



BẢN TIN CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

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

SỐ 08

Từ 01/3 - 09/3/2018

TIN NỘI BẬT CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

TIN TRUNG ƯƠNG

CHỈ ĐẠO NỘI DUNG

*

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

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

BIÊN TẬP VÀ TRÌNH BÀY

*

TRUNG TÂM THÔNG TIN
BỘ NỘI VỤ

ĐỊA CHỈ

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

ĐIỆN THOẠI

04.62821016

EMAIL

BANTINBCDCCHC@MOHA.GV.VN

WEBSITE

HTTP://WWW.MOHA.GOV.VN

CHÍNH PHỦ KIÊN QUYẾT SÀNG LỌC, THAY THẾ CÁN BỘ YẾU KÉM

Chính phủ kiên quyết sàng lọc, miễn nhiệm, thay thế, cho từ chức đối với cán bộ, công chức, viên chức làm việc kém hiệu quả, không hoàn thành nhiệm vụ, yếu về năng lực, kém về phẩm chất đạo đức, tín nhiệm thấp mà không chờ hết nhiệm kỳ, hết tuổi công tác, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý, người đứng đầu các cấp...

Đây là nhấn mạnh của Thủ tướng Chính phủ trong văn bản trả lời chất vấn Đại biểu Quốc hội Thái Trường Giang, Đoàn Đại biểu Quốc hội tỉnh Cà Mau về vấn đề tuyển chọn và sử dụng nhân tài vào bộ máy nhà nước.



Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc. Ảnh: Thống Nhất/TTXVN

Bảo đảm tuyển chọn đúng người

Cụ thể, trả lời chất vấn về tuyển chọn và sử dụng nhân tài vào bộ máy nhà nước, Thủ tướng Chính phủ cho biết, căn cứ vào quy định của Chính phủ, các Bộ, ngành, địa phương đã thực hiện việc tuyển dụng công chức, viên chức theo thẩm quyền, bảo đảm tuyển chọn đúng người, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và vị trí việc làm cần tuyển dụng.

Phấn đấu đến năm 2020, thu hút ít nhất 1.000 sinh viên tốt nghiệp xuất sắc và cán bộ khoa học trẻ (tiền sĩ khoa học không quá 35 tuổi, tiến sĩ không quá 32 tuổi, thạc sĩ không quá 28 tuổi, sinh viên tốt nghiệp xuất sắc không quá 25 tuổi) vào các lĩnh vực công tác của cơ quan Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội từ Trung ương đến cấp huyện; các đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng, Nhà nước; lực lượng vũ trang và doanh nghiệp nhà nước.

Như vậy, việc tuyển dụng, sử dụng công chức, viên chức theo các quy định của Chính phủ về thu hút nhân tài nêu trên được giao cho các Bộ, ngành, địa phương thực hiện theo thẩm quyền.

Với trách nhiệm của mình, trong thời gian qua, Thủ tướng Chính phủ đã chỉ đạo các Bộ, ngành, địa phương thực hiện nghiêm các quy định của pháp luật trong công tác tuyển dụng, bổ nhiệm công chức, viên chức, trong đó có việc thực hiện chính sách thu hút nhân tài vào trong bộ máy nhà nước.

Xử lý kỷ luật nghiêm minh tổ chức, cá nhân vi phạm

Thời gian vừa qua, một số Bộ, ngành và địa phương có tình trạng tuyển dụng, bổ nhiệm công chức không đúng quy định, như bổ nhiệm lãnh đạo nhiều hơn công chức chuyên môn, nghiệp vụ, bổ nhiệm người không đủ tiêu chuẩn, điều kiện, bố trí người nhà vào vị trí vi phạm pháp luật về phòng, chống tham nhũng... cử tri và đại biểu Quốc hội đã có nhiều ý kiến đề nghị các cơ quan Đảng, Nhà nước ở các cấp, các ngành quyết tâm hơn nữa trong đấu tranh, phòng, chống tham nhũng, lãng phí, kiên quyết xử lý những đảng viên, cán bộ, công chức có biểu hiện "suy thoái", có hành vi tham nhũng, lãng phí.

Thủ tướng Chính phủ đã chỉ đạo Bộ Nội vụ khẩn trương tiến hành kiểm tra, rà soát theo thông tin báo cáo phản ánh liên quan đến việc tuyển dụng, bổ nhiệm "người nhà" tại 9 địa phương, đơn vị (gồm: tỉnh Hà Giang; xã Hạ Sơn, huyện Quỳnh Hợp, tỉnh Nghệ An; huyện A Lưới, tỉnh Thừa Thiên - Huế; huyện Buôn Đôn, tỉnh Đắk Lắk; tỉnh Bình Định; huyện Phong Điền, thành phố Cần Thơ; Cục thuế tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu thuộc Tổng cục Thuế, Bộ Tài chính; tỉnh Yên Bái; Trung tâm Pháp y thuộc Sở Y tế thành phố Đà Nẵng); đã tiến hành kiểm tra, làm rõ nội dung báo chí phản ánh gia đình Phó Chủ tịch UBND huyện An Dương, thành phố Hải Phòng có 6 người cùng giữ các vị trí chủ chốt trong bộ máy chính quyền; người thân trong gia đình Bí thư và Phó Bí thư huyện ủy Kim Thành, tỉnh Hải Dương nắm giữ nhiều vị trí lãnh đạo chủ chốt trong huyện, "6 người trong một gia đình giữ các chức danh quan trọng trong huyện".

Từ kết quả kiểm tra báo cáo, Thủ tướng đã xem xét, chỉ đạo xử lý trách nhiệm của tập thể, cá nhân sai phạm theo quy định của pháp luật.

Đồng thời, Thủ tướng Chính phủ đã có văn bản yêu cầu các bộ, ngành, địa phương tăng cường tổ chức thanh tra, kiểm tra công tác cán bộ, tập trung vào việc thực hiện các quy định về tuyển dụng, nâng ngạch công chức, thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức, bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo, quản lý và thanh tra, kiểm tra tối thiểu 30% các đơn vị thuộc, trực thuộc trong năm 2017 (Công văn số 4951/VPCP-TCCV ngày 15/5/2017 của Văn phòng Chính phủ).

Sau kiểm tra, thanh tra, Thủ tướng Chính phủ yêu cầu các Bộ, ngành, địa phương miễn nhiệm chức vụ, điều chuyển công tác, chấm dứt hợp đồng đối với trường hợp sai phạm; kiểm điểm, làm rõ trách nhiệm của những tổ chức, cá nhân vi phạm trong công tác cán bộ; xử lý kỷ luật nghiêm minh theo quy định của Đảng và của pháp luật.

Kiên quyết sàng lọc cán bộ yếu kém

Đến nay, thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 Khóa XII về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng, ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 25/NQ-CP ngày 08/02/2017 về Chương trình hành động của Chính phủ triển khai thực hiện Nghị quyết Trung ương.

Trong đó, Chính phủ đã xác định rõ nhiệm vụ: Kiên quyết sàng lọc, miễn nhiệm, thay thế, cho từ chức đối với cán bộ, công chức, viên chức làm việc kém hiệu quả, không hoàn thành

nhiệm vụ, yếu về năng lực, kém về phẩm chất đạo đức, tín nhiệm thấp mà không chờ hết nhiệm kỳ, hết tuổi công tác, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý, người đứng đầu các cấp và những trường hợp người nhà, người thân của cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp có nhiều dư luận thắc mắc, không đồng tình và công khai kết quả xử lý./.

Nguồn: baochinhpvu.vn

THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT SỐ 19-2007/NQ-CP: KHẮC PHỤC TÌNH TRẠNG “TRÊN NÓNG, DƯỚI CHƯA NÓNG”

Đây là yêu cầu của Phó Thủ tướng Chính phủ Vũ Đức Đam, Chủ tịch Hội đồng quốc gia về Phát triển bền vững và Nâng cao năng lực cạnh tranh nhân mạnh tại cuộc họp Hội đồng ngày 7/3.

Phó Thủ tướng Vũ Đức Đam yêu cầu các nhiệm vụ trong Nghị quyết 19 năm 2018 phải được giao cụ thể tới từng bộ ngành, địa phương, đi liền với kiểm tra, đôn đốc và công khai những nơi làm chưa tốt.

“Năm nay chúng ta phải khắc phục bằng được tình trạng thực hiện Nghị quyết 19 không đồng đều ở các bộ ngành Trung ương. Câu chuyện ‘trên nóng, dưới chưa nóng’ không chỉ từ Trung ương xuống địa phương mà ở ngay trong một bộ đến cấp cục, cấp chuyên viên, chi cục, thậm chí đơn vị sự nghiệp có liên quan. Kiểm tra, đôn đốc rồi thì cần công khai những bộ ngành, địa phương làm tốt, những nơi làm chưa tốt, không tốt”, Phó Thủ tướng nhấn mạnh.

Bên cạnh việc yêu cầu các bộ ngành cần phối hợp đồng bộ hơn giữa việc thực hiện Nghị quyết 19 với công tác cải cách hành chính, xây dựng Chính phủ điện tử... với những nội dung cụ thể, giải quyết đến cùng vướng mắc cho doanh nghiệp, Phó Thủ tướng Vũ Đức Đam cũng nhấn mạnh trong việc thực hiện những mục tiêu cụ thể mà Dự thảo Nghị quyết 19 năm 2018 đã đưa ra.

Cho ý kiến đối với hoạt động của Hội đồng về nội dung phát triển bền vững trong năm 2018, Phó Thủ tướng Vũ Đức Đam yêu cầu phải đánh giá và tiến tới đo, đếm được từng tiêu chí.

Trong năm 2018, Hội đồng sẽ đẩy mạnh việc tham mưu, tư vấn giúp Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ trong công tác chỉ đạo, điều hành việc thực hiện Kế hoạch hành động quốc gia thực hiện Chương trình nghị sự 2030.

Đặc biệt là trong việc ban hành các văn bản về chỉ tiêu và lộ trình thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững của Việt Nam; Hệ thống chỉ tiêu thống kê phát triển bền vững của Việt Nam; Hướng dẫn lồng ghép các mục tiêu phát triển bền vững; Hướng dẫn thực hiện giám sát, đánh giá các mục tiêu phát triển bền vững; Xây dựng Báo cáo quốc gia về thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững của Việt Nam.

Nguồn: baochinhpvu.vn

ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP ĐỘT PHÁ TRONG CÔNG TÁC CÁN BỘ

Tại Kỳ họp thứ 5 của Hội đồng Lý luận Trung ương đã tập trung thảo luận dự thảo Báo cáo tư vấn về xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là đội ngũ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, góp phần chuẩn bị Đề án trình Hội nghị Trung ương 7.

Trong kỳ họp, Hội đồng đã tập trung thảo luận về một số vấn đề trọng tâm. Các đại biểu cho rằng, trên cơ sở tổng kết việc thực hiện Nghị quyết Trung ương 3, khóa VIII, với những kết quả đạt được, những bất cập còn tồn tại, những "rào cản," "điểm nghẽn," "nút thắt" trong công tác lý luận về đội ngũ cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ; từ việc tổng kết thực tiễn, phân tích lý luận để hình thành một tư duy và hệ thống lý luận mới, mang tính đột phá về công tác cán bộ trong tình hình mới.

Xác định trọng tâm của công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lần này là đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, Hội đồng đã tập trung thảo luận khái niệm, nội dung, phương thức và cơ chế xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược; xác định những phẩm chất, tố chất cần có của đội ngũ này, cũng như việc nhìn nhận và đánh giá cán bộ cấp chiến lược.

Nhiều đại biểu đề xuất giải pháp đột phá xây dựng đội ngũ cán bộ nhất là cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực, uy tín ngang tầm nhiệm vụ. Trong đó, chú trọng các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác đánh giá cán bộ, nhất là việc xác định các tiêu chí định lượng để đánh giá cán bộ, kiểm soát quyền lực, tạo động lực cho cán bộ, thu hút nhân tài; tăng cường kỷ cương, kỷ luật, xây dựng đạo đức công vụ và các cơ chế để nhân dân góp phần vào xây dựng Đảng và công tác cán bộ.

Nguồn: baochinhpvu.vn

MỖI NGÀNH NGHỀ “CÔNG” HƠN 14 ĐIỀU KIỆN KINH DOANH

Việc thực hiện còn mang tính hình thức, chưa thực sự theo đúng tinh thần cởi trói cho doanh nghiệp mà Chính phủ đặt ra là nhận xét chung của Tổ Công tác của Thủ tướng Chính phủ về chất lượng công tác cải cách, cắt giảm điều kiện kinh doanh của nhiều bộ ngành tại cuộc họp của Tổ Công tác mới đây.

Theo đó, kết quả kiểm tra cho thấy, hiện còn khoảng 243 ngành nghề đầu tư kinh doanh có điều kiện với tổng số trên 3.570 yêu cầu, điều kiện. Như vậy, tính trung bình, mỗi ngành nghề đầu tư kinh doanh trên các lĩnh vực vẫn phải chịu áp dụng hơn 14 yêu cầu điều kiện, tỷ lệ này là rất cao.

Đáng chú ý, theo đánh giá của Tổ Công tác, còn khá nhiều ngành, nghề thuộc Danh mục ngành, nghề đầu tư kinh doanh có điều kiện vẫn mang tính áp đặt do chưa thật sự đáp ứng tiêu chí quy định tại Luật Đầu tư 2014 về sự cần thiết phải quy định là ngành, nghề đầu tư kinh doanh có điều kiện. Trong đó, nhiều điều kiện đầu tư kinh doanh đặt ra yêu cầu quá mức cần thiết, tạo rào cản gia nhập thị trường, hạn chế cạnh tranh, gây khó khăn cho doanh nghiệp hơn là đạt mục tiêu quản lý nhà nước.

Đi cùng với cách thức áp đặt này là tình trạng các điều kiện đầu tư kinh doanh quy định một cách chung chung, không rõ ràng, khó xác định như "phải phù hợp", "phải đủ", "phải sạch sẽ", "phải thoáng mát", "phải thuận tiện", "phải có đạo đức tốt", "phải có đủ sức khỏe", "phải có trình độ", gây khó khăn cho doanh nghiệp và thậm chí cả cơ quan quản lý trong việc thống nhất diễn giải....

Nguồn: tinnhanhchungkhoan.vn

KÉO DÀI THỜI GIAN GIẢI NGÂN KẾ HOẠCH VỐN ĐẦU TƯ NGÂN SÁCH NHÀ NƯỚC NĂM 2017 SANG NĂM 2018

Bộ Kế hoạch và Đầu tư vừa có công văn gửi các Bộ, ngành, địa phương về việc kéo dài thời gian thực hiện và giải ngân kế hoạch vốn đầu tư ngân sách nhà nước năm 2017 sang năm 2018.

Theo quy định của Luật đầu tư công và Nghị định số 77/2015/NĐ-CP ngày 10/9/2015 của Chính phủ về kế hoạch đầu tư công trung hạn và hằng năm, Bộ Kế hoạch và Đầu tư đề nghị các Bộ, ngành và địa phương báo cáo danh mục dự án và mức vốn ngân sách Trung ương, vốn trái phiếu Chính phủ kế hoạch năm 2017 có nhu cầu kéo dài thời gian thực hiện và giải ngân sang năm 2018.

Danh mục báo cáo bao gồm: Danh mục dự án và mức vốn ngân sách Trung ương (vốn trong nước) kế hoạch năm 2017 có nhu cầu kéo dài thời gian thực hiện và giải ngân sang năm 2018. Riêng đối với 02 Chương trình mục tiêu quốc gia đề nghị chỉ báo cáo tổng số vốn đề nghị kéo dài thời gian thực hiện và giải ngân sang năm 2018, không báo cáo chi tiết danh mục dự án; Danh mục dự án và mức vốn nước ngoài kế hoạch năm 2017 thực hiện theo cơ chế tài chính trong nước của các chương trình mục tiêu ứng phó với biến đổi khí hậu (SPRCC), chương trình phát triển giáo dục đại học (WB) có nhu cầu kéo dài thời gian thực hiện và giải ngân sang năm 2018; Danh mục dự án và mức vốn trái phiếu Chính phủ kế hoạch năm 2017 có nhu cầu kéo dài thời gian thực hiện và giải ngân sang năm 2018.

Theo công văn, các dự án đề nghị kéo dài phải làm rõ lý do không giải ngân được hết trong năm 2017 và sự cần thiết phải kéo dài sang năm 2018, kèm theo xác nhận của Kho bạc Nhà nước nơi giao dịch về số giải ngân đến hết ngày 31/01/2018...

Nguồn: baochinhphu.vn

BỘ TÀI CHÍNH ĐỨNG ĐẦU TRONG TRIỂN KHAI ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ THÔNG TIN

Theo báo cáo ICT Index 2017, Bộ Tài chính tiếp tục dẫn đầu 20 bộ ngành về khả năng triển khai và ứng dụng công nghệ thông tin. Kết quả được đánh giá dựa trên 4 chỉ số: hạ tầng kỹ thuật, nhân lực, ứng dụng, mức độ sẵn sàng phát triển công nghệ thông tin. Mỗi năm bộ xử lý gần 80.000 tờ trình, nhận khoảng 200.000 và gửi đi 25.000 văn bản điện tử, tiết kiệm hàng trăm tỷ đồng tiền in ấn.

Đây là năm thứ 5 liên tiếp Bộ Tài chính đạt được thứ hạng cao nhất, sau 5 năm thực hiện chỉ thị số 15/CT-TTg ngày 22/5/2012 của Thủ tướng Chính phủ về tăng cường sử dụng văn bản điện tử trong hoạt động cơ quan nhà nước, và Nghị quyết số 36a/NQ-CP ngày 14/10/2015 của Chính phủ về Chính phủ điện tử.

Nguồn: vnexpress.net

HÀ NỘI: YÊU CẦU GIẢI THỂ ĐƠN VỊ CÔNG LẬP HOẠT ĐỘNG KÉM

Theo chỉ đạo của Thành ủy Hà Nội mới đây, các đơn vị công lập ở thành phố này nếu hoạt động kém hiệu quả sẽ bị giải thể hoặc cơ cấu lại.

Nội dung này là thực hiện nghị quyết "Về việc tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập" do Thành ủy Hà Nội vừa ban hành.

Ngoài ra, Thành ủy Hà Nội cũng yêu cầu đẩy mạnh xã hội hóa, chuyển các đơn vị sự nghiệp kinh tế và sự nghiệp khác đủ điều kiện thành công ty cổ phần, trừ các bệnh viện và trường học.

Một đơn vị sự nghiệp công lập có thể cung ứng nhiều dịch vụ sự nghiệp công cùng loại nhằm giảm mạnh đầu mối, khắc phục chồng chéo, dàn trải, trùng lặp về chức năng, nhiệm vụ.

Thành ủy Hà Nội yêu cầu chuyển đổi hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập đủ điều kiện sang cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm, hạch toán như doanh nghiệp.

Các đơn vị này được yêu cầu đẩy mạnh thí điểm việc thi tuyển và thực hiện thuê giám đốc điều hành đồng thời rà soát, sắp xếp, cơ cấu lại và tinh giản biên chế đối với các chức danh lái xe, bảo vệ, nhân viên phục vụ....

Nguồn: tuoitre.vn

HÀ NỘI: THÍ ĐIỂM THI TUYỂN GIÁM ĐỐC ĐIỀU HÀNH ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP

Đây là nội dung này được nêu trong Kế hoạch số 72-KH/TU mới được Thành ủy Hà Nội ban hành về thực hiện Nghị quyết số 19-NQ/TU "Về việc tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập" được thông qua tại Hội nghị Trung ương 6 (khóa XII).

Ngoài ra, Thành ủy Hà Nội còn nêu 8 nội dung khác nhằm "quản lý biên chế và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các đơn vị sự nghiệp công lập" - một trong 7 nhóm nhiệm vụ, giải pháp của kế hoạch.

Nguồn: vov.vn

THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH: ĐỀ NGHỊ TRỪ ĐIỂM CÁC ĐỊA PHƯƠNG KHÔNG PHÁT HIỆN SAI PHẠM CÁN BỘ

Đề nghị này được thành phố Hồ Chí Minh nêu ra trong báo cáo về tự đánh giá, chấm điểm tiêu chí, tiêu chí thành phần Chỉ số cải cách hành chính thành phố Hồ Chí Minh năm 2017. Ngoài việc tự đánh giá theo các tiêu chí, thì thành phố Hồ Chí Minh cũng nêu một số kiến nghị.

Cụ thể, về tiêu chí Chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính của cán bộ, công chức, viên chức có một nội dung là: trong năm không có cán bộ, công chức làm việc tại cơ quan nhà nước cấp tỉnh, cấp huyện bị kỷ luật từ mức khiển trách trở lên/cấp xã bị kỷ luật từ mức cảnh cáo trở lên.

UBND thành phố Hồ Chí Minh cho rằng nội dung này là cần thiết nhằm nâng cao kỷ luật, kỷ cương hành chính. Trên cơ sở quy định pháp luật và sai phạm của công chức, viên chức, các tỉnh đã chủ động xử lý kỷ luật và công tác này là một hoạt động thường xuyên trong nội dung quản lý hành chính nhà nước.

Vì vậy, thành phố đề nghị Bộ Nội vụ chỉ đánh giá theo hướng trừ điểm những tỉnh, thành phố thuộc Trung ương không phát hiện và không xử lý tương xứng với hành vi sai phạm.

Nguồn: tuoitre.vn

THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH: QUẢN LÝ, GIÁM SÁT HẢI QUAN TỰ ĐỘNG GIÚP QUẢN LÝ HIỆN ĐẠI, TINH GIẢN BIÊN CHẾ

Ngày 1/3/2018, Cục Hải quan thành phố Hồ Chí Minh đã triển khai thành công Hệ thống quản lý, giám sát hải quan tự động tại cảng ICD Phước Long (quận Thủ Đức - thành phố Hồ Chí Minh). Như vậy, từ đầu năm 2018 đến nay, Cục Hải quan thành phố Hồ Chí Minh đã triển khai thành công Hệ thống quản lý, giám sát hải quan tự động tại 3 cảng biển và ICD. Kết quả này vừa giúp quản lý hiện đại, giảm thời gian thông quan, vừa giảm biên chế.

Việc triển khai Hệ thống quản lý, giám sát hải quan tự động đối với hàng hóa xuất khẩu, nhập khẩu, quá cảnh tại cảng biển, cảng hàng không dân dụng quốc tế không những giúp quản lý hiện đại mà còn giảm số lượng lớn công chức thực hiện công tác giám sát thủ công như trước đây.

Nguồn: haiquan.vn

PHÚ YÊN: CHẢN CHỈNH VIỆC THỰC HIỆN CƠ CHẾ MỘT CỬA, MỘT CỬA LIÊN THÔNG TRONG GIẢI QUYẾT THỦ TỤC HÀNH CHÍNH

Nhằm chản chỉnh những tồn tại hạn chế trong công tác kiểm soát TTHC, thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông trong giải quyết TTHC, đẩy mạnh công tác cải cách thủ tục hành chính nói riêng và cải cách hành chính nói chung trên phạm vi toàn tỉnh, góp phần nâng cao chỉ số cải cách hành chính, chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ trong công tác cải cách hành chính, hướng đến xây dựng chính quyền thân thiện, liêm chính, hành động, sáng tạo và hiệu quả, ngày 05/03/2018, UBND tỉnh Phú Yên đã ban hành Chỉ thị số 04/CT-UBND về chản chỉnh công tác kiểm soát thủ tục hành chính và cơ chế một cửa, một cửa liên thông trong giải quyết thủ tục hành chính.

Để triển khai thực hiện hiệu quả Chỉ thị trên, UBND tỉnh yêu cầu Thủ trưởng các sở, ban, ngành, Chủ tịch UBND cấp huyện trên địa bàn tỉnh tập trung chỉ đạo, triển khai, tổ chức thực hiện tốt một số nội dung, như:

- Tổ chức quán triệt và phổ biến cho cán bộ, công chức, viên chức thuộc quyền quản lý các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính; xác định đây là nhiệm vụ trọng tâm, thường xuyên và liên tục trong chỉ đạo, điều hành của cơ quan, đơn vị, địa phương;

- Thường xuyên rà soát, đánh giá TTHC để kịp thời tham mưu, đề xuất sửa đổi, bổ sung, thay thế, bãi bỏ những quy định, TTHC không thật sự cần thiết, không phù hợp, gây cản trở hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp và đời sống của người dân. Ban hành kịp thời các văn bản chỉ đạo, điều hành, kế hoạch về kiểm soát TTHC, cơ chế một cửa, một cửa liên thông cho phù hợp với cơ quan, địa phương mình.

- Thực hiện niêm yết, công khai đầy đủ TTHC theo đúng quy định tại Thông tư số 02/2017/TT-VPCP ngày 31/10/2017 của Văn phòng Chính phủ và báo cáo kết quả giải quyết TTHC kịp thời, chính xác. Khắc phục tình trạng giải quyết và trả kết quả hồ sơ TTHC trễ hạn, trả lại hồ sơ, nhất là lĩnh vực đất đai, trường hợp trễ hạn do nguyên nhân chủ quan, phải chản chỉnh, khắc phục kịp thời. Thực hiện nghiêm túc việc xin lỗi theo quy định tại Quyết định số 07/2017/QĐ-UBND ngày 16/3/2017 của UBND tỉnh quy định xin lỗi tổ chức, cá nhân khi giải quyết thủ tục hành chính sai sót, trễ hạn trên địa bàn tỉnh.

- Thực hiện tiếp nhận 100% các TTHC thuộc thẩm quyền giải quyết của đơn vị tại Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả; các cơ quan, đơn vị, địa phương phối hợp rà soát, tăng số lượng lĩnh vực, TTHC thực hiện theo cơ chế một cửa liên thông trong giải quyết TTHC từ cấp tỉnh đến cấp xã và giữa các cơ quan ngành dọc với cơ quan hành chính nhà nước trên địa bàn tỉnh.

- Tổ chức kiểm tra tình hình giải quyết TTHC của các đơn vị, địa phương thuộc ngành, lĩnh vực, địa phương mình quản lý để kịp thời xử lý nghiêm cán bộ, công chức, viên chức có hành vi nhũng nhiễu, tiêu cực, gây bức xúc đối với người dân, doanh nghiệp. Đồng thời báo cáo, công khai kết quả xử lý cán bộ, công chức, viên chức có hành vi vi phạm liên quan đến giải quyết TTHC.

- Bố trí người tiếp nhận và trả kết quả TTHC đúng chuyên môn, nghiệp vụ, có năng lực công tác, đạo đức tốt, có thái độ lịch sự, hòa nhã khi tiếp công dân.

- Xây dựng quy trình giải quyết TTHC nội bộ, quy trình quản lý vận hành dịch vụ công trực tuyến của từng cơ quan bảo đảm khoa học, xác định rõ trách nhiệm của từng công chức, viên chức. Tăng cường sự phối hợp giữa các cơ quan trong giải quyết TTHC góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả phục vụ nhân dân. Tăng cường việc tiếp nhận hồ sơ, trả kết quả TTHC qua dịch vụ bưu chính, tạo điều kiện tốt nhất cho người dân, doanh nghiệp khi yêu cầu giải quyết TTHC.

- Những cơ quan để xảy ra tình trạng nhiều hồ sơ trễ hạn, trả lại hồ sơ; báo cáo không trung thực về kết quả giải quyết TTHC, nhất là số liệu hồ sơ giải quyết, trả kết quả trễ hạn; không chỉ rõ nguyên nhân và giải pháp khắc phục, nhất là nguyên nhân chủ quan thì Thủ trưởng cơ quan, Chủ tịch UBND cấp huyện chịu trách nhiệm trước Chủ tịch UBND tỉnh.

Ủy ban nhân dân tỉnh cũng giao Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp các cơ quan có liên quan tham mưu UBND tỉnh phân công nhiệm vụ cụ thể, xác định rõ cơ quan làm đầu mối thực hiện từng nội dung trong cải cách hành chính; chủ trì tham mưu UBND tỉnh ban hành theo thẩm quyền quy định về quản lý (tuyển chọn, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, luân chuyển, sử dụng, chế độ chính sách, khen thưởng, kỷ luật...) đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức làm nhiệm vụ tham mưu, trực tiếp giải quyết TTHC. Giao Giám đốc Sở Tài nguyên và Môi trường, Chủ tịch UBND cấp huyện chịu trách nhiệm khẩn trương chỉ đạo, đôn đốc, kiểm tra, chấn chỉnh công tác cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, quyền sở hữu nhà ở và tài sản khác gắn liền với đất cho tổ chức, hộ gia đình, cá nhân theo quy định của pháp luật hiện hành và chỉ đạo của Chủ tịch UBND tỉnh tại Chỉ thị số 15/CT-UBND ngày 31/7/2017. Tập trung tổ chức tổng rà soát số hồ sơ xin cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất đang còn tồn đọng để giải quyết nhanh chóng các hồ sơ đủ điều kiện. Kịp thời báo cáo kết quả, trong đó nêu rõ những khó khăn, vướng mắc, đề xuất giải pháp khắc phục để đẩy nhanh tiến độ cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất. Giao Sở Thông tin và Truyền thông tổ chức rà soát, đánh giá việc vận hành các dịch vụ công trực tuyến đã triển khai. Giao Văn phòng UBND tỉnh, Sở Nội vụ tăng cường kiểm tra công tác cải cách hành chính, kiểm soát thủ tục hành chính, kiên quyết xử lý nghiêm các trường hợp nhũng nhiễu, cố tình kéo dài thời gian giải quyết TTHC vì mục đích vụ lợi; theo dõi, nắm bắt thông tin dư luận, phát hiện những hạn chế, khó khăn, vướng mắc để chỉ đạo xem xét, giải quyết kịp thời./.

Bùi Văn Nam, Sở Nội vụ tỉnh Phú Yên

VỀ QUẢN LÝ CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC VÀ TÌNH GIẢN BIÊN CHẾ

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất đạo đức, vững về chính trị, giỏi về chuyên môn, có tính chuyên nghiệp, tận tụy phục vụ nhân dân, nhất là trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị là nhân tố quyết định đến sự thành công của công tác cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước và thực hiện tinh giản biên chế. Do đó, đội ngũ cán bộ, công chức cần được thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, nâng cao năng lực thực hành, kỹ năng giải quyết các vấn đề mới mà thực tiễn đặt ra.

Những kết quả đạt được

Trong giai đoạn 2011 - 2016, việc quản lý biên chế công chức, viên chức được thực hiện thống nhất trên cả nước theo quy định của Luật Cán bộ, công chức năm 2008, Luật Viên chức năm 2010, Luật Tổ chức Chính phủ năm 2001, Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân năm 2003 (đến hết năm 2015), Luật Tổ chức Chính phủ năm 2015 và Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015, bảo đảm thống nhất, đồng bộ giữa quản lý biên chế công chức với tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức; kết hợp giữa quản lý biên chế công chức với tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm của công chức và cơ bản phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của cơ quan, tổ chức, đơn vị. Tổng biên chế công chức trong các cơ quan, tổ chức hành chính nhà nước từ Trung ương đến cấp huyện trong giai đoạn 2011 - 2016 có xu hướng giảm, đặc biệt là trong giai đoạn 2014 - 2016 với số lượng giảm trung bình mỗi năm khoảng hơn 4.000 biên chế và tiếp tục giảm trong năm 2017. Đa số các bộ, ngành, địa phương chấp hành tốt các quy định của pháp luật, thực hiện quản lý và sử dụng đúng, thậm chí ít hơn số biên chế được giao. Cụ thể: có 12/15 bộ, cơ quan ngang bộ sử dụng đúng hoặc không sử dụng hết biên chế được giao tại các tổng cục trực thuộc; 13/15 bộ, cơ quan ngang bộ dư biên chế tại các vụ, cục trực thuộc, trong đó có một số bộ, cơ quan ngang bộ còn dư biên chế với số lượng khá lớn.

Số lượng cán bộ, công chức cấp xã trên cả nước, theo thống kê của Chính phủ, đã giảm 1.307 người, từ 235.368 người (năm 2011) xuống còn 234.061 người (năm 2016). Số lượng người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố được giữ ổn định (với 229.592 người ở cấp xã; 729.509 người ở thôn, tổ dân phố). Việc phân cấp quản lý biên chế công chức, viên chức trong các cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập của Nhà nước được thực hiện bước đầu có hiệu quả, qua đó đề cao trách nhiệm, phát huy quyền chủ động của các bộ, ngành, địa phương, tạo điều kiện cho các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập của Nhà nước phát huy hiệu lực, hiệu quả trong việc thực hiện nhiệm vụ quản lý tài chính, tổ chức, biên chế và thực hiện chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức; đồng thời gắn việc phân cấp quản lý biên chế với tăng cường trách nhiệm thanh tra, kiểm tra của cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền.

Theo quy định của Luật Cán bộ, công chức năm 2008, Chính phủ quyết định biên chế công chức của bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, đơn vị sự nghiệp công lập của Nhà nước và các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương(1). Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ thực hiện việc giao và quản lý biên chế công chức đối với các cơ quan, tổ chức, đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc. Hội đồng nhân dân cấp tỉnh quyết định giao biên chế công chức trong cơ quan của Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân, đơn vị sự nghiệp công lập của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện trong biên chế công chức được cấp có thẩm quyền giao. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh triển khai thực hiện và quản lý biên chế địa phương do mình quản lý sau khi được Hội đồng nhân dân quyết định.

Việc quản lý số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp cũng được phân cấp hoàn toàn cho các bộ, ngành và Hội đồng nhân dân cấp tỉnh quyết định theo quy định của Luật Viên chức và Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân trong giai đoạn từ năm 2003 đến năm 2015. Từ năm 2016, theo quy định của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương, việc phân cấp này vẫn tiếp tục được thực hiện nhưng có sự quản lý chặt chẽ, phải có ý kiến thẩm định của Bộ Nội vụ và trình Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định đối với những trường hợp tăng thêm số lượng biên chế được giao so với năm 2015; đồng thời chỉ cho phép bổ sung biên chế sự nghiệp trong lĩnh vực y tế, giáo dục và đào tạo nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và bộ, ngành, địa phương không thể tự cân đối được trong tổng biên chế được giao.

Nội dung, phương pháp, quy trình công tác tổ chức, cán bộ có bước đổi mới, phát huy và đề cao trách nhiệm người đứng đầu, từng bước chuẩn hóa các chức danh cán bộ, công chức và bố trí, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức theo vị trí việc làm. Thực hiện khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan nhà nước, hạn chế tình trạng cơ quan chủ quản cấp trên can thiệp quá sâu vào công việc của cơ quan cấp dưới, tạo điều kiện để cơ quan hành chính chủ động trong điều hành, phân công công việc thuộc phạm vi chức trách, nhiệm vụ được giao.

Thứ nhất, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức từng bước được nâng lên, cơ cấu hợp lý hơn.

Đội ngũ cán bộ, công chức làm việc tại các bộ, ngành, cơ quan chuyên môn của ủy ban nhân dân từng bước được nâng lên về trình độ chuyên môn, chất lượng và hiệu quả công tác. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức được các bộ, ngành, địa phương quan tâm thực hiện tốt theo kế hoạch hằng năm. Việc tổ chức các kỳ thi nâng ngạch cho đội ngũ công chức, viên chức được thực hiện thường xuyên hơn; qua đó số lượng chuyên viên cao cấp, chuyên viên chính làm việc tại các bộ, ngành và cơ quan chuyên môn thuộc ủy ban nhân dân cấp tỉnh đã được tăng lên. Công tác tổ chức cán bộ, tuyển dụng, bổ nhiệm, quy hoạch, đề bạt, luân chuyển đội ngũ cán bộ, công chức phù hợp với trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đào tạo và năng lực sở trường công tác được quan tâm, chú trọng gắn với đổi mới cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Qua đó, tạo sự chuyển biến trong giải quyết các công việc của cơ

quan, đơn vị và của người dân, doanh nghiệp, góp phần vào kết quả chung phát triển kinh tế - xã hội. Bên cạnh đó, hệ thống tiêu chuẩn các ngạch công chức cơ bản được ban hành; danh mục vị trí việc làm trong hầu hết các cơ quan hành chính nhà nước ở Trung ương và địa phương được thẩm định và phê duyệt làm cơ sở cho việc xác định số lượng biên chế cần thiết của bộ, ngành, địa phương.

Thứ hai, việc quản lý cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố được quan tâm chỉ đạo và có nhiều đổi mới.

Việc quy định khung số lượng các chức danh và số lượng cán bộ, công chức cấp xã, người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố được thực hiện theo đúng quy định và hướng dẫn của Trung ương(2). Theo đó, Chính phủ quy định mức trần số lượng và chức vụ, chức danh cán bộ, công chức cấp xã và phân cấp cho chính quyền cấp tỉnh quyết định cụ thể phù hợp với tình hình thực tế của từng địa phương (Hội đồng nhân dân cấp tỉnh quy định cụ thể số lượng và chức danh những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố theo đề nghị của ủy ban nhân dân cùng cấp). Việc quản lý biên chế cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố được thực hiện gắn với quy định cụ thể về mức phụ cấp chức vụ, phụ cấp kiêm nhiệm chức danh, khoán quỹ phụ cấp từ nguồn kinh phí khoán phụ cấp của ngân sách Trung ương và nguồn kinh phí từ ngân sách địa phương, bảo đảm tương quan hợp lý với hệ số lương của cán bộ, công chức cấp xã. Cụ thể, cán bộ cấp xã được hưởng phụ cấp chức danh lãnh đạo, phụ cấp theo loại đơn vị hành chính cấp xã; cán bộ, công chức cấp xã kiêm nhiệm chức danh mà giảm số lượng người thì được hưởng phụ cấp kiêm nhiệm (từ 20% - 50% lương hiện hưởng cộng phụ cấp chức vụ).

Tại một số địa phương đã có sự linh hoạt trong thực hiện chế độ kiêm nhiệm một số chức danh đối với những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố, như bí thư chi bộ kiêm tổ trưởng tổ dân phố hoặc trưởng ban công tác Mặt trận Tổ quốc; trưởng thôn kiêm thôn đội trưởng; công an viên kiêm tổ phó tổ dân phố,... Đồng thời, thực hiện khoán kinh phí hoạt động (tính theo mức lương cơ sở) cho một số tổ chức đoàn thể ở cấp xã, tổ dân phố gồm: Chi đoàn thanh niên, chi hội liên hiệp phụ nữ, chi hội người cao tuổi, chi hội nông dân, chi hội cựu chiến binh. Việc thực hiện chế độ kiêm nhiệm như vậy đã giảm được một phần số lượng người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã. Theo kết quả tổng kết 2 năm thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW của Bộ Chính trị, số người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã thực hiện theo Nghị định số 92/2009/NĐ-CP thực tế giảm là 11.668 người (giảm 1,4%).

Thứ ba, việc quản lý biên chế viên chức, số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập tiếp tục được đổi mới.

Việc phân cấp cho các bộ, ngành và địa phương (cấp tỉnh) trong quản lý biên chế viên chức, số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập được phân cấp theo quy định của pháp luật đã tạo sự chủ động cho các bộ, ngành, địa phương trong việc tổ chức thực hiện. Đặc biệt, cùng với việc thực hiện chủ trương chuyển đổi đơn vị sự nghiệp công lập có

nguồn thu, đủ điều kiện sang cơ chế tự chủ về biên chế, tài chính ở một số bộ, ngành, địa phương đã góp phần làm giảm số lượng biên chế, người làm việc hưởng lương từ ngân sách nhà nước trong các đơn vị sự nghiệp công lập. Biên chế sự nghiệp được quản lý chặt chẽ hơn từ năm 2016 đến nay. Các bộ, ngành, địa phương cố gắng tự cân đối, sắp xếp trong tổng số biên chế đã được cấp có thẩm quyền giao để bố trí đối với các đơn vị thành lập mới hoặc được bổ sung nhiệm vụ mới, bảo đảm hoàn thành tốt nhiệm vụ. Do đó, trong giai đoạn 2011 - 2016, mặc dù tổng số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập của bộ, ngành, địa phương vẫn tăng nhưng ở mức độ thấp và giảm dần qua các năm.

Những bất cập, hạn chế

Một là, thẩm quyền quản lý biên chế thiếu thống nhất, thiếu tập trung.

Thẩm quyền quản lý biên chế được giao cho nhiều cơ quan trong thời gian qua dẫn đến sự thiếu thống nhất, thiếu tập trung. Về biên chế công chức: Theo quy định của Luật Cán bộ, công chức và Nghị định số 21/2010/NĐ-CP, trên cơ sở tổng biên chế công chức do Thủ tướng Chính phủ phê duyệt, Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ có thẩm quyền quyết định giao biên chế và thực hiện quản lý biên chế công chức đối với các cơ quan, tổ chức, đơn vị trực thuộc; Hội đồng nhân dân cấp tỉnh quyết định giao biên chế, chủ tịch ủy ban nhân dân cùng cấp thực hiện và quản lý biên chế được giao trong phạm vi địa phương quản lý. Biên chế sự nghiệp công lập ở địa phương giai đoạn 2011 - 2015 do Hội đồng nhân dân cấp tỉnh chủ động quyết định theo quy định của Luật Tổ chức Hội đồng dân dân và Ủy ban nhân dân. Số lượng người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố do hội đồng nhân dân cấp tỉnh quy định theo phân cấp tại Nghị định số 29/2013/NĐ-CP, dẫn đến tình trạng không thống nhất giữa các địa phương trong việc quy định số lượng người hoạt động không chuyên trách ở thôn, tổ dân phố (ví dụ: Quảng Ngãi: tối đa 3 người; Hà Giang tối đa 5 - 7 người; Hòa Bình tối đa 13 người...). Sự thiếu thống nhất và khác nhau về số lượng còn thể hiện ở chỗ có địa phương xác định số người hoạt động không chuyên trách của tổ chức đảng, đoàn thể, có địa phương không xác định.

Nhiều địa phương chưa thực hiện đúng quy định của Trung ương về rà soát, tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, nâng cao chất lượng quản lý nhà nước. Một số địa phương còn để số lượng cấp phó vượt quy định, tỷ lệ lãnh đạo nhiều hơn chuyên viên; chưa chủ động đề xuất, kiến nghị với Trung ương sửa đổi, bổ sung các văn bản không phù hợp với thực tế địa phương. Chưa dành sự quan tâm thỏa đáng đến việc củng cố, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của chính quyền cấp xã, phường. Tình trạng phổ biến là dồn nhiều việc cho cấp thôn, bản, tổ dân phố, làm tăng nhiều người hoạt động không chuyên trách, tăng chi phí, chính quyền cơ sở xa dân... Cá biệt có địa phương có tình trạng bổ nhiệm nhiều người nhà vào các chức danh lãnh đạo, gây bức xúc trong dư luận xã hội.

Hai là, việc thực hiện quy định về quản lý biên chế ở một số bộ, ngành, địa phương chưa nghiêm.

Việc xây dựng kế hoạch biên chế hằng năm ở các bộ, ngành, địa phương chưa được thực hiện nghiêm túc, đúng quy định. Bên cạnh nhiều bộ, ngành, địa phương sử dụng đúng hoặc ít hơn số biên chế được giao thì vẫn còn có bộ, ngành, địa phương sử dụng nhiều hơn số biên chế được giao. Theo Báo cáo của Chính phủ, tính đến hết năm 2016, vẫn còn có 3/15 bộ có tổng cục sử dụng nhiều hơn số biên chế được giao và 2/15 bộ có sử dụng nhiều hơn số biên chế được giao tại các vụ, cục trực thuộc. Ở các địa phương, việc sử dụng vượt quá số biên chế được giao vẫn còn xảy ra ở một số tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

Số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc bộ, ngành, địa phương tăng nhanh (năm 2016 là 2.093.313 người, tăng so với năm 2011 là 121.736 người (tăng 5,8%), mặc dù thực hiện tinh giản biên chế theo Nghị quyết số 39 của Bộ Chính trị nhưng số biên chế sự nghiệp vẫn tăng 5.401 người (tăng 0,24%), trong đó tăng mạnh ở các đơn vị sự nghiệp thuộc các bộ, ngành ở Trung ương. Tình trạng sử dụng lao động hợp đồng làm công việc chuyên môn không đúng quy định tại các bộ, ngành, địa phương vẫn diễn ra khá phổ biến. Theo số liệu tổng kết 2 năm thực hiện Nghị quyết 39 của Bộ Chính trị, số lượng người làm việc theo hợp đồng lao động ký theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP ở các bộ, ngành, địa phương vượt chỉ tiêu được giao đến 45.152 người (tăng 56,75% so với năm 2015).

Đối với đội ngũ người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, thôn, tổ dân phố, mặc dù Kết luận số 64-KL/TW, ngày 28-5-2013, yêu cầu “tăng cường kiêm nhiệm công việc, khoán quỹ phụ cấp để giảm dần số lượng những người hoạt động không chuyên trách... Mỗi thôn, tổ dân phố có một số chức danh (không quá 3 người) được hưởng phụ cấp hằng tháng từ ngân sách nhà nước”, nhưng trên thực tế có rất ít địa phương thực hiện đúng quy định này (thường bố trí từ 5 - 7 người, có địa phương bố trí tối đa đến 13 người); nhiều địa phương chưa thực hiện chế độ kiêm nhiệm một số chức danh ở thôn, tổ dân phố. Thực tế này dẫn đến số lượng người hoạt động không chuyên trách cấp xã và ở thôn, tổ dân phố tăng.

Ba là, cơ cấu cán bộ công chức, viên chức chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Mặc dù việc tuyển dụng, bố trí, sử dụng công chức, viên chức đã được thực hiện trên cơ sở yêu cầu vị trí việc làm, nhưng cơ cấu cán bộ, công chức, viên chức làm việc tại nhiều bộ, ngành, cơ quan chuyên môn của ủy ban nhân dân tỉnh chưa hợp lý, vẫn còn tình trạng bị động, hụt hẫng giữa các thế hệ cán bộ. Chất lượng nguồn nhân lực còn hạn chế; số lượng chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp và tương đương trong một số ngành, lĩnh vực còn chiếm tỷ lệ thấp; đội ngũ chuyên gia đầu ngành còn ít, chưa có nhiều chuyên gia đủ khả năng tham mưu cho Đảng và Nhà nước hoạch định chính sách pháp luật và giải quyết những vấn đề pháp lý đặt ra trong giai đoạn hội nhập quốc tế hiện nay. Theo báo cáo của Bộ Tư pháp, số lượng chuyên viên cao cấp và tương đương, chuyên viên chính và tương đương hiện nay chiếm tỷ lệ tương ứng là 0,8 % và 9,2 % so với tổng số công chức, viên chức của Bộ và hệ thống thi hành án dân sự, chưa tương xứng với yêu cầu và tính chất, vị trí công việc(3). Bên cạnh đó, một bộ phận cán bộ, công chức vẫn còn tư tưởng làm việc theo kiểu bao cấp trước đây, không có tính cạnh

tranh, thiếu động lực để làm việc, suy giảm đạo đức, hách dịch, cửa quyền, nhũng nhiễu, tham nhũng, lãng phí.

Bốn là, việc thực hiện chính sách tinh giản biên chế chưa đi vào thực chất, không theo đúng quy định và chưa đạt mục tiêu đề ra.

Chủ trương tinh giản biên chế là chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước, đã được Chính phủ quan tâm chỉ đạo thực hiện thống nhất, đồng bộ trên cả nước, tạo cơ sở quan trọng cho việc xác định và quản lý biên chế. Tất cả các bộ, ngành, địa phương đã tổ chức triển khai quán triệt nội dung tinh giản biên chế theo Nghị quyết số 39-NQ/TW, Nghị định số 108/2014/NĐ-CP, Quyết định số 2218/QĐ-TTg; đã tiến hành việc rà soát, đánh giá, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động hiện có để xác định được số lượng người cần giữ lại làm việc lâu dài, ổn định và những người không đáp ứng được yêu cầu cần tinh giản, tuy nhiên mới chỉ đạt được những kết quả bước đầu, chưa thực chất và chưa đạt mục tiêu đề ra. Cụ thể, từ khi triển khai thực hiện chính sách tinh giản biên chế theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP đến hết năm 2016, đa số các bộ, ngành, địa phương vẫn chưa phê duyệt kế hoạch tinh giản biên chế của bộ, ngành, địa phương từ năm 2015 - 2021 và của từng năm, dẫn đến tình trạng đề xuất tinh giản biên chế không theo quy định (định kỳ 2 lần/năm).

Năm là, việc xây dựng và thực hiện Đề án vị trí việc làm còn nhiều khó khăn, vướng mắc và tính khả thi không cao.

Việc xây dựng và thực hiện Đề án vị trí việc làm là một trong những cơ sở quan trọng để thực hiện tuyển dụng, bố trí, sắp xếp đúng người, đúng việc, tránh “phình” bộ máy, tăng biên chế. Tuy nhiên, thực tế xây dựng vị trí việc làm tại các bộ, ngành, địa phương cho thấy còn chậm và gặp nhiều vướng mắc. Đề án vị trí việc làm trong các cơ quan hành chính ở địa phương chậm được bộ, ngành ở Trung ương phê duyệt và hướng dẫn cụ thể cho từng ngành. Đề án vị trí việc làm và số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập, nhất là đơn vị sự nghiệp công lập chưa tự chủ hoàn toàn vẫn chưa được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt.

Các quy định pháp luật hiện hành về xây dựng và triển khai thực hiện Đề án vị trí việc làm có tính khả thi không cao, khó thực hiện và cần phải được đánh giá lại để hướng dẫn sát thực tế hơn. Việc xây dựng khung năng lực của vị trí việc làm cũng mang tính chất định tính và bị chi phối bởi số lượng, chất lượng, kỹ năng làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức hiện có. Do đó, khi xây dựng Đề án vị trí việc làm ở các bộ, ngành, địa phương chủ yếu là căn cứ vào biên chế hiện có để mô tả, hợp thức hóa các công việc đang thực hiện và căn cứ vào khối lượng công việc để đề xuất bảo toàn số lượng biên chế hiện có, chứ chưa hoàn toàn xuất phát từ chức năng, nhiệm vụ để lựa chọn cán bộ, công chức.

Để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và tinh giản biên chế

Sự phát triển của công nghệ thông tin và truyền thông, hệ thống internet, sự mở rộng của không gian mạng đang tạo ra những phương thức và không gian tương tác mới giữa các cơ

quan nhà nước với người dân, thúc đẩy sự giao lưu, kết nối thông tin, giao thoa văn hóa trong và ngoài nước, tạo ra nhiều cơ hội, đồng thời cũng là thách thức lớn đối với tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước trong việc bảo đảm và phát huy dân chủ, tăng cường kỷ luật, kỷ cương, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước. Quá trình hội nhập kinh tế quốc tế và khu vực hiện nay đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với việc tổ chức bộ máy hành chính nhà nước theo mô hình quản trị mới phù hợp, hoạt động hiệu lực và hiệu quả nói chung và trình độ chuyên môn, trách nhiệm của đội ngũ cán bộ công chức, viên chức nói riêng.

Thứ nhất, xây dựng hệ thống tiêu chí cụ thể phù hợp về chức năng, nhiệm vụ, phạm vi hoạt động quản lý, quy mô phát triển,... để xác định tổng biên chế của các bộ, ngành, địa phương, tránh việc áp đặt bình quân đồng loạt giữa các bộ, ngành, địa phương. Trên cơ sở đó, giao cho bộ, ngành, địa phương chủ động trong việc giao, bố trí, tinh giản biên chế, tái cơ cấu thuộc phạm vi quản lý của mình để tạo sự chủ động, sát với tình hình, yêu cầu thực tế tại bộ, ngành, địa phương. Việc xây dựng cơ cấu, số lượng biên chế đội ngũ cán bộ, công chức ở các cơ quan hành chính nhà nước phải gắn với chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, khối lượng công việc, phạm vi, tính chất của công việc.

Thứ hai, tiếp tục thực hiện chủ trương tinh giản biên chế nhưng phải bảo đảm thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ được giao gắn với cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và thu hút những người có đức, có tài; gắn với khoán kinh phí chi thường xuyên. Đề cao trách nhiệm của người đứng đầu trong thực hiện tinh giản biên chế và sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức theo Đề án vị trí việc làm, bảo đảm thực hiện nghiêm yêu cầu của Trung ương về vấn đề này; coi đây là một tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người đứng đầu.

Thứ ba, đổi mới công tác đánh giá cán bộ, công chức, bảo đảm đánh giá đúng, khách quan, công bằng, công khai về kết quả thực thi nhiệm vụ của cán bộ, công chức, khắc phục tình trạng cào bằng, nể nang trong đánh giá. Xây dựng tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá kết quả thực thi công vụ của cán bộ, công chức để làm cơ sở xác định đối tượng cần tinh giản một cách khoa học, chính xác, thuyết phục. Nghiên cứu việc thực hiện chế độ tuyển dụng, hợp đồng có thời hạn đối với tất cả công chức, viên chức và người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp, khắc phục tâm lý vào Nhà nước là yên tâm trọn đời trong biên chế./.

(1) *Trên thực tế*, Nghị định số 21/2010/NĐ-CP giao Thủ tướng Chính phủ thực hiện phê duyệt tổng biên chế công chức

(2) *Nghị định số 92/2009/NĐ-CP, ngày 22/10/2009, và Nghị định số 29/2013/NĐ-CP, ngày 08/4/2013, của Chính phủ sửa đổi, bổ sung Nghị định số 92/2009/NĐ-CP, 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*

(3) *Báo cáo số 57/BC-BTP, ngày 28-2-2017, của Bộ Tư pháp*

Nguyễn Thanh Giang, Bộ Nội vụ

Nguồn: tapchiconsan.org.vn

TINH GIẢN NÊN BẮT ĐẦU TỪ Đâu

Những ngày đầu xuân mới, câu chuyện xoay quanh vấn đề “Tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập” mà Nghị quyết Trung ương đã nêu ra lại được bàn luận như một chủ đề thời sự nóng hổi, bởi nó liên quan đến rất nhiều con người, không chỉ đơn thuần những người nằm trong bộ máy quản lý nhà nước.

Tinh gọn bộ máy: Cần một cuộc "chung cất" mạnh mẽ

Năm 2018 này, trọng tâm sẽ là tinh gọn bộ máy. Theo tính toán, nếu tinh gọn thành công 10% biên chế như mục tiêu đặt ra thì ngân sách sẽ có thêm hàng nghìn tỷ đồng dành chi cho đầu tư phát triển hay để tăng lương.

Đề đất nước có thể cất cánh như kỳ vọng thì chắc chắn việc tinh gọn, sắp xếp lại bộ máy phải được thực hiện một cách có hiệu quả, triệt để và đầy quyết tâm, quyền lợi cá nhân phải được thu vén lại để nhường cho quyền lợi tập thể. Đặc biệt là trong bối cảnh tiếng trống lệnh đã điểm khi lãnh đạo các Ban Chỉ đạo Tây Bắc, Tây Nguyên và Tây Nam Bộ lần lượt đã nhận nhiệm vụ mới, chính thức đánh dấu sự kết thúc hoạt động của các cơ quan này.

Mục tiêu “đến năm 2021 là giảm mạnh về đầu mối, tối thiểu bình quân cả nước giảm 10% đơn vị sự nghiệp công lập; giảm tối thiểu 10% biên chế sự nghiệp hưởng lương từ ngân sách nhà nước so với năm 2015” được đặt ra là vô cùng cụ thể, nhưng nó cũng mở ra một câu hỏi lớn rằng “tinh giản thế nào cho thật hiệu quả”.

Tất cả chúng ta đều hiểu, tinh giản bộ máy chính là một chủ trương đúng đắn, phù hợp với thời đại và vô cùng cấp thiết. Song, tinh giản đúng theo tinh thần mà Trung ương đề ra là câu chuyện không đơn giản chút nào.

Song song với mặt tích cực, khó có thể loại trừ khả năng có những kẻ cơ hội sẽ lợi dụng tinh giản như một vũ khí để củng cố quyền lực của mình, để loại trừ những người thực sự làm được việc nhưng không cùng “lợi ích riêng” và từ đó, khiến cho công tác tinh giản biên chế trở nên phức tạp hơn rất nhiều lần.

Khi nghĩ về câu chuyện tinh giản biên chế, tôi luôn nhớ đến câu chuyện của cha mình. Năm 1991, ông đang là một phó phòng của một công ty lớn thuộc Bộ Thương mại, và tuổi đời của ông khi đó vẫn còn chực năm nữa mới tới tuổi hưu.

Nhưng trong một hội nghị toàn Công ty nhằm tìm cách tháo gỡ khó khăn, ông đã đưa ra ý kiến khiến nhiều người phải “bực mình” rằng “công ty muốn đổi mới cho tốt hơn thì phải cắt giảm biên chế, cắt giảm nhân sự”. Và để minh chứng rằng điều mình nói là thực tâm, ông mạnh dạn xin được về hưu trước tuổi do ông có tuổi nghề đã đủ để nhận sổ hưu.

Kể từ năm 1991 ấy, cha tôi trở thành cụ hưu trí và sau ý kiến đóng góp của ông, cả công ty cũng chỉ mình ông, duy nhất, là người xin bước ra khỏi biên chế cho bộ máy bớt đi sự công kênh.

Câu chuyện tinh giản biên chế, qua ký ức của tôi, cho thấy rằng việc bớt đi những con người cụ thể chưa chắc đã mang lại hiệu quả thực sự và cũng chưa chắc đã đi vào đúng bản chất của sự tinh giản mà công tác xây dựng Đảng đang hướng tới.

Sự tinh giản biên chế, nhất là ở thời đại công nghiệp 4.0 này, rất cần được khởi đầu bằng chuyện xây dựng một quy trình làm việc khoa học, dẫn tới xây dựng những bộ máy tổ chức gọn nhẹ nhưng đáp ứng được mọi đòi hỏi của công việc, để từ đó, lựa chọn những con người phù hợp nhất vào các vị trí cần phải có của bộ máy ấy.

Hãy suy nghĩ đơn giản từ việc chúng ta bắt đầu mỗi ngày bằng một cuộc cà phê sáng, ở một quán quen thuộc nào đó, và nhìn vào bộ máy nhân viên của họ. Sự đúng và đủ là đòi hỏi cao nhất mà người chủ quán cà phê luôn muốn hướng tới. Họ cần đủ nhân viên, vừa đủ thôi, để đáp ứng được quỹ lương lẫn khối lượng công việc.

Và hơn thế nữa, họ cần những nhân viên vừa đủ ấy làm đúng trách nhiệm của mình, đúng khối lượng công việc của mình, đúng quy trình (được coi là) khoa học nhất mà chủ quán đề ra.

Tôi có một người quen mở chuỗi cà phê rất sang trọng, với mức giá cho một bữa sáng, một ly cà phê sáng ở đó cho một khách hàng cũng phải rơi vào khoảng 300 ngàn đồng bao gồm cả thuế VAT và dịch vụ phí. Tôi thích chuỗi cà phê của bạn mình, nhưng sau này không bao giờ tôi quay lại đó.

Không phải vì nó đắt mà vì dịch vụ của nó không xứng đáng với số tiền mà tôi phải bỏ ra. Nhân viên của quán thì đông, nhưng họ lười biếng, và vượt trên hết, người chủ không đưa ra được một quy trình làm việc khoa học để nhân viên từ đó tuân thủ theo.

Cứ nghĩ về quán cà phê của bạn mình, tôi lại nhớ đến một quán cà phê bistro ở khu Place d'Italie, Paris, gần nhà chị của tôi. Cũng một không gian quán ngang với quán cà phê của bạn tôi ở thành phố Hồ Chí Minh thôi, mật độ khách đông hơn, nhưng họ chỉ cần đúng 4 nhân viên phục vụ.

Quy trình của họ làm việc cực nhanh. Khách đến, họ giao thực đơn, quay ngay sang bàn khác dọn dẹp, nhận tiền, trả lại tiền lẻ (được để sẵn trong chiếc túi của tạp dề), quay lại với khách mới nhận thực đơn để lấy đơn hàng, lao vào trong quầy khi trên tay là cả một khay toàn ly, chén, tách, đĩa đã sử dụng. Rồi họ quay lại, giao cà phê, bánh ngọt cho người mới đặt hàng, gắn luôn hoá đơn tính tiền vào cái hũ nhỏ trên bàn, chạy ngay sang bàn khác nhận đơn hàng, dọn dẹp, tính tiền...

Cả một chu trình chạy như máy, tốc độ cao, hiệu quả, khoa học và gần như không thừa một giây. Tôi cứ thích thú mãi với hình ảnh xoay vòng nhưng đầy hiệu dụng của những người chạy bàn Paris ấy. Và tôi nghĩ, nếu quán của bạn mình có một chu trình làm việc khoa học như thế,

nhân viên của anh ta trách nhiệm như thế, có lẽ anh ta chỉ cần tuyển bằng 1 phần 3 số nhân viên anh ta đang sử dụng hiện thời.

Câu chuyện nhỏ quanh bàn cà phê kia đủ để chúng ta nghĩ về chữ “tinh” trong tinh giản. Chữ tinh ấy đòi hỏi những nghiên cứu, những đề án sắp xếp, quy hoạch vị trí công việc cực kỳ tỉ mỉ, và cụ thể, để từ đó tính toán nhu cầu nhân sự thực tế.

Chưa có một chu trình làm việc thực sự “tinh”, chưa thể nói đến chuyện tinh giản biên chế. Từ đó, chúng ta cùng thừa nhận với nhau rằng, trước tiên, để tinh giản biên chế, cần phải có một bộ máy được “thiết kế” chuẩn xác, tinh tế và hiện đại.

Tôi đã từng chứng kiến một cơ quan mà tổng cộng nhân viên ở cả ba miền chỉ hơn 100 người nhưng lại có tới 6 cán bộ cấp phó giám đốc. Đó là còn chưa kể tới những cán bộ quản lý cấp phòng, mà tối thiểu mỗi phòng phải có 2 phó phòng. Cơ quan ấy vẫn được đám chúng tôi nói đùa là sắp áp đảo cả nhân viên.

Và đó là ví dụ điển hình cho một bộ máy thiếu khoa học, một bộ máy mà các vị trí được đề ra không phải để phục vụ bất kỳ ích lợi công việc nào ngoài chuyện toan tính ích lợi riêng tư đáng hổ thẹn.

Nhân nói đến các bộ máy phi lý tồn tại hiện nay, với vô số vị trí cấp phó, chúng ta có lẽ cần phải quay trở lại với chuyện mổ xẻ tư duy về vị trí cấp phó. Đó vốn dĩ là vị trí giúp việc cho cấp trưởng, và lẽ ra phải được cấp trưởng trực tiếp lựa chọn, thuê mướn theo nhu cầu công việc của mình.

Thế nhưng, từ lâu nay, cấp phó đang được coi là vị trí bước đệm để chờ đợi thăng cấp khi cấp trưởng “tiến thân” thêm nữa hoặc chuyển chuyên, về hưu. Chính cái tư duy này đã phá hoại trầm trọng các bộ máy mà hiện nay chúng ta đang trông đợi một cuộc tinh giản mạnh mẽ sẽ khiến nó gọn nhẹ hơn.

Thế thì có nên chăng, tinh giản biên chế nên bắt đầu từ tinh giản tư duy quản lý? Tinh giản để gạt ngay những toan tính ngoài hiệu suất công việc ra khỏi đầu, tinh giản để gạt ngay những người chỉ nghĩ đến vị trí và quyền lực đơn thuần ra khỏi guồng máy bởi chính những người đó mới là những tác nhân cơ bản khiến bộ máy cứ phình to ra, cứ công kênh mãi, và tận dụng sự công kênh đó để xây dựng lợi ích cá nhân của riêng mình.

Hà Quang Minh

Nguồn: antg.cand.com.vn

HẢI DƯƠNG: CHO “HUÛU NON” HAI LÃNH ĐẠO SAI PHẠM

Chủ tịch UBND tỉnh Hải Dương đã ký các quyết định cho thôi giữ chức vụ và về hưu trước tuổi đối với hai lãnh đạo vốn mắc nhiều sai phạm khi còn tại chức.

Cụ thể, cho thôi giữ chức vụ Chủ tịch kiêm Tổng Giám đốc Công ty TNHH MTV Khai thác công trình thủy lợi tỉnh Hải Dương, đồng thời cho nghỉ hưu trước tuổi đối với ông Đinh Ngọc Bản kể từ ngày 1/3.

Theo quyết định này, ông Bản sẽ vẫn được hưởng chế độ theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội hiện hành.

Nguyên nhân dẫn đến việc ông Đinh Ngọc Bản bị cho thôi giữ chức vụ trên và phải nghỉ hưu trước tuổi là do chưa đáp ứng được tiêu chuẩn bằng cấp đối với chức danh đang đảm nhiệm. Bên cạnh đó, ông Bản cũng có đơn xin nghỉ hưu trước tuổi gửi tới Sở Nội vụ tỉnh Hải Dương từ tháng 1/2018.

Ngoài trường hợp của ông Đinh Ngọc Bản, chủ tịch UBND tỉnh Hải Dương Nguyễn Dương Thái cũng đã ký quyết định chấp thuận cho ông Nguyễn Xuân Trục thôi giữ chức vụ Giám đốc Bệnh viện Y học cổ truyền Hải Dương và cho nghỉ hưu trước tuổi kể từ ngày 1/3.

Trước đó, ông Nguyễn Xuân Trục cũng có đơn gửi Sở Nội vụ tỉnh Hải Dương bày tỏ nguyện vọng được nghỉ hưu trước tuổi.

Bản thân ông Nguyễn Xuân Trục được xác định mắc nhiều sai phạm và cũng đã phải nhận hình thức kỷ luật khiển trách.

Nguồn: tuoitre.vn

CẦN THƠ: GIÁM ĐỐC SỞ GIAO THÔNG VẬN TẢI TIẾP TỤC BỊ XEM XÉT KỶ LUẬT

Chủ tịch UBND thành phố Cần Thơ Võ Thành Thống cho biết liên quan đến việc nguyên bảy cán bộ thanh tra giao thông thuộc Sở Giao thông vận tải bị kết án về tội nhận hối lộ, UBND thành phố đang xem xét kỷ luật đối với Giám đốc và Phó Giám đốc Sở Giao thông vận tải.

Cụ thể, theo ông Thống, ngày 01/3 đã tiến hành kiểm điểm xong đối với Giám đốc Sở Giao thông vận tải, sau đó sẽ tiến hành kiểm điểm đối với Phó Giám đốc. Trên cơ sở kiểm điểm và

theo quy định hiện hành, UBND thành phố sẽ quyết định hình thức kỷ luật về mặt chính quyền đối với hai cá nhân này...

Nguồn: plo.vn

QUY CHẾ HOẠT ĐỘNG CỦA BAN CHỈ ĐẠO QUỐC GIA XÂY DỰNG ĐƠN VỊ HÀNH CHÍNH – KINH TẾ ĐẶC BIỆT

Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quy chế hoạt động của Ban Chỉ đạo quốc gia về xây dựng các đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt.

Ban Chỉ đạo quốc gia về xây dựng các đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt được thành lập theo Quyết định số 56/QĐ-TTg ngày 11/01/2018 của Thủ tướng Chính phủ (Ban Chỉ đạo), do Thủ tướng Chính phủ làm Trưởng Ban; có chức năng giúp Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ chỉ đạo, điều phối giải quyết các vấn đề quan trọng, liên ngành trong quá trình thành lập, xây dựng và phát triển của các đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt; có các nhiệm vụ, quyền hạn quy định tại Điều 2 Quyết định số 56/QĐ-TTg ngày 11/01/2018 của Thủ tướng Chính phủ.

Quy chế quy định cụ thể nhiệm vụ của các thành viên và bộ máy giúp việc Ban Chỉ đạo. Bộ Kế hoạch và Đầu tư là cơ quan thường trực Ban Chỉ đạo. Bộ Kế hoạch và Đầu tư thành lập Tổ giúp việc Ban Chỉ đạo, trong đó có sự tham gia của đại diện Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Văn phòng Chính phủ, Bộ Nội vụ, Bộ Tư pháp và một số bộ, cơ quan liên quan. Các thành viên trong bộ máy giúp việc của Ban Chỉ đạo hoạt động theo chế độ kiêm nhiệm.

Ban Chỉ đạo làm việc theo chế độ đề cao trách nhiệm cá nhân của lãnh đạo Ban Chỉ đạo. Lãnh đạo Ban Chỉ đạo quyết định các vấn đề thông qua các hình thức tổ chức họp Ban Chỉ đạo hoặc lấy ý kiến và báo cáo bằng văn bản.

Các bộ, ngành, địa phương có trách nhiệm hỗ trợ, phối hợp với Ban Chỉ đạo để thực hiện các nhiệm vụ của Ban Chỉ đạo. Các thành viên Ban Chỉ đạo làm việc theo chế độ kiêm nhiệm; được sử dụng bộ máy tổ chức của cơ quan mình để thực hiện các nhiệm vụ được lãnh đạo Ban Chỉ đạo phân công.

Nguồn: baohinhphu.vn

THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ CHỈ THỊ ĐẨY MẠNH HỖ TRỢ VÀ PHÁT TRIỂN DOANH NGHIỆP

Thủ tướng Chính phủ đã có Chỉ thị về tiếp tục đẩy mạnh triển khai, thực hiện hiệu quả Nghị quyết số 35/NQ-CP ngày 16/5/2016 về hỗ trợ và phát triển doanh nghiệp đến năm 2020 và Chỉ thị số 26/CT-TTg ngày 06/6/2017 của Thủ tướng Chính phủ về tiếp tục triển khai hiệu quả Nghị quyết số 35/NQ-CP ngày 16/5/2016 theo tinh thần Chính phủ đồng hành cùng doanh nghiệp trong năm 2018.

Chỉ thị nêu rõ, việc triển khai thực hiện Nghị quyết số 35/NQ-CP ngày 16/5/2016 về hỗ trợ và phát triển doanh nghiệp đến năm 2020 và Chỉ thị số 26/CT-TTg ngày 06/6/2017 của Thủ tướng Chính phủ về tiếp tục triển khai hiệu quả Nghị quyết số 35/NQ-CP ngày 16/5/2016 theo tinh thần Chính phủ đồng hành cùng doanh nghiệp đã đạt được những kết quả tích cực, góp phần quan trọng vào kết quả phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Các Bộ, ngành, địa phương đã có nhiều nỗ lực trong triển khai, tạo chuyển biến tích cực trong tư tưởng, nhận thức của đội ngũ cán bộ, công chức các cấp, đặc biệt về lề lối, tác phong, tinh thần, thái độ phục vụ người dân, doanh nghiệp. Công tác hỗ trợ, phát triển doanh nghiệp, thu hút đầu tư, cải cách thủ tục hành chính, cải thiện môi trường kinh doanh đã được các cấp, các ngành quan tâm hơn, nhận được sự hưởng ứng, tham gia tích cực từ cộng đồng doanh nghiệp và đạt được kết quả tốt.

Tuy nhiên, việc triển khai Nghị quyết số 35/NQ-CP và Chỉ thị số 26/CT-TTg vẫn còn tồn tại, hạn chế, chưa tạo được những đột phá thực sự thúc đẩy phát triển doanh nghiệp. Các chính sách vẫn còn khoảng cách so với thực tiễn; chưa giải quyết triệt để tình trạng quy định chưa đồng bộ giữa các Luật: Bảo vệ môi trường, Đất đai, Xây dựng, Đấu thầu...; công tác thanh tra, kiểm tra còn chông chéo; khả năng tiếp cận các nguồn lực (vốn, đất đai, tài nguyên, khoáng sản...) của doanh nghiệp còn khó khăn...

Để tiếp tục đẩy mạnh triển khai thực hiện có hiệu quả các Nghị quyết số 35/NQ-CP và Chỉ thị số 26/CT-TTg trong năm 2018, Thủ tướng Chính phủ yêu cầu các Bộ, ngành, địa phương tập trung triển khai quyết liệt, đồng bộ các nhiệm vụ, giải pháp được giao.

Thủ tướng Chính phủ giao Bộ Kế hoạch và Đầu tư tiếp tục tổ chức có hiệu quả các khóa đào tạo hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa tăng cường năng lực quản trị, minh bạch tài chính để tiếp

cận tốt hơn tín dụng; tổ chức đào tạo nâng cao nghiệp vụ hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa cho cán bộ các bộ, ngành, địa phương và hiệp hội doanh nghiệp.

Rà soát, sửa đổi Nghị định số 78/2015/NĐ-CP ngày 14/9/2015 của Chính phủ ban hành quy định về đăng ký doanh nghiệp để giảm chi phí khởi sự kinh doanh cho các doanh nghiệp, trình Chính phủ theo chương trình công tác năm 2018.

Tháo gỡ ngay vướng mắc cho doanh nghiệp về thuế

Thủ tướng Chính phủ giao Bộ Tài chính khẩn trương xây dựng, trình các dự án Luật sửa đổi các Luật về thuế, tháo gỡ ngay những vướng mắc cho doanh nghiệp về thuế; tiếp tục quản lý chặt chẽ, thu thuế đúng, đủ, kịp thời đối với hộ kinh doanh lớn; chống thất thu đối với hộ khoán; nghiên cứu, đề xuất chính sách thu thuế và chế độ kế toán đơn giản, phù hợp với doanh nghiệp nhỏ, đặc biệt là doanh nghiệp được chuyển đổi từ hộ kinh doanh.

Bộ Tài chính xây dựng Nghị định về hóa đơn, chứng từ điện tử để cơ bản thực hiện trong năm 2018 đối với toàn bộ nền kinh tế; nghiên cứu triển khai thí điểm mô hình hóa đơn điện tử, hóa đơn điện tử có mã của cơ quan thuế, kết nối thông tin để quản lý doanh thu bán lẻ của các hộ kinh doanh; thí điểm thực hiện tại thành phố Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh trong năm 2018.

Bộ Tài chính chỉ đạo cơ quan thuế công khai trên Cổng thông tin điện tử danh sách xếp hạng chi tiết 1.000 doanh nghiệp đóng thuế thu nhập doanh nghiệp lớn nhất Việt Nam; sửa đổi Luật chứng khoán nhằm cải thiện các điều kiện đầu tư gián tiếp nước ngoài; hoàn thiện và trình Chính phủ dự án Luật chứng khoán (sửa đổi) đúng tiến độ.

Thủ tướng Chính phủ giao Bộ Tài nguyên và Môi trường rà soát, đánh giá, đề xuất sửa đổi, bổ sung các quy định liên quan đến thu hồi đất, giải phóng mặt bằng, giao đất, cho thuê đất, chuyển mục đích sử dụng đất, phương pháp định giá đất và khả năng tiếp cận đất đai cho doanh nghiệp nhỏ và vừa; rà soát quy hoạch, kế hoạch sử dụng đất bảo đảm tính nhất quán, công khai minh bạch thông tin.

Bộ Tài nguyên và Môi trường nghiên cứu, đề xuất chính sách đột phá trong việc tạo quỹ đất cho doanh nghiệp đầu tư sản xuất, trong đó xem xét, giải quyết các vướng mắc trong việc thu hồi đất đối với trường hợp sử dụng đất vào mục đích kinh doanh, sản xuất thông qua hình thức mua tài sản gắn liền với đất, nhận chuyển nhượng quyền sử dụng đất theo quy hoạch....

Bộ Tư pháp nâng cao chất lượng công tác góp ý, thẩm định và kiểm tra, xử lý văn bản quy phạm pháp luật theo thẩm quyền quy định tại Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm

2015, bảo đảm việc ban hành quy định về điều kiện đầu tư kinh doanh và thủ tục hành chính đúng thẩm quyền, thực sự cần thiết, hợp lý, minh bạch và khả thi; tiếp tục rà soát, hoàn thiện pháp luật về đăng ký biện pháp bảo đảm; hướng dẫn cụ thể hơn một số nội dung về đăng ký biện pháp bảo đảm bằng các loại tài sản là quyền sử dụng đất, tài sản gắn liền với đất, tàu bay, tàu biển, các tài sản là động sản khác nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp, cá nhân trong việc thế chấp tài sản để tiếp cận nguồn vốn vay phục vụ hoạt động sản xuất kinh doanh.

Hỗ trợ doanh nghiệp ứng dụng, đổi mới khoa học công nghệ

Bộ Giao thông vận tải có văn bản hướng dẫn rà soát lại chi phí đầu tư các dự án BOT, chỉ đạo giám sát doanh thu thu phí thực tế của các dự án BOT để xác định thời gian, mức thu phí; khắc phục ngay các bất cập trong quản lý vận hành, vị trí đặt trạm thu phí, mức thu phí; công khai lưu lượng phương tiện, doanh thu, chi phí quản lý, lợi nhuận nhà đầu tư, lãi suất vay vốn, chi phí xây lắp công trình dự án; chỉ đạo thực hiện lộ trình áp dụng thu phí điện tử không dừng liên thông toàn hệ thống trên tất cả các trạm thu phí sử dụng công nghệ Việt Nam.

Bộ Khoa học và Công nghệ tăng cường thực hiện các giải pháp hỗ trợ doanh nghiệp đổi mới công nghệ, ứng dụng khoa học công nghệ thông qua việc triển khai các Chương trình quốc gia về khoa học và công nghệ. Đẩy mạnh thực hiện Chương trình phát triển tài sản trí tuệ giai đoạn 2016 - 2020 được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 1062/QĐ-TTg ngày 14 tháng 6 năm 2016, theo đó hỗ trợ, đẩy nhanh việc đăng ký sở hữu trí tuệ, công nhận, công bố tiêu chuẩn, quy chuẩn cho các sản phẩm đổi mới sáng tạo trong nước.

Bộ Giáo dục và Đào tạo rà soát, cắt giảm thủ tục hành chính trong việc cấp phép đầu tư trong lĩnh vực giáo dục đào tạo để khuyến khích các doanh nghiệp đầu tư mở trường đại học theo hướng tăng cường hậu kiểm, giảm mạnh tiền kiểm trên cơ sở ban hành các tiêu chuẩn, quy chuẩn cụ thể, dễ hiểu, dễ tuân thủ; xử lý nghiêm các vi phạm; sớm trình Chính phủ ban hành Nghị định về tự chủ đại học công lập và đề xuất các giải pháp tăng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong các trường đại học.

Thành lập đường dây nóng xử lý khó khăn của doanh nghiệp

UBND các tỉnh, thành phố: thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Bình Định, Bình Thuận, Cao Bằng, Hải Phòng, Đắk Lắk, Long An, Nam Định, Trà Vinh khẩn trương thành lập, công khai đường dây nóng, hỏi đáp trực tuyến trên Cổng thông tin điện tử của tỉnh, thành phố để tiếp nhận và xử lý các vướng mắc, khó khăn của doanh nghiệp.

Các bộ, ngành, địa phương nâng cao chất lượng công tác đối thoại với cộng đồng doanh nghiệp, giải quyết thực chất, dứt điểm các vướng mắc của doanh nghiệp, công khai kết quả theo dõi, giám sát quá trình xử lý sau đối thoại với doanh nghiệp, và đề xuất tới các cơ quan có thẩm quyền nếu có những bất cập trong quy định pháp luật.

Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam đẩy mạnh phát động phong trào “Hàng Việt Nam chinh phục người Việt Nam” và vận động các doanh nghiệp nói không với tiêu cực.

Nguồn: baohinhphu.vn

ĐƠN GIẢN HÓA THỦ TỤC HÀNH CHÍNH THUỘC QUẢN LÝ CỦA BỘ THÔNG TIN VÀ TRUYỀN THÔNG

Ngày 27/02/2018, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết 16/NQ-CP đơn giản hóa thủ tục hành chính, giấy tờ công dân liên quan đến quản lý dân cư thuộc chức năng quản lý nhà nước của Bộ Thông tin và Truyền thông.

Theo đó, nội dung đơn giản hóa liên quan đến thủ tục hành chính trong 7 lĩnh vực: 1- Bưu chính; 2- Viễn thông và internet; 3- Tần số vô tuyến điện; 4- Phát thanh truyền hình và thông tin điện tử; 5- Công nghệ thông tin và điện tử; 6- Báo chí; 7- Xuất bản, in và phát hành.

Trong đó, với lĩnh vực phát thanh và thông tin điện tử, đơn giản hóa thủ tục “Cấp giấy phép thiết lập mạng xã hội trên mạng”. Cụ thể, bỏ quy định về sơ yếu lý lịch của người chịu trách nhiệm quản lý nội dung có xác nhận của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, có ảnh và dấu giáp lai (Điều 6 Thông tư số 09/2014/TT-BTTTT ngày 19/8/2014 của Bộ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông quy định chi tiết về hoạt động quản lý, cung cấp, sử dụng thông tin trên trang thông tin điện tử và mạng xã hội).

Bổ sung số định danh cá nhân của người đề nghị cấp giấy phép tại “Đơn đề nghị cấp giấy phép thiết lập mạng xã hội trên mạng” (Mẫu 02 Thông tư số 09/2014/TT-BTTTT ngày 19/8/2014 của Bộ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông quy định chi tiết về hoạt động quản lý, cung cấp, sử dụng thông tin trên trang thông tin điện tử và mạng xã hội).

Với lĩnh vực báo chí, đơn giản hóa thủ tục “Cấp giấy phép hoạt động báo chí điện tử”. Theo đó, thay các thông tin về người dự kiến là Tổng biên tập (Ngày sinh, quê quán, dân tộc, quốc tịch, tôn giáo) bằng số định danh cá nhân tại “Bản khai sơ yếu lý lịch” (Mẫu 03 Thông tư số 48/2016/TT-BTTTT ngày 26/12/2016 của Bộ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông quy định chi tiết và hướng dẫn việc cấp giấy phép hoạt động báo in và báo điện tử, xuất bản thêm ấn phẩm, mở chuyên trang của báo điện tử, xuất bản phụ trương, xuất bản bản tin, xuất bản đặc san).

Bên cạnh đó, đơn giản hóa thủ tục “Cấp thẻ nhà báo”. Cụ thể, thay các thông tin của người đề nghị cấp thẻ (Ngày sinh, dân tộc, quê quán) bằng số định danh cá nhân tại “Bản khai đăng ký cấp thẻ nhà báo” (Mẫu 01 Thông tư số 49/2016/TT-BTTTT ngày 26/12/2016 của Bộ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông quy định chi tiết và hướng dẫn về hồ sơ, thủ tục cấp, đổi, cấp lại và thu hồi thẻ nhà báo).

Nguồn: baochinhphu.vn

NHÂN SỰ MỚI CÁC BỘ, NGÀNH, ĐỊA PHƯƠNG

* Bộ Chính trị:

Đồng chí Trần Quốc Vượng, Ủy viên Bộ Chính trị, Chủ nhiệm Ủy ban Kiểm tra Trung ương, Thành viên Thường trực Ban Bí thư được bổ nhiệm giữ chức Thường trực Ban Bí thư.

Đồng chí Nguyễn Xuân Thắng, Bí thư Trung ương Đảng, Giám đốc Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Phó Chủ tịch phụ trách Hội đồng Lý luận Trung ương được bổ nhiệm giữ chức Chủ tịch Hội đồng Lý luận Trung ương nhiệm kỳ 2016 - 2021.

* Bộ Quốc phòng:

Ngày 8/3, Bộ Quốc phòng tổ chức Lễ công bố quyết định thành lập Văn phòng Cơ quan Thường trực Ban Chỉ đạo quốc gia khắc phục hậu quả bom mìn và chất độc hóa học sau chiến tranh ở Việt Nam (gọi tắt là Văn phòng 701).

Nhiệm vụ chính của Văn phòng 701 là tham mưu xây dựng, tổ chức triển khai thực hiện các chương trình hành động, kế hoạch công tác của Cơ quan Thường trực Ban Chỉ đạo; tuyên truyền, hợp tác, vận động tài trợ trong nước và quốc tế; kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện; là đầu mối tổng hợp tình hình, xây dựng báo cáo phục vụ công tác chỉ đạo khắc phục hậu quả bom mìn và chất độc hóa học sau chiến tranh ở Việt Nam.

* Bộ Xây dựng:

Ra mắt Ban Quản lý dự án Đầu tư xây dựng chuyên ngành và trao quyết định bổ nhiệm lãnh đạo ban.

Ông Nguyễn Tiến Thành, nguyên Giám đốc Ban Quản lý dự án Đầu tư xây dựng Nhà Quốc hội và Hội trường Ba Đình (mới) được bổ nhiệm chức vụ Giám đốc Ban Quản lý dự án Đầu tư xây dựng chuyên ngành;

Các ông Đỗ Thiệu Quang, Đỗ Trung Hùng, Nguyễn Quang Nam, Nguyễn Thành Đăng, nguyên Phó Giám đốc Nhà Quốc hội và Hội trường Ba Đình (mới) được bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Giám đốc Ban Quản lý dự án Đầu tư xây dựng chuyên ngành.

* Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh:

PGS.TS Trương Hồ Hải, Phó Viện trưởng Viện Nhà nước và Pháp luật được bổ nhiệm giữ chức danh Quyền Viện trưởng Viện Nhà nước và Pháp luật.

TS. Bùi Phương Đình nhận quyết định thôi giữ chức Viện trưởng Viện Lãnh đạo học và chính sách công và được bổ nhiệm giữ chức vụ Viện trưởng Viện Xã hội học.

*** Hà Giang:**

Ông Vương Đình Thắng, Hiệu trưởng Trường Trung cấp Kinh tế Kỹ thuật Hà Giang được điều động đến công tác và được bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Hà Giang.

Ông Lâm Tiến Mạnh, Phó Giám đốc Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch được giao kiêm nhiệm chức vụ Trưởng ban Ban quản lý Công viên địa chất toàn cầu Cao nguyên đá Đồng Văn.

*** Tỉnh Sơn La:**

Ông Quản Hữu Chiến, Thẩm phán Trung cấp, Chánh án Tòa án nhân dân huyện Quỳnh Nhai được bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Chánh án Tòa án nhân dân tỉnh Sơn La, kể từ ngày 1/3/2018.

*** Tỉnh Lạng Sơn:**

Ông Nguyễn Long Hải, Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy tỉnh Lạng Sơn được Thủ tướng Chính phủ phê chuẩn bầu bổ sung chức vụ Phó Chủ tịch UBND tỉnh Lạng Sơn nhiệm kỳ 2016 - 2021.

*** Tỉnh Phú Thọ:**

Ông Đỗ Thanh, Trưởng phòng Giáo dục Trung học, Sở Giáo dục và Đào tạo được bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Giám đốc Sở Giáo dục và Đào tạo Phú Thọ kể từ ngày 1/3/2018.

*** Hải Phòng:**

Ông Nguyễn Duy Ngọc, Chi cục trưởng Chi cục Hải quan cửa khẩu cảng Hải Phòng khu vực III (Cục Hải quan Hải Phòng) được bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Cục trưởng Cục Hải quan Hải Phòng.

Bà Nguyễn Thị Lộc, Phó Giám đốc Bảo hiểm xã hội thành phố Hải Phòng được giao phụ trách điều hành Bảo hiểm xã hội thành phố Hải Phòng.

*** Tỉnh Thừa - Thiên Huế:**

Ông Lê Anh Tuấn, Phó Giám đốc Sở Giao thông vận tải được bổ nhiệm giữ chức vụ Giám đốc Sở Giao thông vận tải. Thời hạn giữ chức vụ kể từ ngày 1/3/2018.

*** Tỉnh Vĩnh Long:**

Đại tá Nguyễn Văn Hiếu, Phó Giám đốc Công an tỉnh được bổ nhiệm giữ chức vụ Giám đốc Công an tỉnh Vĩnh Long.

*** Tỉnh Kon Tum:**

Ông Phạm Đình Thanh, Phó Trưởng ban Ban Tổ chức Tỉnh ủy được bổ nhiệm giữ chức vụ Giám đốc Sở Tư pháp, kể từ ngày 1/3/2018.

*** Tỉnh Khánh Hòa:**

Ông Phạm Hoài Trung, Chi cục trưởng Chi cục Thuế thành phố Nha Trang và ông Trần Minh Chiến, Trưởng phòng Thanh tra thuế Cục Thuế tỉnh được bổ nhiệm giữ chức Phó Cục trưởng Cục Thuế tỉnh Khánh Hòa.

*** Tỉnh Lâm Đồng:**

Ông Võ Ngọc Hiệp, nguyên Chủ tịch UBND thành phố Đà Lạt được điều động và bổ nhiệm giữ chức vụ Giám đốc Sở Công Thương Lâm Đồng, kể từ ngày 1/3/2018.

Ông Huỳnh Ngọc Hải, nguyên Giám đốc Sở Công Thương Lâm Đồng được điều động và bổ nhiệm giữ chức vụ Giám đốc Sở Tài nguyên và Môi trường tỉnh Lâm Đồng, kể từ ngày 1/3/2018.

Ông Phạm Thanh Quan - nguyên Bí thư huyện ủy, Chủ tịch HĐND huyện Đức Trọng được tiếp nhận và bổ nhiệm giữ chức vụ Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Lâm Đồng, kể từ ngày 1/3/2018.

*** Bình Dương:**

Ông Lê Phú Hòa được bổ nhiệm lại giữ chức vụ Giám đốc Sở Ngoại vụ.

Ông Nguyễn Thanh Toàn được bổ nhiệm lại giữ chức vụ Phó Giám đốc Sở Ngoại vụ;

Ông Lê Tấn Cường được bổ nhiệm lại giữ chức vụ Phó Giám đốc Sở Khoa học và Công nghệ.

Nguồn: baohinhphu.vn