tiết kiệm chi phí trong thực hiện chế độ báo cáo.

Đó là mục tiêu cụ thể trong “Đề án đơn giản hóa chế độ báo cáo trong hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước” vừa được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 559/QĐ-TTg ngày 24/4/2017 của Thủ tướng Chính phủ.

Về nhiệm vụ cụ thể thực hiện Đề án là hệ thống hóa, rà soát, đơn giản hóa chế độ báo cáo. Cụ thể, hệ thống hóa toàn bộ các báo cáo, chế độ báo cáo theo ngành, lĩnh vực đang thực hiện hoặc yêu cầu thực hiện, gồm: các báo cáo định kỳ thuộc các lĩnh vực quản lý của hệ thống cơ quan hành chính nhà nước được thể hiện bằng văn bản (không bao gồm báo cáo thống kê, báo cáo đột xuất, báo cáo nói) thực hiện giữa các cơ quan hành chính nhà nước với nhau và báo cáo của các tổ chức, cá nhân gửi cơ quan hành chính nhà nước theo quy định của các văn bản pháp luật hiện hành.

Trên cơ sở Danh mục báo cáo, chế độ báo cáo đã được hệ thống hóa, các Bộ, ngành, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương tổ chức rà soát, đánh giá, xây dựng, phê duyệt Phương án đơn giản hóa chế độ báo cáo trong hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước theo các tiêu chí: sự cần thiết; tính pháp lý của báo cáo được thực hiện; tần suất báo cáo, kỳ báo cáo, thời điểm lấy số liệu báo cáo và thời hạn gửi báo cáo; trách nhiệm báo cáo, mức độ và sự phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của cơ quan thực hiện báo cáo; hình thức, nội dung báo cáo (rà soát, đánh giá cụ thể về tính rõ ràng, minh bạch, phù hợp... của hình thức, nội dung báo cáo); mẫu, biểu báo cáo (rà soát, đánh giá, kiến nghị cụ thể về mẫu đề cương báo cáo, biểu mẫu báo cáo...); khả năng ứng dụng công nghệ thông tin trong quy trình báo cáo.

Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có trách nhiệm phê duyệt Phương án đơn giản hóa chế độ báo cáo, trong đó, xác định cụ thể các báo cáo loại bỏ, hoặc đề nghị loại bỏ, lý do loại bỏ, đề nghị loại bỏ; các báo cáo tiếp tục duy trì thực hiện, hoặc đề nghị duy trì thực hiện, các báo cáo bổ sung thực hiện, hoặc đề nghị bổ sung thực hiện, lý do duy trì, đề nghị duy trì, bổ sung.

Nhiệm vụ cụ thể khác là xây dựng Nghị định quy định về chế độ báo cáo trong các cơ quan hành chính nhà nước nhằm tạo hành lang pháp lý thống nhất, hiệu quả cho hoạt động báo cáo, khắc phục tình trạng tùy tiện trong yêu cầu báo cáo, tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính trong hoạt động báo cáo của các cơ quan hành chính nhà nước.

Ngoài ra, xây dựng Hệ thống thông tin báo cáo quốc gia. Theo đó, hệ thống thông tin báo cáo quốc gia được xây dựng, cài đặt tại Trung tâm dữ liệu của Văn phòng Chính phủ và kết nối với các Phân hệ phần mềm báo cáo tại các Bộ, ngành, địa phương; bộ, ngành, địa phương triển khai thực hiện việc xây dựng Phân hệ phần mềm báo cáo theo Kế hoạch và Hướng dẫn của Văn phòng Chính phủ; Văn phòng Chính phủ xây dựng, ban hành Quy chế khai thác, sử dụng Hệ thống thông tin báo cáo quốc gia, trình Thủ tướng Chính phủ phê duyệt.

*Anh Cao – Cổng thông tin điện tử Bộ Nội vụ*

## TỪ NGÀY 01/7/2017: TĂNG LƯƠNG CHO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC

Theo Nghị định 47/2017/NĐ-CP quy định mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang vừa được Chính phủ ban hành, từ ngày 01/7/2017 mức lương cơ sở là 1.300.000 đồng/tháng (thay cho mức cũ là 1.210.000 đồng/tháng).



*Ảnh minh họa*

Nghị định này quy định mức lương cơ sở áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức, người hưởng lương, phụ cấp và người lao động (gọi chung là người hưởng lương, phụ cấp) làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị sự nghiệp của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội và hội được ngân sách nhà nước hỗ trợ kinh phí hoạt động ở Trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, thành phố thuộc thành phố trực thuộc Trung ương (cấp huyện), ở xã, phường, thị trấn (cấp xã), ở đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt và lực lượng vũ trang.

### **Người hưởng lương, phụ cấp nêu trên gồm:**

1- Cán bộ, công chức từ Trung ương đến cấp huyện quy định tại Khoản 1 và Khoản 2 Điều 4 Luật Cán bộ, công chức năm 2008.

2- Cán bộ, công chức cấp xã quy định tại Khoản 3 Điều 4 Luật Cán bộ, công chức năm 2008.

3- Viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định tại Luật Viên chức năm 2010.

4- Người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động xếp lương theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang, gồm:

- Người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động trong các cơ quan, đơn vị của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội quy định tại Nghị định số 68/2000/NĐ-CP ngày 17/11/2000 của Chính phủ về thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp;

- Người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động trong số lượng người làm việc đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt tại các đơn vị sự nghiệp công lập theo quyết định của Thủ tướng Chính phủ.

5- Người làm việc trong chỉ tiêu biên chế trong các hội được ngân sách nhà nước hỗ trợ kinh phí hoạt động quy định tại Nghị định số 45/2010/NĐ-CP ngày 21/4/2010 của Chính phủ quy định về tổ chức, hoạt động và quản lý hội.

6- Sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, hạ sĩ quan, binh sĩ và công nhân, viên chức quốc phòng, lao động hợp đồng thuộc Quân đội nhân dân Việt Nam.

7- Sĩ quan, hạ sĩ quan hưởng lương, hạ sĩ quan, chiến sĩ nghĩa vụ, công nhân công an và lao động hợp đồng thuộc Công an nhân dân.

8- Người làm việc trong tổ chức cơ yếu.

9- Người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn và tổ dân phố.

Mức lương cơ sở dùng làm căn cứ tính mức lương trong các bảng lương, mức phụ cấp và thực hiện các chế độ khác theo quy định của pháp luật đối với các đối tượng nêu trên; tính mức hoạt động phí, sinh hoạt phí theo quy định của pháp luật; tính các khoản trích và các chế độ được hưởng theo mức lương cơ sở.

Mức lương cơ sở được điều chỉnh trên cơ sở khả năng ngân sách nhà nước, chỉ số giá tiêu dùng và tốc độ tăng trưởng kinh tế của đất nước.

### **Kinh phí thực hiện**

Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, cơ quan khác ở Trung ương sắp xếp trong phạm vi dự toán ngân sách nhà nước được giao, phần đầu tăng nguồn thu sự nghiệp và sử dụng nguồn kinh phí thực hiện cải cách tiền lương chưa sử dụng hết năm 2016 chuyển sang (nếu có) để cân đối nguồn thực hiện điều chỉnh mức lương cơ sở năm 2017.



Các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương sử dụng nguồn tiết kiệm 10% chi thường xuyên (không kể các khoản chi tiền lương, phụ cấp theo lương, các khoản có tính chất lương và các khoản chi cho con người theo chế độ) theo dự toán được cấp có thẩm quyền giao năm 2017 của cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp; sử dụng một phần nguồn thu được để lại theo chế độ của cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp.

Bên cạnh đó, sử dụng 50% nguồn tăng thu ngân sách địa phương thực hiện so với dự toán năm 2016 do Thủ tướng Chính phủ giao (không kể thu tiền sử dụng đất, thu xổ số kiến thiết); nguồn kinh phí thực hiện cải cách tiền lương năm 2016 chưa sử dụng hết chuyển sang (nếu có).

Đối với một số địa phương ngân sách khó khăn, sau khi thực hiện quy định nêu trên mà vẫn thiếu nguồn thực hiện cải cách tiền lương năm 2017 thì ngân sách trung ương bổ sung số thiếu để địa phương thực hiện.

Nghị định có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/2017.

*Nguồn: baohinhphu.vn*

## BỔ NHIỆM, NHÂN SỰ CẢNH SÁT PHÒNG CHÁY VÀ CHỮA CHÁY TP. HẢI PHÒNG

Ngày 24/4, Thiếu tướng Đỗ Ngọc Cẩn, Phó Tổng cục trưởng Tổng cục Chính trị Công an nhân dân, Bộ Công an đã trao các quyết định nhân sự lãnh đạo Cảnh sát Phòng cháy và chữa cháy thành phố Hải Phòng.



*Lãnh đạo Tổng cục Chính trị Công an nhân dân trao quyết định và chúc mừng  
lãnh đạo Cảnh sát Phòng cháy chữa cháy thành phố Hải Phòng*

Cụ thể, Thiếu tướng Đỗ Ngọc Cẩn trao Quyết định số 1117 QĐ/BCA của Bộ trưởng Bộ Công an về việc bổ nhiệm lại chức vụ Giám đốc Cảnh sát Phòng cháy và chữa cháy thành phố Hải Phòng đối với Thiếu tướng Lê Quốc Trân;

Quyết định số 1119 QĐ/BCA của Bộ trưởng Bộ Công an kéo dài thời gian giữ chức vụ đến thời điểm đủ tuổi chờ hưu đối với Đại tá Đào Ngọc Minh;

Quyết định số 1118 QĐ/BCA của Bộ trưởng Bộ Công an về việc bổ nhiệm lại chức vụ Phó Giám đốc Cảnh sát phòng cháy và chữa cháy thành phố Hải Phòng đối với Đại tá Phạm Viết Dũng.

*Nguồn: baochinhpvu.vn*

## THAY ĐỔI ỦY VIÊN HỘI ĐỒNG QUẢN LÝ BẢO HIỂM XÃ HỘI VIỆT NAM

Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc đã quyết định bổ nhiệm ông Doãn Mậu Diệp, Thứ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội kiêm giữ chức vụ Ủy viên Hội đồng quản lý Bảo hiểm xã hội Việt Nam thay ông Phạm Minh Huân đã nghỉ hưu theo chế độ.

Bổ nhiệm bà Nguyễn Hồng Lý, Phó Chủ tịch Ban Chấp hành Trung ương Hội Nông dân Việt Nam kiêm giữ chức vụ Ủy viên Hội đồng quản lý Bảo hiểm xã hội Việt Nam thay ông Lều Vũ Điều được phân công lại công tác khác.

*Nguồn: baohinhphu.vn*