BẢN TIN CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

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

SỐ 27/2018
Từ 16/7 - 20/7/2018

TIN NỔI BẬT CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

TIN TRUNG ƯƠNG

CHỈ ĐẠO NỘI DUNG
*
TS. NGUYỄN TRỌNG THỪA
THỨ 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 LIÊN HỆ
SỐ 8 TÔN THẤT THUYẾT
QUẬN NAM TỪ LIÊM - HÀ NỘI

ĐIỆN THOẠI
024.62821016

EMAIL
BANTINBCDCCHC@MOHA.GOV.VN
WEBSITE
HTTP://WWW.MOHA.GOV.VN

THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ NGUYỄN XUÂN PHÚC: "XÂY DỰNG CHÍNH PHỦ ĐIỆN TỬ PHẢI GẮN LIỀN VỚI VAI TRÒ NGƯỜI ĐỨNG ĐẦU"

"Việc xây dựng Chính phủ điện tử phải gắn liền với vai trò của người đứng đầu, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong cải cách hành chính, bảo đảm thực thi hiệu quả".

Đây là nhấn mạnh của Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc tại Diễn đàn cấp cao Công nghệ thông tin - truyền thông Việt Nam (Vietnam ICT Summit) 2018, diễn ra sáng ngày 18/7.

Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân phúc phát biểu tại Diễn đàn cấp cao Công nghệ thông tin - truyền thông Việt Nam (Vietnam ICT Summit) 2018

Với chủ đề "Hướng tới Chính phủ số và kinh tế số", đây là lần thứ 8 Vietnam ICT Summit được tổ chức với sự tham dự của đại diện các cơ quan Nhà nước Trung ương và địa phương, các đơn vị công nghệ thông tin đầu ngành trên toàn quốc.

Thay đổi từ nhận thức đến hành động

Phát biểu tại Diễn đàn, nhất trí với ý kiến cho rằng Diễn đàn lần này là diễn đàn của hành động và "chúng ta cùng đồng tâm hiệp lực để hành động thành công", Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc nhấn mạnh mục tiêu xây dựng thành công Chính phủ điện tử tiến tới Chính phủ số ở Việt Nam, "một chủ đề chúng ta đã quan tâm từ lâu, phải bắt tay vào ngay".

Thủ tướng Chính phủ cho rằng, thế giới đang chuyển từ kỷ nguyên của điện tử hóa, tự động hóa và tin học hóa sang kỷ nguyên số hóa, thông minh hóa và trí tuệ nhân tạo. “Chúng ta thấy đã xuất hiện những mô hình kinh doanh hoàn toàn khác biệt so với truyền thống như các hãng truyền thông toàn cầu nhưng không sở hữu quyền tác giả của một tin tức nào, hãng taxi toàn cầu nhưng không sở hữu chiếc xe nào, hãng khách sạn toàn cầu nhưng không sở hữu phòng khách sạn nào... đã và đang góp phần định hình nên một thời đại kinh tế mới, thời đại của kinh tế số”.

Thủ tướng Chính phủ cho rằng, cách mạng công nghiệp 4.0 mở ra thời đại mới trong tiến trình phát triển của nhân loại - thời đại số được dự báo tác động mạnh mẽ lên mọi hoạt động của Chính phủ và toàn xã hội. Đây chính là cơ hội lịch sử song đầy thách thức đối với công cuộc cải cách và phát triển đất nước.

Theo Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc, "để không bỏ lỡ cơ hội này, trước hết, Chính phủ phải tự đổi mới, chuyển đổi để trở thành một Chính phủ của thời đại 4.0, có đủ năng lực quản trị phát triển quốc gia trong thời đại số. Đồng thời, các cấp, các ngành và toàn xã hội cần có những thay đổi từ nhận thức đến hành động để phát huy được những thuận lợi do việc ứng dụng công nghệ thông tin, công nghệ số mang lại và đáp ứng được những thách thức của thời đại kinh tế số".

Nghĩ lớn nhưng bắt đầu từ những việc nhỏ

Với quyết tâm chính trị, thống nhất quan điểm “hành động nhanh, kết quả lớn, làm đâu chắc đấy”, “nghĩ lớn, nghĩ tổng thể nhưng bắt đầu từ những việc nhỏ nhất nhưng có hiệu quả lớn”, Chính phủ đã giao Văn phòng Chính phủ chủ trì soạn thảo Nghị quyết của Chính phủ về những nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm phát triển Chính phủ điện tử giai đoạn 2018 - 2020, định hướng đến năm 2025, xác định rõ mục tiêu, vai trò, trách nhiệm, lộ trình cụ thể và thiết lập hệ thống chỉ số giám sát hiệu quả thực thi, tránh tình trạng làm hình thức mà không bảo đảm yêu cầu.

Thủ tướng Chính phủ cho biết, có nhiều ý kiến cho rằng cần xây dựng nền kinh tế số Việt Nam xung quanh 3 trụ cột chính. Đó là hạ tầng và dịch vụ số bao gồm hạ tầng cứng và mạng lưới viễn thông làm nền tảng để tạo ra hạ tầng mềm là dịch vụ số giúp tối ưu các hoạt động của nền kinh tế. Tiếp theo là tài nguyên số bao gồm hệ sinh thái dữ liệu và tri thức mở có ích cho việc dự đoán kịp thời và ra quyết định mang lại hiệu quả kinh tế cao. Và thứ ba là chính sách chuyển đổi số, bao gồm các dịch vụ, chính sách chuyển đổi từ Chính phủ điện tử sang Chính phủ số, chính sách đào tạo nhân lực số chất lượng cao, chính sách đầu tư kinh doanh số, chính sách an toàn thông tin, chủ quyền số và sở hữu trí tuệ.

Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc cũng cho rằng, việc xây dựng Chính phủ điện tử phải gắn liền với vai trò của người đứng đầu, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong cải cách hành chính, bảo đảm thực thi hiệu quả. Do vậy, Việt Nam đang thiết lập Ủy ban quốc gia về Chính phủ điện tử do Thủ tướng Chính phủ là Chủ tịch trực tiếp chỉ đạo; các thành viên Ủy ban là Phó Thủ tướng, Bộ trưởng các bộ liên quan trực tiếp tới các nhiệm vụ trong xây dựng Chính phủ điện

tử, đồng thời có sự tham gia của đại diện cho khu vực tư nhân để phát huy hiệu quả hợp tác công-tư trong triển khai thực hiện nhiệm vụ này.

Trong giai đoạn trước mắt, Thủ tướng Chính phủ nêu ra một số nhiệm vụ trọng tâm cần tập trung thực hiện. Đó là tiếp tục hoàn thiện và nâng cao chất lượng thể chế pháp luật, chính sách nền tảng cho xây dựng chính phủ điện tử, cụ thể là đầu tư ứng dụng công nghệ thông tin; kết nối, chia sẻ dữ liệu; bảo vệ thông tin cá nhân; xác thực điện tử cá nhân, tổ chức; hệ thống báo cáo điện tử; văn thư lưu trữ điện tử...

Thủ tướng Chính phủ cho rằng, việc bảo đảm cho thành công là yếu tố con người, chuẩn bị nguồn nhân lực 4.0 là đòi hỏi cấp thiết cả trước mắt và lâu dài. Muốn làm cách mạng thành công trước hết phải xây dựng được lực lượng cách mạng. Nguồn nhân lực thông minh cộng với sự sáng tạo là đầu tàu cho sự phát triển kinh tế trong cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4.

Bên cạnh đó là phát triển công nghệ. Tập trung triển khai các giải pháp nền tảng công nghệ Chính phủ điện tử phục vụ chỉ đạo, điều hành của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ như cập nhật Khung kiến trúc Chính phủ điện tử; rà soát, chuẩn hóa quy trình nghiệp vụ; tập trung xây dựng và hoàn thiện các cơ sở dữ liệu quốc gia; xây dựng nền tảng tích hợp, chia sẻ dữ liệu; xây dựng, hoàn thiện Cổng Dịch vụ công quốc gia, hệ thống thông tin một cửa điện tử tập trung duy nhất ở các bộ, địa phương; xây dựng hệ thống thông tin báo cáo quốc gia; thiết lập hệ thống thông tin Chính phủ phi giấy tờ và hệ thống điện tử về tham vấn chính sách, văn bản quy phạm pháp luật; liên thông giữa hai hệ thống chứng thực chữ ký số quốc gia và chữ ký chuyên dùng phục vụ các cơ quan thuộc hệ thống chính trị.

Cần dồn sức và đa dạng hóa nguồn lực để phát triển Chính phủ điện tử trên cơ sở xác định mục tiêu trọng tâm và ưu tiên đầu tư trong ngắn hạn và trung hạn cả nguồn lực tài chính và nguồn lực con người. Phát huy hơn nữa vai trò của các doanh nghiệp, chú trọng nâng cao năng lực đội ngũ chuyên gia.

Cho rằng văn hóa chia sẻ và hợp tác chưa đi vào tư duy của nhiều người, đây được xem là một trong những rào cản rất lớn trong việc phát triển nhanh Chính phủ số, Thủ tướng Chính phủ nhấn mạnh, cần nâng cao hiệu quả công tác truyền thông, nhận thức về Chính phủ điện tử, kinh tế số, hạ tầng số.

Tại Diễn đàn, Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc yêu cầu Hiệp hội Phần mềm và Dịch vụ công nghệ thông tin Việt Nam báo cáo với Thủ tướng Chính phủ các đề xuất, kiến nghị cụ thể của Diễn đàn; đồng thời giao Hiệp hội chủ trì cùng với các tổ chức xã hội khác thực hiện việc giám sát độc lập từ góc nhìn của khu vực tư nhân, để báo cáo Thủ tướng về việc thực thi các mục tiêu, nhiệm vụ xây dựng Chính phủ điện tử, thúc đẩy kinh tế số tiếp cận cách mạng công nghiệp 4.0.

Phát biểu tại Diễn đàn, ông Trương Gia Bình, Chủ tịch VINASA, Trưởng Ban Tổ chức Diễn đàn cho biết: “Sự khác biệt giữa Diễn đàn lần thứ 8 này với các Diễn đàn trước là ở chỗ chúng ta đã có được sự quyết tâm cao của Chính phủ vì vậy Diễn đàn lần này sẽ cùng chung tay, bắt tay

vào hành động. Trong bối cảnh cuộc cách mạng số đang bùng nổ trên toàn cầu như hiện nay, muốn giấc mơ lớn của đất nước trở thành hiện thực, chúng ta cần bắt đầu từ những việc nhỏ mà hiệu quả thiết thực cho người dân, doanh nghiệp và phải làm ngay, làm quyết liệt, đặt nền móng vững chắc cho thành công trong tương lai".

Nguồn: enternews.vn

KIỂM TRA CÔNG TÁC CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH TẠI BẢO HIỂM XÃ HỘI VIỆT NAM

Sáng ngày 17/7, Ban Chỉ đạo Cải cách hành chính của Chính phủ do Bộ trưởng Bộ Nội vụ Lê Vĩnh Tân, Phó Trưởng ban thường trực Ban Chỉ đạo dẫn đầu Đoàn kiểm tra đã có buổi làm việc và kiểm tra công tác cải cách hành chính (CCHC) tại Bảo hiểm xã hội Việt Nam (BHXH).

Trên cơ sở báo cáo của Bảo hiểm Xã hội Việt Nam, Bộ trưởng Bộ Nội vụ Lê Vĩnh Tân đã đánh giá cao công tác chỉ đạo, điều hành của lãnh đạo BHXH Việt Nam. Bộ trưởng Lê Vĩnh Tân đề nghị, về cải cách thể chế, BHXH Việt Nam cần xây dựng các văn bản theo hướng hạn chế TTHC, cải tiến theo yêu cầu quản lý và tạo điều kiện thuận lợi nhất cho người dân, doanh nghiệp.

Về xây dựng và nâng cao đội ngũ công chức, viên chức, BHXH Việt Nam cần mạnh dạn lựa chọn và sử dụng những người có năng lực, đặc biệt, có chính sách thu hút người có trình độ cao về công nghệ thông tin.

Về cải cách tổ chức bộ máy và biên chế cũng cần sắp xếp lại tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ công chức, viên chức. Nghiên cứu xây dựng mô hình quản lý phù hợp, có như vậy mới xác định vị trí việc làm phù hợp, tinh giản được biên chế và tiết kiệm chi phí.

Về phương hướng trong thời gian tới, Bộ trưởng Lê Vĩnh Tân đề nghị BHXH Việt Nam cần thực hiện 9 nội dung:

Một là, cần bám sát các Nghị quyết Trung ương 6, 7 để xây dựng chương trình hành động, triển khai thực hiện, đặc biệt lưu ý vấn đề cải cách thể chế.

Hai là, tăng cường hơn nữa công tác chỉ đạo, điều hành CCHC, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin để liên thông dữ liệu.

Ba là, sắp xếp tổ chức bộ máy theo tinh thần Nghị quyết số 18, đảm bảo đổi mới, sắp xếp bộ máy tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả.

Bốn là, có lộ trình khắc phục tình trạng hợp đồng lao động làm chuyên môn, tuyển dụng, sử dụng công chức, viên chức đúng quy định.

Năm là, sớm rà soát chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của BHXH Việt Nam theo tinh thần các nghị quyết Trung ương 6, 7 khóa XII.

Sáu là, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng, nghiệp vụ cho công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng 4.0.

Bảy là, rà soát, cập nhật, bổ sung thường xuyên và phê duyệt lại đề án xác định vị trí việc làm.

Tám là, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra chuyên ngành về BHXH, BHYT nhằm tránh việc lợi dụng, trục lợi cá nhân.

Chín là, đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền các chủ trương, chính sách của BHXH và có phương pháp đánh giá sự hài lòng của người dân, tổ chức đối với sự phục vụ của ngành.

Nguồn: moha.gov.vn

Cũng viết về buổi làm việc và kiểm tra công tác cải cách hành chính (CCHC) tại Bảo hiểm xã hội Việt Nam, trên Báo Thông tấn xã Việt Nam có bài "BỘ TRƯỞNG BỘ NỘI VỤ LÊ VĨNH TÂN: CHÍNH PHỦ 4.0 LÀ PHẢI CÓ CON NGƯỜI 4.0"

Theo đó, phát biểu kết luận buổi làm việc, Bộ trưởng Lê Vĩnh Tân nói, cần phải đưa tiêu chuẩn cán bộ, công chức, viên chức 4.0 vào quá trình tuyển chọn để có được Chính phủ 4.0.

“Chúng ta nói Chính phủ điện tử, Chính phủ 4.0 là phải có con người 4.0. Nếu chúng ta đưa như thế thì tiêu chuẩn của cán bộ, công chức, viên chức phải là 4.0 mới được vào đây. Chúng ta xây dựng thể chế nào, công nghệ nào có người đó”.

Trong việc cải cách tổ chức bộ máy, ông cho rằng Bảo hiểm xã hội Việt Nam đã có bước đi tích cực, thực hiện đúng theo tinh thần chỉ đạo của Trung ương về tinh giản biên chế. Bộ trưởng cũng lưu ý bên cạnh việc sắp xếp lại tổ chức, tinh giản biên chế, phải cơ cấu lại đội ngũ cán bộ và đặc biệt phải nghiên cứu mô hình quản lý.

“Không phải thấy đông quá chúng ta cứ giảm, quan trọng là mô hình quản lý nào phù hợp. Có mô hình quản lý mới xác định được vị trí việc làm.

Biên chế có giảm hay không là ở chỗ này. Công nghệ 4.0 không phải là thất nghiệp, mất người đi đâu mà là giải quyết việc làm mới”, Bộ trưởng Lê Vĩnh Tân cho hay.

Bộ trưởng Lê Vĩnh Tân đề nghị Bảo hiểm xã hội Việt Nam bám sát tinh thần các Nghị quyết Hội nghị Trung ương 6, 7 khóa XII; tăng cường chỉ đạo thực hiện cải cách hành chính, tiến tới Chính phủ điện tử, ứng dụng công nghệ số; kết nối liên thông cơ sở dữ liệu Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; sắp xếp lại hệ thống Bảo hiểm xã hội; rà soát lại cơ cấu tổ chức và chức năng nhiệm vụ./.

Nguồn: vietnamplus.vn

THÍ ĐIỂM SÁP NHẬP SỞ PHẢI THẬN TRỌNG, ĐƯỢC CƠ QUAN CÓ THẨM QUYỀN CHO PHÉP

Trao đổi với phóng viên TTXVN về việc hợp nhất, sáp nhập các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh và cấp huyện theo tinh thần dự thảo Nghị định thay thế Nghị định số 24/2014/NĐ-CP quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh và Nghị định số 37/2014/NĐ-CP quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện, Bộ trưởng Bộ Nội vụ Lê Vĩnh Tân cho biết: Bộ Nội vụ ủng hộ những tỉnh hiện nay thực hiện theo dự thảo của Nghị định sửa đổi. "Còn tất cả những nơi chưa làm thì nên chờ Nghị định của Chính phủ ban hành. Vì người quyết định cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh đó là Chính phủ".

Theo Bộ trưởng Lê Vĩnh Tân, hiện nay có nhiều tỉnh đang thực hiện sáp nhập cơ quan chuyên môn nhưng chủ yếu làm theo thẩm quyền phân cấp. Việc thí điểm phải thận trọng, phải có cơ quan có thẩm quyền cho phép.

Dự thảo Nghị định thay thế Nghị định số 24/2014/NĐ-CP đã được Bộ Nội vụ lấy ý kiến rộng rãi và đang hoàn thiện để trình Chính phủ ban hành. Theo dự thảo này, sau khi sáp nhập, sẽ giảm tối thiểu 46 sở. Trong đó, Bộ Nội vụ đề xuất 4 Sở: Sở Tư pháp; Sở Tài nguyên và Môi trường; Sở Lao động - Thương binh và Xã hội; Sở Y tế được tổ chức thống nhất trên phạm vi cả nước nhằm bảo đảm tính kế thừa, ổn định đối với các sở đã được sắp xếp, tổ chức theo mô hình tổ chức sở quản lý đa ngành, đa lĩnh vực và các sở có chuyên ngành chuyên sâu được quy định và đang thực hiện tại Nghị định số 24/2014/NĐ-CP.

Các Sở Kế hoạch - Đầu tư và Tài chính hợp nhất thành Sở Tài chính - Kế hoạch. Sở Giao thông Vận tải và Sở Xây dựng hợp nhất thành Sở Giao thông Vận tải - Xây dựng. Hợp nhất Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn với Sở Công Thương thành Sở Công nghiệp, Nông nghiệp và Thương mại. Sở Thông tin và Truyền thông được hợp nhất với Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch (hoặc Sở Văn hóa, Thể thao) thành Sở Văn hóa, Thông tin, Thể thao và Du lịch hoặc Sở Văn hóa, Thông tin và Thể thao. Sở Khoa học và Công nghệ sẽ hợp nhất với Sở Giáo dục và Đào tạo thành Sở Giáo dục và Khoa học, Công nghệ.

Bộ Nội vụ cũng đề xuất sáp nhập, thành lập hoặc không thành lập Sở Ngoại vụ, Ban Dân tộc, Sở Du lịch và Sở Quy hoạch - Kiến trúc (ở Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh), để tiếp tục đẩy mạnh trao quyền chủ động cho chính quyền địa phương cấp tỉnh trong việc sắp xếp, thu gọn đầu mối tổ chức cơ quan chuyên môn cấp tỉnh. Trường hợp không thành lập các sở này thì giao Văn phòng UBND cấp tỉnh (hoặc Văn phòng chính quyền địa phương cấp tỉnh) thực hiện chức năng tham mưu quản lý nhà nước về lĩnh vực ngoại vụ và dân tộc; giao Sở Văn hóa, Thể thao (hoặc Sở Văn hóa, Thông tin và Thể thao) thực hiện chức năng, nhiệm vụ tham mưu quản lý nhà nước về du lịch và đổi tên sở này thành Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch hoặc Sở Văn hóa, Thông tin, Thể

thao và Du lịch. Đối với Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh, trường hợp không thành lập Sở Quy hoạch - Kiến trúc thì sáp nhập Sở này vào Sở Xây dựng (hoặc Sở Giao thông Vận tải - Xây dựng).

Bên cạnh đó, Bộ Nội vụ cũng đề xuất giao thẩm quyền cho UBND cấp tỉnh trình HĐND cùng cấp quyết định giữ ổn định hoặc thực hiện thí điểm hợp nhất Sở Nội vụ với Ban Tổ chức thành Sở Tổ chức - Nội vụ; Thanh tra tỉnh với Ủy ban Kiểm tra thành Kiểm tra - Thanh tra tỉnh; Văn phòng UBND cấp tỉnh với Văn phòng Đoàn đại biểu Quốc hội và Văn phòng HĐND cấp tỉnh thành Văn phòng địa phương cấp tỉnh.

Đối với 4 sở đặc thù, chuyên ngành, không được tổ chức thống nhất giữa các địa phương gồm Sở Quy hoạch - Kiến trúc thuộc UBND Thành phố Hồ Chí Minh và Hà Nội, 3 sở do Chính phủ quy định tiêu chí thành lập (Ban Dân tộc, Sở Ngoại vụ, Sở Du lịch), Bộ Nội vụ đề xuất giao UBND cấp tỉnh trình HĐND cùng cấp quyết định giữ ổn định hoặc sáp nhập; thành lập hoặc không thành lập (kể cả khi đáp ứng đủ các tiêu chí thành lập).

Nguồn: vietnamplus.vn

BỘ TRƯỞNG BỘ NỘI VỤ LÊ VĨNH TÂN: ĐỀ XUẤT ĐIỀU CHỈNH TIÊU CHUẨN SÁP NHẬP HUYỆN, XÃ

Bộ Nội vụ đang tổ chức các cuộc hội thảo, lấy ý kiến về đề án tổng thể sắp xếp các đơn vị hành chính cấp huyện, xã từ nay đến năm 2021. Tại các cuộc hội thảo này, một số địa phương cho rằng, nếu căn cứ vào tiêu chí và dân số để tính toán sáp nhập thì sẽ rất khó.

Trao đổi với phóng viên về việc này, Bộ trưởng Bộ Nội vụ Lê Vĩnh Tân cho biết, sau các cuộc hội thảo ở 3 miền, sẽ xem xét, nghiên cứu đề xuất sửa đổi Nghị quyết 1211, về tiêu chuẩn đơn vị hành chính và phân loại đơn vị hành chính; đồng thời cũng kiến nghị sửa đổi cả Thông tư 09 về thôn, tổ dân phố.

Theo Vụ Chính quyền địa phương (Bộ Nội vụ), hiện có 259 huyện, 6.191 xã trong cả nước chưa đạt 50% tiêu chuẩn về diện tích và dân số. Các đơn vị hành chính cấp huyện, xã chưa đạt tiêu chuẩn sẽ phải sắp xếp lại.

Nguồn: tienphong.vn

BỘ TƯ PHÁP ĐÃ CẮT GIẢM 49/94 ĐIỀU KIỆN KINH DOANH

Ngày 17/7, Bộ trưởng Bộ Tư pháp Lê Thành Long chủ trì Hội nghị trực tuyến sơ kết công tác tư pháp 6 tháng đầu năm 2018. Kết quả nổi bật là, Bộ Tư pháp đã cắt giảm 49/94 điều kiện kinh doanh; Chỉ số cải cách hành chính tăng 2 bậc, xếp thứ 4/19 bộ, ngành; xếp thứ 3/19 bộ, ngành về ứng dụng công nghệ thông tin, phát triển Chính phủ điện tử.

Về công tác xây dựng pháp luật, Bộ Tư pháp đã thẩm định 141 dự thảo, 24 đề nghị xây dựng văn bản quy phạm pháp luật; tổ chức pháp chế các bộ, cơ quan ngang bộ thẩm định hơn 380 dự thảo. Tuy nhiên, quá trình triển khai, nhiều tài liệu trong hồ sơ dự thảo luật Chính phủ trình Quốc hội, Ủy ban Thường vụ Quốc hội còn thiếu hoặc chưa đầy đủ bản chụp ý kiến góp ý của bộ, ngành, các cơ quan, tổ chức...

Đáng lưu ý, vẫn còn tình trạng xin lùi, rút hoặc bổ sung dự thảo luật. Chất lượng một số dự thảo luật chưa được các cơ quan của Quốc hội đánh giá cao, do vậy phải chuyển từ quy trình 2 kỳ thành 3 kỳ họp như dự án Luật Quy hoạch, Luật Tố cáo (sửa đổi), Luật Phòng chống tham nhũng (sửa đổi).

Nguồn: hanoimoi.com.vn

BỘ TÀI CHÍNH ĐÃ HOÀN THÀNH 35/35 NHIỆM VỤ VỀ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

Theo Báo cáo đánh giá công tác điều hành thực hiện nhiệm vụ tài chính – ngân sách nhà nước 6 tháng đầu năm, kế hoạch triển khai nhiệm vụ 6 tháng cuối năm 2018 của Bộ Tài chính, trong 6 tháng đầu năm, Bộ Tài chính đã hoàn thành 35/35 nhiệm vụ cải cách hành chính và triển khai 21 nhiệm vụ thường xuyên theo kế hoạch.

Bộ Tài chính đã phối hợp với 13 Bộ sửa đổi, bổ sung 80/87 văn bản quy phạm pháp luật về quản lý, kiểm tra chuyên ngành thuộc lĩnh vực tài chính (chiếm 92%).

Nhờ nỗ lực đẩy mạnh điện tử hóa công tác thu ngân sách nhà nước trong toàn ngành Tài chính, đến nay đã có 99,88% số doanh nghiệp đăng ký khai thuế qua mạng; 95,84% số doanh nghiệp đăng ký sử dụng dịch vụ nộp thuế điện tử; 93,27% số hồ sơ thực hiện theo phương thức hoàn thuế điện tử.

Công tác thực hiện thủ tục hải quan điện tử tại tất cả các đơn vị hải quan đã được triển khai hiệu quả. Theo đó, đã có 11/14 bộ, ngành tham gia kết nối Cơ chế một cửa quốc gia, có 53/284 thủ tục hành chính được thực hiện qua cơ chế này (đạt 18,66%).

Bên cạnh đó, thực hiện chủ trương sắp xếp lại bộ máy theo hướng tinh gọn, giảm đầu mối kết hợp với tinh giản biên chế, nâng cao hiệu quả hoạt động theo tinh thần Nghị quyết số 19-NQ/TW của Hội nghị Trung ương 6 (khóa XII) về 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, Bộ Tài chính đã thực hiện giải thể các Phòng giao dịch thuộc KBNN cấp tỉnh từ ngày 01/6/2018; Tiếp tục rà soát để sắp xếp, sáp nhập các Chi cục thuế quận, huyện, thị xã thành Chi cục thuế khu vực; Rà soát để sắp xếp các Chi cục hải quan, dự trữ nhà nước.

Nguồn: tapchitaichinh.vn

TIN ĐỊA PHƯƠNG

HÀ NỘI: PHÊ DUYỆT DANH SÁCH VÀ KINH PHÍ TINH GIẢN BIÊN CHẾ ĐỢT 2 NĂM 2018

UBND thành phố Hà Nội đã ban hành Quyết định số 2975/QĐ-UBND, phê duyệt danh sách và kinh phí tinh giản biên chế của thành phố Hà Nội theo Nghị định 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ (đợt 2) năm 2018.

Hà Nội phê duyệt chi hơn 2 tỷ đồng để chi trả cho 23 công chức, viên chức người lao động được nghỉ tinh giản biên chế.

Theo đó, UBND Thành phố phê duyệt danh sách và kinh phí để chi trả cho 23 công chức, viên chức, người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động không xác định thời hạn quy định tại Nghị định số 68/2000/NĐ-CP, ngày 17/11/2000 của Chính phủ; cán bộ, công chức cấp xã được nghỉ tinh giản biên chế theo Nghị định 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ với tổng kinh phí là 2,032 tỷ đồng.

Trong đó: Nguồn kinh phí cải cách tiền lương năm 2018 của ngân sách cấp Thành phố hơn 1,378,882 tỷ đồng; Nguồn thu, dự toán ngân sách giao tại Quyết định số 8586/QĐ-UBND ngày 08/12/2017 của UBND Thành phố và các nguồn hợp pháp khác của đơn vị là: 653,315 triệu đồng.

Các cơ quan, đơn vị có công chức, viên chức, hợp đồng lao động theo Nghị định 68/2000/NĐ-CP; cán bộ công chức cấp xã được tinh giản biên chế theo Điều 1 Quyết định này có trách nhiệm tiếp nhận kinh phí ngân sách Thành phố cấp bổ sung và sử dụng các nguồn hợp pháp khác để thực hiện chi trả cho công chức, viên chức, hợp đồng lao động theo Nghị định 68/2000/NĐ-CP; cán bộ, công chức cấp xã theo đúng chế độ, chính sách quy định tại Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ; thực hiện thanh, quyết toán kinh phí đúng quy định của Nhà nước.

Sở Tài chính, Sở Nội vụ căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao đôn đốc, hướng dẫn các cơ quan, đơn vị có liên quan thực hiện theo đúng quy định.

Nguồn: infonet.vn

THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH SẮP XẾP BỘ MÁY 128 PHƯỜNG, XÃ

Sở Nội vụ thành phố Hồ Chí Minh cho biết, thành phố Hồ Chí Minh có 13/24 đơn vị hành chính cấp quận, huyện và 128 đơn vị hành chính cấp phường, xã không đạt tiêu chí theo quy định của Bộ Nội vụ.

Thành phố Hồ Chí Minh sẽ sắp xếp, tổ chức lại đơn vị sự nghiệp công lập của từng ngành, lĩnh vực, cơ cấu lại hoặc giải thể các đơn vị sự nghiệp công lập hoạt động không hiệu quả. Dự kiến, việc sắp xếp phải hoàn tất cuối năm 2019 để chuẩn bị cho nhiệm kỳ tới.

Cùng với việc sắp xếp lại bộ máy, thành phố Hồ Chí Minh đã lên phương án tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Theo đề xuất của Sở Nội vụ, từ năm 2018 đến năm 2021, thành phố Hồ Chí Minh sẽ giảm từ 1,5% đến 2% biên chế công chức và số lượng người làm việc được giao. Cụ thể, năm 2018 biên chế công chức dự kiến là 11.210 người. Đến năm 2021, dự kiến biên chế công chức thành phố Hồ Chí Minh giảm còn 10.430 người. Trung bình mỗi năm, thành phố Hồ Chí Minh sẽ giảm từ 260 - 693 công chức so với năm trước.

Đối với khối sự nghiệp, thành phố Hồ Chí Minh dự kiến giảm 1,5% biên chế. Theo đó, năm 2018 lượng người làm việc khối sự nghiệp dự kiến là 119.976 người. Đến năm 2021, thành phố sẽ giảm còn 114.576 người. Bình quân mỗi năm, thành phố Hồ Chí Minh sẽ tinh giản 1.800 người thuộc khối sự nghiệp so với năm trước.

Chuẩn bị cho việc sáp nhập, mới đây, Cục Thuế thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định tạm ngừng việc bổ nhiệm các vị trí lãnh đạo từ cấp phòng trở lên. Các vị trí lãnh đạo bị khuyết sẽ điều động từ các đơn vị khác. Theo Cục trưởng Cục thuế thành phố Hồ Chí Minh Trần Ngọc Tâm, việc tạm ngưng là theo chỉ đạo của Tổng Cục Thuế vì khi sáp nhập các chi cục thuế sẽ dẫn đến dôi dư cán bộ lãnh đạo.

Nguồn: tienphong.vn

NGHỆ AN: TỪ 2015 – 2017, TINH GIẢN ĐƯỢC 1.577 CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC

Đây là nội dung được đồng chí Cao Thị Hiền - Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Phó Chủ tịch HĐND tỉnh Nghệ An nêu tại phiên khai mạc kỳ họp thứ 6, HĐND tỉnh khóa XVII về báo cáo kết quả giám sát của HĐND tỉnh về công tác tổ chức bộ máy, biên chế, hợp đồng lao động trong các cơ quan, đơn vị Nhà nước trên địa bàn tỉnh.

Đánh giá về kết quả đạt được, Phó Chủ tịch HĐND tỉnh Cao Thị Hiền cho rằng, trong giai đoạn từ năm 2015 đến 2017, UBND tỉnh đã cụ thể hóa các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước về tổ chức bộ máy và biên chế, hợp đồng lao động trong các cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập.

Theo đó, hoạt động của hệ thống cơ quan chính quyền các cấp, các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn tỉnh cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao. Các đơn vị sự nghiệp công lập từng bước được sắp xếp, đổi mới và bước đầu triển khai thực hiện có hiệu quả cơ chế tự chủ trên một số lĩnh vực.

Cũng theo Phó Chủ tịch HĐND tỉnh Cao Thị Hiền, công tác quản lý, tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm cán bộ, công chức, viên chức cơ bản thực hiện đúng theo quy định. Đa số cán bộ, công chức, viên chức được đào tạo cơ bản, đáp ứng tiêu chuẩn về ngạch, bậc, chuyên môn, nghiệp vụ và đạo đức, phẩm chất để đảm nhận các chức danh, nhiệm vụ được giao.

UBND tỉnh cũng đã kịp thời chỉ đạo các sở, ban, ngành, UBND cấp huyện và các đơn vị sự nghiệp triển khai thực hiện chính sách tinh giản biên chế. Trong 3 năm (2015 - 2017), toàn tỉnh đã tinh giản được 64 công chức, 1.392 viên chức và 121 công chức cấp xã.

Về chấn chỉnh tình trạng hợp đồng lao động, theo Phó Chủ tịch HĐND tỉnh Cao Thị Hiền, UBND tỉnh đã tập trung chỉ đạo quyết liệt và đến nay cơ bản đã chấm dứt việc hợp đồng làm công việc chuyên môn trong các cơ quan hành chính. Toàn tỉnh đã rà soát, tuyển dụng vào biên chế 976 lao động hợp đồng và chấm dứt hợp đồng lao động đối với 1.762 người.

Bên cạnh kết quả tích cực, đồng chí Cao Thị Hiền cũng nêu lên nhiều tồn tại, hạn chế thông qua giám sát của HĐND tỉnh.

Nguồn: baonghean.vn

BÌNH PHƯỚC: ĐẾN NĂM 2021 SẼ GIẢM 2340 CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC

Thực hiện Nghị quyết số 18 - NQ/TW và Nghị quyết số 19 - NQ/TW và Đề án 999 ngày 10/4/2018 của Tỉnh ủy Bình Phước, vừa qua, UBND tỉnh Bình Phước đã ban hành Kế hoạch về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tỉnh giai đoạn 2018 – 2021.

Theo đó, đến năm 2021, toàn tỉnh sẽ giảm 2340 công chức, viên chức so với số lượng được giao năm 2017. Cụ thể, đối với công chức hành chính, mỗi năm giảm ít nhất 2,5% biên chế so với biên chế được giao năm 2017 (giảm khoảng 172 biên chế). Đối với viên chức, mỗi năm thực hiện tinh giản 10% biên chế được giao năm 2017 (giảm khoảng 2166 biên chế), trung bình mỗi năm giảm 541 biên chế. Ngoài ra, kế hoạch cũng đề ra cũng đề ra mục tiêu từ năm nay trở đi mỗi

năm sẽ giảm ít nhất từ 30% đến 35% chỉ tiêu hợp đồng lao động theo Nghị định 68/2000/NĐ-CP đã được giao, đảm bảo đến năm 2020 sẽ thực hiện thuê khoán hoàn toàn các nhiệm vụ như lái xe, bảo vệ, tạp vụ, cấp dưỡng…

Được biết hiện nay, thực hiện Đề án 999 – ĐA/TU của Tỉnh ủy, các cấp, các ngành trong tỉnh đã và đang thực hiện đồng bộ các giải pháp, trong đó tập trung thực hiện xây dựng kế hoạch sắp xếp, sáp nhập các cơ quan, đơn vị, phòng ban tương đồng về mặt chức năng, nhiệm vụ, nhằm thực hiện tốt mục tiêu, nguyên tắc "Bốn tăng – Bốn giảm".

Theo đó, bước đầu cấp tỉnh và cấp huyện giảm 57 cơ quan hành chính, 107 đơn vị sự nghiệp, 180 cấp trưởng, 280 cấp phó, 150 trưởng phòng và 250 phó phòng của các cơ quan cấp tỉnh. Ước mỗi năm tiết kiệm ngân sách hàng trăm tỷ đồng chi thường xuyên cho bộ máy. Về lộ trình, đến nay Tỉnh ủy Bình Phước đã phê duyệt Đề án thực hiện điểm của huyện Phú Riềng, Lộc Ninh và thị xã Phước Long và cho ý kiến đối với kế hoạch triển khai Đề án của một số cơ quan, đơn vị. Dự kiến quý I/ 2019 sẽ sơ kết các đơn vị thí điểm, rút kinh nghiệm thực hiện toàn tỉnh.

Nguồn: nongnghiep.vn

ĐỒNG THÁP: XÂY DỰNG VÀ BAN HÀNH ĐỀ ÁN THÍ ĐIỂM CHUYỂN GIAO CÁC NHIỆM VỤ, DỊCH VỤ HÀNH CHÍNH CÔNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH

Ở nước ta, "Dịch vụ hành chính công" được quan niệm đó là các hoạt động phục vụ do các cơ quan hành chính nhà nước cung ứng để giải quyết nhu cầu của các tổ chức và công dân theo thẩm quyền hành pháp được giao. Đó chủ yếu là các hoạt động cấp các loại giấy xác nhận, chứng thực, cấp phép như: Đăng ký kinh doanh, giấy xác nhận đủ điều kiện an toàn vệ sinh thực phẩm, giấy phép xây dựng, cấp bản sao bằng tốt nghiệp, giấy phép hoạt động quảng cáo...

Chủ trương hiện nay của Đảng là chuyển một số nhiệm vụ, dịch vụ hành chính công mà Nhà nước không nhất thiết phải thực hiện cho doanh nghiệp, các tổ chức xã hội đảm nhiệm, đã được nêu cụ thể tại Nghị quyết số 18 –NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả (Tiết 4 Điểm 2.2 Khoản 2, Mục III).

Triển khai thực hiện chủ trương trên, Chính phủ đã ban hành các văn bản quy định và chỉ đạo thực hiện việc chuyển giao này, cụ thể như sau:

- Nghị quyết số 01/NQ-CP ngày 01/01/2018 của Chính phủ ban hành về nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu thực hiện Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và Dự toán ngân sách Nhà nước 2018, đã xác định việc thực hiện tại:

+ Nhiệm vụ số 171: "Nghiên cứu và đề xuất các chính sách, biện pháp khai thác hiệu quả mạng bưu chính công cộng do nhà nước đầu tư, trong đó chú trọng đến việc triển khai cung ứng dịch vụ hành chính công qua dịch vụ bưu chính công ích, qua mạng bưu chính công cộng. Đẩy mạnh việc triển khai tiếp nhận hồ sơ, trả kết quả giải quyết thủ tục hành chính qua dịch vụ bưu chính công ích".

+ Nhiệm vụ số 185: "Nghiên cứu và xây dựng Đề án chuyển giao cho doanh nghiệp, các tổ chức xã hội có đủ năng lực đảm nhiệm một số nhiệm vụ và dịch vụ hành chính công mà các cơ quan hành chính nhà nước không nhất thiết phải thực hiện, đổi mới phương pháp, cách thức giải quyết thủ tục hành chính trên cơ sở nguyên tắc đảm bảo an ninh, an toàn, hiệu quả, thuận tiện phục vụ theo nhu cầu của người dân và doanh nghiệp".

- Quyết định số 53/QĐ-BCĐCCHC ngày 13/02/2018 của Ban chỉ đạo Cải cách hành chính của Chính phủ về việc ban hành Kế hoạch hoạt động năm 2018, đã xác định việc thực hiện tại:

+ Nhiệm vụ số 37: "Triển khai thực hiện có hiệu quả Quyết định 45/2016/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về tiếp nhận hồ sơ, trả kết quả giải quyết thủ tục hành chínnh qua dịch vụ bưu chính công ích."

+ Nhiệm vụ số 38: "Nghiên cứu xây dựng Đề án triển khai thực hiện và cung ứng dịch vụ công qua dịch vụ bưu chính công ích nhằm phát huy vai trò, nâng cao hiệu quả hoạt động và tăng cường sự tham gia của doanh nghiệp bưu chính công ích trong cung ứng dịch vụ hành chính công, góp phần thúc đẩy sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy hành chính và tinh giản biên chế."

Như vậy có thể nói, với các chủ trương và chỉ đạo nêu trên, các bộ, ngành, địa phương cần phải tổ chức triển khai thực hiện sớm để hiện thực hoá nội dung này.

Là một trong những tỉnh, thành phố rất quan tâm đến việc đẩy mạnh công tác cải cách hành chính, Đồng Tháp đã mạnh dạn phối hợp với Tổng Công ty Bưu điện Việt Nam lựa chọn xây dựng Đề án thí điểm chuyển giao các nhiệm vụ, dịch vụ hành chính công trên địa bàn tỉnh nhằm cung cấp cơ sở thực tiễn quan trọng tại địa phương trong việc triển khai các chủ trương, quyết sách lớn của Đảng và Nhà nước, góp phần vào công cuộc cải cách hành chính, mang lại lợi ích cho người dân, doanh nghiệp.

Việc xây dựng và triển khai Đề án nhằm mục đích giúp cho các cơ quan hành chính nhà nước tinh giản biên chế, giảm tải công việc, giảm chi đầu tư cơ sở vật chất và khai thác hiệu quả mạng bưu chính công cộng do Nhà nước đầu tư; đồng thời, góp phần đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính, đẩy mạnh xã hội hoá các dịch vụ hành chính công, mang lại lợi ích và tạo thuận lợi nhiều hơn nữa cho người dân, tổ chức trong quá trình thực hiện các thủ tục hành chính tại cơ quan hành chính nhà nước.

Đề án thí điểm chuyển giao các nhiệm vụ, dịch vụ hành chính công trên địa bàn tỉnh trước mắt sẽ tập trung vào việc Bưu điện tỉnh Đồng Tháp tham gia tiếp nhận hồ sơ, trả kết quả giải

quyết thủ tục hành chính cho tổ chức, cá nhân theo cơ chế một cửa, một cửa liên thông ở cả 3 cấp: Tỉnh, huyện và xã, cụ thể:

+ Ở cấp tỉnh: Trung tâm Phục vụ hành chính công của Tỉnh;

+ Ở cấp huyện: Bộ phận Tiếp nhận và trả kết quả thuộc Văn phòng Hội đồng nhân dân và Uỷ ban nhân dân cấp huyện;

+ Ở cấp xã: Bộ phận Tiếp nhận và trả kết quả thuộc Uỷ ban nhân dân cấp xã.

Các lĩnh vực, thủ tục hành chính chuyển giao cho Bưu điện thực hiện theo Đề án này được lựa chọn dựa trên tiêu chí từ dễ đến khó, từ đơn giản đến phức tạp theo lộ trình phù hợp với năng lực của nhân viên Bưu điện. Đề án hướng đến việc chuyển giao toàn bộ nhiệm vụ tiếp nhận hồ sơ và trả kết quả giải quyết thủ tục hành chính trên tất cả các lĩnh vực cho nhân viên Bưu điện thực hiện, đồng thời, chuyển vị trí đặt Bộ phận Một cửa 03 cấp tại trụ sở Bưu điện khi có đủ điều kiện cần thiết để việc thực hiện thủ tục hành chính của tổ chức, công dân trên địa bàn tỉnh từng bước được thực hiện thống nhất thông qua hệ thống Bưu điện trên địa bàn toàn tỉnh. Đề án sẽ tiếp tục thực hiện đối với các nhiệm vụ, dịch vụ hành chính công khác mà các cơ quan hành chính trên địa bàn tỉnh không nhất thiết trực tiếp thực hiện và Bưu điện Tỉnh có khả năng đảm nhận.

Nội dung chuyển giao trong giai đoạn thí điểm được xác định chủ yếu trên 02 nhiệm vụ như sau:

- Về trụ sở Bộ phận Một cửa các cấp: Ưu tiên bố trí Bộ phận Một cửa tại trụ sở của Bưu điện, đáp ứng tiêu chí có vị trí giao thông thuận tiện, dễ tìm kiếm, dễ nhận dạng, tạo điều kiện tốt hơn cho người dân, doanh nghiệp đến thực hiện thủ tục hành chính.

- Về bố trí nhân sự: Nhân viên Bưu điện tham gia hỗ trợ tiếp nhận hồ sơ, trả kết quả giải quyết thủ tục hành chính tại Bộ phận một cửa các cấp. Công việc hỗ trợ của nhân viên Bưu điện gồm:

+ Hướng dẫn thủ tục hành chính, kiểm tra thành phần hồ sơ, tiếp nhận hồ sơ, thu phí, lệ phí... theo quy định.

+ Cập nhật thông tin hồ sơ vào phần mềm, ghi chép phiếu hẹn, phiếu giao nhận hồ sơ và sổ theo dõi theo quy định.

+ Bàn giao hồ sơ tiếp nhận cho cơ quan có thẩm quyền giải quyết thủ tục hành chính.

+ Nhận kết quả từ cơ quan có thẩm quyền giải quyết thủ tục hành chính.

+ Chuyển trả kết quả giải quyết cho cá nhân, tổ chức.

+ Báo cáo thống kê, theo dõi tình trạng giải quyết thủ tục hành chính.

Việc chuyển giao cho Bưu điện thực hiện các nội dung trên phải đáp ứng các yêu cầu như:

Một là, đảm bảo chất lượng phục vụ của Bưu điện đối với các nhiệm vụ, dịch vụ hành chính công được cơ quan hành chính nhà nước chuyển giao; đồng thời, có giám sát, theo dõi thường xuyên từ các cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền; lấy sự hài lòng của tổ chức, cá nhân là thước đo chất lượng và hiệu quả phục vụ của việc chuyển giao;

Hai là, đảm bảo sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan hành chính nhà nước và Bưu điện trong việc thực hiện các nhiệm vụ có liên quan, đảm bảo công tác giải quyết thủ tục hành chính kịp thời, nhanh chóng, thuận tiện, đúng pháp luật, công bằng, bình đẳng, khách quan, công khai, minh bạch.

Ba là, việc chuyển giao các nhiệm vụ, dịch vụ hành chính công được thực hiện dựa trên lộ trình phù hợp, đảm bảo tính khả thi, hiệu quả, phù hợp với các quy định của pháp luật và năng lực của Bưu điện.

Nhân viên Bưu điện thực hiện các nhiệm vụ được chuyển giao theo Đề án này sẽ chịu sự quản lý, giám sát việc thực hiện các nhiệm vụ chuyển giao của các chủ thể sau đây:

(1) Bộ phận quản lý, điều hành của Trung tâm Phục vụ hành chính công Tỉnh và công chức quản lý, điều hành của Bộ phận một cửa cấp huyện, cấp xã.

(2) Bưu điện Tỉnh cử nhân viên lãnh đạo phối hợp quản lý, giám sát việc thực hiện các nhiệm vụ được giao của đội ngũ này.

Đánh giá về tính khả thi, hiệu quả khi tổ chức thực hiện, có thể thấy Đề án mang lại những lợi ích như sau:

1. Đối với các cơ quan hành chính nhà nước trên địa bàn tỉnh:

- Thực hiện tốt chủ trương tinh giản biên chế, tinh gọn tổ chức bộ máy các cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp theo Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

- Góp phần giảm tải công việc; giảm chi đầu tư cơ sở vật chất, hạ tầng kỹ thuật, ứng dụng công nghệ thông tin. Từ đó, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động quản lý nhà nước trên địa bàn tỉnh.

- Giúp nâng cao Chỉ số cải cách hành chính, Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh, tạo môi trường kinh doanh thuận lợi, tạo điều kiện thu hút đầu tư, phát triển kinh tế - xã hội.

- Xây dựng mô hình giải quyết thủ tục hành chính mới theo hướng thân thiện, hiệu quả với nhiều tiện ích, lợi ích thiết thực cho người dân, tổ chức, góp phần xây dựng hình ảnh chính quyền thân thiện, phục vụ.

2. Đối với người dân, tổ chức

- Tạo điều kiện thuận lợi hơn cho tổ chức, cá nhân thực hiện thủ tục hành chính; giúp tiết kiệm thời gian, chi phí và công sức thông qua việc sử dụng dịch vụ bưu chính công ích, dịch vụ công trực tuyến.

- Ý thức, thái độ phục vụ của cán bộ, công chức, viên chức và nhân viên Bưu điện đối với tổ chức, công dân sẽ tốt hơn, hạn chế cửa quyền, những nhiễu, tiêu cực và các chi phí ngoài quy định khi thực hiện thủ tục hành chính.

- Với sự tham gia hỗ trợ của nhân viên Bưu điện sẽ giúp giảm tải khối lượng công việc tại Bộ phận Một cửa, giúp công việc được thực hiện nhanh chóng, thuận lợi hơn; giúp người dân, tổ

chức giảm thời gian chờ đợi, đồng thời, khi đến trụ sở Bưu điện, người dân có tâm lý thoải mái hơn so với việc phải đến các cơ quan công quyền. Thông qua đó, người dân được tiếp cận và thụ hưởng các dịch vụ công theo hướng văn minh, hiện đại.

3. Đối với Bưu điện

- Khai thác hiệu quả mạng bưu chính công cộng do Nhà nước đầu tư; thể hiện vai trò là doanh nghiệp được Nhà nước chỉ định thực hiện nhiệm vụ duy trì, quản lý mạng bưu chính công cộng, cung ứng dịch vụ bưu chính công ích, là cánh tay nối dài, là bộ mặt và là một phần của cơ quan hành chính nhà nước theo đúng chỉ đạo của Chính phủ.

- Góp phần thực hiện chủ trương xã hội hoá các dịch vụ công của Đảng và Nhà nước, lấy mục tiêu phục vụ người dân, doanh nghiệp tại cộng đồng làm ưu tiên và không vì mục tiêu tối đa hoá lợi nhuận.

Trên cơ sở cân nhắc điều kiện thực tế của Tỉnh, Đồng Tháp dự kiến chính thức thực hiện thí điểm Đề án chuyển giao các nhiệm vụ, dịch vụ hành chính công trên địa bàn tỉnh (giai đoạn 1) bắt đầu từ ngày 01/8/2018, cụ thể như sau:

- Đối với cấp tỉnh, thực hiện tại Trung tâm Phục vụ hành chính công của tỉnh đối với 06 lĩnh vực: Giáo dục và Đào tạo, Thông tin và Truyền thông, Khoa học và Công nghệ, Lao động – Thương bình và xã hội, Văn hoá, Thể thao và Du lịch, Ngoại vụ. Trụ sở của Trung tâm tạm thời vẫn sử dụng theo hiện trạng (trong thời gian chờ chuyển sang tòa nhà Bưu điện tỉnh Đồng Tháp).

- Đối với cấp huyện, thực hiện tại 02 Bộ phận Một cửa thuộc UBND huyện Thanh Bình và huyện Tam Nông; trong đó, chuyển Bộ phận Một cửa sang tòa nhà Bưu điện của các huyện này.

- Đối với cấp xã, thực hiện tại 04 điểm đang thực hiện mô hình kết hợp Bưu điện với Bộ phận Một cửa cấp xã: Tân Thạnh, Tân Long (huyện Thanh Bình); Thường Thới Tiền, Thường Phước 2 (huyện Hồng Ngự).

Giai đoạn 2, dự kiến bắt đầu từ ngày 01/10/2018, Tỉnh sẽ tiếp tục mở rộng trên các địa bàn như sau:

+ Cấp huyện: Tại 06 Bộ phận Một cửa thuộc UBND: Huyện Tân Hồng, huyện Tháp Mười, huyện Châu Thành, huyện Cao Lãnh, thị xã Hồng Ngự, thành phố Sa Đéc.

+ Cấp xã: Tại 23 điểm đã thực hiện mô hình kết hợp Bưu điện với Bộ phận Một cửa cấp xã trên địa bàn tỉnh.

Sau đó sẽ sơ kết Đề án để tiếp tục triển khai trên các địa bàn còn lại.

Có thể nói Đề án thí điểm chuyển giao các nhiệm vụ, dịch vụ hành chính công trên địa bàn tỉnh được xem là một bước đột phá của Tỉnh, nhằm giúp các cơ quan hành chính nhà nước trên địa bàn tỉnh tinh giản biên chế và khai thác hiệu quả mạng bưu chính công cộng do Nhà nước đầu tư; đồng thời, góp phần đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính, đẩy mạnh xã hội hoá các dịch vụ hành chính công, mang lại lợi ích và tạo thuận lợi nhiều hơn nữa cho người dân, doanh nghiệp.

Là tỉnh tiên phong thực hiện thí điểm theo cách làm mới này, Đồng Tháp đang chuẩn bị kỹ lưỡng các điều kiện cần thiết để công tác triển khai thực hiện đạt kết quả cao nhất, đồng thời, sẽ tập trung theo dõi sát quá trình tổ chức thực hiện. Qua đó, rút kinh nghiệm để điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp với thực tiễn tại địa phương nhằm tiếp tục hoàn thiện và triển khai thực hiện cho các nhiệm vụ, dịch vụ hành chính tiếp theo có thể chuyển giao cho doanh nghiệp, cho các tổ chức xã hội đảm nhiệm theo đúng chủ trương của Đảng và chỉ đạo của Chính phủ./.

Trần Văn Tấn, Giám đốc Trung tâm Hành chính công tỉnh Đồng Tháp

ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG KỸ NĂNG LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CHO CÁN BỘ CẤP CHIẾN LƯỢC

Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ cấp chiến lược là một nhiệm vụ trọng tâm trong công tác tổ chức cán bộ cho nhiệm kỳ Đại hội XIII của Đảng. Bên cạnh những năng lực và kỹ năng vốn phải có của người cán bộ lãnh đạo, đội ngũ cán bộ cấp chiến lược cần phải được rèn luyện, đào tạo và bồi dưỡng những năng lực và kỹ năng mới đáp ứng yêu cầu của thời đại mới.

Những yêu cầu mang tính toàn diện, ngày càng cao đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp chiến lược đòi hỏi quá trình rèn luyện gian khổ không ngừng nghỉ của chính bản thân các đồng chí. Cùng với đó, hoạt động đào tạo, trong đó có đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý cũng cần phải đổi mới cả về nội dung, phương pháp và môi trường đào tạo để phù hợp với vị thế chính trị, pháp lý của những người đứng đầu các bộ, ban, ngành trung ương, các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương; đồng thời bắt kịp với những thay đổi mạnh mẽ, thậm chí khó lường của bối cảnh quốc tế và trong nước.

Cho đến nay, việc đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý cho đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đã được từng bước thực hiện một cách có bài bản, hệ thống. Các lớp dự nguồn cán bộ cao cấp cho Đại hội XII của Đảng là một ví dụ điển hình về nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng. Bên cạnh những thành tựu đạt được, thì một loạt các bài học kinh nghiệm đã được rút ra cho thấy: nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo quản lý chưa ngang tầm với yêu cầu của vị trí công tác; chưa có các nội dung sâu về tầm nhìn, tư duy chiến lược (1)... Do đó, bên cạnh những năng lực và kỹ năng đã được tích lũy từ giai đoạn công tác trước, đội ngũ cán bộ cấp chiến lược cần thiết được rèn luyện, đào tạo và bồi dưỡng những năng lực và kỹ năng lãnh đạo ngang tầm với vị thế chính trị, pháp lý và yêu cầu của thời đại mới.

Kỹ năng ra quyết định trong bối cảnh không chắc chắn, kiến tạo tri thức và xây dựng tổ chức học tập cũng như kiểm soát xung đột lợi ích là những nội dung cần thiết cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp chiến lược.

Kỹ năng ra quyết định trong bối cảnh không chắc chắn

Thế giới đang có những chuyển biến sâu sắc trong nhiều lĩnh vực (khoa học, công nghệ, chính trị - xã hội), mà những biểu hiện nổi bật gần đây nhất là thay đổi cục diện quan hệ quốc tế trên toàn thế giới và trong khu vực; sự phát triển nhanh chóng của công nghệ thông tin, những đột phá trong công nghệ sinh học, vật liệu và năng lượng (Cách mạng công nghiệp lần thứ Tư). Tất cả các phát triển này đang tác động sâu sắc đến cách thức mà con người sống và giao tiếp, đến cách thức tổ chức cuộc sống của từng cá nhân, từng tổ chức và mỗi quốc gia. Các đặc điểm nổi bật của môi trường hiện nay là: Sự tương tác nhanh, rộng trong xã hội; Quyền lực phân tán và quan hệ quyền lực đang được tái định hình; tính bất định và khó dự báo của các tiến trình. Với

sự phát triển của công nghệ cũng như sự tăng trưởng của tri thức và phương tiện thông tin đại chúng, ngày càng khó có thể dự đoán được hậu quả của một quyết định, một chính sách do sự tương tác đa chiều ngày càng phức tạp giữa vô vàn các yếu tố được kết nối theo các cách thức bất ngờ, chưa có hoặc có rất ít tiền lệ.

Những đặc điểm này đã khiến tính chất của các thách thức thay đổi sâu sắc, đặt ra những yêu cầu tương ứng đối với quá trình ra quyết định của cán bộ cấp chiến lược, đòi hỏi phương thức ra quyết định với sự điều chỉnh kịp thời, ứng biến linh hoạt với các thay đổi nhưng không để mất định hướng chiến lược. Trong bối cảnh người lãnh đạo luôn phải đối mặt với các vấn đề mang tính phức hợp, với mức độ rủi ro cao, chứa tầm ảnh hưởng sâu rộng, thì khó khăn, thách thức lớn nhất của người lãnh đạo có lẽ là phải ra quyết định hành động khi chưa đủ cơ sở. Trong bối cảnh đó, đòi hỏi người lãnh đạo phải có nhận định sáng suốt - là sự đúng đắn và khôn ngoan trong hành động thực tiễn, thích ứng với tình huống. Người lãnh đạo phải đưa ra nhận định, phải hành động kịp thời khi vẫn thiếu thông tin, sự việc diễn biến khó lường, không chắc chắn và chưa có tiền lệ.

Để có được nhận định sáng suốt trong quá trình ra quyết định, cán bộ cấp chiến lược không thể bỏ qua năng lực trực giác, được hiểu là một quy trình vô thức được hình thành từ những trải nghiệm. Trực giác được phát triển dựa trên các mối liên hệ toàn diện, hay là những liên kết giữa các loại thông tin khác nhau từ trong lịch sử đến hiện tại. Quy trình này rất nhanh và chịu tác động xúc cảm, tức là quy trình này thường kéo theo cảm xúc. Quy trình này không hoạt động đối lập với phân tích theo lý trí, mà hơn thế, hai quy trình này còn bổ sung cho nhau: "Trực giác là một phương pháp luận chứng phát triển cao và rất phức tạp, phụ thuộc vào rất nhiều năm kinh nghiệm và học tập".

Nếu như trước đây, các nhà nghiên cứu thường bỏ qua yếu tố linh cảm, trực giác trong phân tích hành động của con người chính trị, thì giờ đây các nhà nghiên cứu đã có khuynh hướng chú trọng các yếu tố "phi lý trí" trong quyết định hành động của con người, đặc biệt là các quyết định trong bối cảnh không chắc chắn (2). Tuy nhiên, người lãnh đạo không thể quá dựa dẫm vào trực giác vì nó không thể định lượng được và do đó khó có thể biết được khi nào thì linh cảm là đúng hay sai. Nếu trực giác đúng thì quyết định sẽ phục vụ lợi ích chung, nếu trực giác sai thì người ra quyết định phải dũng cảm thừa nhận trách nhiệm của mình. Do đó, cùng với việc sử dụng trực giác trong ra quyết định, cán bộ cấp chiến lược cần phải nâng cao trách nhiệm giải trình đối với những hệ quả không mong muốn, không lường trước được.

Kỹ năng xây dựng tổ chức học tập

Với mỗi tổ chức, tri thức đã và đang được coi là nguồn lực giá trị nhất trong việc tạo ra sản phẩm đáp ứng nhu cầu xã hội và thích ứng, phát triển với môi trường ngày càng phức tạp. Do đó, kiến tạo tri thức, sử dụng tri thức trong công việc và chuyển hóa tri thức vào sản phẩm, chuyển giao tri thức cho đồng nghiệp và cộng đồng là yêu cầu cấp thiết đối với mỗi tổ chức hoạt động trong bất kỳ lĩnh vực nào. Trong đó, kiến tạo tri thức của tổ chức (tri thức nội sinh) có thể được coi là hoạt động ngày càng quan trọng hơn.

Việc nhìn nhận tri thức ẩn luôn nhiều hơn tri thức hiện và tri thức ẩn có ở mọi người chứ không phải chỉ có ở các tổ chức khoa học, công nghệ, giáo dục cho thấy, mọi tổ chức đều có tiềm năng sản sinh tri thức. Trong tổ chức, kiến tạo tri thức không chỉ còn là hoạt động chuyên môn thuần túy hoặc sự tiếp nhận một chiều tri thức từ bên ngoài vào, mà cần trở thành hoạt động có tính tham gia rộng rãi của mọi thành viên. Ở cấp độ hành vi công việc cá nhân và hoạt động thường xuyên của tổ chức, tri thức nội sinh xuất phát từ tương tác tri thức ẩn - tri thức hiện có thể được coi là vốn đối ứng đối với nguồn lực tri thức bên ngoài đi vào tổ chức. Đối với cá nhân, chỉ có thể hoàn thiện bản thân khi họ làm chủ được quá trình học tập của bản thân; đối với tổ chức, chỉ có thể thay đổi mô hình tư duy khi người đứng đầu (cán bộ cấp chiến lược) xây dựng được môi trường cởi mở và hỗ trợ học hỏi chung cho cả cơ quan, tổ chức cũng như cho mỗi thành viên, trong đó có bản thân mình.

Việc Tổ chức học tập - Learning organizations - được Peter Senger công bố trong cuốn sách Nguyên lý thứ Năm: nghệ thuật và thực hành tổ chức học tập (3). P. Senger còn cho rằng, sự học tập của tổ chức với sản phẩm là tri thức (không phải với ý nghĩa là sản phẩm hoạt động cụ thể, như công trình nghiên cứu khoa học, bằng sáng chế, phát minh) lại không hề dễ dàng được nhận biết thông qua quan sát và nắm bắt các quy trình, thủ tục chính thức hóa đối với công việc, càng không phải qua hoạt động của từng bộ phận riêng lẻ. Hiệu quả học tập của tổ chức cần được nhìn nhận như một "chỉnh thể" trong tiến trình của nó. Ý tưởng về tổ chức học tập tiếp tục được phát triển trong các nghiên cứu thực nghiệm và ứng dụng rộng rãi.

Xét từ góc độ tư duy hệ thống, tổ chức học tập không phải là tổng hợp cơ học của các cán bộ, nhân viên đi học. Thậm chí, thông tin và kiến thức mà từng cá nhân riêng rẽ tiếp nhận được qua quá trình đào tạo, bồi dưỡng chưa hẳn là điều kiện tiên quyết để dẫn đến sự sản sinh tri thức của tổ chức. David A. Garvin và cộng sự đã phân tích ba cấu thành cơ bản của tổ chức học tập là: môi trường hỗ trợ học hỏi; thực hành và quy trình học hỏi; hành vi lãnh đạo hỗ trợ mạnh mẽ cho học hỏi (4). Các khía cạnh sâu hơn của mỗi cấu thành được thể hiện trong hành vi và ứng xử không chỉ của cán bộ, nhân viên mà phải xuất phát từ các nhà lãnh đạo, quản lý, như sự an toàn tâm lý, tôn trọng sự khác biệt, cởi mở với ý tưởng mới, thời gian thích đáng cho xử lý và tích hợp thông tin phản hồi…

Kỹ năng kiểm soát và xử lý xung đột lợi ích trong khu vực công

Theo Tổ chức Hợp tác và Phát triển kinh tế (OECD, 2004), xung đột lợi ích (XĐLI) được định nghĩa là: "Xung đột hay mâu thuẫn lợi ích (XĐLI) là tình huống trong đó một cán bộ công chức, trong thẩm quyền chính thức của mình, đưa ra hoặc phải đưa ra các quyết định hoặc có những hành động, có thể tác động tới lợi ích cá nhân của họ".

Báo cáo điều tra của Thanh tra Chính phủ Việt Nam và Ngân hàng Thế giới năm 2016 cho biết, có 4 hình thức phổ biến của XĐLI trong khu vực công là Tặng/nhận quà bằng tiền hoặc không bằng tiền; Đầu tư chia sẻ lợi ích; Sử dụng lợi thế thông tin để vụ lợi; Ra quyết định có lợi cho bản thân hoặc người thân. Sáu lĩnh vực công tác tiềm tàng khả năng XĐLI là: Cung cấp dịch

vụ công; Bổ nhiệm và tuyển dụng; Quản lý đấu thầu; Cấp phép, phê duyệt dự án; Thanh tra, kiểm tra; Xử lý vi phạm (5).

Xung đột lợi ích có thể được coi là nguyên nhân tiềm tàng cho hiện tượng tham nhũng mà Đảng và Nhà nước Việt Nam đang quyết tâm đấu tranh phòng, chống. Ví dụ, công ty xây dựng có người thân (con, cháu, vợ, họ hàng gần) của một quan chức cao cấp trong ngành xây dựng nộp đơn đấu thầu các công trình xây dựng sử dụng vốn ngân sách. Trong trường hợp này, một quyết định chọn thầu, cho dù đi qua những thủ tục chặt chẽ và nghiêm ngặt nhất, cũng có khả năng chịu tác động của mối quan hệ thân thích giữa người có quyền ra quyết định với người tham gia đấu thầu. Báo cáo nêu trên cũng chỉ ra các "khoảng trống" trong hệ thống pháp luật, cơ chế ở Việt Nam làm giảm khả năng kiểm soát XĐLI, như thiếu vắng khái niệm chính thức về XĐLI trong khu vực công… Chính trong bối cảnh còn những "khoảng trống" đó, rất cần thiết trang bị kỹ năng xử lý các tình huống có XĐLI cho đội ngũ cán bộ cấp chiến lược.

Cán bộ cấp chiến lược với tư cách là người đứng đầu các ngành, lĩnh vực và địa bàn, có khả năng kiểm soát và gây ảnh hưởng đến các nguồn lực lớn trong xã hội: nguồn vốn, thông tin, quan hệ ngầm... Rõ ràng, họ đã, đang và sẽ là đối tượng để các nhóm lợi ích tìm cách làm thân, kết giao và mua chuộc để trục lợi cá nhân. Hơn nữa, ở vị trí cao trong bộ máy cầm quyền, cán bộ cấp chiến lược còn có khả năng vận dụng các kẽ hở pháp luật, sự không đồng bộ của cơ chế, chính sách cũng như các mối quan hệ để che chắn cho hành động XĐLI của mình.

Chính vì vậy, bên cạnh việc thường xuyên quán triệt đường lối, chủ trương của Đảng và Nhà nước về phòng, chống tham nhũng, thì cần thiết đưa nội dung kiểm soát và phòng tránh các tình huống XĐLI vào chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ cấp chiến lược. Nếu XĐLI không được kiểm soát và phòng tránh hiệu quả sẽ tác động tiêu cực đến các quyết định phân bổ nguồn lực, cất nhắc cán bộ, làm cho tình trạng tham nhũng càng trở nên khó kiểm soát và khó xử lý hiệu quả, làm suy giảm lòng tin của nhân dân.

Việc đào tạo, bồi dưỡng các kỹ năng nêu trên sẽ chỉ có hiệu quả khi đi cùng với phương pháp đào tạo, bồi dưỡng tích cực, là việc tạo điều kiện tối đa cho sự suy nghĩ cởi mở, sáng tạo, tinh thần phê phán tích cực và sự tham gia đầy đủ của người học. Kinh nghiệm từ các chương trình đào tạo lãnh đạo cao cấp của các nước cho thấy, phương pháp nghiên cứu trường hợp và xử lý tình huống với các tiêu chí trên sẽ đem lại hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng tối ưu nhất./.

(1) Xem thêm: Một số kinh nghiệm bước đầu từ thực tiễn đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược trong thời kỳ đổi mới, tại địa chỉ http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/thuc-tien/item/2170-mot-so-kinh-nghiem-buoc-dau-tu-thuc-tien-dao-tao-boi-duong-doi-ngu-can-bo-cap-chien-luoc-trong-thoi-ky-doi-moi.html

(2) Xem thêm Daniel Kannemanh: Tư duy nhanh hay chậm. Nên hay không nên tin vào trực giác. Nxb. Thế giới - AlphaBooks, 2014

(3) Peter Senger: Nguyên lý thứ Năm: nghệ thuật và thực hành tổ chức học tập. Nxb. Thời đại - DT Books, 2010

(4) David A. Garvin, Amy C. Edmondson, and Francesca Gino: Is yous a learning organization? Harvard Business Review, March 2008

(5) Thanh tra Chính phủ - Ngân hàng Thế giới: Kiểm soát xung đột lợi ích trong khu vực công. Quy định và thực tiễn ở Việt Nam, Nxb. Hồng Đức, 2016

PGS.TS. Bùi Phương Đình - Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Nguồn: tapchicongsan.org.vn

TINH GIẢN BIÊN CHẾ: PHẢI ĐIỂM MẶT ĐƯỢC CÁN BỘ "CẮP Ô ĐI, CẮP Ô VỀ"

Theo PGS.TS Nguyễn Trọng Phúc – nguyên Viện trưởng Viện Lịch sử Đảng (Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh) người đứng đầu nhận thấy cán bộ nào năng lực yếu kém, "sáng cắp ô đi, tối cắp về", nhưng khó điểm mặt, chỉ tên để tinh giản.

Tại Hội nghị trực tuyến Chính phủ với các địa phương tổ chức đầu tháng 7, Chủ nhiệm Văn phòng Chính phủ Mai Tiến Dũng cho biết, về sắp xếp bộ máy hành chính tinh gọn theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 6, tính đến nay, các cơ quan hành chính tinh giản biên chế 4.294 người, đơn vị sự nghiệp công lập 24.717 người, công chức cấp xã 5.767 người. Bên cạnh đó, chúng ta cũng đã sắp xếp lại giảm 15 vụ thuộc Bộ, 189 phòng thuộc vụ, cục.

Tinh giản biên chế còn chậm so với yêu cầu

Đánh giá về những con số nêu trên, ông Nguyễn Trọng Phúc cho biết, những chuyển động vừa qua là đáng ghi nhận, song vẫn còn chậm so với yêu cầu đề ra. Ở địa phương, tuy một số nơi đã sáp nhập được một số đơn vị, như Lào Cai đã sáp nhập Sở Giao thông vận tải với Sở Xây dựng, nhưng nhìn chung các tỉnh, thành phố chưa chuyển động mạnh mẽ. Khi chưa sắp xếp được bộ máy thì đương nhiên biên chế cũng chưa thể giảm được.

"Nếu không kiên quyết về mặt biên chế thì cũng chỉ là chuyển người này ở vị trí này sang vị trí kia, có thể giảm chỗ này nhưng lại phình ra chỗ khác, chưa đáp ứng được mong muốn từ nay đến 2021 phải giảm 10%. Trong khi đó, chúng ta vẫn phải tuyển dụng mới để cán bộ trẻ, cán bộ được đào tạo bài bản được bổ sung vào bộ máy, không biết đến năm 2021 nếu giảm được 10% thì số lượng cán bộ tăng thêm sẽ là bao nhiêu, khi đó bộ máy có tinh gọn?" – ông Nguyễn Trọng Phúc nói và nhấn mạnh từ Trung ương đến địa phương cần chỉ đạo quyết liệt hơn, cấp trên làm mạnh thì sẽ làm gương cho cấp dưới.

Đánh giá cao cách làm của Vĩnh Phúc trong việc sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức các cơ quan, bước đầu đạt được những kết quả khả quan, ông Nguyễn Trọng Phúc cho rằng, cần tổng kết thực tiễn, đánh giá mặt làm được và chưa được để các địa phương khác học tập.

Còn với cách làm của Đà Nẵng, chi một khoản tiền để khuyến khích cán bộ công chức, viên chức nghỉ sớm cũng cần tính toán kỹ vì việc này có thể giảm được số người trong biên chế, có thể giải quyết người có năng lực, trình độ hạn chế để xếp sắp những người có triển vọng vào vị trí lãnh đạo, song còn đội ngũ công chức, viên chức bình thường lại chưa "đụng" đến được.

Theo ông Phúc, vấn đề này cần được tính toán kỹ trên cơ sở chính sách tiền lương, cơ sở pháp lý, Luật cán bộ công chức… Bởi lẽ, nếu tính từ nay đến khi cán bộ nghỉ hưu, số tiền lương họ nhận được cũng bằng khoản được hưởng trợ cấp 1 lần thì sẽ không tác động nhiều đến ngân sách. Trong khi đó, việc cán bộ nghỉ hưu sớm còn phụ thuộc rất nhiều đến tâm lý, danh dự… nên giải pháp chi một khoản tiền chỉ là giải pháp tình thế, chưa giải quyết được căn bản.

Cách đây gần 30 năm khi thực hiện Quyết định 176, người lao động nghỉ việc sẽ được hưởng trợ cấp 1 lần, chính sách này đã khuyến khích và tạo điều kiện cho nhiều người về hưu trước tuổi. Tuy nhiên sau đó bộ máy lại phình to, nhất là những năm 90 trở lại đây, bởi người ta vẫn nghĩ vào Nhà nước vẫn là môi trường tốt nhất, với chế độ, chính sách tiền lương ổn định.

"Tại sao nhiều người vẫn muốn vào Nhà nước như thế, thậm chí phải bỏ tiền để "chạy", chạy cả những suất giáo viên, nhân viên hành chính. Chưa kể những người có trình độ thấp, con ông cháu cha cũng cố xin vào bộ máy Nhà nước như là nơi neo đậu để hưởng thụ. Cơ quan nhà nước được họ xem như chùm khế ngọt, không làm được việc nhưng hết tháng vẫn được lĩnh lương" – ông Nguyễn Trọng Phúc lý giải.

Theo ông Phúc, cần tính đến những cách thức mới như chuyển thành hợp đồng lao động, bãi bỏ biên chế làm việc suốt đời, người nào có năng lực, đáp ứng được yêu cầu công việc mới được hưởng lương. Về lâu dài, giải pháp căn cơ nhất vẫn là thực hiện từ khâu tuyển dụng, xếp sắp bộ máy thật cẩn trọng. Nếu không làm tốt khâu đầu vào thì chỉ một vài năm nữa, bộ máy phình to, lại đi xử lý như hiện nay thì rất khó.

Một yêu cầu nữa là cần thông suốt về mặt tư tưởng, quan điểm đối với từng cấp ủy, chính quyền và đặc biệt là người đứng đầu nhận thức được yêu cầu của Nghị quyết Trung ương 6 đã nêu, kiên quyết làm vì lợi ích của đất nước, của chế độ, từ đó mới đi đến bước xếp sắp bộ máy, cơ cấu tổ chức dựa trên cơ sở chính sách tiền lương, cơ sở pháp lý, Luật công chức viên chức… đối với cán bộ làm việc lâu năm, sao cho có lý, có tình.

Xây dựng tiêu chí đánh giá cụ thể với từng cấp, từng cán bộ

Cho rằng, trong việc tinh gọn bộ máy, vai trò của người đứng đầu là hết sức quan trọng, theo ông Nguyễn Trọng Phúc, nếu người đứng đầu quyết tâm làm thì sẽ thực hiện được. Ngược lại, nếu người đứng đầu, tổ chức Đảng cơ sở không mạnh, không đủ bản lĩnh, bị các thế lực khác chi

phối dẫn đến dĩ hòa vi quý, sợ đụng chạm, bị ràng buộc bởi nhiều mối quan hệ thì sẽ rất khó để thực hiện được mục tiêu.

"Chính vì vậy, người đứng đầu phải bản lĩnh, có đủ trách nhiệm, đủ biện pháp cần thiết, đồng thời phải thông suốt giữa cơ quan tổ chức lãnh đạo với bản thân cán bộ công chức, viên chức thì mới thực hiện được" – ông Phúc nhấn mạnh.

Nguyên Viện trưởng Viện Lịch sử Đảng nhận định, đội ngũ con ông cháu cha, "sáng cắp ô đi, tối cắp ô về" trong bộ máy nhà nước hiện nay vẫn chiếm số lượng nhiều. Người đứng đầu nhận thấy cán bộ nào năng lực yếu kém nhưng lại khó điểm mặt chỉ tên để tinh giản. Căn cốt nhất của vấn đề này vẫn chính là bao cấp, không có chuẩn mực đánh giá công việc của mỗi người. Chính vì vậy, làm thế nào đánh giá được hiệu quả công việc, trả lương theo năng suất lao động thì mới phân loại được những đối tượng để tinh giản, thu hút những người giỏi, lớp trẻ vào làm việc. Còn nếu vẫn cứ xếp lương theo bậc, người không làm được việc vẫn được hưởng lương thì sẽ không công bằng với những người có nhiều cống hiến.

Vừa qua, một số nơi đánh giá và có kết quả khởi sắc như quận Long Biên (Hà Nội) đánh giá cán bộ từng tháng, thậm chí hàng tuần, từ đó xếp cán bộ vào loại gì, có đáp ứng công việc hay không. Nếu cán bộ được đánh giá thấp sẽ có cơ sở để loại ra khỏi bộ máy.

"Của ta vẫn gắn với cơ chế tín nhiệm, đụng đến mâu thuẫn con người với nhau, nên bây giờ mới xuất hiện tình trạng cấp trên sợ cấp dưới, thủ trưởng sợ nhân viên không bỏ phiếu tín nhiệm cho mình. Chưa kể đến mối quan hệ chằng chịt nên trong công việc dễ dĩ hòa vi quý, thủ trưởng không dám nói nhân viên, mặc dù biết họ không làm được việc, chưa kể họ còn là con ông cháu cha của cấp này, cấp kia. Bây giờ phải xây dựng được hệ tiêu chí, tiêu chuẩn cụ thể với từng cấp, từng cán bộ, có thang đánh giá minh bạch, áp dụng công khai, công bằng với mọi thành viên. Tuy nhiên, chúng ta đang trong giai đoạn chuyển đổi thì cần phải làm từng bước thận trọng, không thể đẩy người lao động ra ngoài xã hội, gây rối loạn cuộc sống của họ, nên phải tính một cách căn cơ thì mới giải quyết được" – ông Nguyễn Trọng Phúc nêu ý kiến./.

Nguồn: vov.vn

GIẢM THIỂU TÁC ĐỘNG KHI SÁP NHẬP

Bộ Nội vụ đang trong quá trình lấy ý kiến xây dựng Đề án tổng thể sắp xếp các đơn vị hành chính cấp huyện và cấp xã từ nay đến năm 2021.

Giảm thiểu tác động khi sáp nhập

Đây là một chủ trương lớn và việc sáp nhập là cần thiết, phù hợp với đặc điểm và tình hình của Việt Nam hiện nay. Nhiều xã hiện không đáp ứng được tiêu chí có tối thiểu 30 km2 diện tích

và 8.000 dân, nhưng số lượng biên chế vẫn được bố trí đầy đủ như những xã đáp ứng đủ tiêu chí. Điều này khiến bộ máy ngày càng phình ra, ngân sách chi thường xuyên hằng năm tăng.

Thực tế trong nhiều năm qua, chúng ta đã có nhiều lần chia tách, sáp nhập đơn vị hành chính các cấp, nhằm mục đích nâng cao hiệu lực, hiệu quả của chính quyền địa phương, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội. Song trong quá trình triển khai thực hiện đã phát sinh nhiều hạn chế, như việc tăng đơn vị hành chính các cấp khiến bộ máy nhà nước càng cồng kềnh; tăng biên chế và làm tăng quỹ tiền lương.

Ngân sách cũng thêm gánh nặng cho xây dựng trụ sở, mua sắm trang thiết bị làm việc và chi thường xuyên. Cùng với đó là việc gây khó khăn trong công tác lập kế hoạch, quy mô dài hạn, định hướng phát triển kinh tế - xã hội tầm vĩ mô, làm cho không gian phát triển bị chia cắt, manh mún, phân tán nguồn lực.

Vì thế, mục đích của việc sắp xếp lần này nhằm khắc phục các hạn chế nêu trên, tinh gọn bộ máy, nâng cao hiệu lực, hiệu quả của chính quyền địa phương, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính, xây dựng chính quyền điện tử, góp phần tinh giản biên chế và giảm bớt gánh nặng của ngân sách nhà nước, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Theo đó, sắp xếp đơn vị hành chính phải được thực hiện với mục đích thu gọn được bộ máy, cán bộ có trách nhiệm với dân hơn.

Tuy nhiên, cũng không hề dễ khi việc này sẽ tác động lớn đến hoạt động quản lý nhà nước, cũng như tư tưởng của cán bộ, công chức, viên chức ở nơi sắp xếp, sáp nhập. Cùng với đó sẽ gây xáo trộn đến sản xuất, kinh doanh, sinh hoạt của người dân do thay đổi giấy tờ, thủ tục, địa chỉ.

Vấn đề đặt ra việc sắp xếp phải thực hiện theo lộ trình, trên cơ sở khoa học và phù hợp với thực tiễn từng vùng, miền, địa phương; tổ chức lấy ý kiến rộng rãi và xây dựng đề án khung với giải pháp và lộ trình thực hiện thích hợp.

Từ đó, từng địa phương sẽ xây dựng đề án cụ thể với phương án sắp xếp đội ngũ, chuẩn bị các điều kiện để khi thành lập đơn vị hành chính mới (từ việc sáp nhập) sẽ giảm bớt ảnh hưởng, xáo trộn do thay đổi địa chỉ, nơi thường trú hay các vấn đề khác.

Đồng thời, các địa phương cũng cần đẩy mạnh cải cách hành chính, xây dựng chính quyền điện tử phục vụ người dân thuận lợi hơn. Thực tế, khi chia tách sẽ dễ được đồng tình bởi một số cán bộ, công chức sẽ có vị trí, có cơ hội phát triển. Song, khi sáp nhập có thể sẽ gặp khó khăn vì một số sẽ được lựa chọn tiếp tục công tác, một số sẽ được điều chuyển công tác khác, một số sẽ phải giải quyết chế độ, chính sách cho thôi việc hoặc tinh giản biên chế.

Vì thế cần có chính sách phù hợp với số cán bộ, công chức này. Thực hiện điều này, một số cán bộ, công chức có thể chưa thông, nhưng nếu sáp nhập mà tạo thuận lợi cho người dân, cho sự phát triển chung của cả nước người dân sẽ ủng hộ. Vì thế, yêu cầu cần đặt ra là việc sắp xếp, sáp nhập các đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã không đạt 50% tiêu chuẩn về diện tích tự nhiên, dân số từ nay đến năm 2021 phải bảo đảm công khai, dân chủ, lấy ý kiến cử tri của địa phương; thực hiện đúng quy trình, thủ tục theo quy định.

Việc sáp nhập là yêu cầu khách quan trong quá trình phát triển, góp phần nâng cao hiệu quả của công tác quản lý nhà nước. Tuy nhiên, sáp nhập phải dựa trên hệ thống tiêu chí và trình tự thủ tục cụ thể, không thể thực hiện một cách duy ý chí, khắc nhập - khắc xuất tùy theo ý kiến lãnh đạo. Sáp nhập hay chia tách cần chú trọng tới quy hoạch các vùng liên kết giữa các đơn vị hành chính, thể hiện rõ xu hướng hợp tác, "sáp nhập mềm" thay vì xu hướng chia tách hay sáp nhập cơ hữu như hiện tại.

Thí dụ, xây dựng tiêu chí về hiệu quả hành chính công theo từng cấp để làm căn cứ đánh giá việc điều chỉnh, sáp nhập đơn vị hành chính, không nên chỉ tập trung vào các tiêu chí thuần về địa lý như dân số và diện tích.

Trong bối cảnh của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, hệ thống quản lý hành chính cần phải thay đổi để phù hợp với hoàn cảnh mới. Với tiến bộ công nghệ, chúng ta không nhất thiết phải bám trụ với những mô hình hành chính xơ cứng kiểu cũ, mà cần thay đổi dựa trên nhu cầu sử dụng, tạo ra tính linh động của bộ máy. Vì vậy, sáp nhập các đơn vị hành chính cơ sở là cần thiết, nhưng quan trọng hơn là phải thay đổi tư duy và cách thức quản trị.

Nguồn: saigondautu.com.vn

CHUYÊN GIA ĐIỂM NHỮNG LÝ DO KHIẾN BỘ MÁY "CÀNG NGÀY LẠI CÀNG PHÌNH"

Việc tinh gọn bộ máy thời chủ yếu dựa vào sự tự giác của cán bộ công chức viên chức, trong khi trách nhiệm là của người đứng đầu.

Theo tinh thần Nghị quyết số 39 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ công chức, viên chức, đến năm 2021, các bộ, ban ngành, tổ chức chính trị xã hội, các tỉnh, thành phải giảm được tối thiểu 10% biên chế. Tính trung bình từ 2015 đến 2021 là 7 năm, mỗi năm phải giảm được tối thiểu 2% biên chế. Tuy nhiên, theo báo cáo của Chính phủ, năm 2017 phát hiện thừa biên chế hơn 57.000 người trong khu vực Nhà nước. Còn kết quả 2 năm thực hiện tinh giản, tăng thêm 96.000 người. Năm 2021 đang đến gần, dư luận băn khoăn mục tiêu giảm 10% đến 2021 có thể thực hiện thành công được không?

Trách nhiệm người đứng đầu trong tinh giản biên chế

Chia sẻ với băn khoăn này, Tiến sĩ Nguyễn Tiến Dĩnh, nguyên Thứ trưởng Bộ Nội vụ quả quyết, theo tiến độ hiện nay, chắc chắn chúng ta sẽ không đạt được mục tiêu. Ông Dĩnh phân tích, trước hết là do quá trình thực hiện, các chủ trương, nghị quyết đều đã rõ các giải pháp nhưng trong thực tiễn còn rất nhiều hạn chế. Hiện các cơ quan, đơn vị chủ yếu dựa vào sự tự giác của cán bộ công chức viên chức, trong khi các chủ trương khẳng định trách nhiệm là của người đứng đầu. Qua quá trình đánh giá, phân loại trong phân công nhiệm vụ, trường hợp nào không đáp ứng được yêu cầu vị trí việc làm hoặc năng lực, sức khỏe còn hạn chế, không đáp ứng được nhu cầu nhiệm vụ thì phân loại đưa vào kế hoạch để tinh giản theo lộ trình chứ không thể dựa vào sự tự giác.

Rồi thực tiễn đánh giá, phân loại của cán bộ công chức viên chức lại cho thấy đi ngược hoàn toàn với thực tế ở nhiều cơ quan đơn vị. Kết quả đánh giá vừa qua cho thấy khoảng 97% cán bộ công chức viên chức đạt, hoàn thành tốt, đến hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ trong khi dư luận nói 30% công chức viên chức "sáng cắp ô đi tối cắp về". Nêu ra như vậy để thấy trách nhiệm của người đứng đầu còn rất hạn chế.

Lý do nữa theo ông Nguyễn Tiến Dĩnh là ở khối lượng công việc của các cơ quan Nhà nước còn khá lớn. Nghị quyết yêu cầu phải rà soát lại chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan, đơn vị và toàn bộ bộ máy của Nhà nước, để những việc mà khối Nhà nước làm không hiệu quả thì chuyển giao nhanh, nhưng thực tế còn hạn chế. Khối lượng công việc lớn cũng đòi hỏi số lượng cán bộ công chức viên chức càng nhiều thêm, đặc biệt là khối lượng công việc của viên chức ở khối giáo dục, y tế.

Tổng hợp những vấn đề trên, ông Nguyễn Tiến Dĩnh cho rằng, đó là nguyên nhân khiến cho quá trình tinh giản biên chế và sắp xếp lại bộ máy còn rất khó khăn, hạn chế.

Vậy làm thế nào để có thể đánh giá cán bộ một cách thực chất, để tinh giản được đúng đối tượng và xác định được trách nhiệm của người đứng đầu?

Theo Tiến sĩ Nguyễn Tiến Dĩnh, Nghị định 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ đã quy định rõ, trong quá trình đánh giá phân loại, người nào giao nhiệm vụ, người đó chịu trách nhiệm đánh giá. Như vậy, đầu tiên vẫn phải là trách nhiệm của người đứng đầu, phải đánh giá phân loại bằng được những đối tượng để tinh giản, thu hút những người giỏi, lớp trẻ vào làm việc, chứ không phải đưa ra khỏi Nhà nước bất cứ đối tượng nào. Kết quả tinh giản "nhỏ giọt" như thời gian qua không thể không có trách nhiệm của người đứng đầu. Chừng nào còn né tránh, nể nang, dựa vào ý kiến tập thể, việc đánh giá không thể thực chất.

Nguyên Thứ trưởng Bộ Nội vụ nhấn mạnh, tinh giản là để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức trong bộ máy. Một mặt cần phải giảm được những đối tượng năng lực hạn chế không đáp ứng được vị trí công việc, sức khỏe không đảm bảo để thu hút những người trẻ có chất lượng, đáp ứng yêu cầu. Như vậy không có có nghĩa là giảm mà không có tuyển, mà tuyển theo nguyên tắc "ra 2 vào 1".

Một yêu cầu nữa đối với người đứng đầu là phải rà soát chức năng, nhiệm vụ của cơ quan mình cho phù hợp. Theo tinh thần của nghị quyết, cơ quan nhà nước chỉ tập trung vào vấn đề thể chế, chiến lược, kế hoạch, kiểm tra đôn đốc và thực hiện chính sách, còn lại có thể chuyển giao, xã hội hóa, chuyển các đơn vị sự nghiệp sang mô hình doanh nghiệp, công ty cổ phần hoặc cho tự chủ. Có như vậy mới không gây sức ép về ngân sách.

Khuyến khích cán bộ nghỉ sớm là rất khó và không phù hợp

Nhận xét về một số giải pháp ở nhiều cơ quan, bộ ngành, địa phương, ông Nguyễn Tiến Dĩnh cho rằng, các giải pháp theo Nghị định 108 của Chính phủ là phù hợp trong điều kiện hiện nay. Còn giải pháp của Đà Nẵng chi một khoản tiền để khuyến khích cán bộ công chức viên chức nghỉ sớm là rất khó và không phù hợp bởi cơ bản vẫn là dựa vào tính tự giác của cán bộ. Nếu không đánh giá cẩn thận, nguồn ngân sách eo hẹp lại được dùng chi cho những người có năng lực muốn nghỉ sớm, ra ngoài làm ăn trong khi những người cần tinh giản, đối tượng năng lực hạn chế, không phù hợp với vị trí việc làm hoặc không đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm đó thì vẫn ngồi đó. Đấy là gánh nặng và mục tiêu đặt ra không thực hiện được/.

Nguồn: vov.vn

SÁP NHẬP TINH GỌN BỘ MÁY

Sự kiện tỉnh Lào Cai tiên phong sáp nhập Sở Giao thông Vận tải với Sở Xây dựng, và nay Bạc Liêu cũng vừa đề nghị Bộ Nội vụ sáp nhập một số sở có chức năng, nhiệm vụ tương đồng đã tạo ra những động lực mới trong công cuộc tinh giản biên chế, cơ cấu, sắp xếp lại đội ngũ để nâng cao hiệu lực hiệu quả của bộ máy nhà nước.

Cụ thể, tại kỳ họp thứ 7, khóa 15, nhiệm kỳ 2016 - 2021, HĐND tỉnh Lào Cai đã thông qua nghị quyết hợp nhất hai Sở Giao thông vận tải và Sở Xây dựng thành Sở Giao thông vận tải - Xây dựng.

Quyết định này khiến Lào Cai trở thành tỉnh đi tiên phong trong việc hợp nhất, sáp nhập sở có nhiệm vụ, chức năng tương đồng. Sau khi hợp nhất, Sở Giao thông vận tải - Xây dựng Lào Cai sẽ có giám đốc và không quá 3 phó giám đốc.

Đồng thời có 10 phòng chuyên môn và chỉ có 1 tổ chức, 6 đơn vị sự nghiệp thuộc sở. Như vậy có thể thấy, việc hợp nhất này đã làm tinh gọn bộ máy hơn nhiều so với việc tồn tại cả hai sở trước đây.

Sau Lào Cai, hiện Bạc Liêu cũng đã có chủ trương hợp nhất một số sở ngành có chức năng, nhiệm vụ tương đồng nhau. Theo đó Bạc Liêu đề nghị hợp nhất Sở Giao thông vận tải với Sở Xây dựng, đồng thời hợp nhất Sở Khoa học Công nghệ với Sở Giáo dục Đào tạo.

Đề xuất sáp nhập 4 sở này của tỉnh Bạc Liêu được Bộ Nội vụ "cơ bản ủng hộ", bởi sáp nhập các sở có chức năng nhiệm vụ tương đồng sẽ góp phần tinh gọn bộ máy theo đúng tinh thần Nghị quyết Trung ương 6.

Qua đó sẽ giảm bớt đầu mối các cơ quan chuyên môn giúp việc cấp tỉnh, cấp huyện. Bên cạnh đó, số lượng cấp phó cũng giảm theo, chẳng hạn trước đó hai sở có 6 cấp phó, khi sáp nhập chỉ còn lại 3 phó.

Góp thêm tiếng nói vào công cuộc "tái cơ cấu" công tác cán bộ của các địa phương, một số bộ, ngành cũng đã có các phương án để tự đổi mới công tác cán bộ. Bộ Tài chính cho biết, từ nay đến cuối năm 2020, đảm bảo mục tiêu giảm tối thiểu 50% tổng số các chi cục thuế hiện có trong toàn ngành.

Cụ thể, năm 2018 ngành Thuế thực hiện sắp xếp lại 327 chi cục thuế quận, huyện, thị xã thuộc 63 cục thuế thành 154 chi cục thuế khu vực (giảm 173 chi cục). Trong đó, thực hiện ghép 192 chi cục thuế thành 90 chi cục thuế khu vực (giảm 102 chi cục), hoàn thành trước 1/7/2018.

Thực hiện ghép 135 chi cục thuế quận, huyện, thị xã thành 64 chi cục thuế khu vực (giảm 71 chi cục), hoàn thành trước 01/9 năm nay. Năm 2019 thực hiện sắp xếp lại 53 chi cục thuế quận, huyện, thị xã của 63 cục thuế thành 25 chi cục thuế khu vực, giảm 28 chi cục. Năm 2020 thực hiện sắp xếp lại 168 chi cục thuế quận, huyện, thị xã của 63 cục thuế thành 78 chi cục thuế khu vực, giảm 90 chi cục.

Hành động tiên phong, đi đầu trong công cuộc sáp nhập, thu gọn đầu mối một số cơ quan của các bộ, ngành kể trên quả đáng biểu dương. Bởi, ai cũng biết, để chỉ giảm 1 biên chế tại một cơ

quan thôi cũng không đơn giản, huống hồ là sáp nhập cả những cơ quan với số lượng người không nhỏ với biết bao chuyện phải lo. Nhưng nói gì thì nói, sáp nhập các sở ngành là chuyện đại sự, cần phải làm thận trọng từng bước, không phải thích thì nhập và khó lại tách.

Góp ý kiến vào vấn đề này, nguyên đại biểu Quốc hội Bùi Thị An (đoàn Hà Nội) cho rằng: Nếu nhiều sở nhập lại thành một mà các bộ phận chỉ là con số cộng của các sở cũ, giải quyết công việc như cũ thì chỉ làm cho bộ máy thêm cồng kềnh, không hiệu quả. Ba sở gộp lại thì bộ máy tinh gọn còn 1/3 nhưng phải làm việc hiệu quả, nhất là giải quyết các công việc liên quan đến người dân.

Theo đó các địa phương cần áp dụng công nghệ thông tin, chính quyền điện tử để giải quyết công việc một cách nhanh gọn, tăng hiệu suất công việc, tăng được lương cho cán bộ công chức thì mới đúng với tinh thần cải cách hành chính, tinh gọn bộ máy.

Tinh giản bộ máy không phải là câu chuyện mới. Việc sáp nhập, thu gọn đầu mối thực tế đã được thực hiện từ chục năm trước, khi các phòng ban ở huyện cũng rút gọn lại còn 12 đơn vị. Kết quả, bộ máy vẫn vận hành bình thường.

Gần đây nhất, Bộ Công Thương đã tái cơ cấu theo yêu cầu của Thủ tướng Chính phủ, sáp nhập và giải thể một số đơn vị nhưng cũng không làm kém đi hiệu quả quản lý của Bộ này. Thế nhưng mỗi lần sáp nhập thì không ít những tiếng kêu than rằng việc nhiều, tinh gọn rất khó!

Tất nhiên, việc sáp nhập sẽ khó khăn vì điều đó đồng nghĩa với việc bớt đi nhiều vị trí lãnh đạo, còn chia tách thì ngược lại. Thế nên, tách thì dễ nhưng nhập vào thì khó. Khó vì đụng chạm đến quyền lợi của các đơn vị chịu tác động, chẳng phải vì thế đã từng có ý kiến nếu Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh sáp nhập các sở ngành sẽ hình thành siêu sở, gây ách tắc trong công việc khiến việc khó chạy.

Ngoài ra, một điều cần lưu ý là có thời cả nước đã có đến 46 Bộ, ngành, hay như chuyện sáp nhập Hà Nội và Hà Tây đâu phải việc dễ. Khi sáp nhập cũng đã có không ít những ý kiến phản đối, song với quyết tâm chính trị cao trong thực hiện, rõ ràng hoạt động của các Bộ đa ngành hiện vẫn đang ổn định, và Hà Nội sau 10 năm hợp nhất hiệu quả đã là câu trả lời sinh động nhất về sự sáp nhập. Gọn bộ máy nhưng quan trọng vẫn là hiệu lực hiệu quả đó mới là yêu cầu thiết thực nhất.

Nguồn: daidoanket.vn

CHÍNH SÁCH "NHƯỜNG GHẾ" CÓ KHẢ THI?

Chính sách hỗ trợ, khuyến khích cán bộ, công chức viên chức, lãnh đạo, quản lý tự nguyện thôi việc để bố trí cán bộ" đã chính thức được thành phố Đà Nẵng thông qua và bắt đầu có hiệu lực từ 1/8/2018.

Theo Giám đốc Sở Nội vụ thành phố Đà Nẵng Võ Ngọc Đồng: Mục tiêu của chính sách "động viên nhường ghế" này là thực hiện có hiệu quả đề án xây dựng, tạo nguồn cán bộ trẻ của Thành ủy Đà Nẵng.

Nhiều nhân tài vẫn... hợp đồng

Ngoài chế độ trợ cấp thôi việc, cán bộ lãnh đạo, quản lý tự nguyện thôi việc sẽ được hỗ trợ thêm số tiền từ 100 đến 200 triệu đồng tùy vị trí, chức danh, áp dụng đối với nam trên 55 tuổi và nữ trên 50. Con số thống kê từ Sở Nội vụ thành phố Đà Nẵng, đối tượng thuộc chính sách này lên đến 316 người.

Đà Nẵng xác định kinh phí hỗ trợ từ ngân sách thành phố, đối với đơn vị sự nghiệp công lập tự đảm bảo thu chi thực hiện hỗ trợ từ các nguồn thu hợp pháp của đơn vị.

Giám đốc Sở Nội vụ Võ Ngọc Đồng nhấn mạnh: "Để có thể được nghỉ, thứ nhất, cán bộ, lãnh đạo đó phải tự nguyện, được cấp quản lý, người có thẩm quyền bổ nhiệm đồng ý; thứ hai, thành phố phải có nhân lực thay thế ngay mà người thay phải có năng lực hơn người cũ!".

Trước băn khoăn về khoảng trống kinh nghiệm của nhân sự trẻ thay thế, trả lời báo Diễn đàn Doanh nghiệp, một cán bộ của Sở Nội vụ thành phố cho biết: Chính sách này đi từng trường hợp cụ thể, chứ không phải sẽ thay toàn bộ dàn lãnh đạo lớn tuổi.

"Ví dụ, lãnh đạo một cơ quan cấp Sở có một Giám đốc và 3 Phó giám đốc, một người nghỉ việc thì có một người trẻ vào, không phải thay đồng loạt. Ngoài ra, mỗi một công việc trong một bộ máy đều được tham gia bởi nhiều cấp độ thông qua quy trình giải quyết công việc. Tức là có sự tham gia của nhiều người, nhiều cấp không phải chỉ một cá nhân lãnh đạo quyết định, quy trình này rất chặt chẽ nên sẽ không có khía cạnh khoảng trống kinh nghiệm. Quy định của chính sách cũng nêu rõ nhân sự trẻ thay thế phải đáp ứng điều kiện về mặt năng lực giải quyết công việc", vị này giải thích.

Con số thống kê từ Sở Nội vụ thành phố Đà Nẵng, đối tượng thuộc chính sách "khuyến khích thôi việc" lên đến 316 người.

"Trong khoảng 15 năm Đà Nẵng thực hiện Đề án nguồn nhân lực chất lượng cao từ thời Bí thư Nguyễn Bá Thanh, đã có hơn 1.000 học viên tham gia đề án - bổ sung cho thành phố một

nguồn nhân lực chất lượng, có năng lực tốt", ông Huỳnh Đức Thơ từng khẳng định điều này trong cuộc gặp mặt với các "nhân tài".

Tuy nhiên, theo ông Thơ, hiện vẫn còn nhiều "nhân tài" vẫn đang làm việc theo chế độ hợp đồng...

Quan ngại "loại bỏ" phe cánh?

Có những quan ngại về chủ trương này sẽ hợp thức hóa cho việc loại bỏ những cán bộ, công chức dù đảm bảo năng lực nhưng không thuận "phe cánh" trong bộ máy công quyền. Đây không phải là một lo lắng dư thừa khi nhóm đối tượng hướng đến là cán bộ lãnh đạo, quản lý. Vấn đề đặt ra, thành phố Đà Nẵng sẽ triển khai Nghị quyết động viên tự nguyện thôi việc nhường ghế này bằng cách nào để đảm bảo thực hiện đúng mục tiêu?

Theo Chủ tịch thành phố, đối tượng áp dụng chỉ thực hiện ở một số cơ quan, đơn vị. Giám đốc Sở Nội vụ Võ Ngọc Đồng cũng nhấn mạnh, không phải mọi đơn vị, mọi chức danh đều đưa được vào chính sách. "Thành phố đã có sự bàn bạc và thống nhất tập trung, không mở rộng đối tượng vì còn cân đối ngân sách để giải quyết". Và khi thực hiện sẽ có cân nhắc, xem xét và tìm hiểu tâm tư từng cá nhân.

Có thể nói, mục tiêu của chính sách cùng cách thực hiện có sự cân nhắc là tích cực. Câu chuyện còn lại vẫn là quá trình triển khai như thế nào để đi được đúng hướng? Ở từ cả hai phía, những cán bộ nào sẽ được khuyến khích động viên thôi việc và sự xứng đáng của những người trẻ được lựa chọn thay thế vị trí?!...

Nguồn: enternews.vn

QUY ĐỊNH VỀ GỬI, NHẬN VĂN BẢN ĐIỆN TỬ GIỮA CÁC CƠ QUAN NHÀ NƯỚC

Ngày 12 tháng 7 năm 2018, Thủ tướng Chính phủ ký ban hành Quyết định số 28/2018/QĐ-TTg về việc gửi, nhận văn bản điện tử giữa các cơ quan trong hệ thống hành chính nhà nước.

Theo đó, việc gửi, nhận văn bản điện tử phải thực hiện theo nguyên tắc quy định tại Điều 5 của Luật giao dịch điện tử và phải tuân theo các quy định khác của pháp luật về bảo vệ bí mật nhà nước, an ninh, an toàn thông tin và văn thư, lưu trữ.

Cũng theo Quyết định, văn bản điện tử đã ký số theo quy định của pháp luật được gửi, nhận thông qua hệ thống quản lý văn bản và điều hành quy định tại Quyết định này có giá trị pháp lý tương đương văn bản giấy và thay cho việc gửi, nhận văn bản giấy.

Văn bản điện tử phải được bảo đảm tính xác thực về nguồn gốc, sự toàn vẹn, an toàn thông tin, dữ liệu trong quá trình gửi, nhận, xử lý và lưu trữ.

Quyết định nêu rõ, văn bản điện tử phải được gửi ngay trong ngày văn bản đó ký ban hành, chậm nhất là trong buổi sáng của ngày làm việc tiếp theo. Văn bản điện tử đến sau khi được tiếp nhận, nếu bảo đảm giá trị pháp lý phải được xử lý kịp thời, không phải chờ văn bản giấy (nếu có).

Trường hợp văn bản điện tử thuộc loại khẩn phải được đặt ở chế độ ưu tiên, ghi rõ mức độ khẩn, gửi ngay sau khi đã ký số và phải được trình, chuyển giao xử lý ngay sau khi tiếp nhận.

Văn bản điện tử phải được theo dõi, cập nhật tự động trạng thái gửi, nhận, xử lý trên hệ thống quản lý văn bản và điều hành.

Văn bản điện tử phải bảo đảm yêu cầu về thể thức và kỹ thuật trình bày theo quy định của Bộ Nội vụ, đề định dạng theo quy định của Bộ Thông tin và Truyền thông…

Tất cả các văn bản điện tử thuộc thẩm quyền ban hành và giải quyết của cơ quan trong hệ thống hành chính nhà nước phải được gửi, nhận qua hệ thống quản lý văn bản và điều hành, trừ trường hợp Bên gửi hoặc Bên nhận chưa đáp ứng các yêu cầu về hạ tầng kỹ thuật, công nghệ, an toàn thông tin, giải pháp kết nối, liên thông để gửi, nhận văn bản điện tử.

Bên cạnh đó, Quyết định cũng quy định các loại văn bản điện tử gửi kèm văn bản giấy bao gồm: Văn bản gửi Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ theo quy định tại Quy chế làm việc của Chính phủ;

Văn bản theo Danh mục do người đứng đầu bộ, ngành, địa phương quyết định ngoài các văn bản theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 7 Quyết định này và theo quy định của pháp luật.

Quyết định quy định về đầu mối cơ quan đơn vị gửi, nhận văn bản điện tử như sau: Văn phòng Chính phủ gửi, nhận văn bản điện tử thuộc phạm vi, thẩm quyền quản lý của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ và Bộ trưởng, Chủ nhiệm Văn phòng Chính phủ và theo Quy chế làm việc, Quy chế tiếp nhận, xử lý, phát hành và quản lý văn bản của Văn phòng Chính phủ.

Văn phòng bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ gửi, nhận văn bản thuộc phạm vi, thẩm quyền quản lý của Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ và theo Quy chế làm việc, Quy chế tiếp nhận, xử lý, phát hành và quản lý văn bản của bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ.

Văn phòng Ủy ban nhân dân cấp tỉnh gửi, nhận văn bản điện tử thuộc phạm vi, thẩm quyền quản lý của Ủy ban nhân dân, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và theo Quy chế làm việc, Quy chế tiếp nhận, xử lý, phát hành và quản lý văn bản của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

Quyết định này có hiệu lực thi hành từ 6 tháng 9 năm 2018.

Anh Cao - Cổng thông tin điện tử Bộ Nội vụ

CHỨC NĂNG, NHIỆM VỤ, QUYỀN HẠN VÀ CƠ CẤU TỔ CHỨC CỦA BAN THI ĐUA - KHEN THƯỞNG TRUNG ƯƠNG

Ngày 16 tháng 7 năm 2018, Thủ tướng Chính phủ ký ban hành Quyết định số 29/2018/QĐ-TTg quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Ban Thi đua - Khen thưởng Trung ương trực thuộc Bộ Nội vụ.

Theo đó, Ban Thi đua - Khen thưởng Trung ương là cơ quan tương đương Tổng cục trực thuộc Bộ Nội vụ, thực hiện chức năng tham mưu giúp Bộ trưởng Bộ Nội vụ quản lý nhà nước về lĩnh vực thi đua, khen thưởng.

Ban Thi đua - Khen thưởng Trung ương thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn theo quy định của Luật Thi đua, Khen thưởng, các quy định của pháp luật có liên quan và những nhiệm vụ, quyền hạn sau đây: Là cơ quan thường trực của Hội đồng Thi đua - Khen thưởng Trung ương;

hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra các bộ, ngành, địa phương, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị, các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội ở trung ương tổ chức triển khai thực hiện các phong trào thi đua và thực hiện chính sách khen thưởng của Đảng và Nhà nước.

Bên cạnh đó, thẩm định hồ sơ trình khen thưởng của các bộ, ngành, địa phương, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị, các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội ở trung ương. Thực hiện theo ủy quyền của Bộ trưởng Bộ Nội vụ trình Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ quyết định khen thưởng hoặc trình Thủ tướng Chính phủ đề nghị Chủ tịch nước quyết định khen thưởng. Chỉ đạo và tổ chức thực hiện các chương trình, kế hoạch, các đề án, dự án về thi đua, khen thưởng sau khi được cấp có thẩm quyền phê duyệt.

Đồng thời, xây dựng nội dung, chương trình và thực hiện tập huấn nghiệp vụ cho cán bộ, công chức, viên chức làm công tác thi đua, khen thưởng ở các bộ, ngành, địa phương. Tổ chức nghiên cứu, ứng dụng khoa học, công nghệ trong lĩnh vực thi đua, khen thưởng; phối hợp với Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị, các tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội ở trung ương, các cơ quan thông tin đại chúng tổ chức các phong trào thi đua và truyên truyền, nhân rộng các điển hình tiên tiến.

Quản lý, lưu trữ hồ sơ khen thưởng theo quy định của pháp luật. Xây dựng và quản lý cơ sở dữ liệu về thi đua, khen thưởng. Chuẩn bị hiện vật, bảo quản, cấp phát hiện vật khen thưởng kèm theo các hình thức khen thưởng của Chủ tịch nước, Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ. Thu hồi, cấp, cấp lại, cấp đổi hiện vật khen thưởng. Thanh tra, kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo; xử lý theo thẩm quyền hoặc kiến nghị cấp có thẩm quyền xử lý theo quy định của pháp luật đối với hành vi vi phạm pháp luật về thi đua, khen thưởng; phòng, chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, tiêu cực trong lĩnh vực thi đua, khen thưởng theo quy định của pháp luật…

Cơ cấu tổ chức

Về cơ cấu tổ chức, Ban Thi đua - Khen thưởng Trung ương có 8 đơn vị gồm: 1- Vụ Nghiên cứu - Tổng hợp (Vụ I); 2- Vụ Thi đua - Khen thưởng các bộ, ngành, đoàn thể ở trung ương (Vụ II); 3- Vụ Thi đua - Khen thưởng các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (Vụ III); 4- Vụ Tổ chức cán bộ; 5- Văn phòng; 6- Vụ Pháp chế - Thanh tra; 7- Tạp chí Thi đua, Khen thưởng; 8- Trung tâm Tin học.

Các tổ chức quy định từ (1) đến (6) nêu trên là các tổ chức hành chính giúp Trưởng ban thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước; các tổ chức quy định tại (7), (8) nêu trên là các đơn vị sự nghiệp phục vụ chức năng quản lý nhà nước của Ban Thi đua - Khen thưởng Trung ương.

Ban Thi đua - Khen thưởng Trung ương có Trưởng ban và không quá 3 Phó Trưởng ban. Bộ trưởng Bộ Nội vụ phân công một Thứ trưởng Bộ Nội vụ kiêm Trưởng ban Ban Thi đua - Khen thưởng Trung ương, chịu trách nhiệm trước Bộ trưởng và trước pháp luật về toàn bộ hoạt động của Ban. Trưởng ban Ban Thi đua - Khen thưởng Trung ương là Phó Chủ tịch Thường trực Hội đồng Thi đua - Khen thưởng Trung ương.

Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 30 tháng 8 năm 2018.

Anh Cao - Cổng thông tin điện tử Bộ Nội vụ

ĐIỀU CHỈNH MỨC TRỢ CẤP HÀNG THÁNG TỪ NGÀY 01/7/2018 ĐỐI VỚI CÁN BỘ XÃ NGHỈ THEO QUYẾT ĐỊNH SỐ 130-CP VÀ QUYẾT ĐỊNH SỐ 111-HĐBT

Ngày 28 tháng 6 năm 2018, Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành Thông tư số 08/2018/TT-BNV hướng dẫn thực hiện điều chỉnh mức trợ cấp hàng tháng từ ngày 01 tháng 7 năm 2018 đối với cán bộ xã đã nghỉ việc theo Quyết định số 130-CP ngày 20 tháng 6 năm 1975 của Hội đồng Chính phủ và Quyết định số 111-HĐBT ngày 13 tháng 10 năm 1981 của Hội đồng Bộ trưởng.

Theo đó, từ ngày 01 tháng 7 năm 2018, thực hiện điều chỉnh mức trợ cấp hàng tháng đối với cán bộ xã già yếu nghỉ việc theo quy định tại Điều 2 Nghị định số 88/2018/NĐ-CP ngày 15 tháng 6 năm 2018 của Chính phủ điều chỉnh lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội và trợ cấp hàng tháng tăng thêm 6,92% mức trợ cấp hàng tháng trên mức trợ cấp được hưởng tại thời điểm tháng 6 năm 2018, cụ thể như sau:

Mức trợ cấp hàng tháng được hưởng từ ngày 01 tháng 7 năm 2018 sẽ bằng mức trợ cấp được hưởng tại thời điểm tháng 6 năm 2018 nhân với 1,0692. Trong đó, mức trợ cấp được hưởng tại thời điểm tháng 6 năm 2018 là mức trợ cấp quy định tại Khoản 2 Điều 2 Thông tư số 04/2017/TT-BNV ngày 17 tháng 7 năm 2018 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện điều chỉnh

mức trợ cấp hàng tháng từ ngày 01 tháng 7 năm 2017 đối với cán bộ xã đã nghỉ việc theo Quyết định số 130-CP ngày 20 tháng 6 năm 1975 của Hội đồng Chính phủ và Quyết định số 111-HĐBT ngày 13 tháng 10 năm 1981 của Hội đồng Bộ trưởng.

Đối với cán cán bộ nguyên là Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã: 1.846.000 đồng/tháng x 1,0692 = 1.974.000 đồng/tháng.

Đối với cán bộ nguyên là Phó Bí thư, Phó Chủ tịch, Thường trực Đảng ủy, Ủy viên thư ký Ủy ban nhân dân, Thư ký Hội đồng nhân dân xã, Xã đội trưởng, Trưởng công an xã: 1.786.000 đồng/tháng x 1,0692 = 1.910.000 đồng/tháng.

Đối với các chức danh còn lại: 1.653.000 đồng/tháng x 1,0692 = 1.768.000 đồng/tháng.

Thông tư này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 15 tháng 8 năm 2018.

Anh Cao - Cổng thông tin điện tử Bộ Nội vụ

NHÂN SỰ MỚI CÁC BỘ, NGÀNH, ĐỊA PHƯƠNG

*** Ban Chỉ đạo CCHC của Chính phủ:**

Ông Đinh Dũng Sỹ, Vụ trưởng Vụ Pháp luật, Văn phòng Chính phủ được Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc giao kiêm nhiệm Ủy viên Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ.

*** Ban Chỉ đạo quốc gia về phát triển điện lực:**

Ông Nguyễn Ngọc Điệp, Vụ trưởng Vụ Công nghiệp, Văn phòng Chính phủ được Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc giao kiêm nhiệm Ủy viên Ban Chỉ đạo quốc gia về phát triển điện lực.

*** Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam:**

Bà Đỗ Thị Thu Thảo, Phó Chủ tịch HĐND tỉnh Bến Tre tham gia Đoàn Chủ tịch Trung ương Hội, giữ chức vụ Phó Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, nhiệm kỳ 2017 - 2022.

*** Hội Liên hiệp Thanh niên Việt Nam:**

Đồng chí Lê Quốc Phong, Ủy viên dự khuyết Trung ương Đảng, Bí thư thứ Nhất Trung ương Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Chủ tịch Trung ương Hội Sinh viên Việt Nam được bầu giữ thêm chức Chủ tịch Ủy ban Trung ương Hội Liên hiệp Thanh niên Việt Nam khóa VII, nhiệm kỳ 2014 - 2019.

*** Tỉnh Bạc Liêu:**

Bà Thị Sang, Tỉnh ủy viên, Chánh Văn phòng Tỉnh ủy được bầu bổ sung Phó Chủ tịch UBND tỉnh, nhiệm kỳ 2016 – 2021. .

*** Tỉnh Quảng Ninh:**

Ông Nguyễn Văn Thắng, Ủy viên dự khuyết Trung ương Đảng, Đại biểu Quốc hội, Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy Quảng Ninh được bầu giữ chức Phó Chủ tịch UBND tỉnh Quảng Ninh khóa XIII, nhiệm kỳ 2016 - 2021.

*** Thành phố Đà Nẵng:**

Ông Lê Minh Trung, Thành ủy viên, Hiệu trưởng Trường Chính trị Đà Nẵng được bầu giữ chức Phó Chủ tịch HĐND thành phố Đà Nẵng khoá IX (nhiệm kỳ 2016-2021)..

*** Tỉnh Kiên Giang:**

Thủ tướng Chính phủ phê chuẩn kết quả bầu bổ sung Phó Chủ tịch UBND tỉnh Kiên Giang nhiệm kỳ 2016 - 2021 đối với ông Đỗ Thanh Bình, Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

*** Tỉnh Hải Dương:**

Ông Phạm Mạnh Hùng, Tỉnh ủy viên, Bí thư Huyện ủy, Chủ tịch HĐND huyện Nam Sách được bổ nhiệm giữ chức vụ Giám đốc Sở Nội vụ từ ngày 16/7/2018.

Ông Nguyễn Hải Bình, Tỉnh ủy viên, Tổng Biên tập Báo Hải Dương được bổ nhiệm giữ chức vụ Giám đốc Đài Phát thanh - Truyền hình tỉnh Hải Dương từ ngày 16/7/2018.

Ông Vũ Hồng Khiêm, Tỉnh uỷ viên, Bí thư Huyện ủy, Chủ tịch HĐND huyện Cẩm Giàng được bổ nhiệm giữ chức vụ Giám đốc Sở Lao động, Thương binh và Xã hội từ ngày 16/7/2018 đến khi đủ tuổi nghỉ hưu.

Ông Nguyễn Cao Thắng, Phó Giám đốc Sở Thông tin và Truyền thông được bổ nhiệm giữ chức vụ Giám đốc Sở Thông tin và Truyền thông từ ngày 16/7/2018.

Nguồn: baochinhphu.vn

THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ QUYẾT ĐỊNH KỶ LUẬT CẢNH CÁO ÔNG TRƯƠNG MINH TUẤN

Ngày 18/7, Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc đã có quyết định thi hành kỷ luật đối với ông Trương Minh Tuấn, Bộ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông.

Theo Quyết định, Thủ tướng thi hành kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo đối với ông Trương Minh Tuấn, Ủy viên Trung ương Đảng, Bộ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông, do có vi phạm, khuyết điểm và Bộ Chính trị đã thi hành kỷ luật về Đảng tại Quyết định số 806-QĐNS/TW ngày 16/7/2018.

Trước đó, ngày 12/7, Bộ Chính trị đã họp dưới sự chủ trì của Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng xem xét kỷ luật ông Nguyễn Bắc Son, nguyên Uỷ viên Trung ương Đảng, nguyên Bí thư Ban cán sự đảng, nguyên Bộ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông nhiệm kỳ 2011-2016 và ông Trương Minh Tuấn, Uỷ viên Trung ương Đảng, Bí thư Ban cán sự đảng, Bộ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông, Uỷ viên Ban Chấp hành Đảng bộ Khối các cơ quan Trung ương nhiệm kỳ 2015-2020.

Tại cuộc họp này, Bộ Chính trị nhận định: Trong thời gian giữ cương vị Uỷ viên Ban cán sự đảng, Thứ trưởng Bộ Thông tin và Truyền thông, ông Trương Minh Tuấn cùng chịu trách nhiệm về những vi phạm, khuyết điểm của Ban cán sự đảng Bộ Thông tin và Truyền thông nhiệm kỳ 2011-2016, vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ, quy chế làm việc; thiếu trách nhiệm, buông lỏng lãnh đạo trong quá trình được phân công chỉ đạo thực hiện Dự án; ký Quyết định số 236/QĐ-BTTTT, ngày 21/12/2015 của Bộ Thông tin và Truyền thông phê duyệt Dự án và một số văn bản có liên quan trái quy định, có văn bản không thuộc nhiệm vụ được phân công.

Với cương vị Bí thư Ban cán sự đảng, Bộ trưởng từ tháng 4/2016 đến nay, ông Trương Minh Tuấn chịu trách nhiệm chính về các vi phạm, khuyết điểm của Ban cán sự đảng nhiệm kỳ 2016-2021.

Những vi phạm của ông Trương Minh Tuấn và người tiền nhiệm là ông Nguyễn Bắc Son được xác định là rất nghiêm trọng.

Căn cứ Quy định số 30-QĐ/TW, ngày 26/7/2016 của Ban Chấp hành Trung ương quy định thi hành Chương VII và Chương VIII Điều lệ Đảng về công tác kiểm tra giám sát, kỷ luật đảng và Quy định số 102-QĐ/TW, ngày 15/11/2017 của Bộ Chính trị về xử lý kỷ luật đảng viên vi phạm, Bộ Chính trị đã quyết định:

Thi hành kỷ luật ông Trương Minh Tuấn bằng hình thức cảnh cáo và cho thôi giữ chức Bí thư Ban cán sự đảng Bộ Thông tin và Truyền thông nhiệm kỳ 2016-2021. Đề nghị Ban cán sự đảng Chính phủ chỉ đạo thực hiện quy trình xử lý kỷ luật về hành chính đối với ông Trương Minh Tuấn bảo đảm đồng bộ, kịp thời với kỷ luật của Đảng theo quy định.

Nguồn:baochinhphu.vn