



# BẢN TIN CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

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

SỐ 3 - Từ 17/6 đến 23/6/2016

TIN NỔI BẬT CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

TIN TRUNG ƯƠNG

**Cơ quan thường trực  
VĂN PHÒNG BAN CHỈ ĐẠO  
CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH  
CỦA CHÍNH PHỦ**

**Chỉ đạo nội dung  
TS. NGUYỄN TRỌNG THỪA**

**THỨ 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>**

## HOÀN THIỆN THỂ CHẾ VỀ TUYỂN DỤNG CÔNG CHỨC, TRÁNH TIÊU CỰC

**B**ộ Nội vụ rà soát, tổng hợp những vướng mắc, đề xuất hoàn thiện thể chế về tuyển dụng, sử dụng, quản lý và đánh giá công chức, viên chức cho phù hợp với thực tiễn, không để xảy ra tiêu cực, phân cấp quản lý phù hợp.

Đó là ý kiến chỉ đạo tại Thông báo kết luận của Phó Thủ tướng Chính phủ Trương Hòa Bình tại buổi làm việc với Bộ Nội vụ.

Cũng tại thông báo này, Phó Thủ tướng yêu cầu quy định về thi nâng ngạch bảo đảm công khai, minh bạch, xác định môn và hình thức thi phù hợp nhằm mục đích bảo đảm đánh giá đúng thực chất trình độ, năng lực thực tiễn của cán bộ, công chức, viên chức, đáp ứng yêu cầu công vụ; tăng cường thanh tra giám sát chống tiêu cực và gian lận trong việc thi nâng ngạch; việc xác định vị trí việc làm phải bảo đảm phù hợp với chủ trương tinh giản biên chế, nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước.



Phó Thủ tướng Chính phủ Trương Hòa Bình tại buổi làm việc với Bộ Nội vụ

Bên cạnh đó, Bộ Nội vụ khẩn trương hoàn thành các Đề án trong Chương trình công tác của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, nhất là những Đề án phải lùi thời hạn trình, trong đó, lưu ý các văn bản về: tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý; quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, thôi giữ chức vụ, từ chức, miễn nhiệm, luân chuyển đối với công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý; áp dụng Luật cán bộ, công chức đối với đối tượng cán bộ.

Riêng việc xác định vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện theo Nghị quyết phiên họp Chính phủ tháng 4/2016; đề xuất phương án để hoàn thiện cơ sở pháp lý về việc bổ nhiệm chức danh "hàm" đối với cán bộ, công chức.

Bộ Nội vụ phối hợp với các bộ, ngành đề xuất chính sách khả thi để thu hút người có tài năng trong hoạt động công vụ, lựa chọn các lĩnh vực chuyên ngành, đặc thù để xác định chính xác người có tài năng, lưu ý thủ tục tiếp tục công nhận người có tài năng sau một thời gian làm việc.

Tổ chức thực hiện tinh giản biên chế, tránh tinh giản biên chế không đúng đối tượng, sử dụng việc tinh giản biên chế không đúng mục đích. Tổng hợp, cập nhật số liệu về tỉ lệ cán bộ, công chức, viên chức không hoàn thành nhiệm vụ.

### **Đẩy mạnh cải cách hành chính, xóa bỏ thủ tục rườm rà**

Bộ Nội vụ triển khai Kế hoạch cải cách hành chính giai đoạn 2016 - 2020, phối hợp và đôn đốc cải cách thủ tục hành chính, xóa bỏ các rào cản, thủ tục rườm rà, loại bỏ các giấy phép con không phù hợp, giảm thời gian thực hiện các thủ tục, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, thực hiện cung cấp dịch vụ công qua mạng, liên thông giữa các lĩnh vực, xây dựng Chính phủ điện tử, tạo mọi điều kiện thuận lợi cho người dân và doanh nghiệp trong sản xuất, kinh doanh.

Phó Thủ tướng yêu cầu Bộ Nội vụ sớm đề xuất phương án xử lý sự thiếu thống nhất về đầu mối tiếp nhận và trả hồ sơ đăng ký kinh doanh theo chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ; thực hiện công bố đúng thời hạn chỉ số cải cách hành chính hàng năm của các bộ, cơ quan ngang bộ, UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; đôn đốc các cơ quan liên quan triển khai xác định chỉ số hài lòng về chất lượng dịch vụ công trong lĩnh vực y tế và giáo dục đào tạo.

### **Sửa đổi quy định về tổ chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện**

Phó Thủ tướng yêu cầu Bộ Nội vụ tiếp tục hoàn thiện Đề án cơ cấu tổ chức Chính phủ khóa XIV để trình cấp có thẩm quyền theo quy định.

Rà soát chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức, số lượng cấp phó của người đứng đầu các đơn vị trực thuộc, đề xuất phương án xử lý theo tinh thần của Luật tổ chức Chính phủ; tập trung thực hiện và đôn đốc việc thực hiện việc rà soát, trình Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ các văn bản sửa đổi các quy định về tổ chức bộ máy, biên chế trong các Luật hiện hành không thuộc lĩnh vực tổ chức nhà nước theo Kế hoạch thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Bộ Nội vụ theo dõi, cập nhật tình hình hoạt động của các tổ chức phối hợp liên ngành, đề xuất sắp xếp lại hoặc giải thể các tổ chức phối hợp liên ngành không hoạt động hoặc đã hoàn thành nhiệm vụ; khẩn trương xây dựng, trình Chính phủ sửa đổi quy định về tổ chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện theo tinh thần Luật tổ chức chính quyền địa phương.

Đồng thời đánh giá tác động và đề xuất nguyên tắc việc chuyển các đơn vị sự nghiệp công lập từ doanh nghiệp về trực thuộc cơ quan hành chính, báo cáo Thường trực Chính phủ.

Bộ Nội vụ phối hợp với các cơ quan liên quan đề xuất sửa đổi cơ chế quản lý tổ chức và hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập theo hướng tăng cường tự chủ, tự chịu trách nhiệm, có sự kiểm tra, giám sát của cơ quan quản lý.

*Nguồn: baohinhphu.vn*

## NGHỊ ĐỊNH VỀ ĐIỀU KIỆN ĐẦU TƯ DOANH NGHIỆP: KHÔNG COI NHẸ CÔNG TÁC THẨM ĐỊNH

**T**hẩm định 44 nghị định chỉ trong 1 tuần là không đúng, Thứ trưởng Bộ Tư pháp Trần Tiến Dũng đã cho biết như vậy. Trong chùm các nghị định về điều kiện đầu tư kinh doanh đã có nhiều nghị định thẩm định từ trước đó rất lâu như Nghị định kinh doanh casino, Nghị định về kinh doanh dịch vụ mua bán nợ... Việc thẩm định thực hiện rải rác, tập trung cuối tháng 4 và tháng 5/2016 và do 3 đơn vị xây dựng pháp luật thực hiện; tiến độ thẩm định được thực hiện trong 7 ngày kể từ ngày nhận hồ sơ đối với từng dự thảo.



*Ảnh minh họa*

### Nhiều cơ quan chưa tiến hành đánh giá tác động

Theo quy định tại Điều 75, 76 của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2008, Bộ Tư pháp đã thẩm định chùm nghị định về điều kiện đầu tư kinh doanh. Quá trình thẩm định, Bộ Tư pháp đều thành lập Hội đồng tư vấn thẩm định với sự tham gia của đại diện các Bộ, ngành liên quan, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, đại diện Hiệp hội doanh nghiệp, một số hội đồng thẩm định có cả các doanh nghiệp tham gia. Tuy nhiên, theo Thứ trưởng Bộ Tư pháp, Trần Tiến Dũng cho biết, trong rất nhiều cuộc họp tư vấn thẩm định, mặc dù được mời nhưng Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam không cử đại diện tham dự. Trường hợp có ý kiến bằng văn bản thì gửi muộn nên Bộ Tư pháp không kịp tiếp thu đưa vào báo cáo thẩm định.

Liên quan đến chất lượng của quá trình thẩm định, người phát ngôn của Bộ Tư pháp, Thứ trưởng Trần Tiến Dũng khẳng định, trong quá trình thẩm định từng dự thảo Nghị định, Bộ Tư pháp luôn đặt sự cần thiết các quy định về điều kiện đầu tư kinh doanh theo đúng quy định của

Điều 7 Luật Đầu tư năm 2014. Đó không chỉ vì lý do quốc phòng, an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội, đạo đức xã hội, sức khỏe của cộng đồng mà còn phải bảo đảm công khai, minh bạch, khách quan, tiết kiệm thời gian, chi phí tuân thủ của nhà đầu tư. Cụ thể, sự phù hợp, tính cần thiết của các quy định cụ thể về điều kiện đầu tư kinh doanh quy định trong các dự thảo Nghị định cũng như khả năng thay thế các quy định cụ thể điều kiện đầu tư kinh doanh đó bằng một số quy định, điều kiện ít hạn chế quyền tự do đầu tư kinh doanh của doanh nghiệp hay không? Điều này thể hiện rõ trong các cuộc họp của Hội đồng tư vấn thẩm định và trong các văn bản thẩm định.

Thực tế, thời gian qua Hội đồng tư vấn thẩm định cũng như trong công văn thẩm định luôn quan tâm đến việc kiểm soát thủ tục hành chính (TTHC) - một vấn đề thường đi liền với điều kiện đầu tư kinh doanh. Qua thẩm định 49 dự thảo nghị định về điều kiện đầu tư kinh doanh, trong đó quy định trung bình hơn 10 TTHC/dự thảo Nghị định cho thấy, nhiều cơ quan chủ trì soạn thảo chưa tiến hành đánh giá tác động của các TTHC hoặc đánh giá chưa theo đúng yêu cầu quy định tại Nghị định số 63/2010/NĐ-CP và Nghị định số 48/2013/NĐ-CP ngày 14.5.2013 của Chính phủ. Các quy định về TTHC còn chưa đầy đủ các bộ phận cấu thành TTHC và không rõ ràng, minh bạch như tên TTHC, trình tự thực hiện, hồ sơ, thời hạn giải quyết, đối tượng thực hiện thủ tục hành chính, cơ quan thực hiện TTHC, kết quả thực hiện TTHC. Đặc biệt, một số quy định TTHC còn chưa phù hợp, tạo gánh nặng TTHC cho doanh nghiệp. Các nội dung này đã được Bộ Tư pháp có ý kiến chi tiết trong từng báo cáo thẩm định.

### **Loại bỏ những điều kiện mang tính can thiệp hành chính**

Mặc dù, đa phần các điều kiện đầu tư kinh doanh được nâng từ thông tư lên Nghị định nhưng không phải vì thế mà công tác thẩm định bị coi nhẹ, người phát ngôn của Bộ Tư pháp, Thứ trưởng Trần Tiến Dũng cho biết thêm, chúng tôi đã chủ động nghiên cứu, có ý kiến đối với các điều kiện đầu tư kinh doanh nếu không cần thiết, không hợp lý, thiếu minh bạch, không rõ ràng. Các điều kiện đầu tư kinh doanh mang tính can thiệp hành chính, không phù hợp với việc bảo đảm cạnh tranh, quyền tự do kinh doanh của doanh nghiệp hoặc mục tiêu quy định điều kiện đầu tư kinh doanh không phù hợp với quy định của Hiến pháp và Điều 7 Luật Đầu tư đều được Bộ Tư pháp quan tâm, có ý kiến trong các công văn thẩm định.

Quan điểm của Bộ Tư pháp là “cắt gọt” các yêu cầu về điều kiện đầu tư kinh doanh, làm rõ ràng, cụ thể, minh bạch các yêu cầu sau “cắt gọt”... Vì vậy, về cơ bản, bảo đảm chất lượng thẩm định theo quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật. Hơn nữa, Bộ trưởng Bộ Tư pháp đã tổ chức cuộc họp với Lãnh đạo các Bộ, cơ quan ngang Bộ về các nghị định về điều kiện đầu tư kinh doanh.

Tất cả các những vướng mắc, bất cập liên quan đến việc ban hành các dự thảo Nghị định liên quan đều đã được phân tích, mổ xẻ và đề xuất biện pháp khắc phục trong các cuộc họp này. Không những thế, trong các cuộc họp của Thủ tướng Chính phủ, các Phó thủ tướng Chính phủ

với các Bộ liên quan về các nghị định về điều kiện đầu tư kinh doanh trong thời gian vừa qua, đại diện Bộ Tư pháp luôn nêu các bất cập, vướng mắc và đề xuất giải pháp cụ thể để khắc phục, hoàn thiện. Chẳng hạn, quy định buộc một doanh nghiệp nhập khẩu hàng hoá phải có giấy ủy quyền của chính hãng trong Thông tư 20/2011/TT-BCT của Bộ Công thương được “nâng cấp” vào trong Nghị định đã bị Bộ Tư pháp chỉ ra và phản đối tại cuộc họp Hội đồng tư vấn thẩm định do vi phạm Luật Cạnh tranh và Luật Sở hữu trí tuệ. Nội dung này, cũng đã được nêu rõ trong công văn thẩm định của Bộ Tư pháp.

*Nguồn: daibieunhandan.vn*

## XÓA BỎ SỰ BẤT HỢP LÝ CỦA HỆ THỐNG HỘ KHẨU SẼ MANG LẠI LỢI ÍCH CHO NGƯỜI DÂN

**M**uốn xin hộ khẩu mất rất nhiều tiền, khoảng 2,2% người tạm trú phải nộp phạt hoặc hối lộ, lót tay liên quan đến hộ khẩu, 53% người tạm trú muốn chuyển sang hộ khẩu thường trú là kết quả khảo sát tại 5 tỉnh, thành là Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đà Nẵng và Đắk Nông. Đó là những con số được đưa ra tại Hội thảo công bố báo cáo Nghiên cứu hệ thống đăng ký hộ khẩu ở Việt Nam, do Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam và Ngân hàng Thế giới công bố sáng 16/6/2016.

### **Những rào cản liên quan đến hộ khẩu**

Trình bày nghiên cứu về hệ thống hộ khẩu ở Việt Nam – đặc điểm và cách tiếp cận dịch vụ, ông Vũ Hoàng Linh, chuyên gia kinh tế Ngân hàng Thế giới cho biết, từ sau đổi mới, vai trò của hộ khẩu đã giảm đi. Đến khi Luật Cư trú năm 2006 ra đời đã có thay đổi quan trọng và nói lỏng về quản lý hộ khẩu, khẳng định quyền tự do cư trú của công dân như qui định của Hiến pháp. Tuy nhiên, khi Luật Cư trú sửa đổi năm 2013 lại thắt chặt hơn qui định về thường trú với các thành phố trực thuộc Trung ương (từ 1 năm lên 2 năm cư trú liên tục), còn Luật Thủ đô thì qui định điều kiện để thường trú ở Hà Nội là 3 năm tại các quận nội thành.



*Nhiều ý kiến cho rằng, cần giảm rào cản trong việc có hộ khẩu thường trú*

Qua khảo sát cho thấy, tại 5 tỉnh, thành là Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đà Nẵng và Đắk Nông, có 5,8 triệu người không có hộ khẩu, trong đó hầu hết là tạm trú dài hạn (1 năm trở lên) với 60% cư dân ở Bình Dương, 13% tại Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh là 22% là người tạm trú.

Đáng quan tâm, người tạm trú gặp phải phân biệt đối xử trong việc làm ở khu vực công nhưng không gặp phải trong khu vực tư. Tuy nhiên, từ năm 2012 đến nay, không có sự khác biệt về tiền lương giữa người có hộ khẩu thường trú và tạm trú. Tại Hà Nội, Đà Nẵng và thành phố Hồ Chí Minh đều yêu cầu hộ khẩu bắt buộc với thi tuyển công chức thông thường nhưng miễn yêu cầu này với trường hợp đặc biệt như thủ khoa, thạc sĩ, tiến sĩ loại giỏi. “Đây là một rào cản cho những người không có hộ khẩu thành phố muốn xin việc ở thành phố”, ông Linh nói.

### **1/4 số trẻ tạm trú không có thể bảo hiểm y tế**

Kết quả khảo sát cũng cho biết, trẻ tạm trú dễ bị thiệt thòi hơn trong việc đi học ở cấp THCS và THPT và trẻ tạm trú dễ đi học trường tư hơn nhất là ở mẫu giáo. Nhìn chung, các hộ gia đình tạm trú phải trả nhiều tiền hơn so với hộ thường trú cho giáo dục mầm non. Bên cạnh đó, mặc dù có chính sách trên toàn quốc về việc khám chữa bệnh miễn phí cho trẻ dưới 6 tuổi nhưng 1/4 số trẻ tạm trú vẫn không có thể bảo hiểm y tế và những người tạm trú phải chi tiêu nhiều hơn cho y tế. Các hộ gia đình tạm trú cũng ít có khả năng đưa vào danh sách hộ nghèo hơn so với hộ thường trú là 2%.

Ngoài thiệt thòi trong tiếp cận dịch vụ giáo dục, y tế, xin việc làm, người tạm trú còn chịu thiệt khi phải đóng tiền điện cao hơn. Hiện, Luật Điện lực cho phép áp dụng thang giá lũy tiến với người thuê nhà không có hộ khẩu nhưng theo ông Linh, trong thực tế, điều này rất khó được vận dụng vì chủ nhà trọ thấy phức tạp, mất thời gian làm thủ tục nên không thực hiện.

Nhiều người tạm trú than phiền muốn xin hộ khẩu mất rất nhiều tiền (2%), và khoảng 2,2% phải hỏi lộ liên quan đến hộ khẩu. 53% người tạm trú muốn chuyển sang hộ khẩu thường trú, tuy nhiên, điều này không dễ dàng.

TS. Gabriel Demombynes, làm việc tại Ngân hàng Thế giới, cho biết, qua khảo sát có 70% người dân cho rằng hộ khẩu làm hạn chế quyền của người tạm trú, hơn 50% cho rằng gây ra phân biệt đối xử và gần 60% cho rằng hộ khẩu góp phần làm tăng tiêu cực, tham nhũng. Từ kết quả khảo sát, ông Gabriel Demombynes cho rằng, cần giảm rào cản trong việc có hộ khẩu thường trú (giảm thời gian yêu cầu cư trú tối thiểu, hạn chế qui định có thể đặt ra cho người đăng ký hộ khẩu) và loại bỏ khác biệt trong tiếp cận dịch vụ giữa người có hộ khẩu thường trú và tạm trú (đảm bảo việc miễn phí bảo hiểm y tế cho tất cả trẻ dưới 6 tuổi trên thực tế và bãi bỏ qui định cần có hộ khẩu thường trú trong tuyển dụng công chức, bỏ đăng ký xe máy phải có hộ khẩu...).

Hệ thống hộ khẩu tạo ra bất bình đẳng cơ hội cho người dân Việt Nam là nhìn nhận của ông Achim Fork, quyền Giám đốc quốc gia Ngân hàng Thế giới tại Việt Nam. Ông Achim Fork cho rằng, cần có các cải cách hơn nữa để đảm bảo người nhập cư có khả năng tiếp cận trường học, chăm sóc y tế và việc làm ở khu vực công như những người khác. “Điều này sẽ khuyến khích người dân di cư tới các thành phố và sẽ đóng góp cho tăng trưởng kinh tế cũng như chuyển đổi cơ cấu của Việt Nam”, ông Achim Fork nói.

Ông Đặng Nguyên Anh, Phó Chủ tịch Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam cho biết, hiện có đến 20 TTHC cần xuất trình sổ hộ khẩu. Ông Anh cho rằng, hiện đã có nhiều dấu hiệu đổi mới về căn cước, cơ sở dữ liệu dân cư, nhưng phải có sự kết nối giữa các bộ, ngành với nhau. Có những thủ tục không cần hộ khẩu mà người quản lý vẫn đòi xuất trình hộ khẩu hoặc bản sao hộ khẩu, khiến người dân mất nhiều thời gian, công sức. “Đẩy mạnh CCHC đừng quên hộ khẩu, quản lý là cần thiết, nhưng quản lý ở mức độ thuận tiện cho người dân chứ không nên đẩy việc khó cho người dân”, ông Anh nói và cho rằng, hệ thống hộ khẩu cần được thay thế bởi một công cụ hiện đại và khoa học hơn, qua đó tạo điều kiện dễ dàng và hòa nhập hơn cho cuộc sống người dân.

*Nguồn: phapluatxahoi.vn*

## NHIỀU ĐỊA PHƯƠNG TỰ RA THỦ TỤC “HÀNH” DOANH NGHIỆP

Tại Hội thảo “Khát vọng Việt Nam 2035 phát triển khu vực kinh tế tư nhân năng động và yêu cầu hiện đại hóa thể chế” diễn ra ngày 16/6/2016 tại thành phố Hồ Chí Minh, các chuyên gia cho rằng muốn doanh nghiệp tư nhân phát triển, trước hết phải loại bỏ khỏi bộ máy những cán bộ “cố tình” không hiểu quy định, có hành vi nhũng nhiễu doanh nghiệp, “làm rầu nồi canh”.

Hội thảo do Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) tổ chức; có sự tham dự của nhiều chuyên gia kinh tế hàng đầu cả nước và đông đảo doanh nghiệp tư nhân trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh.

Theo phản ánh của các doanh nghiệp tại hội thảo, hiện nay, trong khi Trung ương ban hành hàng loạt chính sách mới nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp hoạt động thì ở một số địa phương vẫn còn tình trạng cán bộ lấy cớ “chưa nắm được”, hoặc “chưa được hướng dẫn” để buộc doanh nghiệp thực hiện những yêu cầu không hợp lý.

Có doanh nghiệp lại phản ánh mới xin giấy phép mở thêm chi nhánh ở một tỉnh miền Trung và bị yêu cầu có hợp đồng thuê mặt bằng mới được đáp ứng. Khi doanh nghiệp thắc mắc tại sao Luật không quy định loại giấy này, cán bộ địa phương lý giải là do trên địa bàn tỉnh có nhiều doanh nghiệp bỏ trốn nên phải... linh động.

Vì không muốn mất thêm thời gian và chi phí, doanh nghiệp chấp nhận bổ sung bản hợp đồng thuê văn phòng nhưng tiếp tục bị trả về bởi hợp đồng... ngắn hạn.

Một doanh nghiệp khác lại cho hay, cách đây không lâu có tiến hành thủ tục xin phép thành lập chi nhánh cũng ở một tỉnh miền Trung. Đến cơ quan chức năng địa phương, họ đòi phải có biên bản họp cổ đông mới được cấp phép. Khi doanh nghiệp phản ứng là Luật đã bỏ quy định này thì được cán bộ lấy cho xem một bộ “thủ tục” của tỉnh ban hành, trong đó có yêu cầu doanh nghiệp phải thực hiện thủ tục vừa nêu.

Tại Hội thảo, các doanh nghiệp cũng nói nhiều về những bất cập trong lĩnh vực quản lý hoạt động kinh doanh hiện hành. Một doanh nghiệp kinh doanh đồ trang sức cho hay vừa bị Quản lý Thị trường xử phạt vì không đủ điều kiện hoạt động do không có cân trong khi Thông tư 22 của



Hội thảo “Khát vọng Việt Nam 2035 phát triển khu vực kinh tế tư nhân năng động và yêu cầu hiện đại hóa thể chế”



Bộ Khoa học và Công nghệ quy định: “Cửa hàng kinh doanh đồ nữ trang không phải dùng cân vì bán đồ theo món trang sức”.

Dù bức xúc nhưng doanh nghiệp vẫn miễn cưỡng nộp phạt để tránh ảnh hưởng đến làm ăn về sau.

Chia sẻ với doanh nghiệp, bà Vũ Kim Hạnh - Chủ tịch Hiệp hội Doanh nghiệp hàng Việt Nam Chất lượng cao nhận định hiện nay, vấn đề doanh nghiệp đặc biệt lo lắng không phải là thiếu vốn mà họ lo không biết lúc nào sẽ bị xử phạt. Đây cũng là một trong những nguyên nhân khiến không ít doanh nghiệp nhỏ không muốn lớn.

Bà Vũ Kim Hạnh dẫn lại một trường hợp doanh nghiệp trên đường Kinh Dương Vương (quận Tân Phú, thành phố Hồ Chí Minh). Tuyến đường này vừa được Thành phố nâng cao hơn nhà dân đến 1,5 mét khiến nước tràn vào cơ sở, ảnh hưởng nghiêm trọng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh. Đáng nói là trong khi doanh nghiệp còn đang loay hoay không biết phải kiến nghị với đơn vị nào thì nhận được thông báo xử phạt vì... gây ô nhiễm.

“Từ đối tượng chịu thiệt hại cần trợ giúp, doanh nghiệp thành đối tượng vi phạm và phải gánh thêm khoản tiền phạt gần ba trăm triệu đồng”, bà Vũ Kim Hạnh nói, đồng thời cho biết thời gian tới Hiệp hội sẽ triển khai nhiều giải pháp hỗ trợ doanh nghiệp phát triển.

Theo đó, đơn vị này sẽ tăng cường thực hiện vai trò “cầu nối”, tạo sự liên kết chặt chẽ cộng đồng doanh nghiệp tư nhân; kêu gọi sự vào cuộc của các cơ quan truyền thông, báo chí tạo sự lan tỏa trong cộng đồng; đặc biệt kiên trì kiến nghị Nhà nước bổ sung, sửa đổi các văn bản, nhất là Thông tư hướng dẫn của các bộ, ngành có nội dung không sát với điều kiện thực tế của doanh nghiệp...

Tại hội thảo, các chuyên gia tập trung thảo luận và đưa ra nhiều giải pháp nhằm giúp khối doanh nghiệp tư nhân gỡ bỏ “rào cản”, phát triển mạnh mẽ hơn trong bối cảnh hội nhập sắp tới. Nhiều chuyên gia cho rằng muốn doanh nghiệp tư nhân phát triển, trước hết phải tăng cường tính thực thi của pháp luật, chấm dứt tình trạng cán bộ “cố tình” không hiểu quy định, lợi dụng cơ chế để nhũng nhiễu người dân và doanh nghiệp.

Để làm được điều này, các cơ quan Nhà nước cần thay đổi nhận thức từ vai trò quản lý sang đối tượng phục vụ. Cán bộ công chức, viên chức phải được giáo dục, đào tạo để thay đổi cách tiếp xúc và làm việc với doanh nghiệp. Đội ngũ công chức tốt, thể chế tốt thì bản thân doanh nghiệp chắc chắn sẽ có điều kiện cạnh tranh công bằng và phát huy năng lực.

Theo TS. Trần Du Lịch, nhiều nước phát triển trên thế giới như Mỹ yêu cầu “hàng tá” thủ tục đối với doanh nghiệp nhưng bộ máy vẫn luôn vận hành thông suốt bởi họ làm việc công tâm, minh bạch. Từ đó có thể thấy vấn đề cốt lõi chỉ một phần xuất phát từ thể chế, còn lại chủ yếu vẫn đến từ yếu tố “con người”.

Cũng theo TS. Trần Du Lịch, hiện có nhiều văn bản quan trọng như: Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư và Nghị quyết 35 của Chính phủ đã được ban hành, tạo nền tảng thuận lợi cho

doanh nghiệp phát triển. Song song với nỗ lực của Nhà nước, các doanh nghiệp tư nhân cần tiếp tục năng động, tập trung sản xuất, kinh doanh và nhất là phải làm ăn chân chính, không dựa vào “quan hệ”.

Dịp này, các chuyên gia thuộc Bộ Kế hoạch và Đầu tư; Ngân hàng Thế giới (WB) và VCCI giới thiệu một số Chương quan trọng tại “Báo cáo khát vọng Việt Nam 2035”. Trong đó, nhấn mạnh đến việc tạo lập môi trường kinh doanh thuận lợi cho cộng đồng doanh nghiệp, nhất là khu vực kinh tế tư nhân.

Theo đó, để khu vực kinh tế tư nhân phát triển trong thời gian tới, Báo cáo đề ra nhiều giải pháp như: Tăng cường các thể chế thị trường bảo đảm cạnh tranh tự do và công bằng; thực hiện cải cách kinh tế sâu rộng; phát triển các ngành dịch vụ hiện đại: tài chính, bảo hiểm, logistics, hệ sinh thái khởi nghiệp...; phát triển các doanh nghiệp tư nhân năng động, sáng tạo, cạnh tranh...

*Nguồn: canhtranhquocgia.vn*

## THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH: THÁCH THỨC TRONG CẢI THIẾN CHỈ SỐ PAPI

Công tác cải cách hành chính (CCHC) của thành phố Hồ Chí Minh nhiều năm qua chưa đạt như kỳ vọng. Hàng loạt chỉ số quan trọng đánh giá về sự hài lòng của người dân đối với CCHC lại giảm điểm, trong đó có chỉ số Hiệu quả quản trị và hành chính công cấp tỉnh (PAPI). Tuy vậy, không dễ để tạo sự đột phá trong cải thiện chỉ số quan trọng này bởi còn nhiều khó khăn, thách thức, nhất là khi công tác chỉ đạo chưa sâu sát, việc tham mưu chưa tốt...

### Nhiều chỉ số giảm sâu

Dự thảo báo cáo về kết quả thực hiện chỉ số PAPI năm 2015 đang được UBND thành phố Hồ Chí Minh hoàn chỉnh cho thấy, trong năm 2015, thành phố có 5/6 chỉ số giảm điểm so với năm 2014 gồm: Sự tham gia của người dân ở cấp cơ sở; công khai, minh bạch; trách nhiệm giải trình với người dân; kiểm soát tham nhũng trong khu vực công; cung ứng dịch vụ công. Về chỉ số công khai, minh bạch, nhiều người dân cho biết có tình trạng số hộ thực nghèo nhưng không được đưa vào danh sách hộ nghèo để được hưởng hỗ trợ của Nhà nước, trong khi có hộ thực tế không nghèo nhưng lại được đưa vào danh sách hộ nghèo. Về chỉ số cung ứng dịch vụ công, kết quả khảo sát cho thấy mức độ hài lòng của người dân khi sử dụng dịch vụ bệnh viện tuyến quận, huyện giảm như thiếu giường bệnh, thời gian chờ đợi lâu, hiệu quả chữa bệnh thấp, có hiện tượng người bệnh chi thêm tiền để được quan tâm hơn. Đặc biệt, chỉ số kiểm soát tham nhũng trong khu vực công có ba chỉ tiêu, gồm "cán bộ chính quyền không dùng tiền công quỹ vào mục đích riêng", "người dân không phải chi thêm tiền để được nhận giấy chứng nhận quyền sử dụng đất", "người dân không phải chi thêm tiền để nhận được giấy phép xây dựng", kết quả khảo sát cho thấy thành phố Hồ Chí Minh đứng cuối bảng ở cả ba chỉ tiêu trên.

Ông Nguyễn Thành Phong, Chủ tịch UBND thành phố Hồ Chí Minh cho biết, là trung tâm kinh tế lớn nhất cả nước nhưng xếp hạng về chỉ số PAPI trong 5 năm qua (2011 - 2015) thành phố Hồ Chí Minh không nằm trong nhóm 10 tỉnh, thành có chỉ số PAPI cao, lại còn có xu hướng đi xuống, năm sau tụt hạng so với năm trước. Trong khi đó, mới đây, tại cuộc họp nghe báo cáo về tình hình thực hiện các chỉ số cải cách hành chính (PAPI, PCI, PAR-Index), Bí thư Thành ủy thành phố Hồ Chí Minh Đinh La Thăng cho rằng, cải cách hành chính là một trong những giải pháp hiệu quả nhất mà ít tốn kém nhất nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh của thành phố và yêu cầu ngay trong năm 2016, từng sở, ngành, quận, huyện phải cải cách thủ tục hành chính một cách thực chất.

## Khó tạo đột phá

Ông Trần Vĩnh Tuyền, Phó Chủ tịch UBND thành phố Hồ Chí Minh thừa nhận, một trong những nguyên nhân khiến chỉ số PAPI nói riêng và các chỉ số cải cách hành chính nói chung giảm là do công tác chỉ đạo của UBND thành phố trong những năm qua chưa "đều tay", có lúc quyết liệt nhưng cũng có lúc còn lơ là, sự tham mưu của các sở, ban, ngành chưa tốt. Tuy vậy, ông Lê Văn Lâm, Phó Giám đốc Sở Nội vụ thành phố Hồ Chí Minh cho rằng, thành phố là đô thị đặc biệt, đông dân nhất cả nước nhưng cách đánh giá vẫn áp chung với các địa phương khác nên rất khó để thành phố chạy theo cuộc đua... xếp hạng. Cũng theo ông Lâm, với tình hình hiện nay, để thành phố tăng hạng, lọt vào nhóm đầu không hề dễ dàng.

Nhận định về khả năng đột phá trong việc nâng cao chỉ số PAPI của thành phố Hồ Chí Minh, PGS.TS Trần Hoàng Ngân (Đoàn đại biểu Quốc hội thành phố Hồ Chí Minh) cho rằng, trước hết thành phố Hồ Chí Minh cần phải phổ biến đến tất cả đội ngũ cán bộ, công chức từ sở, ngành, quận, huyện đến phường, xã để họ thấm thấu về chỉ số PAPI, hiểu rõ chỉ số này có tác dụng như thế nào đến khả năng nâng cao năng lực cạnh tranh của thành phố. Theo PGS.TS Trần Hoàng Ngân, vấn đề cần làm hiện nay là thành phố Hồ Chí Minh phải đưa chính quyền điện tử vào vận hành một cách hiệu quả, giảm tối đa cán bộ, công chức tiếp xúc với người dân, qua đó cho nghỉ việc hoặc chuyển chuyên công tác lực lượng dư thừa, làm việc không hiệu quả.

Ông Nguyễn Thành Phong, Chủ tịch UBND thành phố Hồ Chí Minh cho biết, hiện thành phố đang nghiên cứu các giải pháp nhằm tăng cường mức độ công khai, minh bạch ở những nội dung của chỉ số PAPI theo hướng tìm ra phương thức tối ưu để chính quyền chia sẻ thông tin đáng tin cậy tới người dân, phù hợp với đặc điểm nhân khẩu của từng nhóm dân cư. Bên cạnh đó, bộ máy chính quyền thành phố sẽ nâng cao trách nhiệm giải trình trực tiếp với người dân qua việc xây dựng các thiết chế để bảo đảm trách nhiệm giải trình này được thực thi hiệu quả. Về giải pháp lâu dài, thành phố sẽ nghiên cứu ban hành kế hoạch, chương trình hành động cụ thể để nâng cao chỉ số PAPI trong các năm tới.

*Nguồn: hanoimoi.com.vn*

## THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH SẼ XỬ NGHIÊM CÁN BỘ BAO CHE, TRÙ DẬP

**T**hành phố Hồ Chí Minh sẽ chủ động phòng ngừa, không để xảy ra tham nhũng, đồng thời sẽ xử lý nghiêm trách nhiệm của người đứng đầu nếu để xảy ra tham nhũng.

Ngày 22/6/2016, Bí thư Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh Đinh La Thăng đã chủ trì Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh khóa X.

### “Không có vùng cấm”

Tại Hội nghị, Phó Bí thư Thành ủy Võ Thị Dung đã trình bày Chương trình hành động của Thành ủy thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ X về nâng cao chất lượng công tác kiểm tra, giám sát của các cấp ủy, ủy ban kiểm tra các cấp giai đoạn 2016-2020. Theo đó, bà Dung cho biết bên cạnh những việc đã làm được vẫn còn những hạn chế và yếu kém như một số cuộc kiểm tra, giám sát chưa đi vào thực chất; chưa góp phần ngăn ngừa, khắc phục kịp thời những yếu kém của các đơn vị. Việc phát hiện vi phạm qua công tác kiểm tra, giám sát chưa phản ánh đúng tình hình thực tế...



Bí thư Thành ủy Đinh La Thăng đang trao đổi với Phó Bí thư Thường trực Thành ủy Tất Thành Cang tại hội nghị

Tới đây thành phố sẽ tập trung kiểm tra, giám sát đối với các tổ chức Đảng, cán bộ, đảng viên ở những địa bàn, lĩnh vực dễ phát sinh tiêu cực, sai phạm. Kiên quyết xử lý nghiêm, chuyển vị trí công tác đối với cán bộ, đảng viên không hoàn thành nhiệm vụ; không thực hiện tốt công tác tiếp công dân, chậm giải quyết các khiếu nại, tố cáo và phản ánh của nhân dân. Những cán bộ, đảng viên tố cáo sai sự thật, vu khống, bịa đặt, xúc phạm, đánh giá tùy tiện người khác; đe dọa trù dập, trả thù người tố cáo mình... cũng sẽ bị xử lý nghiêm.

Phó Bí thư Thành ủy Võ Thị Dung cho hay sẽ đổi mới công tác kiểm tra, giám sát với tinh thần không có vùng cấm, giải quyết có hiệu quả các bức xúc của dân.

Theo bà Dung, thành phố cũng sẽ kiên quyết điều động, chuyển vị trí công tác đối với cán bộ ngành kiểm tra, thanh tra có các biểu hiện như nể nang, ngại đấu tranh, sợ trách nhiệm; có những hành vi dung túng, bao che khuyết điểm, vi phạm của tổ chức Đảng, đảng viên, công chức, viên chức. “Hàng năm căn cứ kết quả đánh giá cán bộ, công chức và phân loại chất lượng đảng viên hoặc khi cần thiết, thủ trưởng cơ quan ủy ban kiểm tra các cấp đề xuất cấp ủy cùng cấp thực hiện việc bố trí công tác khác hoặc tinh giản biên chế đối với cán bộ kiểm tra (kể cả

phó chủ nhiệm, ủy viên ủy ban kiểm tra các cấp) không đảm bảo yêu cầu, tiêu chuẩn, điều kiện và năng lực thực tế để hoàn thành nhiệm vụ” - bà Dung nói.

Nguồn: plo.vn

## HÀ NỘI: GIẢM PHIÊN HÀ BẰNG CƠ CHẾ MỘT CỬA

**Đ**ề án thí điểm thực hiện cơ chế một cửa trong việc cung cấp dịch vụ công được thực hiện tại Trung tâm Giới thiệu việc làm Hà Nội và Công ty Nước sạch số 2 Hà Nội không chỉ rút ngắn về quy trình thủ tục hành chính (TTHC) mà còn làm tăng chỉ số hài lòng của khách hàng với chất lượng dịch vụ công.

Đây sẽ là tiền đề để Hà Nội nhân rộng trong các lĩnh vực phục vụ đời sống dân sinh.



Người lao động tìm hiểu thông tin tại Trung tâm Giới thiệu việc làm Hà Nội

### Nhiều thủ tục được rút gọn

Theo đánh giá của UBND thành phố Hà Nội, thời gian qua, nhiều TTHC được rút gọn, công tác tiếp nhận, xử lý phản ánh kiến nghị của cá nhân, tổ chức về TTHC đã được quan tâm thực hiện. Trong đó, Đề án thí điểm thực hiện cơ chế một cửa trong việc cung cấp dịch vụ công được triển khai tại Trung tâm Giới thiệu việc làm Hà Nội và Công ty Nước sạch số 2 Hà Nội lần lượt từ tháng 7/2014 và tháng 1/2015 là điểm sáng. Qua điều tra xã hội học, chỉ số hài lòng của khách hàng với chất lượng

dịch vụ công đều tăng ở cả 2 đơn vị này. Giám đốc Trung tâm Dịch vụ việc làm Hà Nội Nguyễn Toàn Phong khẳng định, với quy trình triển khai đồng bộ, chính sách khuyến khích, thưởng phạt nghiêm minh, tinh thần cải cách hành chính đã lan tỏa đến từng nhân viên.

Điều rút ra được từ thực hiện đề án thí điểm là để thay đổi hẳn lề lối làm việc cũ cần sự quyết tâm vào cuộc của người đứng đầu, cùng với nguồn lực bảo đảm theo nguyên tắc "hậu cần sẵn sàng đi trước".

Thống kê cho thấy, tại Trung tâm Giới thiệu việc làm Hà Nội, thời gian triển khai 6/11 dịch vụ công liên quan đến chính sách bảo hiểm thất nghiệp, 9/11 dịch vụ công được cụ thể hóa quy trình xử lý, được nhiều người lao động gửi thư cảm ơn, khen ngợi.

Với bộ dịch vụ công cung cấp nước sạch có 1/7 dịch vụ công được giảm 5 ngày, 3/7 dịch vụ công được đơn giản thành phần hồ sơ, bỏ hẳn yêu cầu có xác nhận của UBND cấp xã trong giấy đề nghị cấp nước sạch sinh hoạt.

### **Sự cần thiết**

Nhận định về việc áp dụng cơ chế một cửa, một cửa liên thông trong cung cấp sản phẩm, dịch vụ công, hướng tới mục tiêu chung cải cách hành chính của thành phố, đại diện nhiều đơn vị như Sở Tư pháp, Văn phòng Đăng ký đất đai Hà Nội, Công ty TNHH MTV Chiếu sáng và Thiết bị đô thị, Công ty TNHH MTV Công viên cây xanh Hà Nội... đều khẳng định sự cần thiết. Theo lãnh đạo Sở Tư pháp, khi nhân rộng quy trình giải quyết chung với các TTHC đơn giản, khoa học, sẽ thuận lợi hơn nhiều cho người dân. Bước tiếp theo cần phân biệt thủ tục áp dụng với đơn vị sự nghiệp công lập và DN, bởi DN có đội ngũ khách hàng và chiến lược kinh doanh đặc thù.

Hà Nội có trên 2.500 đơn vị sự nghiệp công lập, cùng rất nhiều doanh nghiệp có vốn Nhà nước đang cung cấp dịch vụ công. Phó Giám đốc Sở Nội vụ Ngô Anh Tuấn cho rằng, mấu chốt là cần tổng rà soát về tổng số cơ quan, đơn vị cần áp dụng cơ chế một cửa, một cửa liên thông. Từ sản phẩm đầu ra của các đơn vị và lĩnh vực hoạt động của họ, đề xuất một mô hình phù hợp với các đơn vị. Theo đó, Sở Nội vụ sẽ khảo sát trực tiếp và lấy ý kiến đóng góp từ những đơn vị liên quan; xây dựng dự thảo quy định nguyên tắc, quy trình thực hiện. Đặc biệt với những vấn đề liên quan đến lĩnh vực đặc thù như y tế, giáo dục, môi trường...

*Nguồn: kinhtedothi.vn*

## THÀNH PHỐ HẠ LONG, QUẢNG NINH: SẴN SÀNG CUNG CẤP DỊCH VỤ CÔNG MỨC ĐỘ 3

Theo chỉ đạo của UBND tỉnh, bắt đầu từ ngày 01/7/2016, một số sở, ngành, địa phương sẽ đưa vào thí điểm cung cấp dịch vụ công trực tuyến mức độ 3 cho công dân và các tổ chức.

UBND tỉnh Quảng Ninh yêu cầu từ ngày 01/7/2016 UBND thành phố Hạ Long triển khai cung cấp dịch vụ công trực tuyến mức độ 3 đối với 59 thủ tục hành chính và triển khai thí điểm cung cấp dịch vụ công trực tuyến cấp xã tại Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả hiện đại của phường Cao Thắng và phường Giếng Đáy.

Để triển khai cung cấp dịch vụ công trực tuyến mức độ 3, thời gian qua thành phố Hạ Long đã tích cực đầu tư về cơ sở vật chất, kỹ thuật, ứng dụng công nghệ thông tin tại Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả các phường, đơn vị trên địa bàn thành phố. Đến nay, 9/20 phường của thành phố đã xây dựng Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả hiện đại. Tại phường Cao Thắng, kể từ khi đưa vào hoạt động từ cuối tháng 12/2015, Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả hiện đại đã hỗ trợ rất hiệu quả cho việc giải quyết nhanh chóng, đơn giản các thủ tục hành chính của phường. Tại bộ phận này, phường đã đầu tư đồng bộ về hệ thống máy vi tính, máy tra cứu thủ tục hành chính kết nối mạng, máy scan, cài đặt phần mềm điện tử một cửa liên thông... Qua đó, hỗ trợ hữu ích cho cán bộ phường trong việc tiếp nhận, trao đổi, chuyển dữ liệu hồ sơ để giải quyết một cách nhanh chóng các thủ tục cho công dân.

Đồng chí Vũ Đình Phúc, Chủ tịch UBND phường Cao Thắng, cho biết: Hiện tại Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả hiện đại của phường đã thực hiện giải quyết 7 lĩnh vực với 58 thủ tục hành chính. Dù mới đi vào hoạt động được nửa năm song Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả đã phát huy được hiệu quả, 100% các hồ sơ thủ tục hành chính của công dân đều được giải quyết trước hạn và đúng hạn. Với hệ thống trang thiết bị được đầu tư đồng bộ, hiện đại, để triển khai cung cấp dịch vụ công trực tuyến mức độ 3, phường đang tích cực tập huấn cho cán bộ, công chức trong phường về ứng dụng công nghệ thông tin, phổ biến để người dân, doanh nghiệp nắm bắt được dịch vụ và tham gia hoạt động này.



*Cán bộ phường Cao Thắng giải quyết thủ tục hành chính cho công dân tại bộ phận tiếp nhận và trả kết quả hiện đại.*

Nguồn: baoquangninh.com.vn



## QUẢNG TRỊ: TIẾP TỤC THỰC HIỆN SÁNG KIẾN DÂN CHẤM ĐIỂM M.SCORE ĐỂ HỖ TRỢ VIỆC GIÁM SÁT CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

**T**rong năm 2015, Sáng kiến M-Score do HĐND tỉnh Quảng Trị, Đại học Indiana (Hoa Kỳ), tổ chức Oxfarm, Viettel và Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam phối hợp thực hiện. Theo đó Quảng Trị đã lập một website với tên miền: [www.danchamdiem.vn](http://www.danchamdiem.vn) để hướng dẫn các thao tác thực hiện cũng như cập nhật thông tin phản hồi của người dân để giám sát hoạt động của Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả cấp huyện. Qua hơn một năm triển khai, Sáng kiến đã nhận được sự quan tâm của các cấp chính quyền địa phương, các cơ quan báo chí Trung ương, địa phương và một bộ phận nhân dân trong tỉnh. Đặc biệt, Chủ tịch Ủy ban Trung ương MTTQVN Nguyễn Thiện Nhân đã trực tiếp đến Quảng Trị khảo sát và khuyến nghị cần nhân rộng mô hình này trong nhiều lĩnh vực, ở nhiều địa phương trong cả nước.

Một điều có thể khẳng định qua thực tiễn thực hiện Sáng kiến Dân chấm điểm M.Score đã trở thành công cụ hỗ trợ tham gia vào việc giám sát công tác cải cách hành chính (CCHC) nói chung, trọng tâm là thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông trong giải quyết thủ tục hành chính (TTHC) thông qua khảo sát người dân và doanh nghiệp qua điện thoại về chất lượng phục vụ của các cơ quan hành chính nhà nước tại Quảng Trị. Người dân vừa là đối tượng khảo sát vừa là chủ thể đánh giá chất lượng dịch vụ công. Thông qua đường dây nóng 1800.8081, người dân có thể gọi đến để phản ánh tình hình, chất lượng dịch vụ công hoặc tìm hiểu tình trạng hồ sơ của mình đang được giải quyết như thế nào và sẽ được phản hồi tích cực. Một vấn đề rất quan trọng là không chỉ đánh giá chất lượng dịch vụ công dựa trên số liệu định lượng, Sáng kiến Dân chấm điểm M.Score còn mở ra kênh thông tin lắng nghe tâm tư của người dân để chính quyền có thông tin chân thực về hiệu quả hoạt động của mình. Đây cũng là kênh phát huy dân chủ trực tiếp của các tầng lớp nhân dân trong việc đánh giá, chấm điểm đối với cán bộ, công chức và cơ quan công quyền thông qua cơ chế một cửa cấp huyện; tập trung vào những thủ tục hành chính như cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, xây dựng, đăng ký kinh doanh... Theo thống kê ban đầu, tổng đài Dân chấm điểm đã tiếp cận khảo sát đạt hơn 10.000 người, chiếm gần 65% số người đến làm thủ tục tại 9 Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả cấp huyện, trong đó có gần 2.000 ý kiến đóng góp nhằm cải thiện chất lượng dịch vụ công và ý kiến đánh giá về sáng kiến Dân chấm điểm. Bên cạnh đó, đường dây nóng 1800.8081 hoạt động ổn định, được nhiều người dân biết đến và tin tưởng hơn; thông tin qua đường dây nóng được Thường trực HĐND tỉnh xử lý nhanh chóng, kịp thời và hiệu quả.

Kết quả khảo sát cho thấy việc giải quyết các TTHC của các địa phương có nhiều tiến bộ, thời gian giải quyết được rút ngắn, giảm bớt số lần đi lại của người dân, tỉ lệ hồ sơ trả đúng hạn và sớm hạn tăng lên; chất lượng và tinh thần, thái độ phục vụ của các cơ quan chuyên môn và cán bộ, công chức được cải thiện hơn trước. Chi phí không chính thức người dân chi trả cho việc làm TTHC có xu hướng giảm; tình trạng nhũng nhiễu, gây khó khăn cho người dân được hạn chế. Đồng thời, Sáng kiến đã hỗ trợ việc giám sát của HĐND và UBND tỉnh trong việc thực hiện CCHC, đặc biệt là cơ chế một cửa, một cửa liên thông trong giải quyết TTHC; giúp chính quyền thấy được tính cần thiết của việc hiện đại hóa Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả trong tình hình hiện nay; là công cụ hỗ trợ có hiệu quả cho tỉnh để có thể đạt mục tiêu duy trì và củng cố Chỉ số hiệu quả quản trị và hành chính công cấp tỉnh (PAPI), nâng cao Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI). Ngoài ra, Sáng kiến Dân chấm điểm đã trở thành một nhân tố thúc đẩy cho những thay đổi tích cực trong thời gian qua về nhân sự, đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất, nâng cao chất lượng phục vụ của các cơ quan chuyên môn, thúc đẩy ban hành quy chế tổ chức và hoạt động ở Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả của một số huyện, thị xã, thành phố.

Từ những kết quả đạt được qua một năm triển khai Sáng kiến Dân chấm điểm M-Score, yêu cầu đặt ra là HĐND tỉnh cần tăng cường giám sát, chỉ đạo giải quyết kịp thời các thông tin qua đường dây nóng; hỗ trợ nghiên cứu cơ chế nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả trên địa bàn tỉnh và tích hợp Sáng kiến vào phần mềm CCHC của tỉnh. Đồng thời, nghiên cứu mở rộng áp dụng Sáng kiến ra lĩnh vực giáo dục, y tế và Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả cấp xã, cấp tỉnh. Mặt khác, như ý kiến đóng góp của Chủ tịch Ủy ban Trung ương MTTQVN Nguyễn Thiện Nhân, trong thời gian tới cần có sự chuyển hướng trong cách thức thực hiện, để người dân có thể đánh giá bằng máy để bàn ở Văn phòng Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả hay nhắn tin bằng phương tiện cá nhân; cần lựa chọn những đơn vị đã làm tốt để tăng thêm dịch vụ cần đánh giá, qua đó thúc đẩy CCHC và môi trường kinh doanh. Đây cũng là vấn đề mà Ủy ban Trung ương MTTQVN và Bộ Nội vụ thời gian tới sẽ khảo sát sự hài lòng của người dân tất cả những địa phương thực hiện Sáng kiến này, từ đó sẽ có một bản tổng hợp và xây dựng được chương trình tổng thể để triển khai một cách đồng bộ; kiến nghị Chính phủ ban hành những chính sách hỗ trợ thí điểm và sau khi thí điểm hoàn thành sẽ ban hành chính sách chính thức.

Có thể nói qua năm đầu triển khai Sáng kiến Dân chấm điểm M-Score cho thấy thành công bước đầu của Sáng kiến là sự thống nhất và quyết tâm chính trị cao về chủ trương của lãnh đạo tỉnh trong việc tìm kiếm nhiều giải pháp để đẩy mạnh CCHC, cải thiện và nâng cao chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh; phát huy dân chủ trực tiếp của các tầng lớp nhân dân trong việc đánh giá, chấm điểm đối với cán bộ, công chức và cơ quan công quyền, góp phần xây dựng bộ máy nhà nước trong sạch, vững mạnh.

*Nguồn: baoquangtri.vn*

## TỈNH QUẢNG BÌNH ĐÃ CÓ

### 1.683 THỦ TỤC HÀNH CHÍNH CÓ HIỆU LỰC THI HÀNH

6 tháng đầu năm 2016, các cơ quan, đơn vị, địa phương trong tỉnh đã thực hiện công tác cải cách hành chính toàn diện trên các nội dung, trong đó tập trung triển khai cải cách thể chế, đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính (TTHC) nhằm cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh, nâng cao năng lực cạnh tranh cấp tỉnh... góp phần tạo chuyển biến tích cực trong công tác cải cách hành chính.



*Ảnh minh họa*

Theo đó, UBND tỉnh đã ban hành 22 Quyết định công bố 438 TTHC thuộc các lĩnh vực: Tư pháp, Y tế, Tài nguyên và Môi trường, Kế hoạch và Đầu tư, Ban Quản lý Khu kinh tế, Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Ngoại vụ, Nội vụ, Xây dựng..., trong đó 216 TTHC mới ban hành, 23 TTHC được sửa đổi, bổ sung thay thế và 199 TTHC hủy bỏ, bãi bỏ. Đến nay, tổng số TTHC được công bố đang có hiệu lực thi hành trên địa bàn tỉnh là 1.683 TTHC, gồm cấp tỉnh 1.283 thủ tục, cấp huyện 240 thủ tục và cấp xã 160 thủ tục. 100% TTHC đều được các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh, đơn vị trực thuộc UBND cấp huyện, UBND cấp xã đăng tải trên Trang Thông tin điện tử và tổ chức niêm yết công khai theo đúng quy định.

Bên cạnh đó, thực hiện Kế hoạch rà soát TTHC trọng tâm của tỉnh, Sở Tư pháp phối hợp với các sở, ngành liên quan soạn thảo phương án đơn giản hóa, sáng kiến cải tiến TTHC như đơn giản hóa nhóm TTHC trong đất đai, xây dựng, môi trường, lao động, thương mại thuộc thẩm quyền ban

hành của Chính phủ, Bộ Tài nguyên và Môi trường, Bộ Xây dựng, Bộ Công thương; Quy trình về trình tự, thủ tục thực hiện dự án đầu tư có sử dụng đất trên địa bàn tỉnh nhằm quy định việc phối hợp liên thông giữa các cơ quan Nhà nước trong việc thực hiện 30 TTHC có liên quan...

Kết quả, toàn tỉnh tiếp nhận và giải quyết 839.601 hồ sơ TTHC trên tất cả các lĩnh vực, trong đó tỷ lệ hồ sơ đã giải quyết đúng hạn chiếm 98,1; tỷ lệ hồ sơ đang trong thời gian giải quyết chiếm 1,4%; tỷ lệ hồ sơ giải quyết quá hạn chỉ có 0,5%.

*Nguồn: quangbinh.gov.vn*

## CHỈ ĐÍCH DANH NGƯỜI CÓ TRÁCH NHIỆM GÂY LÃNG PHÍ: SAO KHÓ THẾ?

Gần 49.000 tỷ đồng là con số tiết kiệm được theo báo cáo của các bộ, ngành, địa phương trong năm 2015, tăng hơn 21.500 tỷ đồng so với năm 2014. Cũng trong năm 2015, hơn 600 xe ô tô được mua mới với tổng nguyên giá 603 tỉ đồng. Số lượng xe ô tô mua mới chủ yếu là để trang bị cho các cơ quan, đơn vị mới thành lập chưa có xe ô tô và thay thế số xe ô tô chuyên dùng đã hết thời hạn sử dụng. Những con số cùng với các nhận định này đáng vui hay đáng buồn, đáng khen hay còn nhiều điều phải bàn và liệu nó có thực sự chính xác?

Theo TS. Đinh Văn Minh, Phó Viện trưởng Viện khoa học Thanh tra, Thanh tra Chính phủ, do chế độ trách nhiệm nên khó ở chỗ có quá nhiều người có quyền, nhưng cuối cùng xác định trách nhiệm của ai thì rất phức tạp. Phóng viên đã có phỏng vấn Tiến sĩ Đinh Văn Minh - về vấn đề này

### **Số lãng phí là vô kể**

*PV: Thưa ông, Nhà máy gang thép Thái Nguyên, nhà máy tơ sợi Đình Vũ ở Hải Phòng, Nhà máy Đạm Ninh Bình và rất nhiều nhà văn hóa, chợ, ký túc xá... là những công trình đã được gọi tên về sự lãng phí. Ông có bình luận gì về vấn đề này?*

TS Đinh Văn Minh: Đó là một số công trình chúng ta có thể nhìn thấy và sự lãng phí của nó là rất lớn. Còn lãng phí thì chúng ta thấy ở tất cả mọi nơi trong cơ quan nhà nước, trong hoạt động công quyền, trong các công trình dự án, thậm chí trong các lĩnh vực khác nữa đôi khi ít để ý như giáo dục, lĩnh vực đào tạo, sự lãng phí trong sinh hoạt văn hóa, trong lễ hội.

Dân Việt Nam ta tuy chưa giàu nhưng chi tiêu nhiều khi quá mức thu nhập. Với những con số vừa nêu ra thật đáng suy nghĩ, số tiết kiệm không đáng bao nhiêu, nhưng số lãng phí thì vô kể.

*PV: Như vậy con số hơn 49.000 tỷ đồng tiết kiệm được cho ngân sách nhà nước theo báo cáo của các bộ, ngành, địa phương trong năm 2015 là rất nhỏ so với lãng phí, thưa ông?*

TS Đinh Văn Minh: Đúng là như vậy. Tại sao số tiết kiệm thì tính được, nhưng số lãng phí thì không tính được? Số tiết kiệm nhiều khi là “automatic”, ví dụ năm nay nhà nước quy định tất cả cơ quan trừ 10%, coi như tiết kiệm, thì rõ ràng khi cộng lại thì sẽ ra ngay con số, nhưng số lãng phí thì không thể tính được.

Như câu chuyện về xe công, vừa rồi Bộ Tài chính nêu riêng Liên đoàn Lao động có đến 327 xe, trong đó thừa 80 xe, chưa nói đến việc 327 xe là nhiều hay ít, nhưng tính theo tiêu chuẩn thì đã thừa rồi. Có nghĩa là số lãng phí là vô cùng lớn.

Hay như theo tinh thần của Luật thực hành tiết kiệm có nhiều thứ lắm. Chúng ta hay nói đến các công trình, như giáo dục đào tạo, chúng ta đào tạo ra rất nhiều tiến sĩ nhưng chất lượng đến đâu? Đó cũng là một sự lãng phí lớn. Hay như do chất lượng đào tạo như vậy nên con cháu chúng ta cứ ra nước ngoài học. Mỗi năm, chúng ta mất 3 tỷ USD để con cháu ra nước ngoài học ra nước ngoài. Và ngay cả việc ra nước ngoài chữa bệnh, nhiều thành tựu y học của Việt Nam đáng quý, nhưng tại sao lại cứ phải sang Singapore chữa bệnh?

Đó là những con số lãng phí khủng khiếp mà chúng ta thấy nó hiện diện ở mọi nơi, mọi chỗ, mặc dù chúng ta hướng vào sự tiết kiệm, chống lãng phí trong khu vực công. Nhưng nhìn trên bình diện xã hội thì nó là con số khủng khiếp không thể tính được.

### **Ai là người có trách nhiệm?**

*PV: Theo ông, vì sao việc chỉ đích danh địa chỉ trách nhiệm lại khó thế?*

TS Đinh Văn Minh: Cái này liên quan đến một vấn đề phức tạp là vấn đề trách nhiệm. Rõ ràng chúng ta có thể chỉ ra công trình này lãng phí, công trình kia bị bỏ hoang, hoặc cơ quan này thừa ô tô, nhưng việc chỉ ai là người có trách nhiệm lại là việc rất khó.

Vì sao lại như vậy? Bởi vì, như chúng ta biết chế độ trách nhiệm thứ nhất là trách nhiệm tập thể, thứ hai để làm được một việc gì đó đâu phải chỉ một người quyết. Như chuyện công trình, phải có người có dự án, có người phê duyệt, có người thẩm định, có người quyết định, có người giải ngân. Hay như chuyện xe, không phải cứ quyết là mua được đâu mà phải có kế hoạch, qua duyệt các cơ quan tài chính... tức là hàng loạt chủ thể tham gia vào việc đó. Vì vậy, nếu nói ai là người có trách nhiệm thì rất khó.

Tôi cho rằng, do chế độ trách nhiệm nên khó ở chỗ chúng ta có quá nhiều người có quyền, nhưng cuối cùng xác định trách nhiệm của ai thì rất phức tạp. Không phải nhà nước không muốn, nhưng do cơ chế hiện nay chưa thay đổi được thì chúng ta đành chấp nhận câu chuyện chung chung gọi là trách nhiệm của tất cả mọi người.

*PV: Tại phiên họp 49 của Ủy ban thường vụ Quốc hội, Chủ nhiệm Ủy ban tư pháp Lê Thị Nga thẳng thắn đề nghị cần báo cáo cụ thể việc đề bạt bổ nhiệm cán bộ, những người có trách nhiệm và những người công tác tại đơn vị có dấu hiệu để thất thoát, lãng phí đã luân chuyển đi đâu, làm gì?”. Ông cho rằng câu hỏi này rất khó trả lời hay là câu trả lời đã biết trước: thường làm đúng quy trình?*

TS Đinh Văn Minh: Ở đây có 2 câu chuyện. Thứ nhất, việc xác định ai là người gây thất thoát, lãng phí hiện nay đã chuyển đi đâu. Thứ hai là liên quan đến công tác cán bộ, người nào có trách nhiệm như thế nào, tại sao có một vài người được chuyển đi chỗ khác mà không hề chịu trách nhiệm về hậu quả trước đó.

Nói về chất lượng đội ngũ cán bộ, hiện nay Đảng, Nhà nước đã nói rất nhiều, đặc biệt ngay cả trên công tác điều động, luân chuyển cán bộ hiện nay cũng đặt vấn đề có chuyện nọ, chuyện kia không. Chúng ta nói đến chạy chức, chạy quyền, chạy tội, chạy tuổi, bây giờ thêm một mối lo nữa là chạy luân chuyển.

Chính sách luân chuyển là đào tạo cán bộ, người nào ở Trung ương về địa phương để lăn lộn với thực tiễn để có thể lên ở tầm vĩ mô, nhưng không cẩn thận, quá trình chuyển đổi như vậy cũng là sự thăng tiến, nên cũng sẽ có chuyện chạy chọt.

Câu hỏi của bà Lê Thị Nga thể hiện sự lo lắng, bức xúc. Trước kia, có thể anh ở vị trí có thể đã gây hại lãng phí rồi, bây giờ được điều động đến chỗ cao hơn thì đó là mối lo rất lớn.

Trở lại câu chuyện quy trình, từ trước đến nay chúng ta có thấy ai không đúng quy trình đâu. Vì quy trình là trình tự thủ tục và tôi tin những người thực hiện điều này đều làm rất chặt chẽ, kể cả cơ quan có trách nhiệm họ làm rất đúng vì đó đã thành “nghề”. Nhưng bản thân những người muốn “lọt” qua những chỗ đó thì họ cũng thừa khôn khéo để làm sao cho đúng quy trình.

Nhưng bản chất quy trình đó cũng do con người. Qua các khâu, bằng cách này, cách khác, bằng thân quen hay các tác động khác... thì những điều tưởng chừng như là rào cản, những chặt chẽ như vậy để bảo đảm một cán bộ thật tốt, có năng lực trách nhiệm thì cuối cùng người đó cũng qua được.

*PV: Phải chăng đây là nguyên nhân của tình trạng lãng phí xảy ra tràn lan ở nhiều lĩnh vực trong nhiều năm và gần như không ai kiểm soát, không ai chịu trách nhiệm, thưa ông?*

TS Đinh Văn Minh: Đúng là như vậy. Vì khâu đánh giá đội ngũ cán bộ là một khâu khó khăn nhất. Nhìn vào các cơ quan nhà nước, có mấy người không hoàn thành nhiệm vụ đâu, cuối năm người nào cũng khá, cũng tốt, là chiến sĩ thi đua... nhưng thực tế các công cụ nhiệm vụ của chúng ta vẫn hoàn thành hoặc chưa hoàn thành; người dân vẫn kêu ca về hoạt động công quyền, vẫn xảy ra tình trạng tham nhũng, lãng phí.

Vi vậy, khâu đánh giá cán bộ hiện nay cần xem lại. Nếu không thì cứ nhìn vào lý lịch đẹp, năm nào cũng hoàn thành, nhưng điều đó không đúng thực chất. Kể cả quy trình là tốt, là chặt chẽ nhưng nó có phải là thực chất hay không.

*PV: Từ các phép tính cho thấy hậu quả của lãng phí là không nhỏ nhưng thật khó cắt nghĩa tại sao chúng ta lại thờ ơ như vậy, thưa ông?*

TS: Đinh Văn Minh: Nếu nói là thờ ơ thì không hẳn, vì người dân, các đồng chí lãnh đạo Đảng, Nhà nước rất lo lắng, nhiều cơ quan Nhà nước cũng đã có nhiều giải pháp để làm sao ngăn chặn được tình trạng lãng phí cũng như đề cao tinh thần thực hành tiết kiệm.

Người ta nói lãng phí có 3 nguyên nhân, một là kém trong quản lý; hai là lãng phí do thói quen; ba là liên quan đến tham nhũng, có những công trình, những công việc không đáng làm

nhưng thấy ở đây, mình có thể có lợi gì đó thì vẫn cứ làm, rồi để đấy không có tác dụng gì. Đó là 3 nguyên nhân từ đó cho thấy cần phải làm gì để giảm bớt tình trạng lãng phí như hiện nay.

*PV: Xin cảm ơn ông./.*

*Nguồn: vov.vn*

## **NÂNG CAO VAI TRÒ CỦA NHÂN DÂN TRONG QUÁ TRÌNH RA QUYẾT ĐỊNH CỦA CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CÁC CẤP**

**T**hực tiễn hoạt động lãnh đạo, quản lý xã hội ở nước ta thời gian qua đã chứng minh: ra quyết định có vai trò rất quan trọng trong hoạt động lãnh đạo, quản lý bởi vì việc ra quyết định sẽ chi phối toàn bộ quá trình tổ chức, thực hiện một nhiệm vụ nào đó trong thực tế. Việc ra quyết định đúng hay sai, chính xác hay không chính xác dù ở cấp độ nào cũng quyết định đến sự thành công hay thất bại của công việc. Ra quyết định nếu như không đúng, không trúng, không khách quan, khoa học, không mang lại lợi ích cho xã hội thì hậu quả rất lớn thậm chí gây bất bình trong nhân dân, mất ổn định xã hội.

Ở tầm lãnh đạo, quản lý càng cao thì sức nặng của quyết định càng lớn, tầm ảnh hưởng càng rộng. Chỉ một quyết định không đúng sẽ dẫn tới những hậu quả khôn lường, điều mà các phương tiện truyền thông hàng ngày đưa tin, trở thành một vấn đề thu hút dư luận hiện nay. Nhìn rộng hơn, năng lực ra quyết định sẽ quyết định năng lực lãnh đạo, quản lý của cán bộ ở mọi cấp. Theo thống kê chưa đầy đủ, mỗi năm nước ta có hàng nghìn văn bản quy phạm pháp luật và rất nhiều quyết định hành chính của các bộ, ngành, địa phương không được thẩm định kỹ trước khi ban hành. Những sai sót trên có nguyên nhân khách quan và chủ quan.

Có thể thấy, ra quyết định lãnh đạo, quản lý phụ thuộc vào hai nhân tố cơ bản. Một là, tự thân người lãnh đạo, quản lý phải có đạo đức và giỏi chuyên môn, có năng lực, phương pháp lãnh đạo, quản lý. Hai là, về khách quan, năng lực ra quyết định lãnh đạo, quản lý chịu sự chi phối rất mạnh của dư luận xã hội mà về thực chất chính là mức độ tham dự của nhân dân vào quá trình ra quyết định; phụ thuộc vào sức nặng của pháp luật, đây chính là hàng rào để ngăn ngừa các hành vi, hoặc các dấu hiệu thu tóm quyền lực vì lợi ích cục bộ trong việc ra các quyết định lãnh đạo, quản lý. Với cách tiếp cận đó có thể khẳng định, mức độ tham dự của nhân dân có vai trò mang tính quyết định đến chất lượng các quyết định của cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp.



Theo đó, mức độ tham dự của người dân trong quá trình ra quyết định của cán bộ lãnh đạo, quản lý có ý nghĩa rất quan trọng, đặc biệt hiện nay khi dân chủ tiếp tục được mở rộng và bảo đảm, nhận thức của người dân ngày càng tốt hơn, ý thức chính trị của họ được nâng cao hơn, người dân có trách nhiệm hơn và đồng thời đòi hỏi ngày càng cao hơn đối với những người mà họ ủy nhiệm quyền lực. Để các quyết định đưa ra phù hợp, một vấn đề có tính nguyên tắc được quy định bằng luật là phải đưa ra trước nhân dân để bàn thảo, lấy ý kiến. Tuy nhiên, nhiều quyết định đã mạo danh “được sự đồng thuận của nhân dân”, không tham khảo ý kiến của nhân dân, không được người dân đồng thuận, thậm chí người dân không đồng tình nhưng vẫn ra quyết định. Đây là căn nguyên dẫn tới nhiều bất bình trong xã hội.

Hiện nay, người dân có nhiều kênh khác nhau cả trực tiếp và gián tiếp để tham dự vào quá trình ra quyết định. Thông qua các cơ quan đại diện thực hiện dân chủ gián tiếp và thông qua hình thức dân chủ trực tiếp. Trong đó, cần đặc biệt phát huy tốt vai trò của truyền thông đại chúng trong việc nâng cao nhận thức, ý thức, vai trò và tính tích cực của người dân trong tham dự vào quá trình ra quyết định của các cấp lãnh đạo, quản lý.

Tăng cường sự tham dự của người dân trong quá trình ra quyết định đòi hỏi các chủ thể lãnh đạo, quản lý phải chủ động lấy ý kiến nhân dân, thăm dò dư luận, nâng cao tính thiết thực của hoạt động tiếp dân, của đối thoại dân chủ ở cơ sở, cung cấp đầy đủ thông tin về lĩnh vực liên quan các quyết định.v.v.. để nhân dân giám sát, thụ hưởng lợi ích từ các quyết định mang lại. Cùng với sự chủ động ấy thì tự thân mỗi người dân phải đề cao trách nhiệm, góp tiếng nói của mình.

Mặt khác, người lãnh đạo, quản lý, chính quyền các cấp và các cơ quan có trách nhiệm phải đập tan những luận điệu của các thế lực thù địch nhằm xuyên tạc, bóp méo chủ trương, chính sách, quyết sách lãnh đạo, quản lý các cấp để trục lợi hoặc phá hoại sự nghiệp cách mạng; chủ động, thường xuyên, tích cực tuyên truyền về các quyết sách hay, thiết thực nhằm cổ vũ nhân dân, khích lệ người lãnh đạo, quản lý với những quyết sách mang lại lợi ích xã hội.

Tăng cường sự tham dự của người dân trong quá trình ra quyết định phải toàn diện, cả quy trình, mọi bước đi đều có sự giám sát của nhân dân. Khi soạn thảo văn bản nội dung quyết định lãnh đạo, quản lý phải tham khảo ý kiến của dân để bổ sung, điều chỉnh quyết định cho phù hợp với thực tiễn. Khi thực hiện phải lắng nghe phản hồi từ nhân dân để tiếp tục điều chỉnh phương pháp, cách thức, thậm chí nội dung quyết định cho phù hợp. Như vậy, sự tham gia của nhân dân không những tác động đến nội dung mà cả quá trình tổ chức thực hiện quyết định.

Thực tế hiện nay, trình độ dân trí ngày càng cao, các phương tiện truyền thông ngày càng có khả năng, điều kiện truyền tải thông tin phản biện chính sách từ quần chúng đã làm gia tăng vai trò, sức mạnh trong thực tế của nhân dân. Tuy nhiên, gia tăng quyền lực thực sự của người dân vào quá trình ra chính sách lại phụ thuộc quyết định ở tính nghiêm minh của pháp luật. Một mặt là căn cứ xác định quyền hạn, trách nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý trong mối quan hệ với nhân dân; là cơ sở pháp lý để các quyết định được thực thi đồng thời là cơ sở để ngăn chặn tính tự phát chệch hướng

của quyền lực trong các quyết định. Cho nên, Singapore mới ban hành chính sách để làm sao cán bộ không muốn tham nhũng, không dám tham nhũng và không thể tham nhũng. Chính sức mạnh ưu việt của pháp luật mà tình trạng tham nhũng ở Singapore ở mức thấp.

Ở nước ta, tình trạng lạm dụng quyền hạn, chức vụ để trục lợi, xa dân, thiếu coi trọng dân vẫn còn. Cho nên có nhiều quyết định đưa ra đi ngược với quyền lợi chính đáng của người dân, bị dư luận phản đối. Nhiều quyết định “chết yểu” bởi nó không phù hợp với thực tiễn và nguyện vọng của nhân dân. Trong khi đó, người ra quyết định sai lại chưa bị xử lý có tính nghiêm minh và răn đe do những lỗ hổng và sự lỏng lẻo của luật pháp. Từ đó, muốn gia tăng quyền lực nhân dân thì cần thiết phải tiếp tục hoàn thiện luật pháp theo hai hướng sau:

Một là, xây dựng luật theo hướng kiểm soát chặt chẽ quyền lực của người lãnh đạo, quản lý ở mọi cấp chính quyền. Pháp luật phải hoàn thiện để ngăn chặn việc lợi dụng ra các quyết định để trục lợi. Tất yếu phải không ngừng hoàn thiện pháp luật, quy định cụ thể quyền hạn, trách nhiệm cán bộ các cấp, đặc biệt hoàn thiện Luật Phòng, chống tham nhũng; kê khai tài sản; Luật Cán bộ, công chức... nhằm quản lý chặt chẽ đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, ngăn chặn các nguy cơ lạm quyền; đồng thời có căn cứ xử lý nghiêm minh, có tính răn đe cao.

Công tác thanh kiểm tra của các cơ quan nhà nước cũng phải được thực hiện tốt nhằm phát hiện các quyết định không đúng. Đặc biệt, hiện nay cần có cơ chế để xử lý đối với các quyết định không đúng, không để xảy ra tình trạng sai lại sửa rồi rút kinh nghiệm là xong. Do đó, trong công tác lập pháp cần xác lập khuôn khổ pháp luật hữu hiệu ngăn chặn tối đa tình trạng ra các quyết định không đúng gây hậu quả ở các mức độ khác nhau. Thực hiện tốt điều này sẽ góp phần nâng cao trách nhiệm của người lãnh đạo, quản lý trong quá trình ra quyết định, là cơ sở để việc coi trọng nhân dân trở thành nguyên tắc của quá trình ra quyết định.

Hai là, cần cụ thể hóa trong luật nhằm vừa làm rõ, vừa có tính khả thi cao trong quy định của pháp luật về quyền lực của nhân dân, làm cơ sở nâng cao tính ưu việt của nó trong thực tiễn. Ví như: quy định rõ cơ chế thực thi quyền lực của MTTQ và các tổ chức chính trị - xã hội trong giám sát việc ra các quyết định lãnh đạo, quản lý; về cơ chế thực hiện dân chủ ở cơ sở; về quy định bảo vệ, khen thưởng người tố cáo tham nhũng, tiêu cực trong quản lý xã hội.v.v.. Đây là những vấn đề nan giải cần phải giải quyết hiện nay. Trong đó, cần đặc biệt nâng cao chất lượng phản hồi của cơ quan nhà nước các cấp đối với ý kiến của nhân dân về các quyết định lãnh đạo, quản lý ở mọi cấp, đặc biệt ở cấp cơ sở. Điều này làm hạn chế tình trạng khiếu kiện vượt cấp, khiếu kiện kéo dài, sự suy giảm niềm tin trong nhân dân.v.v..

Mặt khác, để nhân dân tham dự vào quá trình ra quyết định, thiết nghĩ về lâu về dài phải từ một chính quyền mạnh. Theo quan điểm xây dựng nhà nước kiểu mới, nhà nước phục vụ hiện nay thì nhà nước thực sự mạnh là nhà nước có tổ chức bộ máy tinh gọn, chặt chẽ, hoạt động nhịp nhàng, hiệu quả. Tình trạng lạm quyền, tham nhũng được kiểm soát tốt; hệ thống luật pháp thực sự là tối thượng; người dân thực sự làm chủ; cán bộ công chức ý thức được mình là người phục

vụ dân chúng chứ không phải là “quan” như Bác Hồ vẫn thường nhắc nhở. Chỉ khi bộ máy nhà nước mạnh thì hiệu quả hoạt động mới cao. Tự thân nhà nước ngày càng được củng cố thì trách nhiệm đối với dân chúng mới cao, tất yếu nhân dân càng được coi trọng, theo đó quyền lực nhân dân càng được tăng cường. Điều đó đồng nghĩa với việc nhà nước càng mạnh thì càng gần dân, nhà nước càng yếu thì càng xa dân, tiếng nói của dân càng bị xem nhẹ. Do đó, để nhân dân tham dự vào quá trình ra quyết định lãnh đạo, quản lý có hiệu quả thì tự thân nhà nước phải không ngừng hoàn thiện theo hướng lấy dân làm gốc, tất cả quyền hạn, lợi ích, công việc đều của dân, do dân, vì dân.

*Nguồn: danvan.vn*

## NHỮNG ĐIỀU KIỆN ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC THEO KẾT QUẢ THỰC THI CÔNG VỤ Ở NƯỚC TA

### 1. Cơ sở hình thành của hệ thống đánh giá công chức theo kết quả thực thi công vụ

**T**rong quản lý và đánh giá công chức, để đo lường và phân loại công chức có một số cách tiếp cận trên cơ sở các lý thuyết/mô hình về hành chính và mô hình quản lý công vụ trên thế giới qua các thời kỳ khác nhau. Đó là các mô hình hành chính công truyền thống, mô hình quản lý công mới, mô hình quản trị nhà nước, mô hình công vụ chức nghiệp, mô hình công vụ việc làm...



*Ảnh minh họa*

Trên cơ sở đó có thể tóm lược các hướng tiếp cận trong đánh giá công chức như sau:

Thứ nhất, đánh giá công chức theo đầu vào là cách thức đánh giá con người trong tổ chức căn cứ vào những gì hiện có để xác định khả năng hoàn thành nhiệm vụ của họ trong tương lai (văn bằng, chứng chỉ, các kiến thức, tuổi tác, giới tính, kinh nghiệm...).

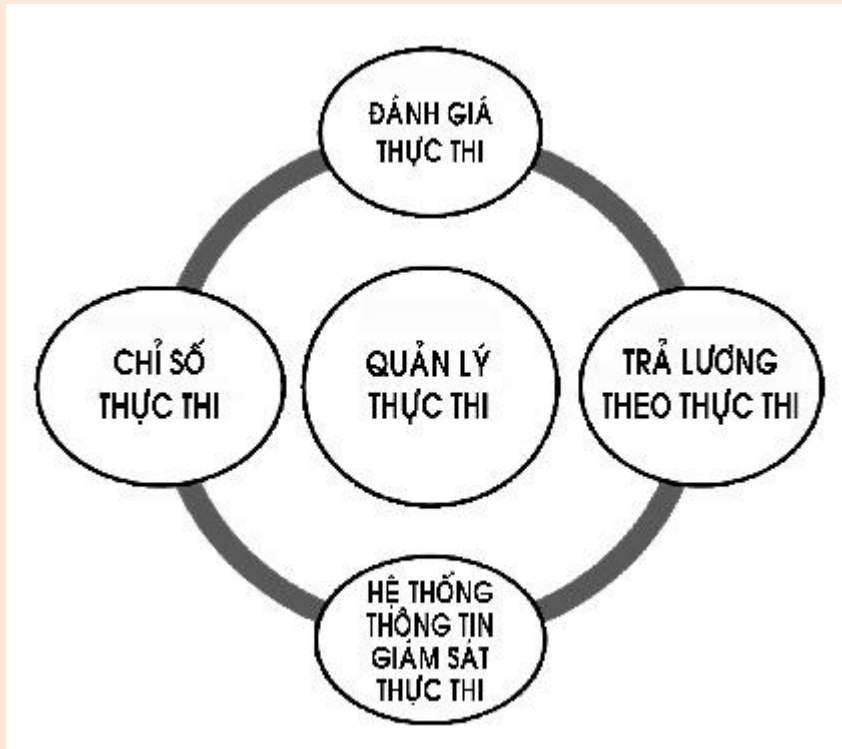
Thứ hai, đánh giá công chức theo quá trình thực thi công vụ là những hoạt động chuyển hóa các yếu tố đầu vào thành các đầu ra nhằm đạt kết quả mong muốn. Đánh giá theo quy trình gắn với mục đích “kiểm tra mức độ hoạt động của một chương trình như đã dự kiến bằng cách đánh giá hoạt động đang được thực hiện”(1). Đánh giá công chức theo quá trình thực thi công vụ có thể được biểu hiện thông qua thời gian, cách thức thực hiện, những chuẩn mực về thái độ hành

vi khi thực hiện công việc (tập trung vào sự tuân thủ chặt chẽ các quy định của cơ quan và pháp luật của nhà nước gắn với cơ chế kiểm soát quy trình).

Thứ ba, đánh giá công chức theo kết quả thực thi công vụ (KQTTCV). Đầu ra là hàng hóa hoặc dịch vụ được cung cấp, nhưng kết quả đầu ra không chỉ là số lượng các sản phẩm (hàng hóa, dịch vụ) được cung cấp mà là những tác động của nó. Kết quả là sản phẩm cuối cùng của quá trình người công chức thực thi công vụ (tạo ra dịch vụ), nó gắn với tính hiệu quả trong việc giảm thiểu chi phí đầu vào đối với một đơn vị đầu ra hoặc tối đa hóa số lượng đầu ra tương ứng với tổng chi phí đầu vào xác định. Cách tiếp cận đánh giá công chức theo KQTTCV gắn liền với hệ thống quản lý thực thi công vụ theo kết quả hay quản lý dựa trên kết quả trong bối cảnh các nước thuộc tổ chức Hợp tác và phát triển kinh tế (OECD) thực hiện các chiến lược nâng cao hiệu quả hoạt động công vụ và chất lượng dịch vụ công trước áp lực của khủng hoảng kinh tế dẫn tới thâm hụt ngân sách, toàn cầu hóa với xu hướng cạnh tranh gay gắt và sự suy giảm lòng tin của người dân đối với chính phủ và yêu cầu ngày càng cao từ phía xã hội đối với hoạt động của khu vực công. Trọng tâm của quá trình này là việc đạt được các kết quả đặt ra và cải thiện kết quả liên tục dựa trên các thông tin thực thi công việc. Quản lý công vụ theo kết quả nhấn mạnh đến việc đạt kết quả, là một cách tiếp cận có hệ thống và liên tục đến việc hoàn thiện kết quả hoạt động nhờ quá trình ra quyết định dựa vào thông tin thực tế, vào môi trường học tập liên tục của tổ chức và tăng cường trách nhiệm trong hoạt động công vụ. Quá trình này nhằm cải thiện hiệu quả hoạt động, đảm bảo hoạt động của các cơ quan hành chính nhà nước đạt được kết quả như mong muốn.

Đánh giá công chức theo KQTTCV có ý nghĩa rất lớn đối với chế độ quản lý công chức. Đối với cơ quan quản lý công chức, đây là cách thức quan trọng để quản lý nguồn nhân lực, bởi “nếu không đo lường kết quả sẽ không phân biệt được thành công và thất bại; nếu không nhận ra thành công thì sẽ không thể khen thưởng cho điều đó; nếu không thể khen thưởng cho thành công dẫn tới việc có thể sẽ thực hiện khen thưởng đối với thất bại; nếu không nhận ra thành công thì sẽ không thể học hỏi gì từ những thành công đó; nếu không nhận ra thất bại thì sẽ không thể sửa chữa được nó; và nếu chứng minh được kết quả thì có thể giành được sự ủng hộ của quần chúng”(2). Căn cứ vào hệ thống tiêu chí cụ thể, đánh giá công chức theo KQTTCV có tác dụng quan trọng đối với cơ quan quản lý công chức như: tăng cường kiểm soát đối với kết quả thực hiện công việc; tăng khả năng dự báo về các nguy cơ trong thực thi; khuyến khích người quản lý đưa ra các ý kiến phản hồi một cách đầy đủ, cần thiết hoặc thích đáng đối với công chức, giúp họ có thể điều chỉnh kịp thời theo hướng tích cực; đảm bảo tính công bằng, khách quan trong khen thưởng, trả lương, bổ nhiệm, luân chuyển hoặc chấm dứt nhiệm sở do hạn chế sự chi phối của quan điểm cá nhân trên cơ sở các tiêu chí đo lường cụ thể; xác định được nhu cầu đào tạo, tiềm năng phát triển của công chức để xây dựng kế hoạch quy hoạch đội ngũ công chức kế cận; gắn kết và huy động các thế mạnh của tổ chức với nguồn nhân lực để đạt mục tiêu; theo dõi, đánh giá được tiến độ thực hiện so với các mục tiêu đề ra; phát hiện các

khiếm khuyết và có các biện pháp cải tiến điều chỉnh kịp thời trong thực thi chính sách; cho phép thực hiện các hoạt động để nâng cao chất lượng thực thi công việc của công chức; là công cụ phản hồi về quá trình thực thi công vụ của công chức, giúp tổ chức điều chỉnh quá trình thực thi công vụ nhằm đạt mục tiêu đề ra; là cơ sở để phân loại công chức, áp dụng chế độ tiền lương và chính sách khuyến khích; kết nối chặt chẽ giữa kết quả thực thi của cá nhân và mục tiêu chung của tổ chức; xây dựng hệ thống thông tin thông suốt và cải thiện quá trình giao tiếp trong tổ chức.



*Hình 1. Các yếu tố cơ bản của một hệ thống quản lý thực thi theo kết quả*

## **2. Đánh giá công chức theo kết quả thực thi công vụ ở nước ta hiện nay**

Luật Cán bộ, công chức dành Mục 6 với 4 điều từ Điều 55 đến Điều 58 quy định cụ thể về đánh giá công chức. Chính phủ đã ban hành Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức điều chỉnh trực tiếp nội dung đánh giá công chức (đã được sửa đổi, bổ sung bằng Nghị định số 93/2010/NĐ-CP ngày 31/8/2010); Bộ Nội vụ ban hành Nghị định hợp nhất số 01/NĐHN-BNV quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức. Đánh giá công chức theo Luật Cán bộ, công chức có sự phân biệt giữa hai đối tượng cán bộ và công chức. Cán bộ được đánh giá theo 5 tiêu chí. Đối với công chức, việc đánh giá được thực hiện căn cứ vào 6 tiêu chí cơ bản quy định tại Điều 56: chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước; phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lề lối làm việc; năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ; tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ; thái độ phục vụ nhân dân.

Theo Luật Cán bộ, công chức và Điều 45 của Nghị định hợp nhất số 01/NĐHN-BNV quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, trình tự, thủ tục đánh giá công chức hàng năm như sau: Đối với công chức là người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị: 1) công chức tự đánh giá kết quả công tác theo nhiệm vụ được giao và tự nhận xét ưu, nhược điểm trong công tác; 2) tập thể công chức của cơ quan sử dụng công chức họp tham gia góp ý. Ý kiến góp ý được lập thành biên bản và thông qua tại cuộc họp; 3) người đứng đầu cơ quan, tổ chức cấp trên quản lý trực tiếp đánh giá, quyết định xếp loại công chức và thông báo đến công chức sau khi tham khảo biên bản góp ý của tập thể nơi công chức lãnh đạo, quản lý làm việc.

Đối với cấp phó của người đứng đầu và công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý: 1) công chức tự đánh giá kết quả công tác theo nhiệm vụ được giao; 2) người đứng đầu cơ quan sử dụng công chức nhận xét về kết quả tự đánh giá của công chức, đánh giá những ưu, nhược điểm của công chức trong công tác; 3) tập thể công chức của cơ quan sử dụng công chức họp tham gia góp ý. Ý kiến góp ý được lập thành biên bản và thông qua tại cuộc họp; 4) người đứng đầu cơ quan sử dụng công chức kết luận và quyết định xếp loại công chức tại cuộc họp đánh giá công chức hàng năm. Việc đánh giá công chức trước khi bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, quy hoạch, điều động, đào tạo, bồi dưỡng, khi kết thúc thời gian luân chuyển, biệt phái do người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng công chức thực hiện theo trình tự, thủ tục quy định.

Luật Cán bộ, công chức, Nghị định hợp nhất số 01/NĐHN-BNV và Công văn số 4375/BNV-CCVC của Bộ Nội vụ về việc đánh giá, phân loại công chức, viên chức năm 2013 xác định rõ, không thực hiện việc lấy phiếu của tập thể công chức trong đơn vị khi đánh giá hàng năm như trước đây quy định tại Quyết định số 11/1998/QĐ-TCCP-CCVC ngày 05/12/1998 của Bộ trưởng - Trưởng ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ về việc ban hành Quy chế đánh giá công chức hàng năm. Các quy định tại những văn bản nói trên đã chấm dứt việc áp dụng phương pháp nhận xét, bình bầu theo truyền thống trong hệ thống các cơ quan hành chính nhà nước và bắt đầu một thời kỳ chuyển đổi hoàn toàn về phương pháp đánh giá căn cứ vào Luật Cán bộ, công chức, tạo cơ sở quan trọng để thống nhất việc thực hiện công tác đánh giá công chức trong toàn hệ thống.

Ở trung ương, các cơ quan hành chính nhà nước thực hiện quy trình và phương pháp đánh giá công chức tương đối thống nhất theo quy định. Ở các địa phương như Đà Nẵng, Hà Nội đã có những khác biệt nhất định trong cách thức thực hiện đánh giá và kết hợp sử dụng một số phương pháp đánh giá hiện đại như chấm điểm theo tiêu chuẩn, đánh giá của tập thể (nhưng không bình bầu), đánh giá của cấp trên trực tiếp. Đánh giá bằng 360 độ bước đầu được áp dụng ở Đà Nẵng với sự hỗ trợ hiệu quả của hệ thống thông tin trực tuyến. Tuy nhiên, hoạt động đánh giá thực hiện công việc của công chức sẽ có nhiều khác biệt căn cứ vào mục đích đánh giá (để tổng kết năm, quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo - bồi dưỡng, luân chuyển...), nội dung đánh giá (kết quả thực hiện nhiệm vụ, động cơ thực hiện nhiệm vụ, kỹ năng thực hiện nhiệm vụ, tiềm năng phát triển...), phạm vi môi trường diễn ra hoạt động đánh giá (theo bộ phận/cơ quan/ngành/hệ thống). Vì vậy, chỉ sử dụng

phương pháp đánh giá, nhận xét của tập thể và ý kiến đánh giá của thủ trưởng trực tiếp cho mọi hoàn cảnh, nội dung, mục đích đánh giá sẽ khó có được kết quả chính xác và toàn diện. Các hạn chế nêu trên xuất phát từ những nguyên nhân như: chưa hoàn thiện được hệ thống vị trí việc làm trong bộ máy hành chính nhà nước; việc xử lý kết quả đánh giá chưa tạo được động lực thực thi công vụ; chưa chú trọng đến tính liên tục của chu trình đánh giá.

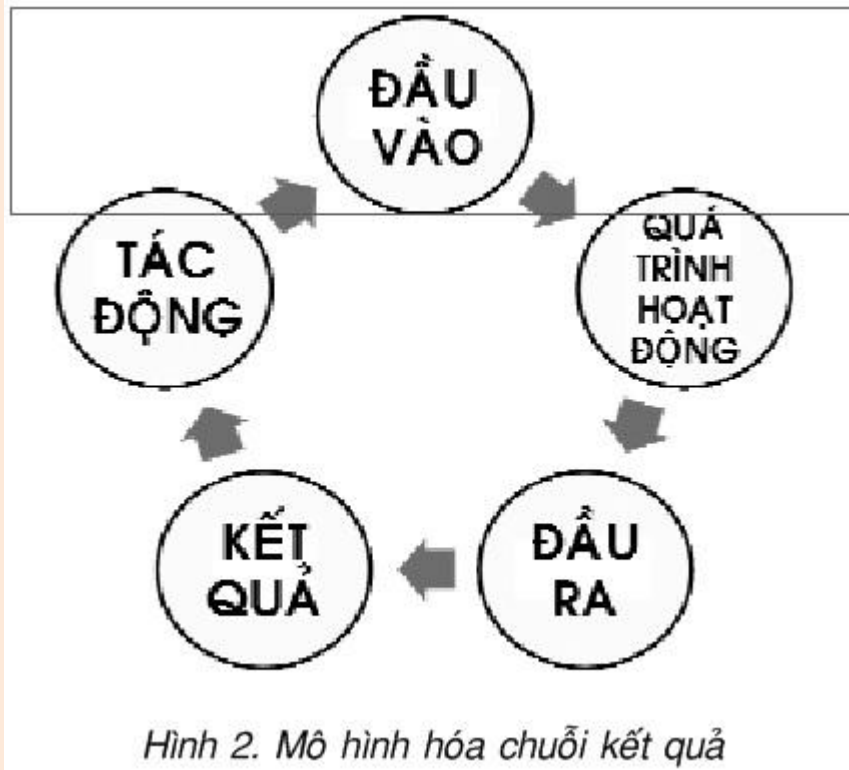
### **3. Các điều kiện để áp dụng đánh giá công chức theo kết quả thực thi công vụ**

Thứ nhất, xây dựng mô hình quản lý công vụ, công chức theo định hướng kết quả.

Đánh giá công chức dù áp dụng theo cách thức nào đều phải bắt nguồn từ thể chế. Đánh giá công chức theo KQTTCV là quá trình chuyển đổi căn bản cách tiếp cận về hiệu quả công việc từ “đầu vào” chuyển sang “đầu ra” trên cơ sở kết quả cuối cùng của quá trình quản lý, hiệu quả được tính trên cơ sở kết quả - chi phí. Như vậy, đối tượng hướng tới của công tác đánh giá công chức là sản phẩm đầu ra của người công chức chứ không phải là đặc điểm cá nhân công chức như tính cách, tư tưởng, thói quen, giá trị, phẩm chất cá nhân của chính người ấy. Chính sự lẫn lộn giữa đánh giá công việc và đánh giá con người ở nhiều cơ quan nhà nước khiến kết quả đánh giá thiếu khách quan, thiếu căn cứ tin cậy để quy hoạch, bổ nhiệm, sử dụng người có năng lực. Để áp dụng được cách thức đánh giá này cần xây dựng các tiêu chuẩn trong công vụ làm căn cứ chính cho tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, trả lương... đối với công chức. Đây là khâu còn yếu, chưa làm được do sự phức tạp trong thiết kế bản mô tả công việc và xây dựng chỉ số thực thi đối với từng vị trí. Tuy nhiên, điều đó có thể từng bước được thực hiện nếu phân tích được công việc - đây là một hoạt động khá mới mẻ ở nước ta, nhất là khu vực công. Cách thức đánh giá công chức tập trung vào “kết quả công việc” đòi hỏi các nhà quản lý phải thay đổi từ việc quan tâm tới vấn đề quy trình (công chức thực hiện công việc như thế nào), tập trung vào kiểm soát các hoạt động sang kết quả công việc (công chức hoàn thành được những công việc gì).

Muốn chuyển đổi mô hình đánh giá công chức theo KQTTCV cần xây dựng và hình thành thể chế chung về quản lý công vụ, công chức nhấn mạnh vào KQTTCV của công chức. Sự cam kết và quyết tâm đến cùng của lãnh đạo cấp cao là điều kiện tiên quyết để có thể triển khai thành công cơ chế đánh giá công chức theo KQTTCV. Việc triển khai thực hiện phải xuất phát từ hiểu biết của lãnh đạo về hệ thống đánh giá và quản lý theo kết quả thực thi và lợi ích đem lại từ việc đổi mới này cho chất lượng nền công vụ. Hệ thống quản lý và đánh giá theo định hướng kết quả phải từng bước được thể chế hóa thành các văn bản cụ thể. Xác định đúng định hướng sẽ là điều kiện tiên quyết để các chủ thể có thẩm quyền bắt tay vào thực hiện triệt để các yếu tố nền tảng cho phép hình thành hệ thống quản lý công việc và đánh giá công chức theo KQTTCV. Các yếu tố này bao gồm xác định vị trí việc làm, xây dựng bảng mô tả công việc cho các vị trí/chức danh để hình thành tiêu chuẩn thực thi đối với công chức, xây dựng phương pháp đánh giá mới phù hợp với tính chất từng nhóm công việc... làm căn cứ cho đánh giá theo KQTTCV. Đồng thời, xây dựng hệ thống đãi ngộ dựa trên thành tích là nhân tố quan trọng để triển khai thành công

trên cơ sở gia tăng động lực thực thi, hướng nỗ lực của các bộ phận và nhân viên vào việc thực hiện các mục tiêu chiến lược. Tất cả các nội dung này cần phải được luật hóa để đảm bảo tính thống nhất trong toàn hệ thống, xây dựng thói quen đánh giá theo KQTTTCV dựa trên các quy định của Nhà nước.



Vấn đề khó khăn nhất trong đo lường kết quả là hoạt động công vụ không chỉ dựa trên kết quả trực tiếp mà hiệu quả phải gắn với kết quả cuối cùng, tức là khả năng, mức độ tác động tới công dân, quan hệ xã hội - những khách hàng của nền công vụ đã sử dụng các hàng hóa, dịch vụ công. Ví dụ: các dịch vụ do công chức thực hiện đạt được mức độ chất lượng như thế nào so với mong đợi từ phía người dân (sự hài lòng). Nó phản ánh nhu cầu của xã hội và đòi hỏi của nhân dân đối với năng lực của đội ngũ cung cấp dịch vụ công.

Thứ hai, xây dựng hệ thống tiêu chuẩn đánh giá và phương pháp đánh giá công chức phù hợp với đặc điểm, tính chất của các nhóm vị trí việc làm trong cơ quan hành chính nhà nước.

Tiêu chuẩn đánh giá là căn cứ cơ bản để đánh giá kết quả thực hiện công việc của công chức và phương pháp đánh giá là cách thức tiến hành để đảm bảo các kết quả đó là chính xác, khách quan và đáng tin cậy. Tính khách quan và đáng tin cậy được thể hiện thông qua thái độ đồng thuận, đồng tình và ủng hộ không chỉ của hệ thống quản lý, các nhà lãnh đạo mà của tổng thể hệ thống công chức với tư cách đối tượng được đánh giá. Các thông tin về kết quả đánh giá sẽ là cơ sở để đội ngũ công chức tự điều chỉnh hành vi và xây dựng kế hoạch công việc cho tương lai nhằm khắc phục nhược điểm trong thực thi hoặc phát triển năng lực. Đồng thời, cơ quan sử dụng công chức chủ động trong hoạch định và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực. Mức độ thành



công của bất kỳ một hệ thống đánh giá công chức nào cũng đều phụ thuộc trước hết vào hai yếu tố này. Do đó, khi xây dựng cơ chế đánh giá công chức theo KQTTCV cần quan tâm đặc biệt đến xây dựng các tiêu chuẩn và phương pháp thực hiện đánh giá công chức.

Cách thức đánh giá công chức bao gồm đánh giá con người và đánh giá công việc được thực hiện. Nếu chú trọng vào con người, phương pháp đánh giá sẽ thực hiện theo cách so sánh các cá nhân với nhau. Cách đánh giá này áp dụng đơn giản nhưng mức độ tin cậy của kết quả đánh giá không cao, không gắn với mục đích cải thiện hiệu quả làm việc. Nếu tập trung vào công việc, cách thức đánh giá sẽ đối chiếu những gì đã làm với tiêu chuẩn được xác định từ trước. Theo cách này, việc xây dựng các tiêu chuẩn dùng để đánh giá có sự tham gia của các thành viên trong tổ chức khiến cho nó đáng tin cậy, được ủng hộ khi áp dụng và mang tính thực chất, có giá trị khuyến khích cải thiện kết quả làm việc trong tương lai. Có nhiều phương pháp khác nhau được sử dụng để đánh giá nhưng không có phương pháp nào là lý tưởng cho mọi tổ chức, mọi mục đích đánh giá. Vì vậy, cần nhận thức đúng đắn từng phương pháp để lựa chọn cho phù hợp với mục đích và đối tượng đánh giá. Một số phương pháp đánh giá được nhiều quốc gia trên thế giới hiện nay sử dụng như: phương pháp xếp hạng; phương pháp tiêu chuẩn công việc; phương pháp mức thang điểm; phương pháp so sánh với mục tiêu; phương pháp sự kiện quan trọng...

Thứ ba, đổi mới tư duy về đánh giá con người trong công vụ.

Thực tiễn cho thấy nền hành chính đang phải đối mặt với nhiều vấn đề khác nhau như đảm bảo công bằng, tính chịu trách nhiệm của người thực thi công vụ, các vấn đề về vi phạm đạo đức công vụ, việc tạo động lực để giữ chân công chức giỏi... Vì vậy, sự chuyển đổi mô hình quản lý và đánh giá công chức mang tính kỹ thuật nhằm đáp ứng với sự thay đổi là điều cần thiết. Tuy nhiên, mọi sự thay đổi sẽ khó thực hiện nếu tư duy quản lý và đánh giá con người trong công vụ không thay đổi. Thực tế cho thấy, nếu bản thân các nhà quản lý không thay đổi về quan điểm quản lý và đánh giá con người thì việc áp dụng các công cụ, phương thức quản lý mới sẽ rất khó thành công. Đồng thời, nếu bản thân từng công chức không thay đổi tư duy làm việc có trách nhiệm để hướng tới kết quả thì quá trình này cũng bị cản trở. Bởi vì, con người mới là yếu tố quyết định các mô hình đó có được áp dụng hay không, áp dụng đến mức độ nào, theo cách thức ra sao, phạm vi như thế nào... Như vậy, sự thay đổi tư duy bao gồm cả tư duy của người quản lý và người bị quản lý. Một hệ thống quản lý dù ưu việt đến mấy cũng khó có thể được thực hiện tốt nếu thiếu sự đồng thuận giữa chủ thể và đối tượng trong việc tiếp nhận và hưởng ứng nó, tự nguyện, tích cực tham gia một cách chủ động và có trách nhiệm. Sự chuyển biến quan điểm, thái độ từ quản lý đầu vào sang quản lý chủ yếu thông qua đầu ra, kết quả thực tế trên cơ sở một hệ thống thông tin hỗ trợ minh bạch là điều kiện đồng thời là một thách thức lớn nhất trong áp dụng ở nước ta hiện nay. Đây chính là yếu tố quan trọng hình thành và thay đổi “văn hóa” trong quản lý và đánh giá công chức theo kết quả.

Ghi chú:

(1) United Nations: Glossary of terms in monitoring, evaluation and results - based management, tr.24.

(2) Jody Zall Kusek và Ray C. Rist: “Mười bước tiến tới hệ thống giám sát và đánh giá dựa trên kết quả”, Nxb Văn hóa - thông tin, H.2005.

Tài liệu tham khảo:

1. Trần Kim Dung, “Quản trị nguồn nhân lực”, tái bản lần thứ 8, Nxb Tổng hợp thành phố Hồ Chí Minh, 2011.

2. Nguyễn Hữu Thân, “Quản trị nhân sự”, tái bản lần thứ 9, Nxb Lao động xã hội, H.2012.

3. Ken Langdon và Christina Osborne, “Đánh giá năng lực nhân viên”, Nxb Tổng hợp thành phố Hồ Chí Minh, 2004.

4. Lloyd, N. C, “Performance Appraisal - Theory and Praticce”, The University of Queensland, Australia, 1990.

5. OECD, “Performance - Related Pay Policies for Government Employees”, OECD Publishing, Paris, 2005.

6. State Personnel Manual of North Carolina, “Performance Management System”, 2007.

United Nations: Glossary of terms in monitoring, evaluation and results - based management.

*Nguồn: tcnn.vn*

## BỎ BIẾN CHẾ ĐỂ GIẢM GÁNH NẶNG 11 TRIỆU NGƯỜI ĂN LƯƠNG NHÀ NƯỚC

“Hiện nay số người hưởng lương và mang tính chất lương đã lên tới 11 triệu. Không ngân sách nào nuôi nổi bộ máy ăn lương lớn như vậy. Đã đến lúc cần có một “khoán 10” trong việc giảm số người ăn lương nhà nước mới có nguồn để đầu tư phát triển đất nước”, chuyên gia kinh tế Phạm Chi Lan nói.

### 40 người nuôi một công chức, nuôi sao nổi

Bà Phạm Chi Lan nói: “Bộ máy nhà nước của chúng ta hiện nay có khoảng 2,8 triệu cán bộ, công chức (CBCC), viên chức. Nếu cộng cả đối tượng nghỉ hưu, các đối tượng khác hưởng lương, trợ cấp từ ngân sách nhà nước (NSNN), con số này lên tới 7,5 triệu người, chiếm 8,3% dân số cả nước.

Còn nếu cộng toàn bộ số người hưởng lương và mang tính chất lương thì con số này lên tới 11 triệu người. Không ngân sách nào nuôi nổi bộ máy ăn lương lớn như vậy.

Nước Mỹ có diện tích lớn xấp xỉ 30 lần nước ta, dân số gần gấp 4 lần, nhưng đội ngũ công chức của họ chỉ có 2,1 triệu. Nhìn sang Trung Quốc thì chúng ta thấy đội ngũ công chức của họ cũng chỉ chiếm 2,8% dân số.

Như vậy, chúng ta thấy 160 người dân Mỹ chỉ nuôi một công chức, trong khi đó 40 người dân Việt Nam phải nuôi một công chức. Đó là chưa kể người dân chúng ta phải gánh chịu tình trạng quan liêu, sách nhiễu, vòi vĩnh, tham nhũng của một bộ phận không nhỏ trong số 2,8 triệu công chức này.

Hàng năm trung bình chi thường xuyên của Việt Nam ở mức 68-69% tổng chi ngân sách, có lúc lên đến 72% tổng chi ngân sách. Năm nay Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc vừa ký phê duyệt chi thường xuyên có ít hơn đôi chút, nhưng vẫn ở con số 65%. Khoảng 30% dùng để trả nợ. Đầu tư cho phát triển năm nay chỉ vào khoảng 17%.

Đội ngũ công chức, viên chức của chúng ta đông như vậy, nhưng theo nhiều người thì chất lượng lại không cao. Ý kiến của bà về vấn đề này như thế nào?



Chuyên gia Phạm Chi Lan

Khi còn ở cương vị Phó Thủ tướng ông Nguyễn Xuân Phúc nói: “Đội ngũ công chức của chúng ta hiện nay chỉ có khoảng 30% là đáp ứng được nhu cầu công việc”.

Tôi bổ sung thêm là 30% nữa là “sáng cấp ô đi, tối cấp ô về”. Khi còn là Bộ trưởng TT&TT ông Lê Doãn Hợp còn thêm: “30% còn lại không chỉ không làm được việc mà còn vôi vĩnh, những nhiều, đòi hỏi lộ”.

### **Không giảm được thì bỏ hẳn biên chế đi**

Vấn đề cải cách hành chính, giảm biên chế, giảm số người hưởng lương từ NSNN đã nhiều lần được nói tới. Tuy nhiên qua 4 lần cải cách, số CBCC không những không giảm mà còn phình to hơn. Chẳng lẽ chúng ta bó tay

Tôi hỏi nhiều người là liệu có thể giảm biên chế được không, họ đều nói là không thể giảm được.

Chỉ có một cách thôi. Đó là bỏ hẳn biên chế đi. Chuyển sang chế độ hợp đồng lao động. Đây không phải là vấn đề gì mới mẻ. Trong vòng 20 năm trở lại đây các chuyên gia đã nói nhiều rồi.

Công chức suốt đời sẽ là vật cản cho phát triển. Cần phải chuyển đổi hình thức biên chế, hợp đồng suốt đời trên cơ sở luật công chức mới. Thay vào “biên chế suốt đời” phải xác định vị trí, việc làm trên cơ sở đó đặt chuẩn cho người làm việc ở vị trí ấy.

Trong chế độ công chức hiện đại, công chức khi vào một vị trí nào đó, họ phù hợp với vị trí ấy về trình độ đào tạo, kinh nghiệm chuyên môn của họ. Chúng ta phải hướng tới một nền công vụ hiện đại như vậy.

Nhiều nước người ta đã làm như vậy rồi. Ví dụ như từ những năm 2000, New Zealand đã thực hiện rồi. Họ chỉ có hợp đồng công chức chứ không có biên chế suốt đời. Thậm chí, từ cấp thứ trưởng trở xuống cũng chỉ hợp đồng thôi.

Một nền hành chính công vụ hiện đại, chuyên nghiệp phải bảo đảm được sự năng động, thay đổi, không phải “anh” vào công chức rồi thì cứ ung dung “sáng cấp ô đi, tối cấp ô về” cũng chả ai làm gì được.

Nếu thực hiện được như bà nói thì quỹ lương sẽ được phân bổ như thế nào, theo bà?

Thực hiện chế độ khoán quỹ lương gắn với giao nhiệm vụ. Ví dụ: Bộ trưởng, Chủ tịch UBND tỉnh, Vụ trưởng, Cục trưởng cần bao nhiêu người thì ký hợp đồng bấy nhiêu, ai giỏi trả lương cao họ sẽ làm, không giỏi thì tự bỏ, hoàn thành nhiệm vụ mới trả lương, không thì không trả, như vậy chỉ có cán bộ giỏi, không có cán bộ yếu kém.

Và như vậy thì cán bộ giỏi mới không bỏ cơ quan ra làm cho các công ty tư nhân hay nước ngoài.

Thủ trưởng cơ quan toàn quyền quyết định việc lương cao hay lương thấp. Nếu nhiệm vụ giao không hoàn thành thì xuất toán. Như thế thì con ông cháu cha, hay ê kíp này nọ cũng không quan trọng nữa, miễn là cạnh tranh lành mạnh, thi nhau hoàn thành tốt nhiệm vụ.

### **Cán bộ đoàn vì nước, vì dân phải biết hy sinh quyền lợi của mình**

*Thưa bà, ai cũng biết các tổ chức chính trị, tổ chức đoàn thể, hội, hiệp hội cũng đang là “gánh nặng” cho NSNN, nhưng không phải ai cũng hiểu tường tận “gánh nặng” đó như thế nào. Bà có thể cho biết khái quát được không?*

Theo Dự toán chi ngân sách Trung ương năm 2016 được Bộ Tài chính công khai trên website của bộ này thì, tổng chi cho các cơ quan trung ương của 6 tổ chức chính trị - xã hội tới 1.503,740 tỉ đồng, gồm Ủy ban Trung ương MTTQ Việt Nam (92,435 tỉ đồng); Trung ương Đoàn TNCS Hồ Chí Minh (551,505 tỉ đồng); Trung ương Hội LHPN Việt Nam (158,685 tỉ đồng); Hội Nông dân Việt Nam (346,515 tỉ đồng); Hội CCB Việt Nam (80,830 tỉ đồng); Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (273,770 tỉ đồng). Nếu tính luôn cả dự toán ngân sách cho Liên minh Hợp tác xã Việt Nam thì tổng chi lên đến 1.615,710 tỉ đồng.

Tuy nhiên, đây mới là phần thông tin chi cho các hội, đoàn thể được công khai. Còn rất nhiều hội đặc thù, ở cả Trung ương và địa phương cũng được ngân sách tài trợ một phần, nhưng chưa được công khai trong dữ liệu của Bộ Tài chính, từ Liên đoàn Bóng đá Việt Nam đến Hội Đông y, Hội Khuyến học, Hội Người cao tuổi, Hội Người mù và rất nhiều hội đoàn khác.

Một trong những nghiên cứu hiếm hoi về ngân sách cho các hội, đoàn thể của Viện Nghiên cứu kinh tế và chính sách (VEPR), ngân sách (ước tính) chi khoảng 14.000 tỉ đồng cho toàn bộ khối này, tức là lớn hơn dự toán ngân sách năm 2016 của Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn (khoảng 11.000 tỉ đồng), một bộ được coi là siêu bộ, gần gấp đôi ngân sách của Bộ Giáo dục và Bộ Y tế, chỉ thua Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, và Bộ Tài Chính.

Nghiên cứu này cũng ước tính, nếu tính đủ cả chi phí kinh tế - xã hội, tức là gồm cả đất đai, nhà cửa, xe cộ và các tài sản khác, chi phí toàn hệ thống của các tổ chức hội đoàn này hàng năm dao động từ 45.600 - 68.100 tỷ đồng, tương đương 1-1,7% GDP.

Hầu hết các hệ thống hội đoàn, trong đó đặc biệt là các tổ chức chính trị- xã hội, được tổ chức theo mô hình hành chính, có biên chế, nhà cửa, trụ sở, xe cộ, với hệ thống tổ chức và mô hình hoạt động hầu như không thay đổi từ thời bao cấp đến nay.

*Để giảm gánh nặng cho NSNN, đồng thời cũng “trả lại” vai trò thực chất của các tổ chức đoàn thể, hội, hiệp hội như thời kỳ ban đầu mà Chủ tịch Hồ Chí Minh chủ trương là “Hội đoàn thể thành lập trên cơ sở tự nguyện, tự chủ, tự chịu trách nhiệm về kinh phí hoạt động”. Theo bà, phải chăng đã đến lúc phải nghiêm túc thực hiện chủ trương này?*

Từ nhiều năm nay các chuyên gia, các nhà nghiên cứu và hoạch định chính sách đã đặt ra những yêu cầu xác đáng về chuyển các hội đoàn thành những tổ chức tự nguyện, phục vụ nhu cầu của các nhóm cộng đồng.

Hội đoàn phải tự chủ và tự chịu trách nhiệm về kinh phí hoạt động, bằng cách gây quỹ từ cộng đồng, tìm tài trợ, hội phí.

Nhà nước có thể tài trợ một phần kinh phí hoạt động, nhưng là tài trợ dựa trên các tiêu chí rõ ràng và minh bạch, trên cơ sở cạnh tranh và xét đến hiệu quả hoạt động của từng hội đoàn cụ thể.

Ở nhiều quốc gia khác các tổ chức chính trị có thể phải khai thuế và nộp nghĩa vụ đóng góp cho ngân sách, hoặc phải dựa vào nguồn thu được cung cấp từ khu vực xã hội dân sự.

Đã đến lúc chúng ta phải quyết tâm thực hiện cho được vấn đề này, nhất là trong bối cảnh nợ công đang ngày càng gia tăng, nguồn thu lại eo hẹp, hết sức khó khăn, chi thường xuyên lại ngày một gia tăng.

*Nếu thực hiện điều này thì sẽ có hàng triệu cán bộ của các khối đoàn thể, hội, hiệp hội mất việc làm. Liệu đây có là “áp lực chính trị” đối với xã hội không, thưa bà?*

Cán bộ khối đoàn thể cũng giống như những CBCC ở các tổ chức nhà nước khác thôi. Tại sao CBCC thì giảm biên chế được mà cán bộ của khối đoàn thể thì không? Nếu họ thực sự là vì Đảng, vì dân, vì đất nước thì họ phải biết hy sinh quyền lợi của mình như những công dân khác.

Còn đương nhiên, khi chuyển sang chế độ tự chủ như vậy phải có lộ trình để các tổ chức này thích nghi dần với việc không còn được bầu víu vào “bầu sữa” NSNN nữa.

Để thực hiện được vấn đề này phải có một quyết tâm chính trị rất cao của cả hệ thống chính trị, đặc biệt là vai trò lãnh đạo của Đảng.

### **Cần "Khoán 10"**

Ở thời điểm cực kỳ khó khăn về lương thực thì ngày 5/4/1988, Bộ Chính trị ra Nghị quyết số 10-NQ/TW về đổi mới quản lý kinh tế nông nghiệp (thường gọi là khoán 10) đã làm nên bước đột phá trong nông nghiệp nước nhà, từ chỗ thiếu ăn Việt Nam trở thành nước xuất khẩu gạo lớn. Có thể nói hiện nay chúng ta cũng đang ở thực trạng của những năm 80 về thu, chi NSNN. Liệu chúng ta có cần một “Khoán 10” trong giảm bộ máy hưởng lương từ NSNN?

Ngày 17/4/2015, Bộ Chính trị đã ban hành Nghị quyết số 39-NQ/TW về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đã nhận được quan tâm đặc biệt của dư luận cả nước.

Bộ Chính trị, Trung ương đã đánh giá một cách toàn diện và thực chất vấn đề về đội ngũ CBCC, viên chức của chúng ta. Tuy nhiên, chúng ta cần đẩy mạnh, đẩy nhanh hơn nữa cuộc cải cách này. Nợ công tăng cao, nguồn thu đang gặp rất nhiều khó khăn, đầu tư thì thất thoát lớn...

Tuy nhiên đây cũng là cơ hội để Đảng và Nhà nước ta tiến hành cải cách một cách triệt để công cuộc CCHC và giảm số người hưởng lương từ NSNN và có nguồn từ NSNN. Và rất có thể, cần một “Khoán 10” như đã nói.

Nguồn: vietnamnet.vn

## BIÊN CHẾ ĐÁNG GHÉT LẠI ĐÁNG YÊU, ĐÓ AI ĐỤNG ĐẾN

**K**hi con cái tốt nghiệp ra trường phải cố lo cho chúng vào được biên chế nhà nước, lúc đó biên chế là cái đáng giá, đáng yêu biết bao.

*LTS: Sau ý kiến của chuyên gia kinh tế Phạm Chi Lan về việc nên bỏ hẳn biên chế để giảm gánh nặng 11 triệu người ăn lương nhà nước, VietNamNet mời chuyên gia cao cấp về lĩnh vực này, ông Đinh Duy Hòa, nguyên Vụ trưởng Vụ Cải cách hành chính (Bộ Nội vụ) đưa ra những quan điểm trao đổi nhìn từ trải nghiệm thực tế:*

Biên chế ở nước ta rất hay vì vừa là cái đáng ghét lại vừa là cái đáng yêu. Khi nói biên chế nhà nước quá nhiều, không cần thiết đến mức như vậy là khía cạnh đáng ghét được nhấn mạnh, nhưng đây là cái gì còn chung chung, chưa đụng cụ thể đến ai, xã hội cứ việc mà lên án.

Khi đụng đến ai đó cụ thể, ví dụ như con cái tốt nghiệp ra trường phải cố lo cho chúng vào được biên chế nhà nước thì lúc đó biên chế lại là cái đáng giá, đáng trân trọng, đáng yêu biết bao.

Thời phong kiến, học hành chủ yếu để đi thi, thi đỗ để ra làm quan. Cái triết lý này vẫn chi phối mạnh cách nghĩ của dân ta thời nay, con cái học ra phải cố vào biên chế nhà nước. Vào được biên chế là an tâm, rất khó bị thải ra, là suốt đời cống hiến, phục vụ và được “cống hiến, phục vụ”.

Thay đổi cách nghĩ này cực khó, vì cuộc sống thực luôn cho thấy có những người rất dốt vẫn vào được biên chế, kể cả có cái gọi là thi công chức, vào một thời gian lại còn được giữ chức này, chức kia, lại còn kiếm tiền có phần dễ hơn so với những người làm ngoài nhà nước.



*Các đợt tinh giản biên chế nhìn chung đều thất bại, giảm không đáng kể*

Ta như vậy còn Tây thì sao? Trước hết cần hết sức cẩn thận đừng vội nói người nhà nước nhiều là không tốt theo kiểu ta vẫn quan niệm xưa nay. Na Uy là một nước rất phát triển, mức sống cao mà 33% người lao động của xã hội là làm trong khu vực nhà nước. Biên chế nhà nước như vậy phải là rất vĩ đại.

Ngoài một phần làm việc ở cơ quan hành chính, phần đông còn lại là làm việc ở khu vực dịch vụ sự nghiệp công, mà nổi bật là giáo dục và y tế công lập.

Biên chế vĩ đại như vậy cũng quá tốt vì mấy cái quan trọng nhất của con người là giáo dục và y tế lại do nhà nước chăm lo, cung cấp dịch vụ. Trong khi đấy Nhật và Hàn quốc chỉ có 7% người lao động toàn xã hội làm việc ở khu vực nhà nước.

Biên chế nhà nước quả là rất ít so với Na Uy. Nhưng cả hai nước đều là những nước phát triển, đời sống dân cư cao. Cũng vì vậy khi xem biên chế nước này, nước kia ít hay nhiều cần hết sức thận trọng.

Tuy nhiên, cho dù thế nào đi chăng nữa thì Việt Nam ta vẫn là nước có biên chế lớn và nếu tính theo chuẩn chung của thế giới khi tính biên chế phải tính cả người làm việc trong doanh nghiệp nhà nước thì biên chế nhà nước của ta lại càng lớn.

### **Bắt công chức huyện biết tiếng Anh để làm gì?**

Từ nhiều năm nay chúng ta đã thực hiện giảm biên chế, nhưng nhìn chung các đợt giảm biên chế đều thất bại, giảm không đáng kể, người đáng giảm lại tiếp tục ngồi lại bộ máy, sau giảm lại gia tăng biên chế.

Hay là chuyển sang chế độ ký hợp đồng lao động đối với công chức như một vài nước đã làm. Thực ra đây cũng là một biện pháp hay, nếu làm được thì quá tốt.



Cái cần nhấn mạnh ở đây là liệu sau khi có luật quy định đưa ký hợp đồng vào thực thi thì có thực sự mang lại kết quả như mong muốn không? Rất khó có câu trả lời là có. Tại sao vậy? Và câu trả lời tại sao này mới thể hiện cái “đặc thù” của Việt Nam ta.

Thời gian qua, riêng mảng hành chính, công chức, công vụ, nước ta đã tự nghĩ và đã học đưa vào khá nhiều kinh nghiệm của các nước.

Thi công chức người ta làm tốt, mình thì dở. Thi nâng ngạch nước ta rất nhiều tiêu cực, chỉ tính riêng môn ngoại ngữ, công chức trung ương đi thi độ 80% là trượt, công chức địa phương chắc 85% là trượt, ấy vậy mà đi thi tỷ lệ trượt môn này rất thấp.

Thực chất công chức nước ta lấy đâu ra biết lắm ngoại ngữ như vậy, mà nghĩ lại cũng thấy kỳ, ví dụ bất công chức huyện biết tiếng Anh để làm gì, tiêu chuẩn này đặt ra từ 1993, 1994 cho đến nay không sửa.

Rồi các nước có chuyên đổi vị trí việc làm, có xác định vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức, ta cũng học làm theo... Họ làm tốt, ta làm dở. Tương tự là các quy định về đánh giá công chức, về tiêu chuẩn công chức lãnh đạo.

Đến Quốc hội chất vấn về cái gọi là hàm vụ trưởng, hàm vụ phó ở bộ này, bộ kia, rõ ràng là sai, không theo quy định, nhưng sau đó lại rơi vào im lặng.

Từ thực tiễn có thể đưa ra một nhận định là: Những cái ta tự nghĩ ra, những cái ta học kinh nghiệm nước ngoài ở mảng công chức, công vụ đưa vào ta trên văn bản thì tương đối tốt, nhưng đến khâu tổ chức thực hiện lại rất kém, thậm chí làm méo mó cái kết quả đáng ra phải có.

Ý tưởng xem xét tái bổ nhiệm các chức vụ lãnh đạo, quản lý là rất chuẩn, nhưng thực tế hầu như không ai bị loại, lại tái bổ nhiệm.

### **Đụng đến ai giảm cũng khó**

Thực hiện giảm biên chế thì cụ thể ở cơ quan mình giảm ai nhỉ? Các mối quan hệ lập tức xuất hiện, đụng đến ai để giảm cũng khó. Thi công chức vào sở nọ có 10 chỉ tiêu, cứ thẳng thừng thi cạnh tranh hay lại phải chú ý trường hợp con ông này, bà kia. Rồi đến chuyện bổ nhiệm lãnh đạo trái quy định về tiêu chuẩn nhưng cũng chẳng sao...

Và giả sử bây giờ có câu chuyện ký hợp đồng lao động, liệu người đứng đầu cơ quan trong điều kiện như Việt Nam ta có khả năng hoàn toàn công tâm, khách quan để ký hay không ký đối với các trường hợp cụ thể.

Cho nên có thể nói chừng nào cái đặc thù kiểu Việt Nam còn tồn tại thì chừng đó đất sống cho các biện pháp, sáng kiến cải cách, đặc biệt liên quan tới công chức, tới biên chế, giảm biên chế, thậm chí bỏ biên chế còn rất hạn chế.

Phải chăng đã đến lúc làm, làm thực sự, vượt qua cái đặc thù này, cho dù có đau, thậm chí rất đau, thay vì cứ từ từ như hiện nay.

Câu trả lời nằm ở đâu nhỉ?

*Nguồn: vietnamnet.vn*

## HÀ NỘI: DẤU ẤN CÁI CÁCH THỦ TỤC HÀNH CHÍNH

“**H**à Nội không vội được đâu” - câu “thành ngữ” vui mà đượm chua chát, từ lâu tỏ ra luôn đúng với nhiều lĩnh vực, tác động trực tiếp đến phát triển kinh tế - xã hội và đời sống người dân thủ đô. Ngay từ những ngày đầu đảm nhiệm vai trò Bí thư Thành ủy Hà Nội, ông Hoàng Trung Hải đã chỉ đạo quyết liệt “các sở, ban, ngành, các quận, huyện phải làm tốt công tác cải cách hành chính, không làm tốt thì sẽ xem xét t rách nhiệm người đứng đầu; không thể chấp nhận câu “Hà Nội không vội được đâu”.

Có thể nhận thấy, kể từ ngày có đội ngũ lãnh đạo mới là Bí thư Hoàng Trung Hải và Chủ tịch UBND Nguyễn Đức Chung, thời gian gần đây thành phố Hà Nội đã có những động thái rất tích cực, đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính. Hành động quyết liệt này đã góp phần làm lành mạnh hóa nền hành chính, nâng cao tinh thần trách nhiệm, ý thức và chất lượng công việc để phục vụ nhân dân. Nổi bật trong số đó có lẽ là việc cải cách các thủ tục hành chính trong lĩnh vực cấp mới, tách thửa giấy chứng nhận quyền sử dụng đất và sở hữu nhà ở (gọi tắt là sổ đỏ). Theo quy định mới, việc cấp sổ đỏ cho người dân sẽ không quá 14 ngày.

### **Bớt rườm rà, nhiều khê**

Từ trước đến nay, vấn đề này vẫn luôn là đề tài khiến người dân bức xúc, thậm chí ngán ngẩm bởi hệ thống các quy trình thủ tục đầy rẫy rườm rà và nhiều khê. Từ đó phát sinh tâm lý ngại đến các cơ quan đăng ký đất đai vì sợ “bị hành là chính”. Thậm chí có những thời kỳ, mặc định trong đầu người dân thời gian từ lúc làm thủ tục đến lúc cầm trên tay cuốn sổ đỏ được tính theo đơn vị... năm. Do đó, họ đành ngậm ngùi nhờ vả đến đội ngũ “cò mồi” với mong muốn sớm được việc.

Cung cấp thông tin tới PV, chị Phạm Thị Nhung (huyện Mê Linh) chua chát nhớ lại quãng thời gian “trần ai đi làm sổ đỏ”. Theo đó, vợ chồng chị có 300m<sup>2</sup> đất và muốn làm sổ đỏ từ năm 2013, mục đích để thế chấp được ngân hàng lấy tiền làm ăn. Nhưng dù chẳng thiếu bất cứ thủ tục gì, vậy mà mất hơn 1 năm ngược xuôi chôn công quyền, câu trả lời vợ chồng chị nhận được chỉ là: “Chờ”. Cuối cùng, hai vợ chồng đành ngậm đắng nuốt cay, nhờ đến “cò” thì mới xong xuôi...

Liên tiếp nhiều ngày giữa tháng 6 này, theo ghi nhận tại Văn phòng Đăng ký đất đai thành phố Hà Nội (đường Hoàng Minh Giám), nhóm PV chứng kiến cảnh đông đúc tại đây. Chỉ trong vài giờ đồng hồ, đã có hàng trăm lượt người đến đây để làm các thủ tục liên quan.

Ông Nguyễn Hồng Thắng (quận Thanh Xuân) chia sẻ: “Nhà tôi mới mua được một mảnh đất trên đường Nguyễn Trãi và đang trong quá trình hoàn tất thủ tục để cấp sổ đỏ. Tôi thấy thái độ phục vụ và tư vấn của cán bộ văn phòng đăng ký đất đai cũng khá nhiệt tình. Trước đây theo quy định phải có đủ 8 loại giấy tờ mới được cấp sổ, nhưng hiện nay đã giảm xuống còn 4 loại. Do đã nắm được thông tin nên tôi kiên quyết từ chối đội ngũ “cò mồi”, ngõ ý muốn ghi giúp hồ sơ, tờ khai với giá từ 200.000 - 500.000 đồng. Hy vọng người dân chúng tôi sẽ sớm được cấp sổ đỏ trong thời gian tới”.

Đồng quan điểm trên, bà Phan Thanh Hải (quận Cầu Giấy) cũng hồ hởi nói rằng, gia đình bà đã nộp hồ sơ xin đăng ký cấp sổ đỏ từ gần 1 tháng nay và được nhân viên văn phòng hẹn đến nhận hồ sơ để cấp sổ chỉ trong vòng chưa đến 20 ngày. “Dù thời gian giải quyết thủ tục cấp sổ đỏ chưa đạt được trong mốc 14 ngày, nhưng tôi đánh giá như thế đã là quá tuyệt vời so với trước đây rồi. Các thủ tục đã được cắt giảm tối đa, người dân bớt phải đi lại nhiều và các nhân viên văn phòng có cung cách phục vụ nhiệt tình hơn” - bà Hải vui vẻ nói.

“Với bộ máy lãnh đạo mới lên từ Bí thư đến Chủ tịch, tôi rất mong các vị ấy sẽ lãnh đạo, chỉ đạo sáng suốt tới các cấp ngành của thành phố để giúp giảm thiểu được các thủ tục hành chính nói chung và thủ tục cấp sổ đỏ nói riêng để cho người dân đỡ phải đi lại nhiều lần như trước đây” - bà Hải gửi gắm.

Tuy nhiên, không phải ai cũng cảm nhận được sự thay đổi mang tính đột phá này, và chị Hoàng Thị Linh Phương (quận Đống Đa) là một người như vậy. Vừa cầm tập hồ sơ trên tay, vừa chờ đợi ở sảnh, người phụ nữ cho hay: “Nhà tôi đã mua từ tháng 2.2016 nhưng đến nay vẫn chưa thể đứng tên vì vẫn còn vướng mắc về các loại giấy tờ. Dù tại đây có nói là áp dụng chương trình cấp mới sổ đỏ chỉ trong 14 ngày, nhưng chúng tôi vẫn chưa cảm nhận được hiệu ứng tích cực của nó, mà hỏi nhân viên tư vấn thì lại ngại. Tôi đang tính nhờ “cò” viết hồ sơ cho đỡ sai sót”.

Liên quan đến việc này, trao đổi với PV, ông Lê Tuấn Định - Giám đốc Văn phòng Đăng ký đất đai Hà Nội - cho biết, qua thống kê 5 tháng đầu năm nay, tại văn phòng đã tiếp nhận hơn 90.000 hồ sơ các loại của người dân. Việc áp dụng cắt giảm 30% các thủ tục giúp cấp mới sổ đỏ cho người dân trong vòng 14 ngày là rất cần thiết.

### **“Cởi trói” cho doanh nghiệp**

Theo yêu cầu của Bí thư Thành ủy Hà Nội, trong cải cách hành chính (CCHC), mỗi cán bộ, công chức, viên chức cần nâng cao ý thức, trách nhiệm nhằm giảm bớt khó khăn cho dân và

doanh nghiệp, qua đó tạo môi trường thông thoáng, thuận lợi hơn trong thu hút đầu tư. Trong buổi làm việc với lãnh đạo và đại diện công nhân tại KCN Thăng Long, lắng nghe ý kiến của công nhân, Bí thư Thành ủy Hà Nội đã yêu cầu giải quyết các thủ tục cho 5 DN (Panasonic, Asahi Intecc Hà Nội, Nissei Hà Nội và Cty TNHH Phụ tùng ô tô - xe máy Showa trong KCN Thăng Long), Bí thư Hà Nội đã chỉ đạo các cơ quan liên quan tháo gỡ vướng mắc các thủ tục hành chính, giải quyết khó khăn cho doanh nghiệp.

Chủ tịch UBND thành phố Hà Nội Nguyễn Đức Chung cho biết, Hà Nội đặt ra nhiệm vụ CCHC nhà nước giai đoạn 2016-2020 với nhiều nhiệm vụ quan trọng, dù khó khăn cũng sẽ quyết tâm cải cách, làm từng bước, thận trọng, việc nào cần trước, cấp thiết thì làm trước với mục tiêu cao nhất chuyển từ nền hành chính “xin-cho” sang nền hành chính phục vụ.

Tại hội nghị “Hà Nội 2016 - Hợp tác đầu tư và phát triển” do UBND thành phố Hà Nội tổ chức mới đây, Chủ tịch UBND thành phố Nguyễn Đức Chung cam kết, ngay từ tháng 6.2016, các hồ sơ đăng ký doanh nghiệp qua mạng sẽ được giải quyết trong 2 ngày làm việc, giảm 1 ngày so với quy định đối với quá trình giao dịch trên mạng. Hà Nội cũng cắt giảm đến 40% thời gian giải quyết thủ tục hành chính về đầu tư. Duy trì tỉ lệ doanh nghiệp thực hiện kê khai thuế điện tử đạt 100%, nộp thuế điện tử tối thiểu đạt 100%. Giảm 20% thủ tục hành chính trong các lĩnh vực giải phóng mặt bằng, thu hồi đất, giảm 50% trong lĩnh vực quy hoạch. Rút ngắn thời gian tiếp cận điện năng xuống còn 21- 26 ngày, giảm từ 10-15 ngày so với quy định.

Rõ ràng là Hà Nội có thể xóa được câu thành ngữ thời hiện đại “Hà Nội không vội được đâu”, vấn đề là ở nhận thức và trách nhiệm của mỗi cán bộ, công chức đang làm công, ăn lương thực sự thấy mình cần thoát khỏi sức “ỳ” và thói quen “đứng đĩnh” bấy lâu nay.

*Nguồn: laodong.com.vn*

## HÀ NỘI: ĐĂNG KÝ KINH DOANH TRỰC TUYẾN – VÌ SAO DOANH NGHIỆP CHƯA MẠNH MÀ?

Cùng với việc đơn giản hóa thủ tục và rút ngắn thời gian thành lập doanh nghiệp, Sở Kế hoạch và Đầu tư đã quyết tâm đẩy mạnh công tác đăng ký doanh nghiệp trực tuyến nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp.

Bà Phạm Thị Kim Tuyền - Trưởng phòng Đăng ký kinh doanh số 1, Sở Kế hoạch và Đầu tư Hà Nội trao đổi về vấn đề này.

*Công tác đăng ký doanh nghiệp trực tuyến trên địa bàn thành phố hiện đang được triển khai như thế nào, thưa bà?*

- Việc đăng ký doanh nghiệp được tiến hành theo 2 cách thức: Nộp hồ sơ trực tiếp là cách thức truyền thống, được thực hiện trong toàn hệ thống các cơ quan đăng ký kinh doanh. Còn đăng ký doanh nghiệp qua mạng điện tử là cách thức đăng ký rất mới, hiện đại và có nhiều ưu điểm. Thực hiện theo cách thức này sẽ giảm đáng kể thời gian và chi phí đăng ký thành lập hoặc thay đổi đăng ký doanh nghiệp của các tổ chức và công dân; góp phần xây dựng một hệ thống đăng ký doanh nghiệp minh bạch, hạn chế tối đa những tiêu cực có thể phát sinh từ sự can thiệp của con người.

Dù phương thức đăng ký doanh nghiệp qua mạng điện tử đã có những chuyển biến đáng kể trong thời gian qua nhưng vẫn còn chiếm tỷ lệ khiêm tốn. Trong 2 năm 2013 - 2014, bình quân mỗi năm tỷ lệ đăng ký doanh nghiệp qua mạng điện tử là 0,13%, năm 2015 tăng lên 0,5% tổng số doanh nghiệp đăng ký thành lập mới. Quý I/2016, tỷ lệ hồ sơ giải quyết qua mạng đạt 1,12% và hiện đạt khoảng 2%.

*Trong quá trình thực hiện có thuận lợi và khó khăn gì?*

- Thuận lợi đối với tổ chức, công dân là sẽ tiết kiệm thời gian, chi phí cho việc nộp hồ sơ và nhận kết quả (không phải xếp hàng, không mất thời gian đi lại). Bởi, thông qua hệ thống internet, tổ chức, cá nhân có thể nộp hồ sơ mọi lúc, mọi nơi và có thể nhận kết quả tại nhà qua dịch vụ bưu điện (dịch vụ 24/7). Đồng thời, được hỗ trợ trực tiếp và tra cứu tên doanh nghiệp trước khi đăng ký tên chính thức, cũng như trạng thái hồ sơ xử lý được cập nhật trực tuyến. Còn phía cơ quan đăng ký kinh doanh thì không phải nhập dữ liệu hồ sơ doanh nghiệp, giảm áp lực



Bà Phạm Thị Kim Tuyền

hành chính về giấy tờ. Đặc biệt, tránh được tình trạng quá tải khi tổ chức, công dân xếp hàng nộp hồ sơ và nhận kết quả tại bộ phận một cửa.



*Hướng dẫn doanh nghiệp nộp hồ đăng ký doanh nghiệp trực tuyến tại Phòng Đăng ký doanh nghiệp Sở Kế hoạch và Đầu tư*

Tuy nhiên, khó khăn gặp phải đối với tổ chức, công dân ở khả năng tiếp cận và xử lý thông tin qua mạng còn hạn chế, thói quen sử dụng dịch vụ hành chính điện tử chưa phổ biến; Phải có sự đầu tư trang thiết bị như máy scan văn bản, máy tính, tài khoản ngân hàng thanh toán trực tuyến khi thực hiện giao dịch...; Nhiều tổ chức, công dân chưa nắm rõ các quy định của pháp luật về đăng ký doanh nghiệp và đăng ký doanh nghiệp trực tuyến; Chi phí sử dụng chữ ký điện tử còn cao (trường hợp doanh nghiệp có nhiều thành viên, hay cổ đông sáng lập sẽ phải đăng ký sử dụng và duy trì nhiều chữ ký số công cộng, chi phí tốn kém hơn); Hệ thống phần mềm đăng ký doanh nghiệp trực tuyến nhiều khi quá tải, hệ thống bị chậm...

Về phía cơ quan cấp đăng ký kinh doanh, việc đọc hồ sơ tài liệu trên máy tính được gửi qua mạng thường khó soát nội dung hơn là đọc bản giấy. Bởi, đặc thù của hồ sơ đăng ký doanh nghiệp không chỉ đơn thuần là thông tin kê khai theo biểu mẫu trong Hệ thống trực tuyến, mà còn là tính hợp lệ thể hiện trong hồ sơ được scan đính kèm theo. Ngoài ra, tài liệu doanh nghiệp gửi đến nhiều khi bản scan không theo thứ tự hoặc các mặt giấy bị đảo ngược hoặc bị mờ, mất chữ...; Hệ thống phần mềm đăng ký doanh nghiệp trực tuyến cũng còn hạn chế vì thường quá tải, mở hồ sơ bị chậm, thiếu những tiện ích để nhận biết quá trình đã xử lý; Thông tin thông báo cho doanh nghiệp còn chưa đảm bảo tính chất của văn bản hành chính (thông báo đến nộp bản giấy); thiếu dấu hiệu nhận biết để phân công hồ sơ nhanh hơn (địa bàn, tên cán bộ đã xử lý gửi thông báo đến nộp bản giấy); Chưa quy định đối với định dạng file phù hợp với mỗi loại tài liệu đính kèm; doanh nghiệp nhập dữ liệu chưa đầy đủ nhưng hệ thống vẫn cho phép doanh nghiệp

gửi hồ sơ lên hệ thống nên mất thời gian của cả tổ chức/công dân và cơ quan quản lý... Phải thêm việc giải quyết sau đăng ký doanh nghiệp trực tuyến trong trường hợp bộ hồ sơ nộp bằng bản giấy không chính xác so với bộ hồ sơ được gửi qua mạng điện tử...

*Theo bà, để thực hiện tốt đăng ký doanh nghiệp trực tuyến cần những yêu cầu gì?*

- Trước hết, cần hoàn thiện, sửa đổi Quy trình giải quyết các thủ tục hành chính về đăng ký doanh nghiệp. Trong đó, thực hiện đồng bộ các giải pháp nhằm nâng cao tỷ lệ giải quyết hồ sơ đăng ký doanh nghiệp trực tuyến theo yêu cầu của Chính phủ và thành phố. Tập trung giải quyết các hồ sơ đăng ký doanh nghiệp trực tuyến đảm bảo tỷ lệ 100% không bị chậm, đồng thời phân đấu các hồ sơ qua mạng được giải quyết chỉ trong 2 ngày làm việc đối với quá trình giao dịch trên mạng và trả kết quả ngay trong ngày kể từ khi tiếp nhận hồ sơ bằng bản giấy tại cơ quan đăng ký kinh doanh...

Bên cạnh đó, phối hợp với các đơn vị tư vấn thực hiện đăng ký doanh nghiệp qua mạng; Tăng cường thực hiện tốt công tác tuyên truyền, phổ biến cơ chế chính sách mới, các thủ tục hành chính trên các phương tiện truyền thông... Một yếu tố không kém phần quan trọng là đầu tư trang thiết bị, nhân lực phục vụ công tác tại các phòng đăng ký kinh doanh. Định kỳ, vào ngày cuối tháng thực hiện tổng hợp kết quả thực hiện, phân tích đánh giá, rút kinh nghiệm hoặc cải tiến quy trình để nâng cao hiệu quả công tác đăng ký doanh nghiệp qua mạng điện tử.

*Xin cảm ơn bà!*

*Nguồn: kinhtedothi.vn*

## CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH: “CẮT” VẪN CHƯA ĐÚNG CHỖ CẦN

**T**rước khi nghĩ đến chuyện cắt giảm ai, cần phải xây dựng được phương pháp đánh giá được chuẩn hoá và có thể áp dụng trên toàn bộ bộ máy hành chính.

Anh Thứ mang nét điển hình của người Tây Sơn, dáng người đậm với làn da sạm sương gió và đôi lông mày quắc lên kiêu con nhà võ. Gần 20 năm làm công tác đoàn thể, từ Đoàn Thanh niên cho đến vị trí bây giờ ở Mặt trận Tổ quốc huyện Tây Sơn, Bình Định, hai thứ gắn bó nhất với anh là chiếc xe máy và dàn loa của nhà. Có một đạo, anh kể, phải cầm cố hai "đứa con tinh thần" này để có tiền ứng trước hoạt động của tổ chức.

"Làm được các chương trình cho bà con mấy xã vùng sâu khó lắm, kế hoạch lên rồi nhưng không có tiền thực hiện, chuyện anh em ứng trước như vậy cũng thường xuyên," anh Thứ giải bày. Tiền chi hoạt động cho công tác đoàn thể, anh Thứ nói, luôn trong tình trạng chưa làm đã

hết. Điều này xuất phát từ thực tại trở trêu là tại tổ chức của anh, tiền chi hoạt động chỉ bằng 10% so với chi duy trì bộ máy.



*Cải cách hành chính: chưa mạnh tay giải bài toán "cắt ai, giảm ai"*

Ví dụ như trong năm 2015, tài trợ từ ngân sách cho Mặt trận Tổ quốc ở huyện Tây Sơn là 916 triệu, thì chi lương, BHXH, BHYT đã là 776 triệu VND, chỉ còn 126 triệu VND tiền chi hoạt động (sau khi bị trừ thêm 10% tiết kiệm chi). Tỷ lệ chi thường xuyên như vậy đã chiếm đến 85% so với tổng chi. Để sử dụng hiệu quả cho công tác dân vận với 15 xã và 135 nghìn dân với con số này, anh Thứ giải bày, quả thực là khó hơn lên trời.

### **Cắt “biên chế”: lợi bất cập hại**

Câu chuyện của anh Thứ phác họa rõ nét tình cảnh của chi tiêu công ở nước ta. Số liệu thống kê từ Bộ Tài chính trong 5 năm trở lại đây cho thấy con số chi thường xuyên, tức là chi để duy trì bộ máy hành chính, liên tục tăng mạnh. Đến quyết toán ngân sách năm 2014 vừa được Bộ Tài chính đệ trình lên Chính phủ vừa qua, con số này đã đạt đến 65% tổng chi.

Sức ép từ chi thường xuyên đè nặng lên ngân sách, khiến Bộ trưởng Tài chính Đinh Tiến Dũng từng than thở rằng “điều hành ngân sách như đi trên dây... đến năm 2017 đây mà đứt thì chúng ta chết”. Trong khi đó, nguyên Bộ trưởng Kế hoạch – Đầu tư Bùi Quang Vinh thì cảnh báo rằng với tình hình chi thường xuyên như hiện nay, “trả nợ xong thì không có tiền để làm gì cả”.

Bài toán cải cách hành chính và chi thường xuyên đã được nêu ra từ lâu, nhưng để giải quyết rốt ráo thực sự không đơn giản. Ngay sau khi nước ta bắt đầu thực hiện Đổi mới, Đảng và nhà nước đã nhận thấy yêu cầu cấp bách phải kiện toàn lại bộ máy nhà nước, qua đó thực hiện liên tục ba cuộc cải cách hành chính: từ năm 1991 – 2000, 2001 – 2010, và 2011 – 2020 đang diễn ra.

Đáng tiếc là kết quả đạt được vẫn rất hạn chế, nếu xét theo mục tiêu đề ra là cắt giảm nguồn nhân lực được nhà nước trả lương. Theo Tổng cục Thống kê (2014), thì trong giai đoạn 2005 –



2014, lao động trong khu vực nhà nước vẫn tăng nhiều nhất (500 nghìn người) trong nền kinh tế. Hiện tại, có khoảng 5,5 triệu người làm việc cho nhà nước, và nếu tính cả những người hưởng lương, phụ cấp, thu nhập mang tính chất lương từ nhà nước đã lên đến hơn 11 triệu người.

Tính theo tỷ lệ lao động trong nền kinh tế, lao động nhà nước vẫn chiếm vị trí độc tôn (nếu không tính lao động cá thể) với 10,4%, gần như không đổi so với con số năm 2000 (11%). Điều đáng nói là, theo như Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc phát biểu cách đây ba năm, hơn 30% những người này thì “có cũng được không có cũng được”, với chất lượng lao động rất thấp khi so với các thành phần kinh tế khác. Theo Tổng cục Thống kê, số giờ làm việc trong tuần trung bình của khu vực nhà nước là thấp nhất (43 giờ, so với khối tư nhân và nước ngoài là 50 giờ).

Những kết quả không như mong muốn này có lẽ khiến Đảng và Nhà nước quyết tâm hơn trong giai đoạn tiếp theo, với việc Bộ Chính trị cho ra đời Nghị quyết 39, yêu cầu giảm tối thiểu 10% biên chế cho đến 2021.

Nỗ lực đó đã được đền đáp phần nào khi trong năm 2015 đã có đến hơn 9000 công, viên chức được “tinh giản”: nghỉ hưu trước tuổi, cho thôi việc, hay chuyển công tác. Một số ngành còn được chỉ đạo là trong 10 năm tới sẽ không có thêm một suất biên chế mới nào. Không khí nhìn chung ở các cơ quan nhà nước là nỗi sợ mình nằm trong danh sách những người bị “trảm” để đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính.

### **Ai cần tinh giản?**

Nỗ lực của chính quyền trong việc cắt giảm nhân lực trong bộ máy hành chính là rất đáng hoan nghênh. Tuy nhiên, tôi cho rằng nếu chỉ áp chỉ tiêu một cách cơ học như hiện tại sẽ là lợi bất cập hại cho quá trình cải cách hành chính. Thay đổi nhân lực cho bộ máy phục vụ người dân là điều hệ trọng, phụ thuộc rất lớn vào nhu cầu, chứ không thể thực hiện theo ý chí chủ quan.

Giảm biên chế không thể cào bằng giữa các bộ, ngành như quan điểm hiện tại. Khi đất nước phát triển, sẽ có những lĩnh vực cần nhân lực hơn nơi khác, thậm chí phải tăng số lượng lao động lên để đáp ứng yêu cầu công việc. Trong trường hợp đó, tinh giản biên chế cơ học sẽ gây ra tác dụng ngược, khiến bộ máy trở nên đình trệ. Tôi biết có những trường hợp nhà nước đặc cách “tuyển thẳng” những người tài – thủ khoa đầu ra đại học hoặc tốt nghiệp các trường uy tín ở nước ngoài – vào làm việc. Nhưng khi những hồ sơ này được chuyển qua Bộ Nội vụ phê duyệt thì bị găm lại hàng tháng trời. Chờ không được, “người tài” đành ngậm ngùi đi làm nơi khác.

Giảm biên chế, vì thế, không thể chỉ hô hào khẩu hiệu và đặt chỉ tiêu một cách vội vàng. Bởi theo tôi, muốn vấn đề thực sự không nằm ở biên chế mà hai khung khổ tạo ra nó: thứ nhất là cách tổ chức bộ máy hành chính, và thứ hai là phương pháp đánh giá nguồn nhân lực.

Ở vấn đề đầu tiên, bộ máy hành chính của chúng ta bị phình ra quá to và cồng kềnh. Sự cồng kềnh thể hiện ở chỗ cùng một lúc, ngân sách đang phải gồng gánh trên vai thực tế là ba bộ máy

hành chính, chứ không phải là một như thông thường trên thế giới. Ba bộ máy đó là hành chính nhà nước, bộ máy của Đảng, và bộ máy của các Tổ chức chính trị - xã hội, vốn có hệ thống xây dựng trên bốn cấp: trung ương, tỉnh/thành phố, quận/huyện, và xã.

Mặc dù đa phần các cơ quan của ba bộ máy nói trên là cần thiết, tuy nhiên, không ít trường hợp chúng được tạo ra bởi vì có “chỉ tiêu” để làm vậy, thay vì xét tính hiệu quả. Một cán bộ của Sở Nội vụ một địa phương từng cho tôi biết rằng có những tổ chức đoàn thể dù chỉ có một thành viên thôi, nhưng vẫn xin thành lập cơ sở và nhận vốn hoạt động. Trong khi ở nhiều nơi, như tổ chức của anh Thứ, lại không có ngân sách để làm việc. Có những xã đoàn Thanh niên đến tháng Ba là ngừng hoạt động vì hết tiền, ngồi chơi xơi nước đến hết năm. Phân bổ ngân sách một cách cào bằng kiểu như vậy, mà không dựa trên tính hiệu quả, rõ ràng cũng là một kiểu lãng phí.

Với vấn đề thứ hai, là tiêu chí cắt giảm nhân lực. Tôi lo ngại rằng tinh giản biên chế có thể tạo ra sự bất công khi bộ máy chưa có phương pháp đánh giá nhân lực một cách khoa học, khách quan, và đồng bộ. Hiện tại, phần lớn các cơ quan nhà nước “đánh giá” cán bộ, qua đó lấy làm tiêu chí để cắt giảm biên chế, bằng cách cho điểm và bỏ phiếu tập thể.

Theo cách này, một người giỏi có thể bị loại ra khỏi hệ thống nếu bị cô lập trong tập thể, trong khi một người năng lực có hạn nhưng “thủ đoạn vô biên” lại có thể tồn tại bằng cách vận động hành lang những người xung quanh. Chính vì vậy, trước khi nghĩ đến chuyện cắt giảm ai, cần phải xây dựng được phương pháp đánh giá được chuẩn hoá và có thể áp dụng trên toàn bộ bộ máy hành chính.

Cải cách hành chính, đặc biệt là cắt giảm biên chế bộ máy nhà nước, là điều không dễ dàng ở bất kì nơi đâu. Nhưng việc thực hiện phải cẩn thận trọng và có phương pháp đúng đắn, nếu không sửa một cái sai thành cái sai hơn sẽ để lại hậu quả rất nặng nề.

*Nguồn: vietnamnet.vn*

## GIẢI TRÌNH GIẤY PHÉP CON: CƠ HỘI LỚN CẢI CÁCH THỂ CHẾ

Sự lơ là giám sát việc thực hiện Luật Doanh nghiệp năm 1999 và năm 2005 đã tạo điều kiện cho các bộ “đẻ” ra hàng ngàn giấy phép con, gây hệ lụy rất nghiêm trọng cho môi trường kinh doanh. Không kiên quyết ở thời điểm này, thì rất có thể tình trạng đó sẽ còn lặp lại sau ngày 1/7 tới. Quan trọng hơn, cơ hội rất lớn để cải cách thể chế sẽ bị bỏ lỡ.

“Làm ngày làm đêm”, “khối lượng công việc không lồ”, “công việc gấp 10 lần bình thường”, “chưa từng thấy hiện tượng nào đặc biệt như thế”... là những lời “kêu ca” từ các công chức các bộ trong quá trình rà soát các điều kiện kinh doanh tại một cuộc họp do Bộ Tư pháp chủ trì gần đây.

Điều đáng ngạc nhiên, là cho đến nay, với tinh thần làm việc ấy, sau các cuộc họp liên miên của Tổ công tác thi hành Luật Doanh nghiệp và Luật Đầu tư, cuộc họp của Bộ Tư pháp, và của cả Chính phủ, chưa bao giờ một danh sách chi tiết về các điều kiện kinh doanh được công bố. Chẳng hạn, có bao nhiêu điều kiện kinh doanh trong các thông tư hiện nay; có bao nhiêu trong số đó được nâng cấp lên nghị định, bao nhiêu được sửa đổi, bao nhiêu được bãi bỏ?

Một báo cáo của Bộ Kế hoạch và Đầu tư liên quan đến 267 ngành nghề kinh doanh có điều kiện được Luật Đầu tư quy định cho biết, có tới 6.475 điều kiện kinh doanh, trong đó có 3.299 điều kiện đang quy định tại 170 thông tư, quyết định của các bộ. Đứng đầu danh sách có nhiều điều kiện kinh doanh là Bộ Tài chính (497 điều kiện), tiếp theo là Bộ Công thương (488), Bộ Y tế (466), Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn (398), và Bộ Giao thông Vận tải (319).

Thế nhưng, báo cáo này nay đã lạc hậu vì trong suốt quá trình từ khi Luật Đầu tư được Quốc hội phê chuẩn cuối năm 2014 tới nay, nhiều điều kiện kinh doanh khác đã được “đẻ ra” trong các văn bản quy phạm pháp luật.

Nếu Chính phủ không ép các bộ công khai danh sách chi tiết về các điều kiện kinh doanh trong các thông tư hiện nay và trong các nghị định sắp tới, thì không thuyết phục được người dân và doanh nghiệp.

Theo phát hiện của một thành viên của Tổ công tác thi hành Luật Doanh nghiệp và Luật Đầu tư, đến nay có thêm ít nhất một ngành nghề kinh doanh có điều kiện mới là “dự báo, cảnh báo khí tượng thủy văn” trong Luật Khí tượng thủy văn năm 2015, nâng tổng số ngành, nghề đầu tư kinh doanh có điều kiện được quy định tại Phụ lục 4, Luật Đầu tư lên con số 268.

Ngoài ra, điểm b, khoản 6, điều 15 về “phòng bệnh động

vật” trong Luật Thú y năm 2015 đưa ra các yêu cầu vệ sinh thú y, vệ sinh môi trường trong chăn nuôi, nuôi trồng thủy sản chính là đặt ra thêm điều kiện kinh doanh. Điều kiện kinh doanh này không có trong danh mục tại Phụ lục 4, Luật Đầu tư là trái với Luật Đầu tư.

Bên cạnh đó, Luật Thú y quy định Bộ trưởng Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn có trách nhiệm quy định về điều kiện kinh doanh là trái với quy định của Luật Đầu tư.

Một ví dụ khác, khoản 4, điều 19 về “đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp” trong Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2015 quy định như sau: “Thủ trưởng cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp ở trung ương quy định cụ thể điều kiện, thẩm quyền, thủ tục cấp, thu hồi giấy chứng nhận đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp hoặc giấy chứng nhận đăng ký bổ sung hoạt động giáo dục nghề nghiệp”.

Theo tinh thần đó, Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành... Thông tư số 25/2015/TT-BLĐTBXH ngày 13/7/2015 “Quy định về đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp, cấp, thu hồi giấy chứng nhận đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp và đình chỉ hoạt động giáo dục nghề nghiệp trình độ sơ cấp” với nhiều điều kiện kinh doanh.

Vấn đề là không chỉ mình Luật Thú y, Luật Giáo dục nghề nghiệp, còn có ít nhất sáu luật khác được Quốc hội thông qua sau Luật Đầu tư đã “cho phép” bộ trưởng quy định về điều kiện kinh doanh. Điều này hoàn toàn trái với quy định tại khoản 3, điều 7, Luật Đầu tư năm 2014: “Bộ, cơ quan ngang bộ, hội đồng nhân dân, ủy ban nhân dân các cấp, cơ quan, tổ chức, cá nhân khác không được ban hành quy định về điều kiện đầu tư kinh doanh.”

Luật Doanh nghiệp năm 2005 đã quy định rõ tại khoản 5, điều 7 là “Bộ, cơ quan ngang bộ, hội đồng nhân dân và ủy ban nhân dân các cấp không được quy định về ngành, nghề kinh doanh có điều kiện và điều kiện kinh doanh”. Trước đó, để hướng dẫn Luật Doanh nghiệp năm 1999, Nghị định số 03/2000/NĐ-CP ngày 3/2/2000 của Chính phủ cũng đã quy định rõ: “Các văn bản quy phạm pháp luật do các bộ, ngành hoặc các cấp chính quyền địa phương ban hành mà không căn cứ vào luật, pháp lệnh, nghị định quy định về ngành, nghề kinh doanh có điều kiện và điều kiện kinh doanh các ngành, nghề đó đều không có hiệu lực thi hành”. Có nghĩa là tinh thần cởi trói cho doanh nghiệp đã có từ rất lâu trước Luật Đầu tư năm 2014.

Hàng ngàn điều kiện kinh doanh vẫn được ban hành tại các thông tư cấp bộ, các văn bản của chính quyền địa phương trong suốt 16 năm qua một cách trái luật mà không hề bị tuýt còi!

Mốc 1/7/2016 tới là một cơ hội rất lớn để cải cách. Chính phủ đã chỉ đạo các bộ, ngành rất sát sao, là không nâng cấp một cách cơ học các điều kiện kinh doanh từ thông tư lên nghị định và phải loại bỏ những điều kiện kinh doanh không cần thiết, không hợp lý, gây phiền hà, làm ảnh hưởng đến hoạt động của doanh nghiệp. Tuy nhiên, quá trình rà soát hiện nay chỉ gói gọn trong khuôn khổ các cơ quan nhà nước là bộ chuyên ngành và Bộ Tư pháp mà thiếu sự tư vấn,

giám sát của các cộng đồng doanh nghiệp. Vì lẽ đó, nếu không công khai và giải trình danh sách này thì không thể thuyết phục được người dân và doanh nghiệp.

Nguồn: vietnamnet.vn

## GIÁM ĐỐC SỞ “KHÔNG PHỤC” KHI BỊ ĐIỀU CHUYỂN CÔNG TÁC

**N**guyên Giám đốc Sở Tài nguyên Môi trường tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu cho rằng, nếu đáp ứng nhu cầu của nhà đầu tư thì sẽ vi phạm pháp luật, tạo tiền lệ xấu.

Liên quan tới việc bà Lê Thị Công, nguyên Giám đốc Sở Tài nguyên - Môi trường xin nghỉ việc khi được điều động sang giữ chức vụ mới, Bí thư Tỉnh ủy Bà Rịa - Vũng Tàu Nguyễn Hồng Lĩnh cho hay, sẽ xem xét để bà này nghỉ theo đúng nguyện vọng.



Bà Lê Thị Công lúc còn làm Giám đốc Sở Tài nguyên và Môi trường

Lãnh đạo tỉnh đã họp và xác định, bà Công không thể đảm nhận chức GD sở vì giải quyết các vụ việc chậm trễ, ông Lĩnh xác nhận.

Vào tháng 7/2015, bà Lê Thị Công được bổ nhiệm làm Giám đốc Sở Tài nguyên - Môi trường. Trong 10 tháng đảm nhiệm chức vụ, bà Công được đánh giá là người không vụ lợi cá nhân trong công việc. Sở này cũng có nhiều chuyên biến tích cực.

Tuy nhiên, UBND tỉnh nhận định, bà đã chậm trễ trong việc xử lý, chưa làm hài lòng

nhà đầu tư trong một số trường hợp giải quyết hồ sơ về đất đai.

Ngày 26/5, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu đã họp và đồng ý điều chuyển bà Công sang giữ chức vụ Phó Ban Tổ chức Tỉnh ủy. Quyết định do ông Nguyễn Văn Trình, Chủ tịch UBND tỉnh ký.

Trao đổi với PV, nguyên Giám đốc Sở cho biết, ngày 21/6 vẫn sẽ tới nhận nhiệm vụ mới và báo cáo Ban Thường vụ Tỉnh ủy Bà Rịa – Vũng Tàu để xem xét được nghỉ theo nguyện vọng.

Bà cũng nói thêm đã gửi đơn xin nghỉ việc nhưng chưa được giải quyết. Trong đơn đã giải trình rõ ràng về lý do vì sao không giải quyết hồ sơ đất ở 4 bốn dự án lớn trong tỉnh. Đây là những việc tồn tại từ nhiều năm trước và khẳng định mình làm đúng quy định

Cụ thể, về việc đề nghị tách thửa của Công ty TNHH Hồ Tràm. Công ty này được tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu cho thuê 163 ha đất để xây dựng và kinh doanh Khu du lịch nghỉ dưỡng, giải trí phức hợp, làm trung tâm hội nghị. Thời hạn sử dụng đất là 50 năm, được cấp sổ đỏ. Sau đó, công ty có đơn đề nghị Sở tách thửa đối với khu đất này nhưng bà không đồng ý.

"Tách ra rồi mua bán, chuyển nhượng, phá vỡ toàn bộ quy hoạch làm tan nát hết. Rất nguy hiểm. Luật đất đai năm 2013 không quy định việc tách thửa kiểu này", bà Công nói và cho biết thêm, nếu sở thông qua, đáp ứng nhu cầu nhà đầu tư thì sẽ vi phạm pháp luật, tạo tiền đề xấu trong lĩnh vực tài nguyên.

Bà Công cũng nêu ví dụ về sai phạm tương tự xảy ra tại khu đồi Ngọc Tước (thành phố Vũng Tàu) mà sở đã giải quyết tách thửa thời gian trước.

Khi có giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, chủ đầu tư đã chuyển nhượng, phá vỡ quy hoạch. Tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu đã làm rõ trách nhiệm các cá nhân liên quan.

"Tỉnh dựa vào việc giải quyết các hồ sơ đất chậm trễ để chuyển tôi đi thì tôi “không tâm phục khẩu phục” - nguyên Giám đốc Sở Tài nguyên - Môi trường cho hay.

Bà Công cũng nói thêm, từ khi nhậm chức đã tổ chức giao ban địa chính, đối thoại doanh nghiệp vào chiều thứ 6 hàng tuần. Sở cũng đang lên kế hoạch “trám” những dự án không triển khai, chậm triển khai.

*Nguồn: vietnamnet.vn*

## BÀ RIJA – VŨNG TÀU PHẢN HỒI VỀ GIÁM ĐỐC SỞ XIN NGHỈ VIỆC

**B**í thư Tỉnh ủy Bà Rịa – Vũng Tàu đánh giá nguyên Giám đốc Sở Tài nguyên - Môi trường Lê Thị Công xử lý công việc chậm chạp nên phải điều chuyển. Tuy nhiên, bà Công lại cho rằng Bí thư nói không đúng.

Vừa qua, bà Lê Thị Công, nguyên Giám đốc Sở Tài nguyên - Môi trường đã nhận quyết định bổ nhiệm Phó Ban tổ chức Tỉnh ủy Bà Rịa – Vũng Tàu nhưng xin tổ chức không phân công nhiệm vụ vì đã có đơn xin nghỉ việc từ trước.

Ngoài lý do “không được đào tạo, không có kinh nghiệm trong lĩnh vực mới” trong đơn xin nghỉ việc, bà Công còn kiến nghị thanh tra 4 dự án mà lãnh đạo tỉnh cho rằng bà giải quyết chậm trễ, không làm hài lòng các nhà đầu tư.



*Ông Nguyễn Hồng Lĩnh, Bí thư Tỉnh ủy Bà Rịa - Vũng Tàu nói việc điều chuyển bà Công là do làm việc chậm chạp*

Đối với đề nghị tách thửa lô đất 163 ha đất của Công ty TNHH Hồ Tràm thuê của tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu để xây dựng và kinh doanh Khu du lịch nghỉ dưỡng, giải trí phức hợp...theo bà Công, toàn bộ dự án có chung một sổ đỏ đã được quy hoạch thì nhà đầu tư phải đầu tư theo quy hoạch. Nếu tách thửa cho dự án sẽ có nguy cơ quy hoạch bị phá vỡ.

Còn dự án siêu thị Lotte Vũng Tàu, nhà đầu tư muốn được nộp tiền thuê đất theo giá đất năm 2014 là hơn 170 tỉ đồng trong khi bà Công cho rằng số tiền phải là 190 tỉ đồng theo khảo sát giá đất 2016.

Với dự án trung tâm thương mại Thái Dương, theo thông báo của Cục Thuế, nhà đầu tư nước ngoài phải nộp hơn 300 tỉ tiền thuê đất nhưng lại chỉ muốn nộp khoảng 60 tỉ đồng.

Cuối cùng với khu đất rộng chừng 800.000 m<sup>2</sup> tại huyện Tân Thành của Hợp tác xã Quyết Thắng ghi là đất khai hoang, nhận chuyển nhượng nhưng trên thực tế lại được chính quyền bàn giao.

Sau khi được cấp sổ đỏ, Hợp tác xã này đã mang đi thế chấp ngân hàng hoặc chuyển nhượng. Khi phát hiện ra sự việc này, bà Công đã không cho Hợp tác xã Quyết Thắng chuyển nhượng, mua bán.

### **Bị điều động vì làm việc chậm chạp**

Trao đổi với báo chí, ông Nguyễn Hồng Lĩnh, Bí thư Tỉnh ủy Bà Rịa - Vũng Tàu đánh giá, nguyên Giám đốc Sở Tài nguyên - Môi trường Lê Thị Công là người có đạo đức tốt, năng lực kiến thức rộng nhưng làm việc lại sợ trách nhiệm, vai trò tham mưu chưa hiệu quả.

Quan trọng hơn, bà Công giải quyết công việc rất chậm, khiến nhiều doanh nghiệp kêu ca, lãnh đạo tỉnh thường xuyên nhắc nhở.

Dù bà Công không bị kỷ luật nhưng năng lực không phù hợp với vị trí Giám đốc Sở Tài nguyên - Môi trường nên phải chuyển qua vị trí khác, ông Lĩnh khẳng định.

Sau khi biết bà Công kiến nghị thanh tra bốn dự án, ông Lĩnh cho hay đã giao cho UBND tỉnh xem xét để báo cáo Thường trực Tỉnh ủy.

Trao đổi với Chủ tịch UBND tỉnh Nguyễn Văn Trình, ông cho biết việc tách thửa dự án Hồ Tràm được Bộ Tài nguyên - Môi trường ủng hộ và giải thích rõ nhưng sở vẫn không dám làm do sợ trách nhiệm, người đứng đầu. Còn 3 dự án còn lại, tỉnh vẫn đang trong quá trình xem xét và sẽ lưu ý tới kiến nghị của bà Công đưa ra.

Tuy nhiên, khi nghe Bí thư Tỉnh ủy Bà Rịa - Vũng Tàu nói việc điều chuyển là do mình làm việc chậm chạp, bà Lê Thị Công đã phủ nhận và cho rằng “Bí thư nói vậy là không đúng”.

Bà Lê Thị Công (52 tuổi) là đại biểu Quốc hội khóa XIII. Trước khi được bổ nhiệm làm Giám đốc Sở Tài nguyên - Môi trường tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu vào tháng 7/2015, bà Công là Phó Chủ tịch UBND huyện Long Điền.

Tóm tắt vụ việc:

Vào ngày 26/5, ông Nguyễn Văn Trình, Chủ tịch UBND tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu ký quyết định điều động bà Lê Thị Công, Giám đốc Sở Tài nguyên - Môi trường giữ vị trí mới tại Ban Tổ chức Tỉnh ủy.

Cho rằng đây là lĩnh vực bà chưa được đào tạo công tác, không có kinh nghiệm, bà Công đã viết đơn xin nghỉ việc. Trong đơn bà Công giải trình các vấn đề liên quan tới 4 dự án mà lãnh đạo tỉnh nói bà làm việc chậm trễ.

Đó là việc Sở Tài nguyên - Môi trường không giải quyết việc tách thửa đất của Công ty TNHH Hồ Tràm. Thứ 2 là giải quyết thủ tục đất đai tại mảnh đất mà Trung tâm Thương mại Lotte đang đầu tư và đi vào hoạt động từ năm 2014 đến nay. Thứ ba là những vấn đề liên quan đến khu đất dự án Trung tâm Thương mại Thái Dương và cuối cùng là về khu đất Quyết Thắng.

*Nguồn: vietnamnet.vn*



## QUY ĐỊNH MỚI VỀ THÀNH LẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CỦA HỘI ĐỒNG QUẢN LÝ TRONG ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP

Theo đó, Thông tư này hướng dẫn chung về thủ tục thành lập, vị trí, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức và phê duyệt quy chế hoạt động của Hội đồng quản lý trong đơn vị sự nghiệp công lập, mối quan hệ giữa Hội đồng quản lý với người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập và cơ quan quản lý cấp trên.

Đơn vị sự nghiệp công lập tự đảm bảo chi thường xuyên và chi đầu tư phải thành lập Hội đồng quản lý để quyết định những vấn đề quan trọng trong quá trình hoạt động của đơn vị. Căn cứ vào điều kiện cụ thể, yêu cầu quản lý và pháp luật chuyên ngành, trường hợp cần thiết, các Bộ, cơ quan Trung ương, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quy định việc thành lập Hội đồng quản lý đối với các đơn vị sự nghiệp công lập không thuộc quy định tại Điểm a Khoản 1 Điều 2 của Thông tư này.

Hội đồng quản lý là đại diện của Bộ, cơ quan Trung ương, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh tại đơn vị sự nghiệp công lập. Hội đồng quản lý quyết định về chủ trương, phương hướng, kế hoạch hoạt động, tài chính và công tác nhân sự; kiểm tra, giám sát việc thực hiện mục tiêu, kế hoạch hoạt động theo chức năng, nhiệm vụ của đơn vị sự nghiệp công lập.

Về điều kiện thành lập, các đơn vị sự nghiệp công lập phải đáp ứng đủ điều kiện được Nhà nước xác định giá trị tài sản để giao cho đơn vị quản lý theo cơ chế giao vốn cho doanh nghiệp và được cơ quan có thẩm quyền công nhận, quyết định giao tài sản theo quy định của pháp luật.

### **Thủ tục thành lập Hội đồng quản lý**

Đơn vị sự nghiệp có đủ điều kiện quy định tại Khoản 2 Điều 2 của Thông tư này lập hồ sơ gửi cơ quan nhà nước có thẩm quyền quy định tại Điều 6 Thông tư này để được xem xét, quyết định thành lập Hội đồng quản lý. Hồ sơ đề nghị gồm: 1- Văn bản đề nghị thành lập Hội đồng quản lý; 2- Đề án thành lập Hội đồng quản lý; 3- Dự thảo Quy chế hoạt động của Hội đồng quản lý; trong đó, xác định rõ mối quan hệ giữa Hội đồng quản lý với người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập và cơ quan quản lý cấp trên; 4- Các tài liệu liên quan chứng minh đủ các điều kiện theo quy định tại Khoản 2 Điều 2 Thông tư này; 5- Các giấy tờ có liên quan khác (nếu có).

Vụ Tổ chức cán bộ hoặc Ban Tổ chức cán bộ là tổ chức thẩm định đối với việc thành lập Hội đồng quản lý trong đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ, cơ quan Trung ương. Sở Nội vụ là cơ quan thẩm định đối với việc thành lập Hội đồng quản lý trong đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

Căn cứ quy định tại Điều 2 Thông tư này và văn bản đề nghị thành lập, văn bản thẩm định, cơ quan nhà nước có thẩm quyền quy định tại Điều 6 Thông tư này xem xét, quyết định thành lập Hội đồng quản lý trong đơn vị sự nghiệp công lập.

### **Đề án thành lập Hội đồng quản lý**

Đề án thành lập Hội đồng quản lý trong đơn vị sự nghiệp công lập do đơn vị sự nghiệp công lập xây dựng, trình cơ quan hoặc người có thẩm quyền xem xét, quyết định thành lập. Nội dung Đề án, bao gồm: sự cần thiết và cơ sở pháp lý; vị trí, chức năng; nhiệm vụ và quyền hạn; cơ cấu tổ chức; dự kiến phương án nhân sự của Hội đồng quản lý; kiến nghị của cơ quan xây dựng Đề án thành lập Hội đồng quản lý (nếu có) và các nội dung khác thực hiện theo quy định của pháp luật chuyên ngành và hướng dẫn của Bộ quản lý ngành, lĩnh vực sự nghiệp.

### **Cơ cấu tổ chức Hội đồng quản lý**

Thông tư nêu rõ, Hội đồng quản lý có từ 05 đến 11 thành viên, Chủ tịch Hội đồng quản lý và các thành viên Hội đồng quản lý do Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan Trung ương, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm. Nhiệm kỳ của thành viên Hội đồng quản lý là 5 năm.

Cơ cấu và số lượng thành viên Hội đồng quản lý trong đơn vị sự nghiệp công lập thuộc ngành, lĩnh vực thực hiện theo quy định của pháp luật chuyên ngành và hướng dẫn của Bộ quản lý ngành, lĩnh vực sự nghiệp. Đại diện của cơ quan quản lý cấp trên của đơn vị sự nghiệp công lập trong Hội đồng quản lý gồm đại diện của Bộ, cơ quan Trung ương, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp (nếu có); làm việc theo chế độ kiêm nhiệm.

Thông tư có hiệu lực thi hành kể từ ngày 08 tháng 7 năm 2016./.

*Anh Cao – Cổng Thông tin điện tử Bộ Nội vụ (Nguồn: Thông tư 03/2016/TT-BNV)*

## **QUY ĐỊNH VỀ MỨC LƯƠNG CƠ SỞ ĐỐI VỚI CÁC ĐỐI TƯỢNG HƯỞNG LƯƠNG, PHỤ CẤP TRONG CÁC CƠ QUAN, ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP CỦA ĐẢNG, NHÀ NƯỚC, TỔ CHỨC CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI**

**N**gày 10/6/2016, Bộ Nội vụ ban hành Thông tư số 05/2016/TT-BNV hướng dẫn thực hiện mức lương cơ sở đối với các đối tượng hưởng lương, phụ cấp trong các cơ quan, đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội.



*Ảnh minh họa*

### **Đối tượng áp dụng**

Theo đó, đối tượng áp dụng của Thông tư này gồm: Cán bộ, công chức hưởng lương từ ngân sách nhà nước làm việc trong các cơ quan Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở Trung ương; ở tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, thành phố thuộc Trung ương; ở đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt.

Công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý và viên chức hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật.

Cán bộ, công chức, viên chức được điều động, biệt phái đến làm việc tại các hội, tổ chức phi Chính phủ, dự án và cơ quan, tổ chức quốc tế đặt tại Việt Nam theo quyết định của cấp có thẩm quyền.

Cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố quy định tại Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã (được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 29/2013/NĐ-CP ngày 08/4/2013 của Chính phủ).

Đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp hưởng hoạt động phí theo quy định của pháp luật hiện hành.

Người làm việc trong tổ chức cơ yếu và một số đối tượng khác.

### **Cách tính mức lương, phụ cấp và hoạt động phí**

Đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động quy định tại các Khoản 1, 2, 3 và 4 Điều 1 Thông tư này:

Căn cứ vào hệ số lương và phụ cấp hiện hưởng quy định tại các văn bản của cơ quan có thẩm quyền của Đảng, Nhà nước về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và

lực lượng vũ trang, mức lương cơ sở quy định tại Nghị định số 47/2016/NĐ-CP của Chính phủ quy định mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang tính mức lương, mức phụ cấp và mức tiền của hệ số chênh lệch bảo lưu (nếu có) như sau:

a) Công thức tính mức lương:

$$\left( \begin{array}{l} \text{Mức lương thực} \\ \text{hiện từ ngày 01} \\ \text{tháng 5 năm 2016} \end{array} \right) = \left( \begin{array}{l} \text{Mức lương cơ sở} \\ 1.210.000 \\ \text{đồng/tháng} \end{array} \right) \times \left( \begin{array}{l} \text{Hệ số lương} \\ \text{hiện hưởng} \end{array} \right)$$

b) Công thức tính mức phụ cấp:

- Đối với các khoản phụ cấp tính theo mức lương cơ sở:

$$\left( \begin{array}{l} \text{Mức phụ cấp thực} \\ \text{hiện từ ngày 01} \\ \text{tháng 5 năm 2016} \end{array} \right) = \left( \begin{array}{l} \text{Mức lương cơ sở} \\ 1.210.000 \\ \text{đồng/tháng} \end{array} \right) \times \left( \begin{array}{l} \text{Hệ số phụ cấp} \\ \text{hiện hưởng} \end{array} \right)$$

- Đối với các khoản phụ cấp tính theo % mức lương hiện hưởng cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có):

$$\left( \begin{array}{l} \text{Mức phụ} \\ \text{cấp thực} \\ \text{hiện từ} \\ \text{ngày 01} \\ \text{tháng 5} \\ \text{năm 2016} \end{array} \right) = \left( \begin{array}{l} \text{Mức lương} \\ \text{thực hiện} \\ \text{từ ngày 01} \\ \text{tháng 5} \\ \text{năm 2016} \end{array} \right) + \left( \begin{array}{l} \text{Mức phụ cấp} \\ \text{chức vụ lãnh} \\ \text{đạo thực hiện} \\ \text{từ ngày 01} \\ \text{tháng 5 năm} \\ \text{2016 (nếu có)} \end{array} \right) + \left( \begin{array}{l} \text{Mức phụ cấp} \\ \text{thâm niên vượt} \\ \text{khung thực hiện} \\ \text{từ ngày 01 tháng} \\ \text{05 năm 2016} \\ \text{(nếu có)} \end{array} \right) \times \left( \begin{array}{l} \text{Tỷ lệ \%} \\ \text{phụ cấp} \\ \text{được} \\ \text{hưởng} \\ \text{theo quy} \\ \text{định} \end{array} \right)$$

- Đối với các khoản phụ cấp quy định bằng mức tiền cụ thể thì giữ nguyên theo quy định hiện hành.

c) Công thức tính mức tiền của hệ số chênh lệch bảo lưu (nếu có):

$$\left( \begin{array}{l} \text{Mức tiền của hệ số} \\ \text{chênh lệch bảo lưu} \\ \text{thực hiện từ ngày 01} \\ \text{tháng 5 năm 2016} \end{array} \right) = \left( \begin{array}{l} \text{Mức lương cơ sở} \\ 1.210.000 \\ \text{đồng/tháng} \end{array} \right) \times \left( \begin{array}{l} \text{Hệ số chênh lệch} \\ \text{bảo lưu hiện} \\ \text{hưởng (nếu có)} \end{array} \right)$$

Đối với đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp quy định tại Khoản 5 Điều 1 Thông tư này:

Căn cứ vào hệ số hoạt động phí đối với đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp theo quy định của pháp luật hiện hành để tính mức hoạt động phí theo công thức sau:

$$\left( \begin{array}{l} \text{Mức hoạt động} \\ \text{phí thực hiện từ} \\ \text{ngày 01 tháng 5} \\ \text{năm 2016} \end{array} \right) = \left( \begin{array}{l} \text{Mức lương cơ sở} \\ 1.210.000 \\ \text{đồng/tháng} \end{array} \right) \times \left( \begin{array}{l} \text{Hệ số hoạt} \\ \text{động phí theo} \\ \text{quy định} \end{array} \right)$$

Đối với những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố quy định tại Khoản 4 Điều 1 Thông tư này:

Từ ngày 01 tháng 5 năm 2016, quỹ phụ cấp được ngân sách Trung ương khoán đối với mỗi cấp xã, mỗi thôn, tổ dân phố quy định tại Khoản 3 và Khoản 4 Điều 1 Nghị định số 29/2013/NĐ-CP ngày 08/4/2013 của Chính phủ được tính theo mức lương cơ sở 1.210.000 đồng/tháng. Việc quy định cụ thể mức phụ cấp đối với các hoạt động này thực hiện theo quy định tại Khoản 5 Điều 1 Nghị định số 29/2013/NĐ-CP.

Đối với người làm việc trong tổ chức cơ yếu quy định tại Khoản 6 Điều 1 Thông tư này:

a) Người làm việc trong tổ chức cơ yếu thuộc phạm vi quản lý của Bộ Quốc phòng và Bộ Công an thực hiện theo hướng dẫn của Bộ trưởng Bộ Quốc phòng và Bộ trưởng Bộ Công an.

b) Người làm việc trong tổ chức cơ yếu trong các cơ quan Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội (không thuộc phạm vi quản lý của Bộ Quốc phòng và Bộ Công an), thực hiện tính mức lương, mức phụ cấp và mức tiền của hệ số chênh lệch bảo lưu (nếu có) theo cách tính quy định tại Khoản 1 Điều 3 Thông tư này.

Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 8 năm 2016, đồng thời bãi bỏ Thông tư số 07/2013/TT-BNV ngày 31 tháng 7 năm 2013 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện mức lương cơ sở đối với các đối tượng hưởng lương, phụ cấp trong các cơ quan, đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội và hội có tính chất đặc thù.

*Anh Cao: Cổng Thông tin điện tử Bộ Nội vụ*

## HƯỚNG DẪN CƠ CHẾ MỘT CỬA QUỐC GIA TRONG LĨNH VỰC THÔNG TIN

Bộ Tài chính và Bộ Thông tin và Truyền thông vừa ban hành Thông tư liên tịch số 80/2016/TTLT\_BTC\_BTTTT hướng dẫn thực hiện Cơ chế một cửa quốc gia trong lĩnh vực thông tin và truyền thông.



Ảnh minh họa

Thông tư liên tịch này hướng dẫn việc áp dụng Cơ chế một cửa quốc gia để thực hiện các thủ tục hành chính một cửa của Bộ Tài chính, Bộ Thông tin và Truyền thông đối với các nội dung : Quy định về việc khai và tiếp nhận thông tin khai, xử lý và phản hồi kết quả thực hiện thủ tục hành chính bằng phương thức điện tử; các tiêu chí, định dạng của chứng từ điện tử được sử dụng để thực hiện các thủ tục hành chính một cửa; Quy định về cơ chế phối hợp và trao đổi

thông tin để thực hiện các thủ tục hành chính một cửa giữa Bộ Tài chính và Bộ Thông tin và Truyền thông.

Đối tượng áp dụng gồm các cơ quan, đơn vị thuộc hoặc được chỉ định của Bộ Tài chính, Bộ Thông tin và Truyền thông xử lý, cấp phép các thủ tục hành chính một cửa quy định; Tổ chức, cá nhân thực hiện xuất khẩu, nhập khẩu; tổ chức, cá nhân có quyền và nghĩa vụ liên quan đến hoạt động xuất khẩu, nhập khẩu lựa chọn phương thức thực hiện các thủ tục hành chính một cửa thông qua Cổng thông tin một cửa quốc gia.

Các thủ tục hành chính một cửa và việc trao đổi thông tin giữa các cơ quan xử lý thông qua Cổng thông tin một cửa quốc gia được thực hiện như sau: Người khai, các cơ quan xử lý gửi thông tin về thủ tục hành chính một cửa tới Cổng thông tin một cửa quốc gia; Cổng thông tin một cửa quốc gia tiếp nhận và chuyển tiếp thông tin đến các hệ thống xử lý chuyên ngành; Các cơ quan xử lý tiếp nhận, xử lý thông tin, phản hồi trạng thái tiếp nhận, xử lý, trả kết quả xử lý tới Cổng thông tin một cửa quốc gia; Cổng thông tin một cửa quốc gia phản hồi trạng thái tiếp nhận, xử lý, trả kết quả xử lý thông tin tới người khai và hệ thống xử lý chuyên ngành có liên quan.

Các giao dịch điện tử trên Cơ chế một cửa quốc gia bao gồm : Khai, nhận, phản hồi thông tin về việc xử lý hồ sơ để thực hiện thủ tục hành chính một cửa trên Cổng thông tin một cửa quốc gia; Tiếp nhận và chuyển thông tin khai từ Cổng thông tin một cửa quốc gia tới các hệ thống xử lý chuyên ngành; Nhận kết quả xử lý từ các hệ thống xử lý chuyên ngành tới Cổng thông tin một

cửa quốc gia; Trao đổi thông tin giữa các hệ thống xử lý chuyên ngành thông qua Cổng thông tin một cửa quốc gia.

Thông tư quy định, Cổng thông tin một cửa quốc gia hoạt động theo nguyên tắc : Tuân thủ các quy định của pháp luật chuyên ngành, pháp luật về bảo vệ bí mật nhà nước, bảo vệ bí mật thương mại, bí mật kinh doanh đối với các giao dịch điện tử được thực hiện trên Cổng thông tin một cửa quốc gia ; đảm bảo tính chính xác, khách quan, đầy đủ và kịp thời của các giao dịch điện tử được thực hiện trên Cổng thông tin một cửa quốc gia.

Thông tư cũng quy định 7 chức năng của Cổng thông tin một cửa quốc gia: Tiếp nhận chứng từ điện tử và các thông tin có liên quan, xác thực chữ ký số của người khai và các cơ quan xử lý gửi tới; chuyển chứng từ điện tử, thông tin khác của người khai đến hệ thống xử lý chuyên ngành (bao gồm cả chữ ký số trong trường hợp người khai sử dụng chữ ký số) đồng thời lưu trữ thông tin từ người khai trên Cổng thông tin một cửa quốc gia nhằm mục đích tra cứu, thống kê; tiếp nhận kết quả xử lý và thông báo từ hệ thống xử lý chuyên ngành ; trả các chứng từ điện tử cho người khai (bao gồm cả chữ ký số trong trường hợp các hệ thống xử lý chuyên ngành sử dụng chữ ký số); phản hồi kết quả xử lý của các Bộ tới các hệ thống xử lý chuyên ngành có liên quan; lưu trữ trạng thái của các giao dịch điện tử được thực hiện trên Cổng thông tin một cửa quốc gia, lưu trữ các chứng từ điện tử; cung cấp một số chức năng báo cáo, thống kê số liệu theo yêu cầu từ các cơ quan xử lý và người khai.

Cùng với đó, Thông tư 80 cũng quy định chi tiết thẩm quyền và mức độ truy cập vào Cổng thông tin một cửa quốc gia; trách nhiệm của các bên liên quan; quy trình khai, tiếp nhận, xử lý thông tin trên cổng...

Thông tư liên tịch này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 31/7/2016.

*Nguồn: baочinhphu.vn*

# PHÊ DUYỆT THÀNH VIÊN BAN CHỈ ĐẠO CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH CỦA CHÍNH PHỦ

**T**hủ tướng Chính phủ vừa ban hành Quyết định số 1085/QĐ-TTg ngày 20/6/2016 phê duyệt danh sách thành viên Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ. Phó Thủ tướng Chính phủ Trương Hòa Bình làm Trưởng Ban Chỉ đạo. 2 Phó Trưởng Ban Chỉ đạo là Bộ trưởng Bộ Nội vụ Lê Vĩnh Tân (Phó Trưởng ban thường trực) và Thứ trưởng Bộ Nội vụ Nguyễn Trọng Thừa.



*Ảnh minh họa*

Ban Chỉ đạo có 27 Ủy viên là lãnh đạo các Bộ, ngành, cơ quan: Bộ Tư pháp; Bộ Tài chính; Văn phòng Chính phủ; Bộ Quốc phòng; Bộ Công an; Bộ Ngoại giao; Bộ Kế hoạch và Đầu tư; Bộ Khoa học và Công nghệ; Bộ Thông tin và Truyền thông; Bộ Giáo dục và Đào tạo; Bộ Y tế; Bộ Công Thương; Bộ Xây dựng; Bộ Giao thông vận tải; Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn; Bộ Tài nguyên và Môi trường; Bộ Văn hoá, Thể thao và Du lịch; Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; Ngân hàng Nhà nước Việt Nam; Thanh tra Chính phủ; Ủy ban dân tộc; Đài Truyền hình Việt Nam; Đài Tiếng nói Việt Nam; Thông tấn xã Việt Nam; Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh; Bộ Nội vụ.

Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ là tổ chức phối hợp liên ngành, có chức năng giúp Thủ tướng Chính phủ nghiên cứu, chỉ đạo các bộ, ngành, địa phương triển khai thực hiện công tác cải cách hành chính theo chương trình, kế hoạch cải cách hành chính của Chính phủ.

Nhiệm vụ của Ban Chỉ đạo là nghiên cứu, đề xuất các chủ trương, chính sách và giải pháp quan trọng để đẩy mạnh công tác cải cách hành chính của Chính phủ; cho ý kiến về chương trình, kế hoạch cải cách hành chính dài hạn và hằng năm do Bộ Nội vụ trình Chính phủ.

Ban Chỉ đạo giúp Thủ tướng Chính phủ chỉ đạo, phối hợp giữa các bộ, ngành và địa phương trong việc thực hiện các nhiệm vụ cải cách hành chính; xem xét nội dung các đề án, dự án quan trọng về cải cách hành chính của Chính phủ, các dự thảo nghị quyết, nghị định của Chính phủ, quyết định và các văn bản chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ có nội dung chủ yếu liên quan đến cải cách hành chính trước khi trình Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định.

Đồng thời, Ban Chỉ đạo giúp Thủ tướng Chính phủ đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện chương trình, kế hoạch cải cách hành chính của Chính phủ; các nghị định, nghị quyết của Chính phủ,



quyết định và các văn bản chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ liên quan đến công tác cải cách hành chính; giúp Thủ tướng Chính phủ chỉ đạo việc xây dựng, nhân rộng các mô hình, điển hình tiên tiến trong công tác cải cách hành chính.

*Nguồn: vccp.chinhphu.vn*

## **KIẾN TOÀN NHÂN SỰ CHỦ CHỐT MỘT SỐ TỈNH, THÀNH PHỐ**

**T**ừ ngày 17 đến ngày 21/6, HĐND các tỉnh Long An, Vĩnh Long, Hòa Bình, Lào Cai đã tổ chức kỳ họp thứ nhất nhiệm kỳ 2016 - 2021 kiến toàn nhân sự chủ chốt HĐND, UBND tỉnh.

### **\* Long An:**

Ông Phạm Văn Rạng, Bí thư Tỉnh ủy, Chủ tịch HĐND tỉnh khóa VIII tái đắc cử Chủ tịch HĐND tỉnh khóa IX, nhiệm kỳ 2016 - 2021.

Ông Nguyễn Thanh Cang, Chủ tịch Ủy ban MTTQ Việt Nam tỉnh và ông Nguyễn Minh Lâm, Bí thư Huyện ủy Bến Lức, được bầu giữ chức vụ Phó Chủ tịch HĐND tỉnh khóa IX.

Ông Trần Văn Cần, Phó Bí thư Thường trực Tỉnh ủy được bầu giữ chức vụ Chủ tịch UBND tỉnh khóa IX.

Các ông: Lê Tấn Dũng, Nguyễn Văn Đước, Hoàng Văn Liên (Phó Chủ tịch UBND tỉnh khóa VIII) và ông Phạm Văn Cảnh (Giám đốc Sở Giao thông vận tải) được bầu giữ chức vụ Phó Chủ tịch UBND tỉnh Long An khóa IX, nhiệm kỳ 2016 - 2021.

Ủy viên UBND tỉnh khóa IX được bầu gồm 13 người.

**\* Vĩnh Long:** Tại kỳ họp, các đại biểu HĐND tỉnh đã bầu ông Trương Văn Sáu, Phó Bí thư Thường trực Tỉnh ủy, Chủ tịch HĐND tỉnh Vĩnh Long khóa VIII tiếp tục giữ chức Chủ tịch HĐND tỉnh khóa IX.

Ông Bùi Văn Nghiêm, Bí thư Huyện ủy Vũng Liêm, và ông Nguyễn Minh Dũng, Bí thư Thị ủy Bình Minh đã trúng cử chức danh Phó Chủ tịch HĐND tỉnh.

Các chức danh Trưởng ban, Phó trưởng ban các Ban HĐND tỉnh và Chánh Văn phòng HĐND tỉnh cũng đã được kiến toàn.

Các chức danh Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND tỉnh và thành viên UBND tỉnh khóa IX nhiệm kỳ 2016 - 2021 cũng đã được bầu tại kỳ họp lần này.

Theo đó, ông Nguyễn Văn Quang đã được bầu giữ chức vụ Chủ tịch UBND tỉnh nhiệm kỳ 2016 - 2021.

Các ông: Lữ Quang Ngời, Lê Quang Trung, Trần Hoàng Tụ được bầu giữ chức vụ Phó Chủ tịch UBND tỉnh khóa IX.

Các đại biểu cũng đã bầu 19 ủy viên UBND tỉnh.

**\* Hòa Bình:** Tại kỳ họp, các đại biểu HĐND tỉnh Hòa Bình đã bầu ông Trần Đăng Ninh, Phó Bí thư Thường trực Tỉnh ủy giữ chức vụ Chủ tịch HĐND tỉnh Hòa Bình nhiệm kỳ 2016 - 2021.

Ông Hoàng Văn Tứ và ông Đinh Hữu Dực giữ chức vụ Phó Chủ tịch HĐND tỉnh nhiệm kỳ 2016 - 2021.

HĐND tỉnh Hòa Bình cũng bầu ông Nguyễn Văn Quang, Phó Bí thư Tỉnh ủy, Chủ tịch UBND tỉnh khóa XV tiếp tục giữ chức vụ Chủ tịch UBND tỉnh Hòa Bình khóa XVI.

Các ông Bùi Văn Cửu, Bùi Văn Khánh, Nguyễn Văn Chương, Nguyễn Văn Dũng tái cử chức vụ Phó Chủ tịch UBND tỉnh nhiệm kỳ 2016 - 2021.

**\* Lào Cai:**

Tại kỳ họp, các đại biểu HĐND tỉnh Lào Cai đã bầu ông Nguyễn Văn Vịnh, Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bí thư Tỉnh ủy, Chủ tịch HĐND tỉnh khoá XIV, nhiệm kỳ 2011 - 2016 giữ chức Chủ tịch HĐND tỉnh Lào Cai khoá XV, nhiệm kỳ 2016 - 2021.

Các ông Vũ Xuân Cường, Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Phó Chủ tịch HĐND tỉnh khoá XIV và ông Giàng Mạnh Nhà, Tỉnh ủy viên, Ủy viên Thường trực HĐND tỉnh khoá XIV được bầu giữ chức vụ Phó Chủ tịch HĐND tỉnh Lào Cai khoá XV, nhiệm kỳ 2016 - 2021.

Các đại biểu cũng đã bầu:

Ông Đặng Xuân Phong, Phó Bí thư Tỉnh ủy, Chủ tịch UBND tỉnh khóa XIV, nhiệm kỳ 2011 - 2016 đã được bầu tiếp tục giữ chức vụ Chủ tịch UBND tỉnh Lào Cai khoá XV, nhiệm kỳ 2016 - 2021.

Các ông Nguyễn Hữu Thế, Lê Ngọc Hưng, Nguyễn Thanh Dương, Đặng Xuân Thanh giữ chức vụ Phó Chủ tịch UBND tỉnh Lào Cai khóa XV, nhiệm kỳ 2016 - 2021. Và 21 ủy viên UBND tỉnh khóa XV.

*Nguyễn Hương – Cổng thông tin điện tử Bộ Nội vụ (tổng hợp)*

## CÔNG BỐ QUYẾT ĐỊNH THÀNH LẬP SỞ DU LỊCH THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG



Theo Quyết định số 666/QĐ-UB của UBND thành phố Hải Phòng ngày 26/4/2016, quyết định thành lập Sở Du lịch thành phố Hải Phòng. Theo đó, Sở Du lịch là cơ quan chuyên môn thuộc UBND thành phố; tham mưu, giúp UBND thành phố thực hiện chức năng quản lý Nhà nước về du lịch; quản lý Nhà nước các dịch vụ công thuộc lĩnh vực du lịch trong phạm vi quản lý của Sở; tạm thời chuyển 19 biên chế công chức từ Sở Văn hóa Thể thao và Du lịch sang sở mới. Trụ sở của Sở Du lịch đặt tại số 72 đường Trần Phú.

Sở Văn hóa Thể thao và Du lịch đổi tên thành Sở Văn hóa và Thể thao. Hội nghị cũng công bố các Quyết định bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo của Sở Du lịch, theo đó bà Nguyễn Thị Thương Huyền, Phó Giám đốc Sở Tài chính được bổ nhiệm chức vụ Giám đốc Sở Du lịch; ông Vũ Huy Thường, Trưởng phòng Quy hoạch tổng hợp Sở Văn hóa Thể thao và Du lịch và ông Lê Trung Sơn, hàm Trưởng phòng Văn phòng Thành ủy được bổ nhiệm chức vụ Phó Giám đốc Sở Du lịch.

*Nguồn: <http://haiphong.gov.vn>*