



# BẢN TIN CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

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

**SỐ 27/2019**  
Từ 15/7 - 19/7/2019

## 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 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

### CẮT GIẢM GIẤY PHÉP CON: CHÍNH PHỦ YÊU CẦU “NÓI ĐI ĐÔI VỚI LÀM”

Theo Nghị quyết vừa được Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc ký ban hành, về tình hình thực hiện Nghị quyết số 02/NQ-CP về cải thiện môi trường kinh doanh, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia, Chính phủ yêu cầu các Bộ, cơ quan chưa hoàn thành phương án cắt giảm, đơn giản hóa điều kiện kinh doanh khẩn trương hoàn thành việc xây dựng, trình cấp có thẩm quyền ban hành văn bản quy phạm pháp luật để thực thi các phương án đã được phê duyệt.



Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Xuân Phúc phát biểu tại Hội nghị trực tuyến Chính phủ với địa phương (Ảnh: VGP/Quang Hiếu)

“Các Bộ, cơ quan đã cắt giảm phải công bố, công khai kịp thời, đầy đủ các thủ tục hành chính và tổ chức thực hiện nghiêm túc như đã công bố”, Nghị quyết nêu rõ.

Đối với các mặt hàng chịu sự kiểm tra chuyên ngành của nhiều cơ quan, các Bộ, cơ quan khẩn trương rà soát, đề xuất phương án thống nhất một đầu mối duy nhất thực hiện thủ tục kiểm tra chuyên ngành, gửi Văn phòng Chính phủ trong tháng 7 năm 2019 để tổng hợp báo cáo Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định.

Chính phủ cũng yêu cầu các Bộ, cơ quan hoàn thành việc ban hành hướng dẫn và kế hoạch cải thiện các bộ chỉ số về môi trường kinh doanh trong tháng 7 năm 2019; đối với các Bộ, cơ quan đã ban hành, khẩn trương tổ chức phổ biến, tập huấn để các địa phương triển khai thực hiện có hiệu quả.

Các địa phương tổ chức thực hiện nghiêm túc các điều kiện kinh doanh đã được cắt giảm, đơn giản hóa đã được công bố công khai; tiếp tục rà soát, phát hiện, kiến nghị cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định việc cắt giảm những điều kiện kinh doanh không cần thiết, gây cản trở cho hoạt động sản xuất, kinh doanh.

Về tình hình đôn đốc, kiểm tra thực hiện nhiệm vụ 6 tháng đầu năm, Chính phủ yêu cầu, từng Bộ, cơ quan, địa phương quyết liệt thực hiện nhiệm vụ được giao, nhất là các đề án trong chương trình công tác, các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội năm 2019 và các nhiệm vụ cải thiện môi trường kinh doanh nêu tại các Nghị quyết số 01/NQ-CP, Nghị quyết số 02/NQ-CP của Chính phủ và Chỉ thị số 09/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ...

*Nguồn: baohinhphu.vn*

## ỦY BAN THƯỜNG VỤ QUỐC HỘI: CHO Ý KIẾN VIỆC SỬA ĐỔI 2 LUẬT VỀ TỔ CHỨC CHÍNH QUYỀN

Tại phiên họp thứ 35 diễn ra vào chiều ngày 15/7, Ủy ban Thường vụ Quốc hội đã cho ý kiến về dự án Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương.

Tại kỳ họp thứ 7 (tháng 5/2019), Quốc hội đã thảo luận, cho ý kiến về dự án Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương.

Theo chỉ đạo của Ủy ban Thường vụ Quốc hội, ngay sau kỳ họp, Thường trực Ủy ban Pháp luật đã phối hợp với cơ quan chủ trì soạn thảo (Bộ Nội vụ) và các cơ quan hữu quan nghiên cứu, tiếp thu ý kiến của các đại biểu để chỉnh lý dự thảo Luật.

Thảo luận tại phiên họp, các thành viên Ủy ban Thường vụ Quốc hội đóng góp nhiều ý kiến đối với những vấn đề lớn còn có ý kiến khác nhau của dự án Luật liên quan đến số lượng cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện; phân cấp, ủy quyền giữa Trung ương với địa phương và giữa các cấp chính quyền; giảm số lượng đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp; bộ máy giúp việc của chính quyền địa phương; thực hiện thí điểm mô hình đổi mới tổ chức bộ máy; phiên họp của Hội đồng nhân dân và hoạt động của Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân, đại biểu Hội đồng nhân dân; về nhiệm vụ, quyền hạn của Thường trực Hội đồng nhân dân;...

Chủ nhiệm Ủy ban Pháp luật Nguyễn Khắc Định đã báo cáo về một số vấn đề lớn dự kiến tiếp thu, giải trình ý kiến của đại biểu Quốc hội để chỉnh lý dự thảo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương.

Theo đó, về khung số lượng cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện và tiêu chí thành lập, số lượng biên chế tối thiểu, số lượng lãnh đạo cấp phó tối đa, Chủ nhiệm Ủy ban Pháp luật Nguyễn Khắc Định cho biết, đa số ý kiến đại biểu quốc hội tán thành với việc sửa đổi, bổ sung nhiệm vụ, quyền hạn của Chính phủ trong việc quy định khung số lượng cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện và tiêu chí thành lập, số lượng biên chế tối thiểu, số lượng lãnh đạo cấp phó tối đa như dự thảo Luật.

Có ý kiến đề nghị làm rõ hơn về khung số lượng cơ quan chuyên môn nhằm bảo đảm tính thống nhất của nền hành chính, sự chỉ đạo, điều hành thông suốt của Trung ương nhưng vẫn tạo sự chủ động, sáng tạo cho địa phương trong việc bố trí, sắp xếp tổ chức bộ máy phù hợp với đặc điểm, tình hình của địa phương.

Có ý kiến đại biểu Quốc hội đề nghị không nên quy định cụ thể về các đơn vị bên trong, trực thuộc cấp tổng cục, cục, vụ, viện, cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện như thể hiện tại Khoản 3b Điều 23 của dự thảo Luật vì không thuộc phạm vi điều chỉnh của Luật Tổ chức Chính phủ.

Thường trực Ủy ban Pháp luật và cơ quan chủ trì soạn thảo thống nhất với ý kiến của các đại biểu Quốc hội cho rằng, việc giao Chính phủ quy định khung số lượng cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện sẽ tạo cơ sở pháp lý cho các địa phương chủ động quyết định, phù hợp với đặc điểm, tình hình cụ thể; xác định những cơ quan chuyên môn nhất thiết phải tổ chức, những cơ quan chuyên môn có thể tổ chức linh hoạt tùy theo đặc điểm, tình hình của địa phương và một số cơ quan chuyên môn đặc thù, không phải địa phương nào cũng có. Như vậy, trên toàn quốc sẽ tạo nên sự “thống nhất trong đa dạng” trong việc tổ chức các cơ quan chuyên môn, không còn tình trạng tổ chức đồng nhất như nhau giữa các địa phương, không phải Trung ương có cơ quan nào thì địa phương có cơ quan đó...

Về việc quy định cụ thể về các đơn vị bên trong, trực thuộc các vụ, đơn vị và cơ quan chuyên môn, đúng như ý kiến đại biểu quốc hội đã nêu, phạm vi điều chỉnh của Luật Tổ chức Chính phủ là quy định về cơ cấu tổ chức, nhiệm vụ, quyền hạn của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, Bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ; còn những vấn đề cụ thể khác về tổ chức bộ máy bên trong là thuộc thẩm quyền của Chính phủ. Do đó, tiếp thu ý kiến của đại biểu Quốc hội, dự thảo Luật đã được chỉnh lý theo hướng: Sửa đổi Khoản 3 Điều 23 của Luật hiện hành để bổ sung nội dung Chính phủ quy định khung số lượng cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện; quy định tiêu chí thành lập đơn vị bên trong của Bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện. Sửa đổi Khoản 4 Điều 23 của Luật hiện hành để bổ sung nội dung Chính phủ quy định số lượng cấp phó tối đa, biên chế tối thiểu trong các cơ quan hành chính nhà nước...

Về phân quyền, phân cấp, ủy quyền, theo Chủ nhiệm Ủy ban Pháp luật Nguyễn Khắc Định nhiều ý kiến đại biểu Quốc hội đề nghị nghiên cứu một cách toàn diện, cụ thể hơn vấn đề phân quyền, phân cấp, ủy quyền giữa Trung ương với địa phương và giữa các cấp chính quyền với nhau để bảo đảm tính thống nhất với các luật chuyên ngành khác. Một số ý kiến đề nghị làm rõ khái niệm ủy quyền, chủ thể ủy quyền và chủ thể được ủy quyền.

Tiếp thu ý kiến của nhiều đại biểu Quốc hội, dự thảo Luật đã được rà soát, chỉnh lý lại Điểm e Khoản 2 Điều 11, Khoản 1 Điều 12 và Khoản 1, Khoản 2 Điều 14 theo hướng: Gắn phân quyền, phân cấp với cơ chế kiểm tra, thanh tra khi thực hiện phân quyền, phân cấp và việc bảo đảm các điều kiện về tài chính, nguồn nhân lực và các điều kiện cần thiết khác cho các địa phương. Quy định cụ thể hơn khái niệm, chủ thể ủy quyền và chủ thể được ủy quyền; trách nhiệm của các cơ quan khi thực hiện ủy quyền và các điều kiện bảo đảm cho việc thực hiện các nhiệm vụ, quyền hạn được ủy quyền.

Về việc giảm số lượng đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp, giảm Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện, giảm số lượng Phó Trưởng ban chuyên trách của Hội đồng nhân dân cấp tỉnh, đa số ý kiến đại biểu Quốc hội tán thành việc cụ thể hóa chủ trương của Trung ương trong việc giảm số lượng đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp ở từng loại đơn vị hành chính, giảm số lượng cấp phó của Hội đồng nhân dân.

Tuy nhiên, Chủ nhiệm Ủy ban Pháp luật Nguyễn Khắc Định cũng nhấn mạnh, giảm như thế nào, giảm ở cấp nào, cơ quan nào thì ý kiến còn khác nhau. Đối với Hội đồng nhân dân cấp huyện thì đa số ý kiến thống nhất. Đối với Hội đồng nhân dân cấp tỉnh thì đa số ý kiến đại biểu đề nghị giữ nguyên như Luật hiện hành (gồm 2 Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân) hoặc đề nghị quy định số lượng cấp phó căn cứ vào phân loại đơn vị hành chính cấp tỉnh. Đối với việc giảm số lượng Phó Trưởng ban chuyên trách của Hội đồng nhân dân cấp tỉnh, nhiều ý kiến đồng ý với đề xuất của Chính phủ nhưng cũng có nhiều ý kiến đề nghị nên giữ nguyên như Luật hiện hành (gồm 02 Phó Trưởng ban) hoặc quy định linh hoạt hơn.

Nhiều ý kiến đại biểu Quốc hội đề nghị giữ nguyên cơ cấu thành viên của Ủy ban nhân dân các cấp như Luật hiện hành nhưng cũng có nhiều ý kiến đề nghị cần sửa đổi quy định này theo hướng giảm số lượng thành viên Ủy ban nhân dân, giữ cơ cấu của Ủy ban nhân dân gồm Chủ tịch, các Phó Chủ tịch và một số người đứng đầu các cơ quan chuyên môn như Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân (năm 2003).

Thường trực Ủy ban Pháp luật và cơ quan chủ trì soạn thảo thấy rằng, việc quy định cơ cấu thành viên Ủy ban nhân dân gồm Chủ tịch, Phó Chủ tịch và người đứng đầu cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân như Luật hiện hành nhằm phát huy trí tuệ tập thể của Ủy ban nhân dân trong quản lý, điều hành, giải quyết công việc của Ủy ban nhân dân; đồng thời, cũng thuận lợi cho Hội đồng nhân dân trong hoạt động giám sát, chất vấn, lấy phiếu tín nhiệm.

Về bộ máy giúp việc của chính quyền địa phương, nhiều ý kiến của đại biểu Quốc hội và ý kiến thẩm tra của Ủy ban Pháp luật đề nghị sửa đổi, bổ sung quy định về bộ máy giúp việc của chính quyền địa phương nhằm thực hiện chủ trương hợp nhất 3 Văn phòng Đoàn đại biểu Quốc hội, Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân.

Về vấn đề này, Tờ trình của Chính phủ cho rằng, việc hợp nhất Văn phòng Đoàn đại biểu Quốc hội, Văn phòng Hội đồng nhân dân và Văn phòng Ủy ban nhân dân cấp tỉnh đang thực hiện thí điểm theo Nghị quyết số 56/2017/QH14 ngày 24/11/2017 của Quốc hội và Nghị quyết số 580/2018/UBTVQH14 ngày 04/10/2018 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội. Trong quá trình xây dựng dự án Luật, Chính phủ đã cân nhắc kỹ vấn đề này và đề nghị chưa quy định trong dự thảo Luật những vấn đề đang tiến hành thí điểm, chưa thực hiện việc sơ kết, tổng kết theo chủ trương của cấp có thẩm quyền.

Thường trực Ủy ban Pháp luật thấy rằng, chủ trương hợp nhất Văn phòng Đoàn đại biểu Quốc hội, Văn phòng Hội đồng nhân dân, Văn phòng Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thành một Văn phòng tham mưu, giúp việc chung đã được nêu tại Nghị quyết số 18-NQ/TW.

Hiện tại, đã có 12 địa phương thực hiện thí điểm theo Nghị quyết số 580/2018/UBTVQH14 ngày 4/10/2018 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội. Nếu không sửa các quy định liên quan đến bộ máy giúp việc của chính quyền địa phương sẽ không tạo cơ sở

pháp lý cho việc sắp xếp, tổ chức lại 3 Văn phòng và như vậy, sau khi kết thúc việc thí điểm, để tổ chức, sắp xếp lại các Văn phòng khác với hiện nay thì Chính phủ lại phải trình Quốc hội sửa đổi, bổ sung Luật để quy định về vấn đề này.

Vì vậy, Thường trực Ủy ban Pháp luật đề nghị cần sửa đổi ngay các quy định có liên quan đến bộ máy giúp việc của chính quyền địa phương để tạo cơ sở pháp lý, dự liệu trước cho việc sắp xếp tổ chức lại 3 Văn phòng sau thí điểm. Với những lý do nêu trên, Thường trực Ủy ban Pháp luật đề nghị sửa đổi, bổ sung các quy định có liên quan đến Văn phòng Hội đồng nhân dân cấp tỉnh, Văn phòng Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và Chánh Văn phòng Hội đồng nhân dân cấp tỉnh tại 3 điều trong Luật Tổ chức chính quyền địa phương theo hướng: Không quy định Chánh Văn phòng Hội đồng nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương thuộc cơ cấu của Thường trực Hội đồng nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương tại Khoản 2 Điều 18, Khoản 2 Điều 39. Sửa đổi, bổ sung Điều 127 về bộ máy giúp việc của chính quyền địa phương theo hướng khái quát về cơ quan, chức năng, nhiệm vụ mà không xác định cụ thể tên gọi của cơ quan này...

*Nguồn: baochinhpvu.vn*

## **BAN TỔ CHỨC TRUNG ƯƠNG: THỐNG NHẤT 9 NHIỆM VỤ TRỌNG TÂM**

Ban Tổ chức Trung ương thống nhất 9 nhiệm vụ trọng tâm của 6 tháng cuối năm 2019 cần tập trung lãnh đạo tổ chức thực hiện tại Hội nghị sơ kết công tác 6 tháng đầu năm và triển khai nhiệm vụ công tác 6 tháng cuối năm 2019.

Một là, tham mưu công tác chuẩn bị Đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng. Tham mưu quán triệt và triển khai Chỉ thị số 35-CT/TW của Bộ Chính trị và ban hành Hướng dẫn Chỉ thị số 35-CT/TW để thực hiện thống nhất trong toàn hệ thống chính trị. Tham mưu, thực hiện tốt các nhiệm vụ của Tiểu ban Nhân sự, Tiểu ban Điều lệ Đảng, Ban Chỉ đạo Quy hoạch cán bộ cấp chiến lược.

Hai là, tham mưu thực hiện tốt các nhiệm vụ thường xuyên về công tác cán bộ gắn với công tác chuẩn bị nhân sự Đại hội đảng bộ các cấp. Hoàn thành việc rà soát, bổ sung, nâng cao chất lượng quy hoạch cấp ủy làm cơ sở xây dựng phương án nhân sự đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ chính trị trong tình hình mới. Tham mưu triển khai công tác đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới phù hợp với từng nhóm đối tượng để nâng cao trình độ lý luận chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực thực tiễn, kỹ năng lãnh đạo, điều hành và xử lý hiệu quả những vấn đề thực tiễn đặt ra. Thực hiện đổi mới mạnh mẽ công tác đánh giá cán bộ theo hướng liên tục, xuyên suốt, đa chiều, theo tiêu chí cụ thể, bằng sản phẩm, thông qua khảo sát, công khai kết quả.

Ba là, tiếp tục tham mưu các giải pháp thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XI, khóa XII) gắn với Chỉ thị số 05-CT/TW của Bộ Chính trị và các Quy định về trách nhiệm nêu gương. Theo dõi, đôn đốc việc thực hiện các Nghị quyết Trung ương 6 (khóa XII), Nghị quyết, Kết luận của Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Quốc hội, Chính phủ về đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Hoàn thành sơ kết 2 năm thực hiện Nghị

quyết số 18-NQ/TW và sơ kết 4 năm thực hiện Nghị quyết 39-NQ/TW của Bộ Chính trị. Tiếp tục rà soát chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của các tổ chức, cơ quan, đơn vị, nhất là các cơ quan hợp nhất, sáp nhập để nghiên cứu, tham mưu sửa đổi, bổ sung một số quy định của Ban Bí thư về tổ chức bộ máy phù hợp tình hình thực tiễn.

Bốn là, nâng cao chất lượng xây dựng, thẩm định các đề án về tổ chức xây dựng Đảng. Thực hiện tốt công tác nhân sự thường xuyên, bảo đảm dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch, kịp thời, đúng quy định; kiên quyết chống tiêu cực. Làm tốt công tác tham mưu về tổ chức cơ sở đảng và đảng viên. Thực hiện có hiệu quả các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo chức danh ở trong và ngoài nước. Tiếp tục hoàn thiện chế độ, chính sách để tạo động lực cho cán bộ, đảng viên yên tâm công tác, cống hiến.

Năm là, đẩy mạnh phân cấp gắn với tăng cường kiểm tra, giám sát và kiểm soát quyền lực. Tiếp tục nghiên cứu, đề xuất đẩy mạnh phân cấp trong công tác tổ chức xây dựng Đảng đi đôi với xây dựng tiêu chí, tiêu chuẩn, điều kiện và xác định rõ trách nhiệm, quyền hạn của tập thể, cá nhân được phân cấp.

Sáu là, đẩy mạnh công tác tổng kết thực tiễn, nghiên cứu khoa học, phát triển lý luận. Coi trọng tổng kết thực tiễn, đúc rút kinh nghiệm, nhất là những mô hình mới, cách làm sáng tạo, hiệu quả. Tham mưu tổng kết các mô hình mới, sáng tạo, hiệu quả, góp phần bổ sung lý luận về công tác tổ chức xây dựng Đảng.

Bảy là, tích cực triển khai vị trí việc làm trong toàn hệ thống chính trị. Tiếp tục hoàn thiện khung năng lực vị trí việc làm của công chức Ngành Tổ chức xây dựng Đảng. Theo dõi, đôn đốc thực hiện các quyết định về việc ban hành danh mục, bản mô tả vị trí việc làm của các ban xây dựng Đảng, Ủy ban Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội. Triển khai Đề án “Xây dựng hệ thống danh mục, bản mô tả vị trí việc làm cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị”.

Tám là, nâng cao chất lượng công tác tuyên truyền về xây dựng Đảng. Chú trọng tuyên truyền việc bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, phát triển lý luận về xây dựng Đảng và thực tiễn công tác xây dựng Đảng; tập trung vào việc phản ánh những mô hình mới, cách làm sáng tạo trong việc triển khai, học tập, quán triệt có hiệu quả các nghị quyết của Đảng và kết quả thực hiện Nghị quyết Đại hội XII, nhất là Nghị quyết Trung ương 4, 6, 7 và 8 (khóa XII) và công tác chuẩn bị Đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng.

Chín là, xây dựng kế hoạch, chuẩn bị tổ chức Hội nghị điển hình tiên tiến của Ngành Tổ chức xây dựng Đảng (dự kiến vào quý IV-2019) để tuyên dương và nhân rộng các điển hình, tấm gương người tốt việc tốt, những cách làm hay, sáng tạo trong công tác xây dựng Đảng.

Phát biểu chỉ đạo hội nghị, đồng chí Phạm Minh Chính, Ủy viên Bộ Chính trị, Bí thư Trung ương Đảng, Trưởng Ban Tổ chức Trung ương yêu cầu mỗi đảng viên trong Đảng bộ cần gương mẫu, tận tụy, tích cực đổi mới, sáng tạo trong công tác; nắm chắc tình hình địa phương, cơ sở; chủ động tham mưu, đề xuất giúp Lãnh đạo Ban, lãnh đạo các vụ, cục, đơn vị thực hiện tốt công tác tổ chức xây dựng Đảng. Tiếp tục xây dựng, giữ gìn hình ảnh người cán bộ, đảng viên cơ quan Ban Tổ chức Trung ương trung thành, trung thực, gương mẫu, trong sáng, tinh thông./.

*Nguồn: baohinhphu.vn*

## **TRƯỞNG BAN KINH TẾ TRUNG ƯƠNG: PHẢI THƯỜNG XUYÊN TỔNG KẾT, GIÁM SÁT CÔNG TÁC SẮP XẾP, TINH GỌN BỘ MÁY**

Đó là ý kiến của Ủy viên Bộ Chính trị, Trưởng Ban Kinh tế Trung ương Nguyễn Văn Bình tại buổi làm việc với tỉnh Quảng Ninh về tình hình, kết quả thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII, Nghị quyết Đại hội Đảng bộ các cấp của tỉnh, nhiệm kỳ 2015- 2020; định hướng phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh đến năm 2025, tầm nhìn năm 2030 và 2045.

Ông Nguyễn Văn Bình lưu ý, Quảng Ninh cần thường xuyên tổng kết, giám sát công tác sắp xếp, tinh giản bộ máy hành chính để đạt được hiệu lực, hiệu quả, kịp thời có biện pháp khắc phục hạn chế; cần có nguyên tắc, có sự lãnh đạo toàn diện, thông suốt của Đảng. Hệ thống hành chính phải thống nhất.

Theo báo cáo, tỉnh Quảng Ninh đã quyết liệt cải cách hành chính, liên tiếp trong 2 năm (2017, 2018) Chỉ số cải cách hành chính (Par Index), Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) dẫn đầu toàn quốc.

Công tác xây dựng Đảng, đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả theo hướng một đơn vị thực hiện nhiều chức năng, một người làm nhiều nhiệm vụ; một chức năng, nhiệm vụ chỉ có một đơn vị chủ trì thực hiện, chịu trách nhiệm đến cùng... Năm 2018, tỉnh đã giảm 622 biên chế công chức, 1.314 biên chế viên chức so với năm 2015; bảo đảm sử dụng đúng bằng số biên chế Trung ương giao và số người làm việc hưởng lương từ ngân sách do Bộ Nội vụ thẩm định, thực hiện lộ trình đến 2020 giảm 10% so năm 2015.

Tỉnh Quảng Ninh cũng nhất thể hóa chức danh Bí thư kiêm Chủ tịch Ủy ban nhân dân tại 3/14 huyện; Bí thư đồng thời là Chủ tịch HĐND cấp huyện đạt 50%, cấp xã đạt 20,4%; Bí thư kiêm Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã đạt 51,6%...

*Nguồn: baohinhphu.vn*

## **“ĐẠI BIỂU QUỐC HỘI VÀO HỘI TRƯỜNG CHỈ CẦN MANG THEO ĐIỆN THOẠI THÔNG MINH”**

Phiên họp thứ 35 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa XIV sẽ diễn ra trong 3 ngày, từ 15 - 17/7. Một trong những nội dung mới tại phiên họp này là Ủy ban Thường vụ Quốc hội sẽ cho ý kiến về chủ trương đầu tư xây dựng dự án Quốc hội điện tử giai đoạn 2019 - 2026.

Tại kỳ họp Quốc hội vừa qua, phạm mềm được thiết kế riêng cho các đại biểu Quốc hội đã được áp dụng thí điểm. Chỉ bằng chiếc điện thoại thông minh, các đại biểu có thể tiếp cận với tài liệu, thông tin kỳ họp, thông tin báo chí..., qua đó, làm giảm tối đa việc phải dùng văn bản giấy cho các đại biểu.

Nói về việc này, Tổng thư ký Quốc hội Nguyễn Hạnh Phúc cho biết phạm mềm không chỉ đáp ứng việc chuyển giao tài liệu nhanh chóng và kịp thời tới các đại biểu quốc hội mà còn có

thêm nhiều tiện ích giúp hỗ trợ quá trình nghiên cứu, phân tích tài liệu hay làm nhiệm vụ tiếp xúc cử tri của từng đại biểu. “Với phần mềm này, đại biểu Quốc hội vào hội trường chỉ cần mang theo một chiếc điện thoại thông minh, không cần tài liệu nào khác”, ông Phúc cho hay.

Việc thí điểm phần mềm mới vừa qua được đánh giá là một bước ngoặt lớn, đi vào lịch sử hoạt động lập pháp của Việt Nam như một sự khởi đầu cho một kỷ nguyên mới, kỷ nguyên của Nghị viện số...

*Nguồn: tienphong.vn*

## **BỘ NỘI VỤ: HỘI NGHỊ TRỰC TUYẾN SƠ KẾT CÔNG TÁC 6 THÁNG ĐẦU NĂM 2019 CỦA NGÀNH NỘI VỤ**

Phát biểu tại Hội nghị trực tuyến sơ kết công tác 6 tháng đầu năm và triển khai nhiệm vụ công tác 6 tháng cuối năm 2019 của ngành Nội vụ diễn ra sáng ngày 16/7, Bộ trưởng Bộ Nội vụ Lê Vĩnh Tân ghi nhận và đánh giá cao các ý kiến của các đại biểu liên quan đến công tác cải cách hành chính; sắp xếp đơn vị hành chính; sắp xếp tổ chức bộ máy; các vấn đề về công chức, công vụ,...

Tại Hội nghị, đã có 16 ý kiến tập trung vào việc tổ chức triển khai các văn bản chưa được kịp thời do chưa có sự thống nhất giữa các cơ quan Trung ương với địa phương; việc sắp xếp các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh, cấp huyện ban hành chậm ảnh hưởng đến việc sắp xếp tổ chức bộ máy theo Nghị quyết số 18-NQ/TW và Nghị quyết số 19-NQ/TW của Trung ương; về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ công chức, viên chức; công tác quản lý nhà nước về tôn giáo, thi đua, khen thưởng, hội, tổ chức phi chính phủ, văn thư lưu trữ...

Bộ trưởng Lê Vĩnh Tân cho biết thêm, các nội dung trong 6 tháng đầu năm 2019, ngành Nội vụ đã tập trung vào việc xây dựng thể chế với rất nhiều văn bản trình Bộ Chính trị, Quốc hội, Chính phủ... và thực hiện đẩy mạnh phân cấp, ủy quyền cho các Bộ, ngành, địa phương trong lĩnh vực Nội vụ. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra trong công tác cán bộ và thực hiện kỷ luật, kỷ cương hành chính, bổ nhiệm, tuyển dụng công chức, viên chức. Đối với Vụ (Ban) Tổ chức cán bộ các Bộ, ngành và Sở Nội vụ các địa phương đã tham mưu giúp các Bộ, ngành, địa phương trong việc sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế đạt hiệu quả; chủ động tham mưu cho lãnh đạo địa phương sắp xếp các đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã; kịp thời tham mưu các cấp có thẩm quyền xử lý cán bộ bổ nhiệm có sai sót...

Mặc dù vậy, Bộ trưởng Lê Vĩnh Tân cũng chỉ ra một số hạn chế như: công tác xây dựng thể chế còn chậm so với yêu cầu; còn tình trạng xin rút, xin lùi xây dựng văn bản; chậm sắp xếp tổ chức bộ máy, nhất là các đơn vị sự nghiệp công lập; tiến độ giao tự chủ các đơn vị sự nghiệp còn chậm; chậm khắc phục các sai phạm trong công tác cán bộ; công tác kiểm tra công vụ cũng chưa đáp ứng yêu cầu; vẫn còn bộ phận công chức gây những phiền nhiễu cho người dân, doanh nghiệp; công tác cải cách hành chính chưa đạt yêu cầu đề ra...



Bộ trưởng Lê Vĩnh Tân đề nghị lãnh đạo các Bộ, ngành Trung ương và lãnh đạo các địa phương chỉ đạo các cơ quan tham mưu trong lĩnh vực Nội vụ rà soát và hoàn thành các nhiệm vụ trọng tâm trong chương trình công tác; đẩy mạnh tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra về công tác cán bộ, đảm bảo đạt 100% các đơn vị được kiểm tra trong năm 2019 và khắc phục các sai phạm trong công tác cán bộ. Tiếp tục tiến hành đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng theo Kết luận số 202-TB/TW của Bộ Chính trị. Cùng với đó, chỉ đạo các cơ quan tham mưu xây dựng các phương án, đề án sắp xếp lại các đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã và gửi về Bộ Nội vụ trước ngày 30/8/2019 để tổng hợp, trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định; chỉ đạo triển khai thực hiện Quyết định số 1847/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về Đề án Văn hóa công vụ. Đồng thời, đẩy mạnh công tác đào tạo cán bộ, công chức, viên chức theo Nghị định số 101/2017/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, để đảm bảo đủ điều kiện, tiêu chuẩn khi bổ nhiệm và chuẩn bị tốt nhân sự cho Đại hội Đảng sắp tới.

Đối với các Vụ (Ban) Tổ chức cán bộ các Bộ, ngành tiếp tục tham mưu giúp lãnh đạo Bộ, ngành trong lĩnh vực Nội vụ, nếu có khó khăn vướng mắc, đề nghị gửi ý kiến để Bộ Nội vụ phối hợp, hướng dẫn thực hiện đảm bảo đúng quy định. Đối với các đơn vị thuộc, trực thuộc Bộ Nội vụ cần hoàn thiện báo cáo và tham mưu giúp lãnh đạo Bộ trả lời các kiến nghị của Bộ, ngành, địa phương; tham mưu giúp Bộ trưởng xây dựng, ban hành các văn bản theo thẩm quyền và triển khai hướng dẫn thực hiện có hiệu quả...

*Nguồn: moha.gov.vn*

## **BỘ NỘI VỤ: HỘI THẢO KHOA HỌC “CHIẾN LƯỢC THU HÚT, TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI TRONG KHU VỰC CÔNG”**

Phát biểu tại Hội thảo khoa học “Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài” diễn ra sáng ngày 17/7, Bộ trưởng Bộ Nội vụ Lê Vĩnh Tân cho biết, thời gian qua, có nhiều Bộ, ngành, địa phương đã ban hành các chính sách “trải thảm đỏ” nhằm thu hút người có tài năng về làm việc tại các cơ quan nhà nước, họ đã phát huy được năng lực, sở trường và bước đầu có những kết quả đóng góp tốt cho cơ quan, đơn vị. Tuy nhiên, bên cạnh các kết quả đạt được, các chính sách này trên thực tế chưa phát huy được hiệu quả như mong muốn; các chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài còn một số hạn chế, bất cập như: chưa có văn bản quy phạm quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành; chưa được thực hiện một cách đồng bộ, còn tùy thuộc vào khả năng của từng Bộ, ngành, địa phương; các chính sách chủ yếu thu hút những người có trình độ cao về bằng cấp...

Vì vậy, Bộ Nội vụ được giao chủ trì, phối hợp với Ban Tổ chức Trung ương và các cơ quan liên quan nghiên cứu, xây dựng trình Chính phủ Chiến lược quốc gia thu hút, trọng dụng nhân tài theo hướng không phân biệt Đảng viên hay người ngoài Đảng, người Việt Nam ở

trong nước hay ở nước ngoài; quy định khung cơ chế, chính sách ưu đãi để phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài có trọng tâm, trọng điểm, nhất là các ngành, lĩnh vực mũi nhọn phục vụ cho sự phát triển nhanh, bền vững của đất nước.

Theo TS. Dương Quang Tung, nguyên Phó Viện trưởng Viện Khoa học Tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ cho rằng, nhân tài là người có năng lực vượt trội, có ý chí cao, biết cống hiến và được ghi nhận. Nhân tài phải được gắn với một lĩnh vực hoạt động cụ thể với chuyên môn, nghiệp vụ nhất định. Bên cạnh đó, cần phân biệt nhân tài với người học giỏi. Người học giỏi có bằng cấp cao chưa chắc phải là người tài nếu thiếu một ý chí cao trong công việc và thiếu thành tích, cống hiến cụ thể.

Nhân tài trong khu vực công (cán bộ, công chức, viên chức) được hiểu là người có năng lực vượt trội, luôn hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ được giao, có nhiều thành tích, cống hiến và tác động tích cực đến sự phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao đời sống vật chất, văn hóa của người dân. Vậy, nhân tài cần có mặt ở những vị trí công việc nào trong khu vực công? Theo TS. Dương Quang Tung thì các vị trí đó là: lãnh đạo, quản lý; các vị trí tham mưu, hoạch định chủ trương, đường lối, chính sách phát triển, cả về chiến lược và chiến thuật; các vị trí công việc đòi hỏi phải có kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ cao.

Đối với các vị trí công việc có tính chất thừa hành, thực thi cụ thể, kể cả trong các cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập không cần thiết phải thu hút, trọng dụng nhân tài mà chỉ cần có những công chức, viên chức, người lao động có kiến thức, kỹ năng cần thiết và có động cơ, thái độ làm việc đúng đắn là được. Mặt khác, những vị trí công việc này chắc chắn sẽ không thu hút được nhân tài vì nhân tài không bao giờ muốn chỉ thực thi công việc một cách khuôn mẫu, cứng nhắc, thiếu không gian, môi trường cho sự sáng tạo, phát triển, TS. Dương Quang Tung cho biết thêm.

Còn theo PGS. TS. Lê Minh Thông, Trợ lý Chủ tịch Quốc hội, Nhà nước cần phải thể hiện rõ và cụ thể hóa được quan điểm “Nhân tài là nguyên khí quốc gia” và phải xây dựng được cơ chế, chính sách trọng dụng, giữ chân nhân tài trong khu vực công. Bên cạnh đó, không nên trừu tượng hóa nhân tài để trở thành một khái niệm khó xác định mà quan niệm nhân tài ở nhiều cấp bậc khác nhau, mức độ khác nhau. Đồng thời, cần trân trọng phát hiện, bồi dưỡng ở những cấp bậc đó và cần phải trọng dụng nhân tài để “Sĩ phu không ngoảnh mặt”.

PGS. TS. Lê Minh Thông nhấn mạnh, đầu tư cho nhân tài là “đầu tư rủi ro”, nhân tài có thể rơi rụng, có thể chưa phát huy được năng lực, sở trường ở từng thời điểm nhất định; đầu tư cho nhân tài là tốn kém nhưng ngược lại, nếu họ phát huy được năng lực sẽ mang lại hiệu quả cao ngoài mong đợi. Do đó, nhân tài phải được cống hiến và mong muốn được cống hiến trong khu vực công chứ “không phải thu hút để sai vặt”. Cùng với đó, nhân tài rất cần môi trường để thể hiện năng lực, do đó, cần phải “dụng nhân như dụng mộc”, phải dùng cho đúng cái tài năng của họ vào đúng việc, đúng sở trường; không ai tài năng toàn diện, trừ các “anh hùng tái thế”.

PGS. TS. Lê Minh Thông cũng lưu ý, thông thường những người có tài thường có “tật”; do đó, cần phải có sự tôn trọng nhất định, phải tạo cho họ có được môi trường để cống hiến, để sáng tạo. Nhân tài không thể đem lại kết quả ngay tức thì như mong đợi, các cơ quan, đơn

vị cần phải biết kiên nhẫn để chờ nhân tài “đơm hoa kết trái”, cho kết quả xứng đáng với “giá trị đầu tư”. Và để thu hút được nhân tài, PGS. TS. Lê Minh Thông cho rằng, cần phải cải cách mạnh mẽ đội ngũ công chức, viên chức trong khu vực công, phải có giải pháp sàng lọc, loại bỏ những người không có năng lực, ý thức kém, phải làm cho bộ máy tinh gọn, như vậy mới có chỗ để thu hút người có tài năng. Đã là công chức, viên chức thì cơ bản phải là tinh hoa.

Theo GS. TS. Phạm Hồng Thái, nguyên Trưởng khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội cho rằng, có những người có tài có thể làm thay đổi nhận thức của thế giới, làm thay đổi cả thế giới trên nhiều phương diện. Nhân tài có mặt ở tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội từ chính trị, hành chính đến kinh tế, văn hóa, xã hội... do đó, cần phải có cách để sàng lọc, phát hiện, bồi dưỡng, thu hút, trọng dụng họ...

\* Chiều cùng ngày, Bộ Nội vụ phối hợp cùng Ban Tổ chức Trung ương và Ban Dân vận Trung ương tổ chức Hội thảo Xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số.

Phát biểu tại Hội thảo, Bộ trưởng Bộ Nội vụ Lê Vĩnh Tân nhấn mạnh, thời gian qua, Chính phủ và các Bộ, ngành đã luôn quan tâm đến công tác xây dựng chính sách về đào tạo, tuyển dụng, sử dụng, nâng ngạch đối với đội ngũ công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số, thực hiện việc ưu tiên cho các đối tượng là người dân tộc thiểu số trong thi tuyển, xét tuyển, bố trí, phân công công tác và đối với các đối tượng cử tuyển sau khi tốt nghiệp, đáp ứng được yêu cầu và nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay, nhất là ở vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Thực hiện các chính sách về ưu tiên tuyển dụng linh hoạt, tùy thuộc vào tình hình cụ thể của từng địa phương.

Tuy nhiên, để hệ thống văn bản về công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức, viên chức nói chung mặc dù được ban hành nhiều nhưng còn thiếu quy định cụ thể đối với công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số. Công tác kiểm tra và báo cáo thực hiện các chính sách chưa được chú trọng thường xuyên, nên chưa được phản ánh, kiến nghị kịp thời. Tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số chưa tương ứng với tỷ lệ dân số là người dân tộc thiểu số.

Để đảm bảo chất lượng báo cáo, Bộ trưởng Lê Vĩnh Tân đề nghị các chuyên gia, đại biểu dự Hội thảo tích cực trao đổi, tập trung vào một số vấn đề trọng tâm, như: Đánh giá về chính sách quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ đối với cán bộ người dân tộc thiểu số trong xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình hiện nay; Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới và công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ cơ sở ở vùng đồng bào DTTS trên cả nước; Giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số; Đánh giá kết quả công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sắp xếp, sử dụng và phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số; Một số vấn đề về xây dựng đội ngũ nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong vùng đồng bào dân tộc thiểu số, đáp ứng được yêu cầu đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước...

*Nguồn: moha.gov.vn*

## **BỘ NỘI VỤ:**

# **CÔNG BỐ KẾT LUẬN THANH TRA VIỆC THỰC HIỆN CÁC QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ TUYỂN DỤNG, QUẢN LÝ CÔNG CHỨC TẠI TỈNH TUYÊN QUANG**

Ngày 17/7, Thanh tra Bộ Nội vụ ban hành Thông báo số 350/TB-TTBNV kết luận việc thực hiện các quy định của pháp luật về quản lý biên chế công chức; tuyển dụng công chức; nâng ngạch công chức; xét chuyển cán bộ, công chức cấp xã thành công chức từ cấp huyện trở lên; bổ nhiệm công chức lãnh đạo, quản lý; số lượng cấp phó và việc ký hợp đồng lao động làm công tác chuyên môn, nghiệp vụ trong các cơ quan hành chính nhà nước của Ủy ban nhân dân tỉnh Tuyên Quang giai đoạn từ ngày 01/01/2017 đến ngày 28/02//2019.

Theo đó, Ủy ban nhân dân tỉnh Tuyên Quang và các cơ quan, tổ chức đã áp dụng các văn bản của Nhà nước, của Tỉnh ủy, Hội đồng nhân dân tỉnh và ban hành một số văn bản theo thẩm quyền để thực hiện việc quản lý biên chế công chức; tuyển dụng công chức; xét chuyển cán bộ, công chức cấp xã thành công chức từ cấp huyện trở lên; bổ nhiệm công chức lãnh đạo, quản lý; số lượng cấp phó; công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức; quản lý hồ sơ công chức và việc ký hợp đồng lao động làm công tác chuyên môn, nghiệp vụ trong cơ quan hành chính nhà nước cơ bản đúng quy định.

Tuy nhiên, việc Ủy ban nhân dân tỉnh áp dụng Nghị quyết số 09/2016/NQ-HĐND ngày 06/12/2016 của Hội đồng nhân dân về việc tuyển dụng vào công chức, viên chức không qua thi tuyển, xét tuyển theo chính sách thu hút của tỉnh là không đúng quy định của Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức và các văn bản hướng dẫn thi hành.

Trong giai đoạn thanh tra, áp dụng chính sách nêu trên, Ủy ban nhân dân tỉnh Tuyên Quang thực hiện chính sách thu hút đối với 04 viên chức làm việc tại Đại học Tân Trào, chưa thực hiện chính sách thu hút đối với công chức.

Về quản lý biên chế công chức cơ bản đã được Ủy ban nhân dân tỉnh Tuyên Quang và các cơ quan, tổ chức thực hiện theo quy định pháp luật; nhưng tại thời điểm thanh tra Ủy ban nhân dân tỉnh chưa phê duyệt bản mô tả công việc và khung năng lực vị trí việc làm đối với 07 cơ quan, tổ chức (đến thời điểm công bố Kết luận thanh tra Ủy ban nhân dân tỉnh đã phê duyệt).

Trong giai đoạn thanh tra, Ủy ban nhân dân tỉnh Tuyên Quang đã tổ chức 01 kỳ tuyển dụng công chức năm 2017 bằng hình thức thi tuyển và xét tuyển, qua đó tuyển dụng được 84 công chức, về cơ bản, kỳ tuyển dụng công chức được Ủy ban nhân dân tỉnh thực hiện theo quy định, nhưng còn có thiếu sót, tồn tại, hạn như: Hội đồng thi tuyển công chức được thành lập khi chưa hết thời hạn nhận hồ sơ dự tuyển theo quy định tại Khoản 3 Điều 6 Thông tư số 13/2010/TT-BNV ngày 30/12/2010 của Bộ Nội vụ; việc tổ chức chấm thi, tổng hợp kết quả điểm thi, thực hiện chế độ tập sự còn có thiếu sót nhưng không ảnh hưởng đến kết quả tuyển dụng.

Bên cạnh đó, qua kiểm tra 33 hồ sơ cho thấy, các trường hợp đặc biệt trong tuyển dụng công chức được Ủy ban nhân dân tỉnh thực hiện theo quy định pháp luật, nhưng đến thời điểm thanh tra, 16/33 công chức chưa có chứng chỉ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên.

Việc xét chuyển cán bộ, công chức cấp xã thành công chức từ cấp huyện trở lên đối với 03 công chức đảm bảo điều kiện, tiêu chuẩn và trình tự, thủ tục theo quy định của pháp luật.

Về bổ nhiệm công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý, Ủy ban nhân dân tỉnh Tuyên Quang và các cơ quan, tổ chức thực hiện theo quy định của pháp luật, hướng dẫn của Tỉnh ủy, nhưng quá trình thực hiện còn có thiếu sót như: tại thời điểm thanh tra còn 07 công chức thiếu chứng chỉ ngoại ngữ tương ứng với ngạch công chức, 02 công chức thiếu chứng chỉ quản lý nhà nước dành cho lãnh đạo sở hoặc nghiệp vụ chuyên ngành, 01 công chức có bằng chuyên môn không phù hợp với vị trí việc làm và 01 trường hợp chưa có quyết định tuyển dụng công chức. Một số trình tự, thủ tục bổ nhiệm chưa được phản ánh bằng văn bản lưu trong hồ sơ bổ nhiệm; thời điểm làm quy trình, ban hành quyết định bổ nhiệm lại đối với một số trường hợp còn chậm so với quy định.

Về số lượng cấp phó, Ủy ban nhân dân tỉnh và các cơ quan, tổ chức đã thực hiện số lượng cấp phó của người đứng đầu các sở, ban, ngành và các phòng, ban, chuyên môn thuộc các sở, ngành và Ủy ban nhân dân cấp huyện phù hợp quy định.

Về hợp đồng làm công tác chuyên môn, nghiệp vụ, tại thời điểm thanh tra, còn 02 cơ quan, tổ chức sử dụng 12 lao động hợp đồng, 01 lao động hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP làm công tác chuyên môn, nghiệp vụ (đến thời điểm công bố Kết luận thanh tra, các cơ quan, tổ chức đã chấm dứt hợp đồng lao động và lao động hợp đồng theo Nghị định 68/2000/NĐ-CP nêu trên)...

Để khắc phục những hạn chế trên, Thanh tra Bộ Nội vụ kiến nghị Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh chỉ đạo thủ trưởng các cơ quan, tổ chức: thu hồi quyết định bổ nhiệm đối với trường hợp chưa có quyết định tuyển dụng công chức; bố trí, sắp xếp công việc theo vị trí việc làm để phù hợp với bằng chuyên môn đối với 01 trường hợp. Tiến hành rà soát điều kiện, tiêu chuẩn, trình tự, thủ tục đối với các trường hợp được tuyển dụng, bổ nhiệm giữ chức vụ lãnh đạo từ tháng 6/2012 đến nay; lập kế hoạch cử các công chức chưa đáp ứng đầy đủ điều kiện, tiêu chuẩn bổ nhiệm, tiêu chuẩn ngạch (được Kết luận thanh tra chỉ ra và các công chức sau khi cơ quan, tổ chức tiến hành rà soát) đi đào tạo, bồi dưỡng để hoàn thiện điều kiện, tiêu chuẩn trong thời hạn 06 tháng, quá thời hạn nêu trên nếu không đáp ứng đầy đủ thì thu hồi quyết định bổ nhiệm; không bổ nhiệm lại đối với các trường hợp không đáp ứng đầy đủ tiêu chuẩn chức danh, tiêu chuẩn ngạch hiện giữ.

Đặc biệt, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh chỉ đạo thủ trưởng các cơ quan, tổ chức nghiêm túc kiểm điểm, rút kinh nghiệm về những thiếu sót, tồn tại nêu trên...

*Nguồn: moha.gov.vn*

## **BỘ CÔNG THƯƠNG: SIẾT CHẶT KỶ CƯƠNG HÀNH CHÍNH VÀ QUẢN LÝ CÁN BỘ**

Bộ trưởng Bộ Công Thương Trần Tuấn Anh vừa ký ban hành Chỉ thị về việc tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính, kiểm tra, giám sát và đẩy mạnh phòng, chống tiêu cực trong

công tác quản lý cán bộ, công chức, viên chức nhằm tạo sự chuyển biến mạnh mẽ, tích cực trong thực thi công vụ.

Theo đó, Bộ trưởng Bộ Công Thương yêu cầu các thủ trưởng các cơ quan, đơn vị quán triệt, thực hiện nghiêm túc các nghị quyết, chỉ thị của Đảng và nhà nước về phòng, chống tham nhũng; Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2018; các chỉ đạo của Tổng Bí thư, Trưởng ban Ban Chỉ đạo Trung ương về phòng, chống tham nhũng; của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ và Chỉ thị số 10/CT-TTg ngày 22/4/2019 về việc tăng cường xử lý, ngăn chặn có hiệu quả tình trạng nhũng nhiễu, gây phiền hà cho người dân, doanh nghiệp trong giải quyết công việc....

Cùng với đó, phát huy trách nhiệm cá nhân của người đứng đầu, nói phải đi đôi với làm; có biện pháp nhằm chấn chỉnh ngay tình trạng nhũng nhiễu, tiêu cực; thái độ, trách nhiệm và văn hóa ứng xử chưa chuẩn mực của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động thuộc quyền quản lý.

Bộ trưởng cũng đề nghị chỉ đạo và thực hiện nghiêm quy chế làm việc của cơ quan, đơn vị, quy chế văn hóa công sở tại các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập của Bộ.

Các đơn vị trong ngành tiếp tục rà soát, bổ sung, hoàn chỉnh nội quy, quy chế làm việc của cơ quan, đơn vị, cụ thể hóa trách nhiệm của từng cá nhân, đơn vị trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao. Kiểm tra, giám sát, đôn đốc cán bộ, công chức, viên chức, người lao động chấp hành nghiêm túc kỷ luật, kỷ cương hành chính, văn hóa công sở, sử dụng có hiệu quả thời giờ làm việc.

Hơn nữa, thực hiện nghiêm túc quy định về tiếp nhận, giải quyết các phản ánh, kiến nghị của tổ chức, cá nhân về thủ tục hành chính. Tổ chức việc đối thoại theo định kỳ và thực hiện tốt công tác tiếp dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo theo đúng thẩm quyền, không để xảy ra tình trạng khiếu nại vượt cấp.

Bộ trưởng cũng lưu ý các đơn vị thường xuyên thanh tra, kiểm tra công vụ trong việc thi hành kỷ luật, kỷ cương hành chính và văn hóa công sở tại cơ quan và các đơn vị trực thuộc; gắn kết quả thực hiện Chỉ thị này với đánh giá chất lượng, bình xét thi đua, khen thưởng của cơ quan, đơn vị.

Không những thế, kịp thời phát hiện và xử lý kỷ luật nghiêm cán bộ, công chức, viên chức, người lao động có hành vi nhũng nhiễu, tiêu cực, vi phạm kỷ luật, kỷ cương hành chính và kiên quyết thực hiện việc tinh giản biên chế, đưa ra khỏi bộ máy nhà nước những cán bộ, công chức, viên chức năng lực yếu, thiếu tinh thần trách nhiệm, không hoàn thành nhiệm vụ được giao....

*Nguồn: hanoimoi.com.vn*

## **BẢO HIỂM XÃ HỘI VIỆT NAM: THÁNG 01/2020 DÙNG THẺ BẢO HIỂM Y TẾ ĐIỆN TỬ, NHẬN DIỆN NGƯỜI BỆNH BẰNG KHUÔN MẶT**

Từ ngày 01/01/2020, Bảo hiểm Xã hội Việt Nam sẽ thực hiện cấp thẻ Bảo hiểm y tế điện tử thay cho thẻ giấy, gắn chip điện tử để lưu trữ thông tin.

Bảo hiểm Xã hội Việt Nam cho biết, thẻ Bảo hiểm y tế điện tử sẽ được làm bằng nhựa, kích cỡ tương đương thẻ ATM nhưng được gắn chip điện tử lưu trữ thông tin người tham gia, thuận lợi cho quá trình theo dõi và điều trị bệnh khi toàn bộ lịch sử khám chữa bệnh được lưu lại trên thẻ.

Đặc biệt, thẻ Bảo hiểm y tế điện tử cho phép xác thực người bệnh bằng thông tin sinh trắc học (vân tay, khuôn mặt) nhanh chóng, chính xác.

Khi có thẻ điện tử, người dân đi khám bệnh không cần mang theo các giấy tờ tùy thân. Những người đang tham gia Bảo hiểm y tế đã có thẻ giấy sẽ được cơ quan Bảo hiểm xã hội chủ động chuyển đổi sang thẻ điện tử và không yêu cầu phải lập bổ sung hồ sơ.

Bảo hiểm Xã hội Việt Nam cho rằng, ngoài những lợi ích với người dân nêu trên, việc chuyển đổi thẻ Bảo hiểm y tế giấy sang thẻ điện tử cũng mang lại nhiều lợi ích cho cơ sở khám chữa bệnh và cơ quan Bảo hiểm xã hội.

Về phía cơ sở khám chữa bệnh, tiết kiệm chi phí, giảm thời gian tiếp đón, quản lý người bệnh, kiểm tra các lần khám chữa bệnh phục vụ điều trị, cấp thuốc điều trị phù hợp, tránh kháng thuốc.

Về phía cơ quan Bảo hiểm xã hội sẽ giúp cắt giảm các thủ tục hành chính trong lĩnh vực Bảo hiểm y tế như đổi thẻ, điều chỉnh thông tin trên thẻ, thu hồi thẻ, rút ngắn thời gian làm thủ tục giám định, thanh quyết toán chi phí khám chữa bệnh Bảo hiểm y tế, ngăn chặn tình trạng trục lợi, lạm dụng quỹ Bảo hiểm y tế.

Thông tin về Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm thất nghiệp cũng sẽ được tích hợp vào thẻ Bảo hiểm y tế điện tử để tiến tới dùng chung thay thế cho sổ Bảo hiểm xã hội giấy hiện hành.

Hiện tại, Bảo hiểm Xã hội Việt Nam đang nghiên cứu, khảo sát, thí điểm, đánh giá ưu, nhược điểm các mô hình cấp, quản lý và sử dụng thẻ điện tử trong và ngoài nước để có cơ sở xây dựng dự thảo văn bản về mẫu và quy trình hướng dẫn Bảo hiểm xã hội các tỉnh, thành phố tổ chức, triển khai thực hiện cấp chuyển đổi từ thẻ Bảo hiểm y tế chất liệu giấy sang thẻ Bảo hiểm y tế điện tử trong thời gian tới...

*Nguồn: vietnamnet.vn*

## **BẢO HIỂM XÃ HỘI VIỆT NAM: CÔNG BỐ THAY THẾ, BÃI BỎ THỦ TỤC HÀNH CHÍNH**

Bảo hiểm Xã hội Việt Nam vừa ban hành quyết định về việc công bố thủ tục hành chính thay thế, bãi bỏ thuộc lĩnh vực giải quyết hưởng các chế độ Bảo hiểm xã hội và chi trả các chế

độ Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm thất nghiệp thuộc thẩm quyền giải quyết của Bảo hiểm Xã hội Việt Nam.

Theo đó, 18 thủ tục hành chính được thay thế trong lĩnh vực giải quyết hưởng các chế độ Bảo hiểm xã hội, chi trả các chế độ Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm thất nghiệp và 01 thủ tục hành chính bị bãi bỏ trong lĩnh vực chi trả các chế độ Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm thất nghiệp.

Trong đó có 15 thủ tục hành chính thay thế thuộc lĩnh vực giải quyết hưởng các chế độ Bảo hiểm xã hội; 03 thủ tục hành chính thay thế thuộc lĩnh vực chi trả các chế độ Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm thất nghiệp.

Quyết định cũng quy định bãi bỏ 01 thủ tục hành chính trong lĩnh vực chi trả các chế độ Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm thất nghiệp, đó là truy lĩnh lương hưu, hưởng tiếp trợ cấp Bảo hiểm xã hội trong các trường hợp: Hết hạn hưởng, không còn tên trên danh sách chi trả tháng này nhưng còn số tiền của các tháng trước chưa nhận; người hưởng hoặc người lĩnh thay 06 tháng liên tục không nhận tiền, cơ quan Bảo hiểm xã hội đã tạm dừng in danh sách chi trả; truy lĩnh chế độ Bảo hiểm xã hội một lần của những năm trước...

*Nguồn: congly.vn*

## **BỘ TÀI CHÍNH: ĐỀ XUẤT MIỄN, GIẢM THUẾ CHO DOANH NGHIỆP KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ**

Bộ Tài chính đang dự thảo Thông tư hướng dẫn thi hành Nghị định số 13/2019/NĐ-CP của Chính phủ về doanh nghiệp khoa học và công nghệ, trong đó quy định rõ về miễn, giảm thuế.

Dự thảo quy định rõ về miễn, giảm thuế thu nhập doanh nghiệp. Theo đó, điều kiện áp dụng là: Doanh nghiệp khoa học và công nghệ được hưởng ưu đãi miễn, giảm thuế thu nhập doanh nghiệp nếu đáp ứng điều kiện doanh thu của sản phẩm hình thành từ kết quả khoa học và công nghệ đạt tỷ lệ tối thiểu 30% trên tổng doanh thu của doanh nghiệp.

Mức ưu đãi, miễn giảm thuế thu nhập doanh nghiệp như sau: Doanh nghiệp khoa học và công nghệ được hưởng ưu đãi miễn, giảm thuế thu nhập doanh nghiệp như doanh nghiệp thực hiện dự án đầu tư mới thuộc lĩnh vực nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ, cụ thể như sau: Miễn thuế 4 năm và giảm 50% số thuế phải nộp trong 9 năm tiếp theo đối với thu nhập từ hoạt động sản xuất, kinh doanh các sản phẩm hình thành từ kết quả khoa học và công nghệ.

Thời gian miễn thuế, giảm thuế được tính liên tục từ năm đầu tiên doanh nghiệp khoa học và công nghệ có thu nhập chịu thuế từ hoạt động sản xuất, kinh doanh các sản phẩm hình thành từ kết quả khoa học và công nghệ được hưởng ưu đãi thuế. Trường hợp không có thu nhập chịu thuế trong ba năm đầu, kể từ năm đầu tiên có doanh thu từ hoạt động sản xuất, kinh doanh các sản phẩm hình thành từ kết quả khoa học và công nghệ thì thời gian miễn, giảm thuế được tính từ năm thứ tư.

Trong thời gian đang được ưu đãi miễn, giảm thuế thu nhập doanh nghiệp, nếu trong năm tài chính mà doanh nghiệp khoa học và công nghệ không đáp ứng điều kiện về doanh thu của sản phẩm hình thành từ kết quả khoa học và công nghệ đạt tỷ lệ tối thiểu 30% trên tổng doanh thu của doanh nghiệp thì không được hưởng ưu đãi trong năm tài chính đó mà phải nộp thuế



thu nhập doanh nghiệp theo mức thuế suất phổ thông và năm đó sẽ tính trừ vào thời gian được hưởng ưu đãi thuế thu nhập doanh nghiệp của doanh nghiệp khoa học và công nghệ.

Trường hợp doanh nghiệp khoa học và công nghệ đã có thu nhập chịu thuế nhưng thời gian hoạt động của năm đầu tiên dưới 12 tháng thì doanh nghiệp được lựa chọn hưởng miễn thuế, giảm thuế ngay trong năm đó hoặc đăng ký với cơ quan thuế thời gian bắt đầu được miễn thuế, giảm thuế vào năm tiếp theo. Nếu doanh nghiệp đăng ký để miễn thuế, giảm thuế vào năm tiếp theo thì phải xác định số thuế phải nộp của năm đã có thu nhập chịu thuế để nộp vào ngân sách nhà nước theo quy định...

*Nguồn: baohinhphu.vn*

## **HÀ NỘI: NHIỀU KẾT QUẢ TỐT TRONG CÔNG TÁC CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH**

Thành phố Hà Nội là địa phương tiên phong trong vận hành chính thức hệ thống một cửa điện tử dùng chung 3 cấp, có tỷ lệ dịch vụ công trực tuyến mức 3, 4 đạt trên 60%.

Đây là kết quả nổi bật trong công tác cải cách hành chính của TP. Hà Nội 6 tháng đầu năm 2019. Cụ thể, TP. Hà Nội đã tiếp tục thực hiện tốt công tác chuẩn hóa thủ tục hành chính, kiểm soát việc công bố thủ tục hành chính. Ủy ban nhân dân thành phố đã thông qua phương án đơn giản hóa với 71 thủ tục hành chính, gồm 19 thủ tục hành chính lĩnh vực tư pháp, 5 thủ tục hành chính lĩnh vực xây dựng, 10 thủ tục hành chính lĩnh vực kế hoạch và đầu tư, 34 thủ tục hành chính lĩnh vực công thương, 5 thủ tục hành chính lĩnh vực tài nguyên và môi trường.

Tính đến nay, tổng số thủ tục hành chính thuộc thẩm quyền giải quyết của các cơ quan đơn vị thuộc thành phố là 1.811 thủ tục hành chính, trong đó cấp Sở, cơ quan ngang Sở là 1.496 thủ tục, Ủy ban nhân dân cấp huyện là 226 thủ tục, Ủy ban nhân dân cấp xã là 89 thủ tục. Đồng thời, thành phố cũng phê duyệt danh sách 73 cán bộ đầu mối thực hiện công tác kiểm soát thủ tục hành chính tại các Sở, ban, ngành Ủy ban nhân dân thành phố.

Các chỉ số đánh giá về hiệu quả hoạt động của chính quyền khá tốt. Cụ thể, Chỉ số cải cách hành chính (PAR INDEX) tiếp tục xếp thứ 2/63 tỉnh, thành; Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) tăng 4 lần so với năm 2017, thuộc top 10 tỉnh, thành có chất lượng điều hành kinh tế tốt nhất; Chỉ số hài lòng của người dân, tổ chức đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính (SIPAS) tăng 16 bậc so với năm 2017; Chỉ số hiệu quả quản trị và hành chính công cấp tỉnh (PAPI) tăng 2 bậc so với năm 2017. Đặc biệt, TP. Hà Nội là địa phương tiên phong trong vận hành chính thức hệ thống một cửa điện tử dùng chung 3 cấp.

Việc triển khai thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông trong giải quyết thủ tục hành chính tiếp tục được thực hiện nền nếp, hiệu quả. Để tổ chức thực hiện tốt việc cung ứng dịch vụ công, TP. Hà Nội đã mở rộng và ban hành quy định về việc áp dụng cơ chế một cửa, một cửa liên thông trong cung ứng dịch vụ công tại một số đơn vị sự nghiệp công lập, doanh nghiệp, hợp tác xã thuộc thành phố, trở thành địa phương đầu tiên trong cả nước quy định thống nhất việc triển khai áp dụng cơ chế một cửa, một cửa liên thông trong khu vực dịch vụ sự nghiệp công, dịch vụ công ích...

*Nguồn: phapluatxahoi.vn*

## HÀ NỘI: SỞ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ THÍ ĐIỂM ỨNG DỤNG MÔ HÌNH CƠ QUAN ĐIỆN TỬ

Sở Kế hoạch và Đầu tư Hà Nội vừa thí điểm ứng dụng mô hình cơ quan điện tử hướng tới hạn chế giấy tờ. Theo Sở Kế hoạch và Đầu tư, cơ quan điện tử hướng tới hạn chế giấy tờ là hệ thống phần mềm gồm 10 chức năng chính như: Quản lý văn bản phục vụ quản lý và điều hành tác nghiệp theo ISO; Thông báo và đăng ký lịch họp lãnh đạo Sở; Theo dõi, nhắc việc và quản lý tình hình xử lý công việc của từng cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng; Quản lý, tiếp nhận thông tin phản ánh đơn thư khiếu nại của tổ chức công dân; Chức năng ký chữ ký điện tử của lãnh đạo và phát hành văn bản điện tử trên phần mềm, thực hiện áp dụng chữ ký số điện tử đối với một số loại hình giấy tờ (giấy mời, thông báo, công văn) được trực tiếp ký trên phần mềm có chứng thực bởi chữ ký số...

Thông qua mô hình này, việc xử lý công việc giữa các phòng, ban thuộc Sở sẽ có sự liên thông chặt chẽ cũng như nhanh chóng và thuận tiện. Hồ sơ được theo dõi và thống kê xuyên suốt từ khâu tiếp nhận đến khâu thụ lý, phát hành, trả kết quả và lưu trữ...

Bên cạnh đó, việc xử lý hồ sơ công việc có thể thực hiện ở các điểm khác nhau thông qua Internet (trong giới hạn được phân tuyến), giúp cho việc giải quyết ngay khối lượng hồ sơ công việc khi đến Sở nhanh chóng và hiệu quả hơn...

*Nguồn: baochinhhphu.vn*

## HẢI PHÒNG: SẮP XẾP CÁC ĐƠN VỊ HÀNH CHÍNH XÃ, PHƯỜNG: “NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG HOẠT ĐỘNG CỦA HỆ THỐNG CHÍNH QUYỀN CƠ SỞ”

Hiện nay, hầu hết các đơn vị hành chính cấp huyện, xã trên địa bàn thành phố không đạt đủ tiêu chuẩn về diện tích đất tự nhiên và quy mô dân số theo quy định. Do đó, việc sắp xếp, sáp nhập, nhất là với các xã, phường thuộc 3 quận: Hồng Bàng, Ngô Quyền, Đồ Sơn và huyện Tiên Lãng không đạt 50% cả 2 tiêu chuẩn về diện tích tự nhiên và quy mô dân số là cần thiết. Việc sáp nhập đáp ứng yêu cầu tinh gọn bộ máy, nâng cao chất lượng hoạt động của hệ thống chính quyền cơ sở, phù hợp với sự phát triển của thành phố trong giai đoạn tới.

Theo Phó Giám đốc phụ trách Sở Nội vụ Phạm Hồng Hà, phương án sắp xếp, sáp nhập 12 xã, phường thuộc 4 quận, huyện nêu trên được thực hiện như sau: nhập phường Quang Trung và phường Hoàng Văn Thụ (quận Hồng Bàng); tên phường sau sáp nhập là Hoàng Văn Thụ; nhập phường Phan Bội Châu và phường Phạm Hồng Thái (quận Hồng Bàng); tên phường sau sáp nhập là Phan Bội Châu. Nhập phường Lương Khánh Thiện và phường Cầu Đất (quận Ngô Quyền); tên phường sau sáp nhập là Cầu Đất. Nhập phường Vạn Sơn và phường Ngọc Hải (quận Đồ Sơn); tên phường sau sáp nhập là Hải Sơn. Nhập xã Tiên Tiến và xã Quyết

Tiên (huyện Tiên Lãng); tên xã sau sáp nhập là Quyết Tiên. Nhập xã Tiên Hưng và xã Vinh Quang (huyện Tiên Lãng); tên xã sau sáp nhập là Vinh Quang.

Hội đồng nhân dân các xã, phường và quận, huyện biểu quyết tán thành với phương án sắp xếp đơn vị hành chính do Ủy ban nhân dân các quận, huyện xây dựng. Trước đó, các quận, huyện trên chỉ đạo 12 xã, phường liên quan tổ chức lấy ý kiến cử tri về việc nhập xã, phường trên địa bàn và dự kiến tên gọi xã, phường mới sau khi sáp nhập. Tất cả địa phương đều có số cử tri tham gia bỏ phiếu và đồng ý cao với các nội dung được xin ý kiến về việc sáp nhập. Như vậy, đến thời điểm hiện nay, các cơ quan, địa phương hoàn thành việc xây dựng Đề án sắp xếp đơn vị hành chính xã, phường trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2019 - 2021 bảo đảm đúng quy trình, thủ tục theo quy định, để trình Hội đồng nhân dân thành phố tại Kỳ họp thứ 10 Hội đồng nhân dân thành phố khóa 15. Sau khi Hội đồng nhân dân các cấp thành phố thông qua, các phương án sắp xếp sẽ được lập hồ sơ Đề án sắp xếp các đơn vị hành chính xã, phường trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2019 - 2021, trình Chính phủ để xem xét, trình Ủy ban Thường vụ Quốc hội quyết định.

Phó Giám đốc Sở Nội vụ Phạm Hồng Hà khẳng định: Nguyên tắc sắp xếp, sáp nhập 12 xã, phường nêu trên là bám sát chỉ đạo của Bộ Chính trị, Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Chính phủ và tình hình phát triển của từng địa phương, thành phố, bảo đảm tính ổn định của hệ thống chính trị, sinh hoạt và đời sống Nhân dân, giữ vững quốc phòng - an ninh, chính trị, trật tự, an toàn xã hội, phấn đấu hoàn thành việc sắp xếp trong năm 2019 để kịp tiến độ chuẩn bị tổ chức Đại hội Đảng bộ cấp xã diễn ra vào đầu năm 2020. Khi sắp xếp, ngoài việc căn cứ theo tiêu chuẩn diện tích tự nhiên, quy mô dân số, phải chú trọng, cân nhắc kỹ yếu tố đặc thù về lịch sử, truyền thống, văn hóa, tôn giáo, tín ngưỡng, phong tục, tập quán, điều kiện địa lý - tự nhiên, cộng đồng dân cư, phát huy quyền làm chủ của nhân dân. Việc sắp xếp đơn vị hành chính đồng bộ với quy hoạch phát triển đô thị thành phố theo tinh thần Nghị quyết số 45 ngày 24/01/2019 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, định hướng đến năm 2045, hướng tới mục tiêu xây dựng thành phố Hải Phòng trở thành đô thị đặc biệt cấp quốc gia...

*Nguồn: baohaiphong.com.vn*

## **CẦN THƠ: PHÁT ĐỘNG PHONG TRÀO THI ĐUA THỰC HIỆN VĂN HÓA CÔNG SỞ GIAI ĐOẠN 2019 - 2025**

Ủy ban nhân dân TP. Cần Thơ vừa ban hành Kế hoạch số 119/KH-UBND phát động phong trào thi đua “Cán bộ, công chức, viên chức thi đua thực hiện văn hóa công sở” giai đoạn 2019 - 2025.

Phong trào thi đua nhằm tạo sự chuyển biến mạnh mẽ và sâu rộng về ý thức tự tu dưỡng, rèn luyện, nâng cao đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động thành phố; qua đó tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính; phòng, chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trong thực thi nhiệm vụ được giao. Xây dựng hình ảnh cán bộ, công chức, viên chức gương mẫu, tận tụy, chuẩn mực, chuyên nghiệp,

trách nhiệm, kỷ cương, tận tình, thân thiện, đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Chủ tịch Hồ Chí Minh thông qua những việc làm cụ thể hằng ngày, trên mọi lĩnh vực công tác. Đồng thời, tạo môi trường làm việc văn minh, hiện đại, chuyên nghiệp, trách nhiệm, minh bạch, hiệu quả; góp phần xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh, đảm bảo tính liên tục và hiệu quả trong hoạt động; xây dựng Nhà nước của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân.

Đối tượng thi đua đối với tập thể là các sở, ban ngành, các đơn vị thuộc Ủy ban nhân dân thành phố; cơ quan Đảng, Ủy ban Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể thành phố; Ủy ban nhân dân quận, huyện, xã, phường, thị trấn. Cá nhân là cán bộ, công chức, viên chức và người lao động đang làm việc tại các cơ quan, đơn vị trên địa bàn thành phố. Nội dung thi đua đối với tập thể là “Thi đua xây dựng cơ quan, đơn vị văn minh, hiện đại, xanh, sạch, đẹp”; đối với cá nhân là “Thi đua thực hiện kỷ cương, trách nhiệm, tận tụy, chuyên nghiệp”. Phong trào thi đua được triển khai thực hiện từ năm 2019 đến năm 2025; trong đó, năm 2022 tiến hành sơ kết, đánh giá kết quả thực hiện Phong trào thi đua và năm 2025 tổng kết Phong trào thi đua nhân dịp kỷ niệm 80 năm Ngày thành lập Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (Quốc khánh 2/9).

*Nguồn: baocantho.com.vn*

## QUẢNG NINH: BƯU ĐIỆN HỖ TRỢ PHÍ CHO NGƯỜI DÂN TRONG GIẢI QUYẾT THỦ TỤC HÀNH CHÍNH

Bưu điện tỉnh Quảng Ninh đã áp dụng giá cước mới, qua đó nâng cao hiệu quả sử dụng dịch vụ công trực tuyến mức độ 3, mức độ 4 trong giải quyết thủ tục hành chính.

Theo đó, Bưu điện tỉnh Quảng Ninh sẽ hỗ trợ người dân 10.000 đồng/01 hồ sơ trả kết quả giải quyết thủ tục hành chính cấp huyện trên địa bàn nội thị (cước từ 26.000 đồng/01 hồ sơ giảm xuống còn 16.000đồng/01 hồ sơ).

Với việc điều chỉnh giá cước này, Bưu điện tỉnh Quảng Ninh mong muốn đồng hành cùng tỉnh Quảng Ninh trong việc hỗ trợ người dân, doanh nghiệp tạo thói quen sử dụng dịch vụ Hành chính công. Qua đó, nâng cao hiệu quả sử dụng dịch vụ công trực tuyến mức độ 3, mức độ 4 trong giải quyết thủ tục hành chính góp phần chung tay cải cách hành chính của tỉnh.

Phạm vi áp dụng giá cước mới này là trong việc trả kết quả giải quyết thủ tục Hành chính công cấp Huyện/Xã trong địa bàn nội Huyện/Thị xã/Thành phố.

*Nguồn: congluan.vn*

## QUẢNG NINH: CHUYỂN ĐỘNG MỚI TRONG SẮP XẾP TỔ CHỨC BỘ MÁY, BIÊN CHẾ

Trên cơ sở kết quả đạt được từ những năm trước, những tháng đầu năm 2019, tỉnh Quảng Ninh tiếp tục tập trung chỉ đạo, đề ra các mục tiêu, nội dung nhiệm vụ, giải pháp, tiến độ để triển khai thực hiện rà soát, sắp xếp tinh gọn tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế của hệ thống

chính trị theo đúng tinh thần chỉ đạo của Nghị quyết Hội nghị lần thứ 6, Ban Chấp hành Trung ương khóa XII.

Sau Hội nghị lần thứ 6 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XII, tỉnh Quảng Ninh đã xây dựng Chương trình hành động số 21-Ctr/TU với các nhiệm vụ, giải pháp được đề ra trên cơ sở tiếp tục triển khai thực hiện việc sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế theo Đề án số 25 và bổ sung, phát triển theo chỉ đạo của Trung ương trên tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW, Nghị quyết số 19-NQ/TW của Hội nghị lần thứ 6, Ban Chấp hành Trung ương khóa XII.

Để triển khai các giải pháp tại Chương trình hành động số 21-Ctr/TU, tỉnh đã tiến hành rà soát một cách tổng thể và hết sức kỹ lưỡng tổ chức bộ máy của tất cả hệ thống chính trị từ cấp tỉnh đến cấp huyện, xã, các sở, ngành, cơ quan, đơn vị, tổ chức. Đồng thời, đánh giá quá trình hoạt động, triển khai thực hiện chức năng, nhiệm vụ; đánh giá hiệu quả đạt được theo hướng tự đơn vị đánh giá, cấp trên trực tiếp đánh giá, đội ngũ công chức làm việc tại cơ quan đánh giá, lãnh đạo cơ quan đánh giá. Sau đó là cách nhìn nhận, đánh giá của tỉnh, thấy được những mặt mạnh, yếu tố bất cập, yếu tố chông chéo, đan xen, cách tháo gỡ. Từ thực tế đó, tỉnh triển khai các giải pháp phù hợp như sáp nhập, hợp nhất, giải thể, chuyển đổi mô hình...

Trong 6 tháng đầu năm, Quảng Ninh đã chỉ đạo kiện toàn các chức danh cán bộ, lãnh đạo tỉnh và các sở, ngành, địa phương; phân công nhiệm vụ các đồng chí Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh uỷ, Tỉnh ủy viên; phân công, điều động bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu bầu cử, bổ sung cấp ủy (86 trường hợp diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý). Đồng thời, tiếp nhận 394 biên chế và hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP thuộc khối chính quyền về khối Đảng, đoàn thể, trong đó có 209 biên chế viên chức, định biên thuộc Trung tâm Truyền thông tỉnh (có 201 biên chế viên chức thực hiện tự chủ 100%), 144 biên chế công chức cơ quan Nội vụ và Thanh tra cấp huyện; tiếp nhận 16 công chức khối đảng, đoàn thể.

Tỉnh cũng triển khai thực hiện đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế, trong đó đã tham mưu triển khai Quy định số 04-QĐi/TW ngày 25/7/2018 của Ban Bí thư; quy định, chức năng nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của Văn phòng Đoàn đại biểu quốc hội, Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân tỉnh và Trung tâm Truyền thông tỉnh; quy chế làm việc mẫu về tổ chức và hoạt động của Cơ quan khối cấp huyện; hợp nhất Văn phòng Huyện ủy, Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân của 3 huyện Tiên Yên, Cô Tô, Hoành Bồ.

Tiếp tục thực hiện Bí thư cấp ủy kiêm Trưởng thôn tăng thêm 27 thôn, khu so với năm 2018 (đạt 99,87%). Thực hiện Bí thư đồng thời là Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã đạt 51,6%; Bí thư đồng thời là Chủ tịch Hội đồng nhân dân cấp xã đạt 20,4%.

Bên cạnh đó, tỉnh cũng chỉ đạo các địa phương rà soát và xây dựng đề án để có lộ trình triển khai sắp xếp, tổ chức lại một số đơn vị hành chính cấp xã và một số thôn, bản, khu phố chưa đạt 50% tiêu chuẩn theo quy định về quy mô dân số, diện tích tự nhiên theo lộ trình phù hợp. Đồng thời, triển khai xây dựng TP. Hạ Long theo mô hình thành phố thông minh, chính quyền điện tử, công dân điện tử hướng đến việc thí điểm xây dựng chính quyền đô thị...

*Nguồn: quangninh.gov.vn*

## BẮC KẠN: CỬ TRI TIẾP TỤC ỦNG HỘ THAY ĐỔI ĐƠN VỊ HÀNH CHÍNH CẤP XÃ

Tỉnh Bắc Kạn tiếp tục lấy ý kiến cử tri đối với Đề án sắp xếp đơn vị hành chính cấp xã trên địa bàn tỉnh Bắc Kạn. Theo tổng hợp của Ủy ban nhân dân tỉnh Bắc Kạn, kết quả lấy ý kiến cử tri của các xã thuộc huyện Bạch Thông, Na Rì, Ba Bể, tỉnh Bắc Kạn như sau:

Tại xã Hà Vị, huyện Bạch Thông, số cử tri đồng ý với Đề án là 983/1371 người, đạt tỷ lệ 71,69%.

Tại huyện Na Rì, số cử tri xã Văn Học đồng ý với Đề án là 561/840 người, đạt tỷ lệ 66,78%; số cử tri xã Lương Thành đồng ý với Đề án là 504/559 người, đạt tỷ lệ 90,16%; số cử tri xã Ân Tình đồng ý với Đề án là 556/799 người, đạt tỷ lệ 69,58%; số cử tri xã Hữu Thác đồng ý với Đề án là 569/685 người, đạt tỷ lệ 83,06%.

Tại huyện Ba Bể, số cử tri xã Cao Trĩ đồng ý với Đề án là 953/1621 người, đạt tỷ lệ 58,79%; số cử tri xã Thượng Giáo đồng ý với Đề án là 2656/2696 người, đạt tỷ lệ 98,52%.

*Nguồn: baochinhphu.vn*

## LẠNG SON: TẠO HIỆU ỨNG TỪ ĐẦY MẠNH TUYÊN TRUYỀN

Bằng hình thức phong phú, nội dung đa dạng mà những năm gần đây, công tác tuyên truyền cải cách thủ tục hành chính tại Lạng Sơn mang lại những kết quả tích cực, tạo bước chuyển trong việc nâng cao nhận thức của người dân, doanh nghiệp và cán bộ, công chức, viên chức trong việc chung tay đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính.

Những năm gần đây, bên cạnh việc công khai bộ thủ tục hành chính thuộc thẩm quyền giải quyết và đăng tải tin, bài, ảnh liên quan đến chủ đề cải cách thủ tục hành chính, kiểm soát thủ tục hành chính trên trang thông tin điện tử của đơn vị thì Sở Tư pháp còn một cách tuyên truyền hiệu quả, hữu ích nữa, đó là trực tiếp phát tờ gấp giới thiệu tóm tắt về quy định một số thủ tục hành chính thuộc thẩm quyền giải quyết ở lĩnh vực hộ tịch, nuôi con nuôi, cấp phiếu lý lịch tư pháp... đến tổ chức, cá nhân khi đến cơ quan làm việc hoặc tại nơi tiếp nhận, giải quyết, trả kết quả hồ sơ thủ tục hành chính. Phó Giám đốc Sở Tư pháp Nguyễn Thanh Sơn cho biết: Trung bình mỗi năm, sở phát khoảng 10.000 tờ gấp đến tay người dân. Việc này mang lại những hiệu quả tích cực, giúp người dân nắm bắt thông tin cơ bản nhất về một số quy định của pháp luật và quy trình thực hiện những thủ tục hành chính liên quan để từ đó biết và thực hiện.

Không riêng Sở Tư pháp, hằng năm, các cơ quan báo chí của tỉnh như: Báo Lạng Sơn, Đài Phát thanh - Truyền hình tỉnh còn không ngừng đổi mới nội dung, hình thức chuyên mục cải cách thủ tục hành chính và tăng thời lượng thông tin đăng tải trên Báo Lạng Sơn và phát sóng trên Đài Phát thanh - Truyền hình tỉnh. Trung bình mỗi năm, 2 cơ quan tuyên truyền được 26 đến 28 chuyên mục “Cải cách thủ tục hành chính” với hơn 100 tin, bài, ảnh, phóng

sự về hoạt động kiểm soát thủ tục hành chính. Không chỉ thực hiện chuyên mục, việc tuyên truyền cải cách thủ tục hành chính còn được 2 đơn vị tuyên truyền thường xuyên trong các số báo, chương trình phát thanh và truyền hình hằng ngày. Kèm theo các bài viết là những hình ảnh, biểu đồ, số liệu so sánh, minh họa để lôi cuốn, hấp dẫn người đọc, người xem.

Không chỉ có các đơn vị, cách tuyên truyền như trên mà những năm gần đây, công tác tuyên truyền về cải cách thủ tục hành chính được tăng cường cả về số lượng và chất lượng. Cụ thể về hình thức, cách thức tuyên truyền còn có thêm việc tuyên truyền qua cổng thông tin điện tử tỉnh có liên kết với 32 trang thông tin điện tử của các sở, ban, ngành, các huyện, thành phố. Qua kênh tiếp cận này, công chúng có thể tra cứu, nắm bắt những quy định, chính sách mới về thủ tục hành chính được thực hiện trên địa bàn tỉnh, về dịch vụ công trực tuyến, quy trình và cách thức thực hiện thủ tục hành chính hoặc những thông tin về quá trình giải quyết, trả kết quả hồ sơ...

*Nguồn: baolangson.vn*

## LAI CHÂU: TĂNG CƯỜNG ĐỐI THOẠI GIỮA CHÍNH QUYỀN VỚI NHÀ ĐẦU TƯ

Tỉnh Lai Châu có rất nhiều tiềm năng về nông nghiệp, du lịch... Tuy nhiên, tỉnh vẫn chưa thu hút được những nhà đầu tư lớn để phát triển xứng tầm. Thực tế hiện nay môi trường đầu tư tại tỉnh vẫn còn những nút thắt cho sự phát triển của doanh nghiệp và trong thu hút đầu tư.

Trong thủ tục hành chính vẫn còn một số thủ tục khá rườm rà, nhất là những thủ tục về lĩnh vực đất đai. Bên cạnh đó, cái khó của các doanh nghiệp hiện nay đó là việc tiếp cận thông tin. Các doanh nghiệp trên địa bàn khi muốn tiếp cận các chính sách, văn bản của tỉnh đều rất khó, dù có các trang/cổng thông tin điện tử, báo, đài địa phương... Tuy nhiên, công tác tuyên truyền còn rất hạn chế. Trong khi đó, các doanh nghiệp trên địa bàn chủ yếu là doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ, năng lực quản trị còn hạn chế.

Hiện nay, tỉnh Lai Châu cũng đang thiếu các buổi hội nghị, hội thảo để giúp doanh nghiệp, người dân chia sẻ và tiếp cận thông tin.

Tới đây, khi tỉnh đưa Trung tâm hành chính công vào hoạt động thì các doanh nghiệp mong đợi điểm nghẽn trong thủ tục hành chính phần nào được xóa. Về công tác thông tin, tuyên truyền, thiết nghĩ cũng cần sớm có những giải pháp thiết thực để doanh nghiệp tỉnh Lai Châu có cơ hội nắm bắt kịp thời, nhanh hơn. Khắc phục những yếu tố này thì môi trường đầu tư cải thiện hơn, để hấp dẫn các nhà đầu tư đến với tỉnh Lai Châu.

*Nguồn: enternews.vn*



## HÀ TĨNH: GIẢM 46 XÃ, DỰ KIẾN TIẾT KIỆM NGÂN SÁCH KHOẢNG 27,5 TỶ ĐỒNG/NĂM

Theo kế hoạch, tổng số đơn vị hành chính cấp xã thực hiện sắp xếp trong năm 2019 của tỉnh Hà Tĩnh là 80 xã, trong đó 51/63 xã thuộc diện bắt buộc sắp xếp, 19 xã liên quan, 10 xã thuộc diện khuyến khích.

Sau khi sắp xếp, tỉnh Hà Tĩnh sẽ giảm 46 xã, hình thành 34 xã mới. Có 19 xã mới bảo đảm theo quy định về quy mô, diện tích, dân số và 15 xã mới chưa đảm bảo quy định về 2 tiêu chí này. Như vậy, sau sắp xếp, trên địa bàn Hà Tĩnh còn 216 xã.

Đánh giá hiệu quả sau sắp xếp, đến năm 2021, dự kiến giảm 675 cán bộ, công chức, người hoạt động không chuyên trách cấp xã.

Về hiệu quả kinh tế, sau khi đã bố trí theo phương án sắp xếp, dự kiến sẽ giảm được 27,5 tỷ đồng/năm tiền lương, phụ cấp...

*Nguồn: baohatinh.vn*

## NINH THUẬN: THỰC HIỆN PHÂN TÍCH VỀ CHỈ SỐ HÀI LÒNG CỦA NGƯỜI DÂN TỔ CHỨC ĐỐI VỚI SỰ PHỤC VỤ CỦA CƠ QUAN HÀNH CHÍNH

Ngày 15/7/2019, Ủy ban nhân dân tỉnh Ninh Thuận đã có báo cáo phân tích về Chỉ số hài lòng của người dân, tổ chức đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước (SIPAS) năm 2018 của tỉnh trên cơ sở kết quả Chỉ số SIPAS năm 2018 được Bộ Nội vụ công bố. Báo cáo đã tiến hành phân tích kết quả Chỉ số SIPAS của tỉnh trên 5 yếu tố chính là: Tiếp cận dịch vụ; Thủ tục hành chính; Công chức; Kết quả giải quyết thủ tục hành chính; Xử lý phản ánh, kiến nghị của người dân và Chỉ số tổng hợp.

Tỉnh Ninh Thuận cũng phân tích về sự mong đợi của người dân, tổ chức trên địa bàn tỉnh đối với cung ứng dịch vụ hành chính công. Theo kết quả SIPAS 2018 thì người dân mong đợi nhiều nhất cơ quan hành chính nhà nước là: mở rộng các hình thức thông tin để người dân, tổ chức biết đến cơ quan nơi nộp hồ sơ và nhận kết quả giải quyết thủ tục hành chính một cách dễ dàng, nhanh chóng (53.46%); rút ngắn thời gian giải quyết thủ tục hành chính (44.65%); tiếp tục đơn giản hóa thủ tục hành chính (37.74%).

Cũng thông qua phân tích kết quả Chỉ số SIPAS đã chỉ ra được những tồn tại, hạn chế và nguyên nhân, từ đó tỉnh Ninh Thuận đề ra 8 mục tiêu, chỉ tiêu phấn đấu đạt được trong năm 2019 và các nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu để đạt được những mục tiêu đã đề ra, đồng thời có phân công trách nhiệm cụ thể cho từng cơ quan có liên quan.

*Ngọc Liên, Vụ Cải cách hành chính, Bộ Nội vụ*

## GIA LAI: THÍ ĐIỂM CHUYỂN GIAO MỘT SỐ NHIỆM VỤ, DỊCH VỤ HÀNH CHÍNH CÔNG SANG BƯU ĐIỆN

Nhằm hỗ trợ tối đa người dân, tổ chức trong việc giải quyết thủ tục hành chính, từ nhiều năm qua, dịch vụ bưu chính công ích đã được tỉnh Gia Lai triển khai và phát huy tác dụng. Bưu điện tỉnh Gia Lai đã ký kết hợp đồng cung ứng dịch vụ tiếp nhận hồ sơ và trả kết quả giải quyết thủ tục hành chính với 18 sở, ngành, 17/17 huyện, thị xã, thành phố; đồng thời, thực hiện việc nhận hồ sơ giải quyết thủ tục hành chính tại 43 điểm cung cấp dịch vụ là các Bưu cục cấp 1, 2, 3 và 15 Bưu điện văn hóa xã. Từ năm 2018. Đến nay, có hơn 116.000 hồ sơ thủ tục hành chính được tiếp nhận, trả kết quả qua dịch vụ bưu chính công ích của tỉnh.

Tiếp tục thực hiện mục tiêu của Thủ tướng Chính phủ đề ra tại Quyết định số 41/2011/QĐ-TTg ngày 03/8/2011 về chỉ định doanh nghiệp thực hiện duy trì, quản lý mạng bưu chính công cộng, cung ứng dịch vụ bưu chính công ích, dịch vụ bưu chính quốc tế, Bưu điện tỉnh Gia Lai xây dựng Đề án chuyển giao một số nhiệm vụ, dịch vụ hành chính công trên địa bàn tỉnh sang Bưu điện. Được Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt, ngày 17/6/2019, Bưu điện tỉnh Gia Lai đã thực hiện thí điểm tại huyện Ia Grai, Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả hồ sơ của Ủy ban nhân dân huyện Ia Grai được chuyển sang đặt tại Bưu điện huyện, bên trong có các khu vực chức năng, được phân chia rõ ràng từng vị trí và nhân viên phụ trách để người dân dễ dàng liên hệ làm việc và có bảng niêm yết công khai thủ tục hành chính phục vụ việc tra cứu của người dân.

Ngoài việc đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị, Bưu điện tỉnh đã tiến hành chọn lựa kỹ càng về nhân lực và tổ chức tập huấn nâng cao kỹ năng cho đội ngũ tiếp nhận hồ sơ để đáp ứng tốt nhiệm vụ tiếp nhận và trả kết quả hồ sơ thủ tục hành chính cho người dân. Bưu điện cũng cung cấp đầy đủ các dịch vụ chuyển phát hồ sơ, kết quả giải quyết thủ tục hành chính trên tất cả các lĩnh vực cho người dân; thực hiện thu/nộp hộ người dân các khoản thuế, phí, lệ phí; các nhân viên bộ phận một cửa tại Bưu điện sẽ hỗ trợ kê khai cho người dân trong trường hợp họ không rành sử dụng công nghệ thông tin hay không nắm rõ thành phần hồ sơ.

Việc thí điểm chuyển giao Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả của Ủy ban nhân dân huyện sang Bưu điện huyện nhằm phục vụ tốt hơn cho người dân khi thực hiện các thủ tục hành chính; nâng cao hiệu quả tiếp nhận hồ sơ, trả kết quả giải quyết thủ tục hành chính; tăng cường triển khai giải quyết các thủ tục hành chính trên dịch vụ công trực tuyến mức độ 3, 4 kết hợp chuyển trả kết quả qua dịch vụ bưu chính công ích. Từ đó giúp tiết kiệm thời gian, chi phí cho người dân khi thực hiện thủ tục hành chính; tăng cường sự công khai, minh bạch; nâng cao Chỉ số cải cách hành chính và mức độ hài lòng của người dân địa phương.

Trong thời gian tới, đề án chuyển giao một số nhiệm vụ, dịch vụ hành chính công của Ủy ban nhân dân huyện sang bưu điện sẽ tiếp tục mở rộng ra huyện Chư Sê, Mang Yang, sau đó nhân rộng ra toàn tỉnh. Ủy ban nhân dân tỉnh Gia Lai đặt ra mục tiêu đến hết năm 2019, 100% Ủy ban nhân dân cấp huyện sẽ thực hiện việc chuyển giao dịch vụ hành chính công sang Bưu điện.

*Thu Hiền, Sở Nội vụ tỉnh Gia Lai*

## GIA LAI: XÂY DỰNG BỘ CHỈ SỐ ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC CẠNH TRANH CẤP TỈNH, HUYỆN

Bộ Chỉ số đánh giá năng lực cạnh tranh cấp sở, ngành, địa phương (DDCI) được xem là công cụ hữu hiệu nhất hiện nay giúp đánh giá, phân tích một cách chi tiết về năng lực, kết quả và tác động của hoạt động điều hành kinh tế cấp sở, ngành, địa phương thuộc tỉnh. Dữ liệu Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) cho thấy các điểm mạnh, điểm yếu, những mặt được, chưa được trong năng lực điều hành và môi trường kinh doanh cấp tỉnh, nhưng chưa cụ thể hóa đến các sở, ngành, địa phương và qua thực tế cho thấy, trong các cơ quan cấp tỉnh, cấp huyện dễ nảy sinh tình trạng “giao khoán” trách nhiệm của một vài đơn vị chủ trì mà thiếu động lực cải cách cho toàn bộ hệ thống các cơ quan nhà nước. Vì vậy, rất cần thiết phải “chuyển hóa” trách nhiệm từ tỉnh (PCI) sang các sở, ngành, địa phương cấp huyện.

DDCI là công cụ ít tốn kém, dễ làm nhưng lại có tác động ngay lập tức. Đó là công cụ để đánh giá và lựa chọn cán bộ nhằm tạo động lực nội sinh, tạo sự bền vững của quá trình phát triển. Việc sử dụng bộ công cụ này sẽ nâng cao tính minh bạch và trách nhiệm giải trình của các cơ quan nhà nước đối với doanh nghiệp và Nhân dân, từ đó giúp thay đổi thái độ làm việc của cán bộ một cách tích cực hơn; đồng thời, sẽ nâng cao độ nhạy cảm và mức độ phản ứng của cơ quan nhà nước trước những vấn đề phát sinh của doanh nghiệp và Nhân dân, tạo áp lực hành chính cho những công chức của mình, buộc cơ quan nhà nước phải thay đổi theo hướng tích cực.

Bộ Chỉ số DDCI dự kiến trong năm đầu tiên triển khai, đối tượng được đánh giá sẽ chia làm 2 nhóm: nhóm thứ nhất là các sở, ngành liên quan đến nhiều doanh nghiệp như: Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Tài nguyên và Môi trường, Sở Xây dựng, Sở Công Thương, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Sở Thông tin và Truyền thông, Sở Tư pháp, Thanh tra tỉnh, Ban Quản lý Khu kinh tế tỉnh, Cục Thuế tỉnh...; nhóm thứ hai là các huyện, thị xã, thành phố có nhiều doanh nghiệp hoạt động.

Bộ chỉ số DDCI của tỉnh Gia Lai sẽ có 8 chỉ số thành phần (49 chỉ số con) gồm: Tính minh bạch, tính năng động, chi phí thời gian, chi phí không chính thức, cạnh tranh bình đẳng, hỗ trợ doanh nghiệp, thiết chế pháp lý, vai trò người đứng đầu.

Đối với việc triển khai Bộ Chỉ số DDCI, Hiệp hội Doanh nghiệp tỉnh sẽ giữ vai trò then chốt. Hiệp hội Doanh nghiệp tỉnh thực hiện phát phiếu cho 1.500 doanh nghiệp và chọn ra khoảng gần 200 doanh nghiệp hoạt động hiệu quả để phỏng vấn trực tiếp về một số vấn đề liên quan tới DDCI. Sau đó, Hiệp hội sẽ tập hợp tất cả các phiếu gửi cho Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - Chi nhánh Đà Nẵng để nhập liệu và xử lý.

Việc triển khai bộ chỉ số DDCI sẽ góp phần nâng cao năng lực điều hành cấp tỉnh, cấp sở, ngành, địa phương, cải thiện mạnh mẽ môi trường đầu tư kinh doanh, tạo tiền đề để Gia Lai trở thành địa chỉ hấp dẫn, tin cậy của cộng đồng doanh nghiệp. Hiện tỉnh Gia Lai đang hoàn tất những thủ tục cuối cùng và dự kiến triển khai bộ chỉ số này vào tháng 8/2019...

*Thu Hiền, Sở Nội vụ tỉnh Gia Lai*

## KON TUM: CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC PHẢI THỰC HIỆN “4 XIN, 4 LUÔN”

Ngày 18/7, Ủy ban nhân dân tỉnh Kon Tum tổ chức khai trương Trung tâm Phục vụ hành chính công tỉnh Kon Tum.

Trung tâm sẽ là đầu mối tập trung thực hiện các nhiệm vụ hướng dẫn, tiếp nhận và trả kết quả giải quyết thủ tục hành chính của các cơ quan cấp tỉnh; tham mưu công tác quản lý nhà nước về kiểm soát thủ tục hành chính trên địa bàn; thực hiện chức năng thông tin, công báo, cổng thông tin điện tử và hỗ trợ thủ tục đầu tư.

Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh Kon Tum Nguyễn Văn Hoà nói, với mục tiêu đổi mới phương thức phục vụ, lấy người dân, doanh nghiệp làm trung tâm, lấy sự hài lòng là thước đo chất lượng và hiệu quả phục vụ của chính quyền, hoạt động của trung tâm này sẽ là đầu mối một cửa cấp tỉnh tiếp nhận hồ sơ, trả kết quả giải quyết thủ tục hành chính.

"Công chức, viên chức các cơ quan được cử đến làm việc tại trung tâm phải tận tâm, nhiệt tình trong phục vụ hướng dẫn, hỗ trợ doanh nghiệp, người dân thực hiện thủ tục hành chính. Thực hiện "4 xin, 4 luôn": xin chào, xin lỗi, xin cảm ơn, xin phép; luôn mỉm cười, luôn nhẹ nhàng, luôn lắng nghe, luôn giúp đỡ" - ông Hoà nhấn mạnh.

*Nguồn: nld.com.vn*

## ĐỒNG THÁP: PHÊ BÌNH THỦ TRƯỞNG CƠ QUAN, ĐỊA PHƯƠNG NẾU ĐỂ XẢY RA SAI SÓT TRONG GIẢI QUYẾT THỦ TỤC HÀNH CHÍNH

Vừa qua, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh Đồng Tháp đã có văn bản chỉ đạo Thủ trưởng các sở, ban, ngành tỉnh và Ủy ban nhân dân huyện, thị xã, thành phố theo chức năng, nhiệm vụ được phân công xem, khắc phục những hạn chế, khuyết điểm đã được chỉ ra qua kết quả Chỉ số hài lòng của người dân đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước năm 2018.

Theo đó, Thủ trưởng các sở, ngành tỉnh và Ủy ban nhân dân cấp huyện đưa kết quả thực hiện Chỉ số hài lòng là một trong những nội dung kiểm tra cải cách hành chính trong nội bộ từng cơ quan, đơn vị, địa phương và có biện pháp phù hợp để nâng cao chất lượng cung ứng dịch vụ hành chính công đối với người dân, tổ chức; chỉ đạo kiểm tra, đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong việc hướng dẫn lập hồ sơ và hẹn trả kết quả, tránh để xảy ra trường hợp trễ hẹn và người dân, tổ chức phải đi lại quá một lần, thực hiện nghiêm túc quy định thông báo cho cá nhân, tổ chức biết trước ít nhất 01 ngày so với ngày hẹn trả kết quả trong trường hợp giải quyết hồ sơ quá hạn so với thời gian hẹn cá nhân, tổ chức và thực hiện đầy đủ thư xin lỗi đối với trường hợp hồ sơ bị trễ hẹn theo quy định; đảm bảo việc thực hiện đúng quy định về việc giải quyết thủ tục hành chính, đưa đầy đủ tất cả thủ tục hành chính thuộc thẩm quyền giải quyết vào Bộ phận tiếp nhận và Trả kết quả theo đúng quy định; tăng

cường công tác thông tin, tuyên truyền phù hợp, thiết thực để cá nhân, tổ chức tiếp cận với các quy định về thủ tục hành chính.

Đồng thời, giao Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp với Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh theo dõi tình hình, kết quả thực hiện tại các ngành, các cấp, nếu phát hiện các cơ quan, địa phương nào vi phạm trong thực hiện quy trình tiếp nhận và trả kết quả theo các tiêu chí đánh giá của Chỉ số hài lòng, thì kịp thời tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh có văn bản phê bình thủ trưởng cơ quan, đơn vị, địa phương. Trường hợp cơ quan, đơn vị, địa phương để xảy ra phản ánh, kiến nghị không tốt trong quá trình giải quyết thủ tục hành chính, sẽ xem xét thực hiện hạ bậc Chỉ số Cải cách hành chính của năm...

*Minh Thùy, Sở Nội vụ tỉnh Đồng Tháp*

## **BÀ RỊA - VŨNG TÀU: SỬA ĐỔI QUY CHẾ TỔ CHỨC VÀ HOẠT ĐỘNG CỦA THÔN, ÁP, KHU PHỐ, TỔ DÂN CƯ**

Ủy ban nhân dân tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu vừa ban hành Quyết định số 12/2019/QĐ-UBND sửa đổi, bổ sung một số điều của Quy chế tổ chức và hoạt động của thôn, ấp, khu phố, khu dân cư, tổ dân cư trên địa bàn tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu ban hành kèm theo Quyết định số 16/2018/QĐ-UBND ngày 24/5/2018 của Ủy ban nhân dân tỉnh.

Nội dung sửa đổi nhấn mạnh đến nguyên tắc đảm bảo tính tự quản của cộng đồng dân cư. Theo đó, thôn, khu phố, khu dân cư, tổ dân cư thực hiện theo quy ước, đảm bảo dân chủ, công khai, minh bạch trên cơ sở tuân thủ quy định của pháp luật và chấp hành sự quản lý nhà nước trực tiếp của chính quyền cấp xã và sự lãnh đạo của cấp ủy đảng.

Một số quyền và trách nhiệm của cộng đồng dân cư ở thôn ấp, khu phố, khu dân cư được nêu cụ thể như: được tham gia bàn, quyết định chủ trương và mức đóng góp xây dựng cơ sở hạ tầng, các công trình phúc lợi công cộng trong phạm vi cấp xã, thôn, khu phố, khu dân cư do Nhân dân đóng góp toàn bộ hoặc một phần kinh phí và các công việc tự quản trong nội bộ cộng đồng dân cư phù hợp với quy định của pháp luật; được tham gia bàn và biểu quyết (hoặc tham gia ý kiến) trước khi cơ quan có thẩm quyền quyết định về các công việc của thôn, khu phố, khu dân cư và của cấp xã theo quy định của Pháp lệnh Thực hiện dân chủ ở xã, phường, thị trấn; xây dựng và thực hiện quy ước của thôn, khu phố, khu dân cư;...

Quy chế sửa đổi xác định nguyên tắc là không chia tách các thôn, khu phố, khu dân cư, tổ dân cư đang hoạt động ổn định. Nếu có khó khăn trong quản lý yêu cầu thành lập thôn mới, khu phố mới, khu dân cư mới thì phải đạt các điều kiện về quy mô số hộ gia đình (trong trường hợp bình thường) là: thôn phải có từ 350 hộ trở lên, khu phố phải có từ 400 hộ trở lên; khu dân cư ở huyện Côn Đảo phải có từ 150 hộ trở lên (Quy chế trước đây quy định: thôn, khu phố có từ 500 hộ trở lên; khu dân cư ở Côn Đảo có từ 200 hộ trở lên); đồng thời, cần có cơ sở hạ tầng kinh tế - xã hội thiết yếu, phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương để phục vụ hoạt động cộng đồng và bảo đảm ổn định cuộc sống của người dân.

Đối với các thôn, khu phố, khu dân cư có quy mô số hộ gia đình dưới 50% quy mô số hộ gia đình theo quy định trong điều kiện thành lập thôn, khu phố, khu dân cư mới thì phải sáp

nhập với thôn, khu phố, khu dân cư liền kề; trường hợp đạt từ 50% quy mô số hộ gia đình trở lên nhưng ở những nơi có đủ điều kiện thì cũng thực hiện sáp nhập.

Thực hiện chủ trương tinh giảm biên chế, Quy chế sửa đổi cũng giảm bớt chức danh Phó Trưởng thôn, Phó Trưởng khu phố, Phó Trưởng khu dân cư. Theo đó, mỗi thôn, khu phố, khu dân cư có Trưởng thôn, Trưởng khu phố, Trưởng khu dân cư; trường hợp cần thiết mới có 01 Phó Trưởng thôn, Phó Trưởng khu phố, Phó Trưởng khu dân cư.

Quy chế sửa đổi cũng quy định lại một số nội dung như: Quy trình và hồ sơ sáp nhập, giải thể và đặt tên, đổi tên, thôn, khu phố, khu dân cư; Nhiệm vụ, quyền hạn của Trưởng thôn, Trưởng khu phố, Trưởng khu dân cư; Quy trình bầu, miễn nhiệm, bãi nhiệm Trưởng thôn, Trưởng khu phố; Quy trình bầu, miễn nhiệm, bãi nhiệm Trưởng khu dân cư, Phó Trưởng khu dân cư tại huyện Côn Đảo; Điều kiện, quy trình thành lập, sáp nhập tổ dân cư; ...

*Nguồn: baria-vungtau.gov.vn*

# XÂY DỰNG KHUNG NĂNG LỰC CHO VỊ TRÍ VIỆC LÀM ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH

Khung năng lực là một công cụ mô tả các năng lực cần thiết phù hợp với một dạng hoạt động chung hoặc một số vị trí việc làm cụ thể. Xây dựng khung năng lực tạo chỉ dẫn thực hiện một loạt hoạt động quản lý nguồn nhân lực khác nhau và đảm bảo tính nhất quán trong việc thực hiện. Tuy nhiên, đến nay việc xây dựng các khung năng lực và bản mô tả công việc đối với mỗi vị trí việc làm trong toàn hệ thống công vụ vẫn đang trong quá trình triển khai thực hiện. Bài viết đề cập tới một số vấn đề trọng tâm cần giải quyết trong xây dựng khung năng lực đối với mỗi vị trí việc làm ở các cơ quan nhà nước hiện nay.

## 1. Khái quát về vị trí việc làm và khung năng lực cho các (nhóm) vị trí việc làm

### 1.1. Vị trí việc làm

Mỗi vị trí việc làm bao gồm bốn bộ phận chính: tên gọi vị trí việc làm; nhiệm vụ và quyền hạn mà người đảm nhiệm vị trí việc làm phải thực hiện; yêu cầu về trình độ, kỹ năng chuyên môn mà người đảm nhiệm vị trí việc làm phải đáp ứng; tiền lương và các điều kiện làm việc.

Về lý thuyết, một công việc (việc làm) bao gồm một nhóm các nhiệm vụ phải thực hiện để tổ chức đạt được mục tiêu của mình. Một vị trí là tập hợp các nhiệm vụ và trách nhiệm do một người thực hiện; mỗi cá nhân trong tổ chức có một vị trí. Bản mô tả công việc là văn bản cung cấp thông tin về các nhiệm vụ, phận sự, trách nhiệm căn bản của công việc. Do đó, bản mô tả công việc phải chính xác và thích hợp, trình bày cô đọng những gì người nhân viên được trông đợi để thực hiện công việc, thực hiện như thế nào và các điều kiện thực hiện chức trách nhiệm vụ. Các đầu mục thường có trong bản mô tả công việc gồm: nhiệm vụ chủ yếu phải thực hiện; tỷ lệ thời gian dành cho từng nhiệm vụ; các chuẩn thực thi cần đạt; điều kiện làm việc và mối nguy cơ có thể gặp; số lượng nhân viên thực hiện công việc, chế độ báo cáo; các điều kiện đảm bảo hoàn thành công việc. Trình độ chuyên môn ở mức tối thiểu chấp nhận được mà một người cần có để thực hiện một công việc cụ thể nằm trong bản tiêu chuẩn công việc.

Việc xác định vị trí việc làm cần tuân thủ các quy định của pháp luật về quản lý công chức; vị trí việc làm được xác định và điều chỉnh phù hợp với chức năng nhiệm vụ, quyền hạn của đơn vị; vị trí việc làm phải gắn với chức danh nghề nghiệp, chức vụ quản lý tương ứng; bảo đảm tính khoa học, khách quan, công khai, minh bạch và phù hợp với thực tiễn. Qua phân tích công việc, có thể xác định được các nhiệm vụ cần thiết để thực hiện công việc. Phân tích công việc là kỹ thuật nhân sự căn bản và thông dụng, giúp đưa ra một bản tóm lược các chức trách, nhiệm vụ của một công việc, mối quan hệ giữa công việc đó với các công việc khác, yêu cầu về kiến thức và kỹ năng, các điều kiện làm việc đối với việc thực thi công việc đó. Do có những thay đổi về nội dung công việc nên cần thường xuyên tiến hành phân tích công việc. Thông tin từ phân tích công việc được sử dụng để xây dựng bản mô tả công việc.

## **1.2. Khung năng lực**

Khung năng lực là một công cụ mô tả các năng lực cần thiết phù hợp với một dạng hoạt động cụ thể, nghề nghiệp, tổ chức hoặc ngành nghề cụ thể. Khung năng lực mô tả sự kết hợp cụ thể về kiến thức, kỹ năng và những đặc tính cá nhân khác cần thiết cho việc thực hiện nhiệm vụ đạt hiệu quả cao. Cấu trúc của khung này phải hỗ trợ việc sử dụng các năng lực qua những chức năng nguồn nhân lực được lựa chọn. Khung năng lực bao gồm các chỉ số hay tiêu chuẩn kết quả công việc có thể đo lường và quan sát được.

Xây dựng khung năng lực tạo chỉ dẫn thực hiện một loạt hoạt động quản lý nguồn nhân lực khác nhau và đảm bảo tính nhất quán trong việc thực hiện. Trong hệ thống công vụ, khung năng lực có mục tiêu hỗ trợ thể chế hóa cách thức quản lý theo năng lực và quản lý theo kết quả. Khung này mô tả các năng lực mà một công chức phải có để đủ khả năng thực thi ở những cấp độ nhất định. Trong khi đưa ra hướng dẫn về xây dựng các năng lực chuyên môn nghiệp vụ, khung này đồng thời nhận diện các năng lực chung và năng lực cốt lõi mà công chức nào cũng cần có để hoạt động hiệu quả, năng suất và tiến bộ trong sự nghiệp của mình. Khung năng lực liên quan đến các năng lực của cá nhân hoặc tổng các năng lực cá nhân phù hợp với tất cả các vai trò và trách nhiệm xuyên suốt trong toàn hệ thống công vụ. Bên cạnh đó, khung năng lực cũng xác định các phẩm chất và hành vi thích ứng cần thiết để ứng phó với môi trường công tác và công nghệ đang ngày càng thay đổi. Do vậy, người công chức cần phải thích ứng, đổi mới, sáng tạo, tự định hướng và tự tạo động lực, chứng minh qua năng lực của mình trong thực thi công vụ.

Khung năng lực thường được chia làm ba bậc: những năng lực nền tảng; năng lực chuyên môn; năng lực phù hợp với vai trò (theo cá nhân, chuyên môn, vị trí trong tổ chức). Khung năng lực gồm có các thành phần cơ bản sau:

- Tên năng lực hoạt động chính: được sử dụng để xác định chức năng của công việc;
- Định nghĩa năng lực: trong đó mô tả chung về hành vi, chức năng và những hoạt động cần phải làm để đạt được kết quả như mong muốn;
- Các cấp độ năng lực: để xác định hành vi của công chức cần có để thực hiện công việc có hiệu quả và làm chủ khả năng đó, các cấp độ được sắp xếp theo chiều tăng dần của kiến thức, kỹ năng và thái độ, khi đã đạt năng lực ở cấp độ cao tất yếu đã có năng lực ở cấp thấp hơn;
- Chỉ số năng lực: mô tả mức độ mà một công chức làm chủ được các tiêu chí của các cấp độ năng lực; chỉ số này được thể hiện bằng những con số cụ thể.

## **2. Thực trạng xác định vị trí việc làm và xây dựng khung năng lực hiện nay**

Ngày 22/4/2013, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 36/2013/NĐ-CP “Về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức”, trong đó có quy định về xây dựng khung năng lực cho từng vị trí việc làm. Ngày 25/6/2013, Bộ Nội vụ đã ban hành Thông tư số 05/2013/TT-BNV hướng dẫn thực hiện Nghị định số 36/2013/NĐ-CP của Chính phủ. Trong Thông tư này có phụ lục 6 hướng dẫn về khung năng lực, phụ lục 5 hướng dẫn lập bản mô tả công việc. Đây là một bước đi nhằm cụ thể hóa đề án “Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức” theo Quyết định số 1557/QĐ-TTg ngày 18/10/2012; trong đó, có nội dung đẩy mạnh phân cấp quản lý và hoàn



thiện việc tổ chức công vụ gọn, nhẹ; giảm quy mô công vụ, tránh chồng chéo, tiếp tục tinh giản biên chế, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.

Trong năm 2015 và 2016, các Bộ, ngành, địa phương đã được phê duyệt danh mục vị trí việc làm. Trên cơ sở đó, các Bộ, ngành, địa phương xác định các vị trí việc làm cần có; xây dựng bản mô tả công việc và bản tiêu chuẩn năng lực cho mỗi vị trí việc làm; từ đó hình thành bộ từ điển năng lực cho cơ quan, tổ chức, đơn vị mình. Có bao nhiêu vị trí việc làm thì sẽ có bấy nhiêu bản mô tả công việc và khung năng lực; xác định được số biên chế, số lượng và cơ cấu ngạch công chức của tổ chức.

Thông thường, Đề án xác định vị trí việc làm gồm các nhóm vị trí chủ yếu như sau: 1) Lãnh đạo, quản lý; 2) Thừa hành, thực thi chuyên môn, nghiệp vụ; 3) Hỗ trợ, phục vụ (1). Mỗi vị trí việc làm đòi hỏi yêu cầu về năng lực, trình độ tương ứng với ngạch cụ thể. Có vị trí việc làm giữ cương vị quản lý, song có vị trí việc làm mang tính chuyên môn về tham mưu hoạch định chính sách hay thực thi, thừa hành (trong đơn vị sự nghiệp công lập gọi là hoạt động nghề nghiệp). Vì vậy, khi xác định vị trí việc làm trước hết phải xác định được các vị trí lãnh đạo, quản lý theo nguyên tắc là các vị trí lãnh đạo, quản lý gồm có một vị trí cấp trưởng, một số vị trí cấp phó(2); tiếp đó, xác định các vị trí chuyên môn nghiệp vụ. Trên cơ sở tiến hành nghiên cứu báo cáo và phân tích chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị thuộc, trực thuộc, các cơ quan, tổ chức thẩm định, xử lý các số liệu nghiên cứu thực trạng đội ngũ công chức, viên chức hiện có và đề xuất xác định số lượng vị trí việc làm, cơ cấu công chức theo ngạch, viên chức theo chức danh nghề nghiệp và biên chế cần có tương ứng với số lượng vị trí việc làm của từng đơn vị.

Tại Bộ Nội vụ, kết quả xác định vị trí việc làm của Bộ Nội vụ được xây dựng dựa trên chức năng, nhiệm vụ được Chính phủ giao trên từng lĩnh vực và khung vị trí việc làm của từng đơn vị. Đề án vị trí việc làm được xây dựng dựa trên chức năng, nhiệm vụ cụ thể trên các lĩnh vực quản lý nhà nước quan trọng của Bộ. Hiện nay, Bộ Nội vụ đang nghiên cứu đề sửa đổi, bổ sung một số quy định trong các Luật Tổ chức Chính phủ, Luật Tổ chức chính quyền địa phương, Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức và các văn bản hướng dẫn thi hành. Đây là căn cứ để hoàn thiện các nội dung liên quan đến công tác quản lý công chức theo năng lực, xác định vị trí việc làm, cơ cấu công chức, viên chức, xây dựng khung năng lực và các bản mô tả công việc.

Năm 2013, Bộ Nội vụ đã ban hành quy định về việc xây dựng Đề án vị trí việc làm, trong đó đề cập đến việc xây dựng khung năng lực cho các vị trí việc làm tại các cơ quan, đơn vị trong Bộ. Theo hướng dẫn tại Thông tư số 05/2013/TT-BNV, việc thống kê công việc theo chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn; phân nhóm công việc theo lãnh đạo, quản lý, điều hành, nhóm công việc hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ, nhóm công việc hỗ trợ, phục vụ, của từng đơn vị thuộc, trực thuộc Bộ đã được thực hiện. Theo đó, Bộ Nội vụ đã có Quyết định số 2081/QĐ-BNV ngày 31/12/2015 về việc phê duyệt danh mục vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính của Bộ Nội vụ, đã phê duyệt khung danh mục vị trí việc làm trong hệ thống các cơ quan, tổ chức hành chính của Bộ Nội vụ, có ngạch công chức tối thiểu tương ứng với từng vị trí việc làm và danh mục các vị trí việc làm trong từng cơ quan, tổ chức hành

chính của Bộ Nội vụ. Hiện nay, trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ của tất cả các đơn vị thuộc, trực thuộc Bộ đã được ban hành, các đơn vị thuộc, trực thuộc Bộ tiếp tục hoàn thiện, ban hành khung năng lực và bản mô tả việc làm cho các vị trí việc làm của đơn vị, từ đó bố trí công chức phù hợp yêu cầu nhiệm vụ, đúng phẩm chất, năng lực, sở trường để phát huy hiệu lực, hiệu quả trong thực thi công vụ.

Theo Thông tư số 05/2013/TT-BNV, “khung năng lực của từng vị trí việc làm được xây dựng gồm các năng lực và kỹ năng phải có để hoàn thành các công việc, các hoạt động nêu tại bản mô tả công việc ứng với từng vị trí việc làm”. Mục tiêu đặt ra đến hết năm 2015 có 70% cơ quan, tổ chức của Nhà nước từ Trung ương đến các huyện xây dựng và được phê duyệt danh mục vị trí việc làm và cơ cấu công chức theo ngạch, tiến hành sửa đổi, bổ sung và xây dựng được 100% các chức danh và tiêu chuẩn công chức theo hướng đề cao trách nhiệm người đứng đầu và gắn với kết quả công vụ. Tuy nhiên, quá trình tổ chức thực hiện đánh giá, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng các chức danh lãnh đạo, quản lý và các chức danh ngạch công chức, viên chức cho thấy nhiều khó khăn, bất cập; trong đó có sự thiếu thông tin, kinh nghiệm xây dựng khung năng lực cho từng vị trí việc làm, từng chức danh cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan nhà nước. Ngoài ra, nhiều cơ quan khi xây dựng vị trí việc làm thường dựa trên cơ sở tổ chức, biên chế sẵn có để tiến hành xác định số lượng vị trí việc làm và đề nghị cơ quan có thẩm quyền phê chuẩn mà chưa thực sự phân tích công việc, chưa đi từ mục tiêu, chức năng, nhiệm vụ cũng như từ khối lượng công việc thực tế của tổ chức mà xây dựng nên hệ thống các vị trí việc làm. Phương pháp tiến hành xác định vị trí việc làm để tuyển dụng, đánh giá, quản lý nguồn nhân lực và định biên còn chấp nhận thực trạng của các vị trí việc làm hiện có cùng với số lượng nhân lực có sẵn nên có thể đề xuất tổng số biên chế tăng lên so với chỉ tiêu được duyệt.

### **3. Những vấn đề đặt ra khi xây dựng khung năng lực cho vị trí việc làm đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính**

*Thứ nhất, xác định yêu cầu của khung năng lực trong mối quan hệ với vị trí việc làm*

Đối với khung năng lực của một số vị trí công việc, trước hết cần xác định được vị trí việc làm của từng đơn vị, từ đó đề xuất các khung năng lực tương ứng. Yêu cầu khi xây dựng khung năng lực đối với các vị trí lãnh đạo, quản lý cũng như chuyên môn nghiệp vụ phải góp phần tạo chuyển biến mạnh mẽ, cơ bản trong nhận thức của cả hệ thống về yêu cầu phẩm chất, năng lực của đội ngũ lãnh đạo, quản lý cũng như đội ngũ công chức nói chung trong thời gian tới, qua đó đẩy mạnh cải cách công vụ, hướng tới một nền công vụ chuyên nghiệp, phục vụ hiệu quả các yêu cầu phát triển và nguyện vọng của công dân, tổ chức.

Xây dựng khung năng lực cần thúc đẩy và tạo điều kiện thuận lợi để quy hoạch, tuyển chọn, bồi dưỡng, đánh giá và tạo nguồn những nhà lãnh đạo, quản lý hay các chuyên gia đủ phẩm chất, năng lực để có thể lãnh đạo, điều hành, tổ chức công việc, hay lãnh đạo về chuyên môn để hoàn thành mục tiêu và nhiệm vụ được giao, tạo nên một môi trường cạnh tranh lành mạnh để công chức chủ động cùng cơ quan, đơn vị xác định con đường chức nghiệp phát triển theo hướng lãnh đạo, quản lý hay chuyên môn nghiệp vụ.

Khi xây dựng khung năng lực cần thể hiện ở các mức độ khác nhau: mức độ tổng thể như một “khung pháp lý” cho tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý chung cho cả nước, bảo đảm sự thống nhất và nhất quán chung, đồng thời bảo đảm tính “mở” nhất định để mỗi ngành, nghề, mỗi Bộ, địa phương, cơ quan, đơn vị có thể cụ thể hóa các tiêu chuẩn này cho phù hợp với đặc thù của từng nơi, dựa trên nguyên tắc thực tài với những mức độ chi tiết thích hợp và có sự lượng hóa các tiêu chí để áp dụng.

*Thứ hai, xác định phương pháp xây dựng khung năng lực theo vị trí việc làm*

- Xác định mục đích và định hướng về việc xây dựng khung năng lực theo vị trí việc làm. Để xây dựng khung năng lực cho một số (nhóm) vị trí việc làm, cần xác định được mục đích của việc xây dựng khung năng lực, định hướng cho các công chức là lãnh đạo, hay công chức tham mưu xây dựng và thực thi chính sách nhận thức được tầm quan trọng của việc xác định khung năng lực.

- Thống kê công việc của từng cơ quan, đơn vị theo chức năng, nhiệm vụ được giao để có chất liệu phân tích tính chất của từng loại việc, làm cơ sở xây dựng khung năng lực cho các (nhóm) vị trí của công chức. Mỗi vị trí của công chức đảm nhiệm nhiệm vụ đòi hỏi kỹ năng, nghiệp vụ chuyên môn, chuyên ngành khác nhau; sự am hiểu kiến thức về quản lý nhà nước về ngành, lĩnh vực của Bộ, cơ quan mình, có kinh nghiệm trong xử lý các tình huống công vụ, có kỹ năng tiếp cận, giải quyết vấn đề. Do đó, khi xây dựng khung năng lực cho các vị trí tương ứng, cần phân tích rõ yêu cầu nhiệm vụ tương ứng với phẩm chất, năng lực (thái độ, kiến thức, kỹ năng và một số tố chất cá nhân liên quan đến công việc) mà người công chức, viên chức cần đáp ứng.

- Tổ chức khảo sát và đưa ra các tiêu chí có thể định lượng được về năng lực của công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý, công chức, viên chức chuyên môn nghiệp vụ để làm căn cứ đánh giá, thiết kế khung năng lực một cách thống nhất.

Khảo sát, tìm hiểu kỹ về mong muốn của các nhà lãnh đạo, quản lý cũng như công chức chuyên môn về tầm quan trọng, nội dung cụ thể trong khi xây dựng khung năng lực mẫu. Từ đó, đưa ra một số tiêu chí có thể định lượng được để đánh giá năng lực công chức, tiến tới xây dựng khung năng lực mẫu cho từng (nhóm) vị trí công chức. Một số tiêu chí về năng lực có thể đưa ra để khảo sát, xây dựng mẫu như tiêu chí về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tiêu chí về sự am hiểu ngành, lĩnh vực quản lý; tiêu chí về kinh nghiệm thực tiễn của người công chức, viên chức đó đã trải qua khi giải quyết các vấn đề liên quan đến chuyên môn; các tiêu chí khác có thể đề cập như đạo đức công vụ, sự quyết đoán, tính nhất quán trong lãnh đạo, chỉ đạo điều hành; tiêu chí về uy tín, giao tiếp ứng xử; về khả năng ra quyết định, khả năng đổi mới quản lý nguồn lực, nguồn nhân lực; khả năng phân công hay điều chỉnh phân công nhiệm vụ cho công chức thuộc quyền.

*Thứ ba, xác định cấu trúc của khung năng lực phù hợp với tính chất của từng vị trí việc làm*

Khi triển khai áp dụng khung năng lực trong xác định tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý cần có sự quan tâm của lãnh đạo và công chức trong việc xây dựng khung năng lực. Để làm được điều này, cần đề cao biện pháp tuyên truyền, thuyết phục về lợi ích và lý do của

việc áp dụng cách thức quản lý dựa trên năng lực đối với cơ quan, đơn vị cũng như từng cá nhân công chức, viên chức.

Khi xây dựng được khung năng lực ban đầu và áp dụng trên thực tế, cần không ngừng cải tiến, đổi mới theo thời gian và sửa đổi, bổ sung cho phù hợp thực tiễn nhiệm vụ, vị trí việc làm của công chức. Qua kinh nghiệm xây dựng khung năng lực ở nhiều quốc gia cho thấy, quá trình xây dựng khung năng lực là quá trình “thử nghiệm và hoàn thiện”. Đầu tiên là khung năng lực mang tính căn bản, sau đó được đánh giá và điều chỉnh dựa trên sự tham gia góp ý từ các bên có liên quan. Đồng thời, cần tính đến những đặc thù về chức năng, nhiệm vụ của Bộ, ngành, cơ quan nói chung và chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị thuộc, trực thuộc nói riêng để xây dựng khung năng lực cho phù hợp./.

*Phạm Đức Toàn, Vụ trưởng Vụ Pháp chế, Bộ Nội vụ  
Nguồn: tcnn.vn*

-----

**Ghi chú:**

(1) Tham mưu, hoạch định chính sách, tham mưu tổng hợp, xử lý nghiệp vụ, thanh tra, kiểm tra, kỹ thuật, phục vụ.

(2) Về cơ bản không quá 3 (nhóm) vị trí.

**Tài liệu tham khảo:**

1. David D. Dubois, William J. Rothwell, et al. (2004). *Competency based Human resource management*. Davies-Black Publishing © 2004, ISBN: 0891061746.

2. Kroon, B. (2006), *Competency Guide, Iowa Department of Administrative Services - Human Resources Enterprise*, New York.

3. Richard S. Mansfield (2005). *Practical questions in building competency models*. © 2005 Workitect Inc.

4. Sylvia Horton, University of Portsmouth K.U.Leuven, Public Management Institute (2010) “*Competence management in the British central government*”.

5. Dự án TA 8726-VIE, *Đổi mới chế độ công vụ công chức Việt Nam: các góc nhìn và bài học thực tiễn*, Nxb Lao động, H.2017.

## NHÂN TÀI VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN TÀI

“Hiền tài là nguyên khí của quốc gia”, sự hưng thịnh của một đất nước luôn gắn liền với quá trình trọng dụng đãi ngộ và sử dụng người tài cho sự phát triển bởi mọi việc thành hay bại đều do cán bộ mà nên.

Cũng chính vì thế khi Ủy ban Thường vụ Quốc hội cho ý kiến về dự thảo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức thì bên cạnh việc tinh giản biên chế, vấn đề được quan tâm đặt ra đối với các hiền tài nằm ở chìa khóa: Chính sách trọng dụng và đãi ngộ với người có tài năng.

Xuyên suốt chiều dài lịch sử phát triển của đất nước, thì bao giờ người tài cũng được trân trọng, với tinh thần “Hiền tài là nguyên khí quốc gia”.

Truyền thống ấy được kế thừa và phát huy trong thời đại Hồ Chí Minh, góp phần quan trọng vào sự nghiệp giải phóng dân tộc và xây dựng đất nước. Ngay khi mới giành được chính quyền năm 1945, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định “kiến thiết cần phải có nhân tài”. Và Người cũng nhắc đến đi đôi với việc phát hiện nhân tài thì một vấn đề rất quan trọng là người lãnh đạo, quản lý phải biết sử dụng, trọng dụng nhân tài một cách hợp lý, nếu không sẽ làm thui chột nhân tài.

Những bài học lịch sử đến nay vẫn còn nguyên giá trị thời đại trong bối cảnh hiện dân số Việt Nam đã vượt mốc hơn 96 triệu người, đứng thứ 15 thế giới và thứ 3 khu vực Đông Nam Á. Cho nên cần có những chính sách kịp thời để tận dụng thời kỳ dân số “vàng”, giúp dân số Việt Nam không rơi vào tình trạng “chưa giàu đã già” và tránh bẫy thu nhập trung bình. Điều đó cũng nằm ở việc thu hút và trọng dụng nhân tài khi thời kỳ dân số “vàng” được ví như “những con gà đẻ trứng vàng”. Vì thế không phải ngẫu nhiên, ngày 15/7, khi Ủy ban Thường vụ Quốc hội cho ý kiến về dự thảo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức thì bên cạnh việc tinh giản biên chế, vấn đề được quan tâm đặt ra đối với việc trọng đãi người tài ở thời kỳ dân số “vàng” được xác định ở chìa khóa: Chính sách trọng dụng và đãi ngộ với người có tài năng đang cần được luật tháo gỡ, tạo cơ chế để phát huy trí tuệ của nhân dân.

Theo bà Nguyễn Thanh Hải, Trưởng ban Dân nguyện của Quốc hội, muốn thu hút người có tài năng thì phải có chính sách tương xứng đối với người có tài năng, chính sách chung chung sẽ không thu hút được người tài. Bà Hải dẫn chứng một giáo viên tại một trường đại học là Phó Giáo sư khi mới 35 tuổi và Vinfast đã trả lương 200 triệu đồng/tháng để thu hút về làm việc. Còn tại TP. Đà Nẵng dù đã có hẳn một đề án phát hiện, đào tạo bố trí người tài nhưng sau khi phát hiện cho đi bồi dưỡng tại nước ngoài, khi về lại cho làm ở bộ phận tiếp nhận hồ sơ ở Sở Tư pháp. Từ đó, bà Hải đã đề nghị đối với người có tài năng cần bố trí công việc đúng với chuyên môn của họ chứ sau khi phát hiện ra rồi, cho đi đào tạo mà khi về lại cho làm việc khác là lãng phí.

Câu chuyện mà vị đại biểu dân cử nhắc đến làm chúng ta nhận ra, chính những quy định cứng nhắc hiện hành khi bổ nhiệm một ai đó là những rào cản đối với việc thu hút, tuyển dụng và đãi ngộ. Nhất là hiện nay theo quy định muốn bổ nhiệm một cán bộ công tác tại một đơn vị sự nghiệp làm cán bộ cấp bộ yêu cầu phải là công chức, thế nhưng người đang công tác tại một viện nghiên cứu, trường đại học chỉ là viên chức, trong khi hiện nay liên thông từ viên chức lên công chức đang ở thế bí.

Ngay từ những năm đầu đổi mới, trong Văn kiện Đại hội VI, Đại hội VII, Đảng chỉ rõ nhiệm vụ của giáo dục là “nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài”. Tại Đại hội IX, Đại hội XII, Đảng tiếp tục khẳng định: “Phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng người có đức, có tài; tạo bước chuyển căn bản trong việc phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài; xây dựng chiến lược quốc gia về nhân tài; coi đó là giải pháp quan trọng trong thực hiện chiến lược cán bộ”, “lựa chọn những người thực sự có đức, có tài giữ các vị trí lãnh đạo, đặc biệt là người đứng đầu có cơ chế, chính sách phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài”.

Còn Đại hội XII đã nhấn mạnh đến việc: “Thực hiện chính sách nhân tài trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược”. Vì thế, không chỉ nằm ở việc phát hiện, thu hút nhân tài mà quan trọng là phải nghiên cứu, xây dựng chính sách thích hợp để tôn vinh, trọng dụng nhân tài, phát huy những năng lực, sở trường, chất xám của họ cùng với một chính sách đãi ngộ thỏa đáng về vật chất, tinh thần, tạo lập môi trường điều kiện làm việc để cho họ cống hiến, sáng tạo. Bên cạnh đó cần có chiến lược thu hút nhân tài là người Việt Nam ở nước ngoài về nước...

Trong bất cứ giai đoạn nào của đất nước, cốt lõi của thành công chính là việc đi lên bằng trí tuệ của con người Việt Nam. Vì vậy, thu hút và trọng dụng nhân tài là việc cần thiết và phải có cách thức sử dụng nhân tài hợp lý nhằm phát huy cao nhất mọi nguồn lực sáng tạo của Nhân dân vào sự phát triển của đất nước. Có như vậy mới bền vững và thịnh vượng.

*Nguồn: daidoanket.vn*

## **“LƯỚI” THANH TRA “DÀY” MÀ VẪN “LỘT”**

Không ít địa phương, doanh nghiệp vẫn kêu “khô” vì việc bị thanh tra, kiểm tra. Thanh tra “dày” như thế nhưng vẫn “lọt” các vi phạm lớn.

Trong kỳ thứ 7 Quốc hội khóa XIV vừa qua và tại Hội nghị trực tuyến toàn quốc Chính phủ với các địa phương, một lần nữa vấn đề thanh tra, kiểm tra, kiểm toán còn chồng chéo, gây khó khăn cho địa phương, doanh nghiệp lại được nêu ra. Điều đáng nói là lực lượng thanh tra rất “dày”, nhiều cơ quan, nhiều cấp thanh tra, nhưng vẫn để “lọt” nhiều vụ việc, sai phạm thuộc phạm vi thanh tra, giám sát.

Về nguyên tắc quản lý Nhà nước, ở đâu có quyền lực, ở đó cần giám sát. Ở đâu dễ phát sinh sai phạm, tiêu cực, nhũng nhiễu, ở đó cần có sự thanh tra, kiểm tra, kiểm toán. Thế nhưng, cần bao nhiêu cơ quan thanh tra, kiểm tra, giám sát; cần bao nhiêu cuộc thanh tra,

kiểm toán mỗi năm đối với một đơn vị được giám sát; cần phân rõ nhiệm vụ cho từng cơ quan thanh tra, kiểm toán các cấp ra sao để tránh chồng chéo... thực sự đang là vấn đề rất cần giải quyết.

Bởi thực tế là không ít địa phương, doanh nghiệp vẫn kêu “khô” vì bị thanh tra, kiểm tra. Tại Hội nghị Chính phủ với các địa phương cách đây ít hôm, lãnh đạo tỉnh Hậu Giang cho biết, năm qua phải tiếp đến 14 cuộc thanh tra. Các doanh nghiệp dù hân hoan, nức lòng với Chỉ thị số 20/CT-TTg của Thủ tướng năm 2017 về chấn chỉnh công tác thanh tra, kiểm tra doanh nghiệp, thì đến nay vẫn có doanh nghiệp than thanh tra “không có hồi kết”.

Chỉ thị này yêu cầu khi xây dựng, phê duyệt kế hoạch thanh tra hàng năm không để xảy ra tình trạng thanh tra, kiểm tra quá 1 lần/năm đối với doanh nghiệp. Thế nhưng, cái khó là cơ quan nào “cầm trịch”, có chịu bỏ “quyền anh, quyền tôi” để phối hợp với các cơ quan khác, tránh tranh tra chồng chéo?!. Hay cùng một nội dung thanh tra, liệu cơ quan thanh tra sau có sự chấp thuận kết quả thanh tra, kế thừa kết quả của cơ quan thanh tra trước hay không?!. Và nếu có đoàn thanh tra thứ hai trong năm, doanh nghiệp có quyền từ chối không?!

Trong khi nguyên tắc của thanh tra, kiểm toán là không làm cản trở hoạt động bình thường của doanh nghiệp thì mới đây, nhiều doanh nghiệp bất động sản “than khô” vì thời gian thanh tra kéo dài đến 2, 3 năm, thậm chí thanh tra “không có hồi kết”, khiến uy tín, thương hiệu của doanh nghiệp bị ảnh hưởng.

Sự chồng chéo trong công tác thanh tra có lý do từ “lưới” thanh tra “dày”, nhiều cơ quan thanh tra, kiểm tra. Cấp Chính phủ có Thanh tra Chính phủ, cấp bộ có thanh tra bộ, cấp tỉnh có thanh tra tỉnh, cấp sở cũng có thanh tra sở; cấp quận, huyện cũng có cơ quan thanh tra. Bên cạnh đó còn có Kiểm toán Nhà nước...

Bất cập ở chỗ, cơ quan chủ quản của các cấp thanh tra là khác nhau, nhưng nhiều cơ quan thanh tra lại có chức năng như nhau, ví dụ một dự án xây dựng trên địa bàn thì Thanh tra Bộ Xây dựng, thanh tra Sở Xây dựng, thanh tra quận, huyện, phường đều có thể thanh tra, giám sát.

Bất cập cũng ở chỗ, người ra quyết định thanh tra của các cơ quan thanh tra các cấp là khác nhau, nên việc xảy ra chồng chéo là khó tránh. Thanh tra Chính phủ thì chịu sự chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ và Chính phủ; Kiểm toán Nhà nước thì chịu sự chỉ đạo của Quốc hội; thanh tra bộ, ngành thì chịu sự chỉ đạo của Bộ trưởng các bộ; thanh tra các sở thì chịu sự chỉ đạo của lãnh đạo sở...

Bất cập còn ở chỗ, “lưới” thanh tra tuy “dày” nhưng vẫn để “lọt” các vi phạm lớn. Dư luận mấy ngày nay hết sức quan tâm đến việc khởi tố ông Lê Thanh Thảo, Chủ tịch Tập đoàn Mường Thanh, một tập đoàn lớn trong lĩnh vực xây dựng với hơn 20.000 lao động. Có sai phạm thì mới khởi tố, nhưng vấn đề là các công trình xây dựng không phải là “cái kim” hay “sợi chỉ” để nói rằng kiểm tra, thanh tra không phát hiện sai phạm. Ấy thế nhưng thực tế là một loạt các sai phạm của các tòa nhà hàng chục tầng của Tập đoàn này vẫn lọt lưới quản lý của Sở Xây dựng, Sở Quy hoạch kiến trúc, thanh tra quận, phường...

Điều này thật mâu thuẫn với hình ảnh một hộ dân chỉ cần đập tường, sửa nhà không đăng ký, thì ngay lập tức cán bộ phường sẽ có mặt xử lý ngay.

Khi “lưới” thanh tra, quản lý nhiều như vậy mà để lọt sai phạm, thậm chí là khởi tố cá nhân vi phạm, thì câu hỏi đặt ra là trách nhiệm của cán bộ, cơ quan thanh tra sẽ ra sao?! Và rằng, nếu có quyền lực thì cần kiểm soát quyền lực, nhưng ai sẽ là người kiểm soát quyền lực của cơ quan thanh tra, để không xảy ra vụ việc đáng tiếc như vụ việc gây chấn động của thanh tra Bộ Xây dựng vừa qua.

Giải quyết tốt những bất cập này thì “lưới” thanh tra “dày” mới không để lọt các sai phạm./.

*Nguồn: vov.vn*

## **AI ĐÃ KHIẾN NHỮNG “HẠT GIỐNG ĐỎ” SỚM BỊ THUI CHỘT**

Các cụ xưa đã nói, cái gì nhanh đến sẽ nhanh đi. Việc "thành đạt" sớm khi chưa đáp ứng điều kiện sẽ sớm bộc lộ những hạn chế, yếu kém.

Những cái tên như Vũ Minh Hoàng, Nguyễn Xuân Anh, Lê Phước Hoài Bảo và gần đây là Trần Văn Mẫn, Nguyễn Bá Cảnh... đều là những cán bộ trẻ, cùng có xuất phát điểm là “con ông cháu cha”, được kỳ vọng là những “hạt giống đỏ” của đất nước, tưởng rằng tương lai đang nằm trong tầm tay, nhưng người bị kỷ luật, người tuy không bị kỷ luật, nhưng với nhiều lý do, sự nghiệp chính trị của họ đều đã dừng lại.

Ông Lê Như Tiến, Nguyên Phó Chủ nhiệm Ủy ban Văn hóa, Giáo dục, Thanh niên, Thiếu niên và Nhi đồng của Quốc hội, người từng cảnh báo về tình trạng con ông cháu cha kiểu “5c - con cháu các cụ cả”, thêm “6ê - tiền tệ, hậu duệ, quan hệ, ngoại lệ, đồ đệ, trí tuệ” dẫn đến tình trạng “5đ - đổ điều đi đâu được”, nói vui, té ra “ngựa hay phải chạy đường dài” nhưng mới chạy được một đoạn ngắn đã người thì đuối sức, người “sa xuống hố”.

Vị đại biểu Quốc hội các khóa XII, XIII cho rằng, qua những trường hợp trên có thể thấy rằng, con ông cháu cha nếu có phẩm chất, năng lực tốt không tội gì không bổ nhiệm. Nhưng ngược lại, nếu chưa đủ độ chín, chưa đủ thời gian thử thách để trưởng thành, mà bổ nhiệm cán bộ thần tốc như thế thì tình trạng “nửa đường đứt gánh” đã nhìn thấy trước, thậm chí có người còn chưa được nửa đường, mới được bổ nhiệm thì đã bị bãi miễn.

“Ví như trong quân đội, để lên được cấp tá, cấp tướng, bộ đội cũng phải qua chiến đấu, đi lên từ binh nhất, binh nhì, cấp úy, bao nhiêu năm mới lên được một cấp. Nghề nghiệp, lĩnh vực nào cũng vậy, đều phải đi từ thấp lên cao, phải mất hàng chục năm mới lên được”, ông Tiến liên hệ.

Câu chuyện cán bộ trẻ “chín nhanh, chín ép” đã để lại bài học đau xót, nó cho thấy công tác cán bộ cần phải thật kỹ càng và thận trọng hơn nữa. Thậm chí phải để họ được tôi luyện ở



những môi trường khắc nghiệt để xem có đủ phẩm chất và năng lực hay không, chứ không thể nâng đỡ kiểu “túm tóc kéo lên”, ông Lê Như Tiến bộc bạch.

“Con ông cháu cha” được xem như những “hạt giống đỏ” của đất nước, thừa hưởng nền tảng tri thức của gia đình, đều được đào tạo bài bản. Nên, nếu không tôi luyện để họ có bản lĩnh vững vàng trong thực tiễn công tác, đạt được độ “chín” cả về tâm lẫn tầm, mà “đốt cháy giai đoạn”, đặt họ vào chiếc ghế quá lớn, quá rộng, là làm hại họ, là góp phần cản trở, thậm chí rút ngắn con đường chính trị của họ.

Ngược lại, là “con ông cháu cha”, không thể ý thế “hạt giống đỏ”, tự cho mình nghiêm nhiên được hưởng “phép lợi thế” từ cha ông. Họ phải có lòng tự trọng để biết giữ mình, giữ gìn truyền thống gia đình, không để mang tiếng “chín ép”, ông Lê Như Tiến bình luận.

Chỉ ra một trong nhiều nguyên nhân khiến những “hạt giống đỏ” sớm bị thui chột do được đẩy lên quá nhanh, quá thần tốc, quá bất ngờ và quá bất thường, ông Lê Như Tiến cho rằng, người đứng đầu phải chịu trách nhiệm trong việc bổ nhiệm. Đặc biệt là trách nhiệm của cơ quan tổ chức cán bộ - những người gác gôn về công tác tổ chức cán bộ cho các cấp ủy, các cơ quan của Đảng và Nhà nước.

“Cần có một cơ quan thẩm tra, thẩm định khách quan để đánh giá việc bổ nhiệm. Không thể, cơ quan, tổ chức nào cũng có đầy đủ cấp ủy đảng, lãnh đạo chính quyền, công đoàn, thanh niên, phụ nữ, mặt trận nhưng khi xảy ra sai phạm ít thấy ai lên tiếng chịu trách nhiệm. Quy trình rất chặt chẽ, mà vẫn để “con voi lọt qua lỗ kim” thì phải quy trách nhiệm rõ ràng”, ông Tiến nêu quan điểm.

PGS. TS. Lê Quốc Lý, Phó Giám đốc Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh cho rằng, không phủ nhận chủ trương của Đảng là khuyến khích người trẻ phát triển tốt, nếu xứng đáng, đủ tiêu chuẩn đưa họ lên chỉ có lợi cho đất nước. Chủ trương là vậy nhưng người trẻ ngồi vào những vị trí trọng trách đòi hỏi phải có đầy đủ tiêu chuẩn. Thậm chí phải để cho họ được tôi luyện trong thực tiễn, trong những môi trường khó khăn, phức tạp để người trẻ tích lũy cho mình đầy đủ bản lĩnh, kinh nghiệm mới hy vọng không sa vào những sai lầm.

Phó Giám đốc Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh phân tích, những trường hợp đặc biệt được nhắc ở trên rõ ràng chưa đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn. Sở dĩ họ được đẩy lên là vì sự nể nang, lấy lòng cấp trên. Các cụ xưa đã nói, cái gì nhanh đến thì sẽ nhanh đi. Đẩy lên sớm khi chưa đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện sẽ sớm bộc lộ những hạn chế, yếu kém, khuyết điểm.

Ngược lại, những lãnh đạo có con em thuộc diện “hạt giống đỏ” trước khi chấp nhận ân huệ cho con mình, hãy nhớ tới quy định làm gương, trách nhiệm người đứng đầu để cân nhắc có nên lợi dụng sự nể nang, lấy lòng của cấp dưới mà đẩy con mình lên nhanh một cách bất thường hay không. Cùng với đó, nên nhìn nhận một cách nghiêm túc, sòng phẳng năng lực, phẩm chất của con em mình bởi không nhất thiết cứ phải trở thành ông nọ, bà kia mới là đóng góp xây dựng quê hương, đất nước. Quan trọng là họ làm được gì cho quê hương, đất nước./.

*Nguồn: vov.vn*

## CẦN LUẬT HÓA ĐẠO ĐỨC CÔNG VỤ

Thiếu quy định có tính pháp lý về hoạt động công vụ chính là điều kiện cho những hành xử tiêu cực, những nhiễu.

Khi nghiên cứu tác phẩm "Sửa đổi lối làm việc" (tháng 10/1947) của Chủ tịch Hồ Chí Minh, chúng ta thấy xuyên suốt và cốt lõi của tác phẩm này là những vấn đề xoay quanh đạo đức công vụ, là việc phải giáo dục, rèn luyện và xây dựng đội ngũ cán bộ, Đảng viên thế nào để có năng lực làm việc và tư cách đạo đức, thực sự là công bộc của Nhân dân.

### Ảnh hưởng niềm tin người dân

Trong "Sửa đổi lối làm việc", Bác đã vạch ra những sai lầm, khuyết điểm, lệch lạc trong nhận thức, tư tưởng; trong phẩm chất đạo đức, lối sống và năng lực công tác của cán bộ, Đảng viên.

Soi vào thực tiễn, chúng ta thấy đạo đức công vụ đang có dấu hiệu xuống cấp. Điều này được chỉ rõ tại Hội nghị trực tuyến toàn quốc phổ biến, quán triệt Chỉ thị số 10/CT-TTg năm 2019 của Thủ tướng Chính phủ về việc tăng cường xử lý, ngăn chặn có hiệu quả tình trạng nhũng nhiễu, gây phiền hà cho người dân, doanh nghiệp trong giải quyết công việc, tổ chức ngày 27/6, do Phó Thủ tướng Thường trực Chính phủ Trương Hòa Bình chủ trì.

Một trong những nội dung được Phó Thủ tướng Thường trực Chính phủ Trương Hòa Bình nêu rõ trong Hội nghị này là tham nhũng vặt - biểu hiện qua nạn hối lộ trong lĩnh vực hành chính, dịch vụ công; lót tay, chạy chọt để được việc khi giao dịch với cơ quan công quyền.

Trong nhiều lĩnh vực của đời sống xã hội, ở nhiều cấp, người dân dễ dàng chứng kiến công chức, viên chức lợi dụng vị trí công tác, kẽ hở của pháp luật, lòng tin, sự thiếu hiểu biết về pháp luật của người dân để sách nhiễu, gây phiền hà, kéo dài thời gian giải quyết công việc. Những hành vi như thế đã gây bức xúc, làm xói mòn lòng tin của Nhân dân và doanh nghiệp, cản trở phát triển kinh tế - xã hội. Vụ việc Thanh tra Bộ Xây dựng bị bắt quả tang có hành vi vòi vĩnh xảy ra gần đây là một ví dụ khiến dư luận không khỏi bức xúc.

Các vụ tiêu cực liên quan đến sự suy thoái đạo đức công vụ ở nước ta những năm qua làm ảnh hưởng không nhỏ đến niềm tin của dân chúng, đưa đến cái nhìn không mấy thiện cảm của xã hội về đội ngũ cán bộ, công chức. Thực tiễn đó đặt ra câu hỏi làm sao ngăn chặn được mặt trái kinh tế thị trường tác động, để giữ vững những giá trị đạo đức công vụ?

### Yếu tố cốt lõi

Nhìn thẳng vào thực trạng như thế để thấy khái niệm đạo đức công vụ đối với nền hành chính của chúng ta vẫn mơ hồ, chưa được quy định cụ thể. Chính sự mơ hồ đó nên trong đánh giá cán bộ, công chức hằng năm, nhiều trường hợp ghi "hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao" nhưng ngay sau đó đã bị khởi tố tội tham nhũng.

Cán bộ, công chức thi hành công vụ dựa trên cơ sở các quy định của pháp luật. Tuy nhiên, trong quá trình thực thi công vụ, thái độ, tinh thần, trách nhiệm, ý thức của cán bộ, công chức trong mối quan hệ với công dân phụ thuộc rất nhiều vào đạo đức công vụ. Pháp luật có được

thực thi hay không cũng phụ thuộc rất nhiều vào đạo đức công vụ. Cho nên, đạo đức công vụ là yếu tố cốt lõi bảo đảm cho hoạt động và quản lý nhà nước hiệu quả.

Trong nền kinh tế thị trường đòi hỏi có những cơ chế, quy định pháp luật tốt hơn, phù hợp hơn để duy trì và phát huy cao nhất các giá trị cơ bản của nền công vụ vì dân. Bởi vậy, việc hình thành các chuẩn mực về đạo đức công vụ của cán bộ, công chức là rất quan trọng, không thể nói chung chung. Muốn nâng cao đạo đức công vụ thì phải tăng cường công tác giám sát hoạt động công vụ của cán bộ, công chức.

Xây dựng bộ máy hành chính năng động, hiệu quả và trong sạch đang là mục tiêu chính của công cuộc cải cách hành chính và xây dựng Chính phủ liêm chính, kiến tạo. Để thực hiện được mục tiêu này, trước hết phải có đội ngũ cán bộ, công chức giỏi nghiệp vụ và đáp ứng những chuẩn mực của đạo đức công vụ.

Thực tế, Luật Cán bộ, công chức rất ít đề cập nội dung hoạt động công vụ - hoạt động thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cán bộ, công chức trong các công sở nhằm giải quyết quan hệ giữa cơ quan nhà nước với tổ chức, công dân và người nước ngoài. Trong lúc đó, hoạt động công vụ phải thực hiện theo nguyên tắc thống nhất, công khai, tuân thủ pháp luật, đúng thẩm quyền và chịu trách nhiệm cá nhân. Chính vì thiếu những quy định có tính pháp lý cao về hoạt động công vụ mà dẫn đến những hệ lụy, bất cập không thể tránh khỏi. Đó là mảnh đất màu mỡ tạo điều kiện cho những hành xử công vụ một cách tùy tiện, tự tung tự tác, tiêu cực, những nhiễu.

Thiết nghĩ, những nguyên tắc đạo đức trong nền công vụ là cơ sở cần được nghiên cứu để luật hóa, khi chuẩn mực đạo đức trong nền công vụ đã trở thành vấn đề thiết yếu đối với bộ máy hành chính.

*Nguồn: nld.com.vn*

## CHÍNH PHỦ:

# QUY ĐỊNH XỬ PHẠT VI PHẠM HÀNH CHÍNH TRONG LĨNH VỰC QUẢN LÝ, SỬ DỤNG TÀI SẢN CÔNG

Ngày 11/7/2019, Chính phủ ban hành Nghị định số 63/2019/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực quản lý, sử dụng tài sản công; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; dự trữ quốc gia; kho bạc nhà nước.

Theo đó, hình thức xử phạt chính quy định tại Nghị định này bao gồm: Cảnh cáo và phạt tiền. Mức phạt tiền tối đa trong lĩnh vực quản lý, sử dụng tài sản công; dự trữ quốc gia; kho bạc nhà nước là 50.000.000 đồng đối với cá nhân và 100.000.000 đồng đối với tổ chức; trong lĩnh vực thực hành tiết kiệm, chống lãng phí là 100.000.000 đồng đối với cá nhân và 200.000.000 triệu đồng đối với tổ chức.

Tùy theo tính chất, mức độ vi phạm, tổ chức, cá nhân vi phạm còn bị áp dụng hình thức xử phạt bổ sung là tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để thực hiện hành vi vi phạm hành chính.

Trong lĩnh vực thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, Nghị định quy định phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 2.000.000 đồng đối với hành vi sử dụng phương tiện thông tin liên lạc, điện, nước, xăng, dầu, sách báo, văn phòng phẩm, tổ chức hội nghị, hội thảo, chi phí tiếp khách, đi công tác trong và ngoài nước bằng kinh phí ngân sách nhà nước vượt tiêu chuẩn, định mức do cơ quan có thẩm quyền ban hành.

Đối với hành vi vi phạm quy định của pháp luật thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trong quản lý, sử dụng quỹ có nguồn gốc từ ngân sách nhà nước, Nghị định quy định phạt tiền từ 20.000.000 đồng đến 30.000.000 đồng đối với các hành vi: Sử dụng quỹ có nguồn gốc từ ngân sách nhà nước sai mục đích, tôn chỉ của quỹ do cấp có thẩm quyền ban hành; sử dụng quỹ có nguồn gốc từ ngân sách nhà nước không đúng quy chế hoạt động, cơ chế tài chính của quỹ được cấp có thẩm quyền ban hành. Phạt tiền từ 50.000.000 đồng đến 60.000.000 đồng đối với hành vi gây lãng phí trong sử dụng vốn đầu tư không đúng tiêu chuẩn, vượt định mức, đơn giá theo quy định của pháp luật...

Đối với hành vi vi phạm quy định về mua, bán hàng dự trữ quốc gia, phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với hành vi không thông báo hoặc niêm yết công khai về đối tượng tham gia mua, bán; phương thức mua, bán; giá mua, bán; thời hạn mua, bán; số lượng, chủng loại, quy cách, tiêu chuẩn, chất lượng hàng dự trữ quốc gia theo quy định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền...

Đối với các hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực quản lý, sử dụng tài sản công; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; dự trữ quốc gia; kho bạc nhà nước xảy ra trước ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành mà sau đó mới bị phát hiện hoặc đang xem xét, giải quyết thì áp dụng

các quy định về xử phạt quy định tại Nghị định này nếu Nghị định này không quy định trách nhiệm pháp lý hoặc quy định trách nhiệm pháp lý nhẹ hơn cho cá nhân, tổ chức vi phạm.

Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 9 năm 2019./.

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

## **THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ: BAN HÀNH ĐỀ ÁN SẮP XẾP TỔ CHỨC BỘ MÁY BẢO HIỂM XÃ HỘI VIỆT NAM THEO HƯỚNG TINH GỌN**

Ngày 10/7/2019, Thủ tướng Chính phủ ký ban hành Quyết định số 856/QĐ-TTg phê duyệt Đề án “Đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của Bảo hiểm xã hội Việt Nam theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả”.

Theo đó, với mục tiêu sắp xếp tổ chức bộ máy của Bảo hiểm Xã hội Việt Nam theo hướng tinh gọn, chuyên nghiệp, hiện đại, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu cải cách, hiện đại hóa ngành Bảo hiểm xã hội, đảm bảo thực hiện đúng quan điểm, chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước; phù hợp tình hình thực tiễn, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; gắn tinh giản biên chế với sắp xếp, tinh gọn bộ máy, cơ cấu lại đội ngũ công chức, viên chức và người lao động; tiết kiệm chi phí, cung cấp dịch vụ công chất lượng cao, nâng cao sự hài lòng của người dân và doanh nghiệp. Phân đầu đến năm 2025, hoàn thành mục tiêu xây dựng bộ máy Bảo hiểm xã hội Việt Nam chuyên nghiệp, hiện đại, hiệu lực, hiệu quả.

Cụ thể, giai đoạn 2019 - 2020, tại Bảo hiểm Xã hội Việt Nam ở Trung ương sắp xếp giảm ít nhất 2 đơn vị đầu mối cấp Ban trực thuộc; kiện toàn, chuyển đổi 1 đơn vị sự nghiệp hiện có thành “Trung tâm Dịch vụ hỗ trợ, chăm sóc Khách hàng” là đơn vị sự nghiệp có chức năng thực hiện giải quyết dịch vụ công trực tuyến và chăm sóc, hỗ trợ khách hàng.

Cơ cấu lại Tạp chí Bảo hiểm xã hội và Báo Bảo hiểm xã hội bảo đảm phù hợp với Quyết định số 362/QĐ-TTg ngày 03/4/2019 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt quy hoạch phát triển và quản lý báo chí toàn quốc đến năm 2025.

Năm 2019, tại Bảo hiểm Xã hội cấp tỉnh, thực hiện sắp xếp lại cơ cấu tổ chức thuộc Bảo hiểm xã hội tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và Bảo hiểm xã hội thành phố, thị xã trực thuộc Bảo hiểm xã hội cấp tỉnh, cụ thể: Giảm 65 đầu mối cấp phòng của 63 Bảo hiểm xã hội tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương; giảm 58 Bảo hiểm xã hội thành phố, thị xã trực thuộc Bảo hiểm xã hội cấp tỉnh, nơi có trụ sở Bảo hiểm xã hội cấp tỉnh đóng trên địa bàn.

Sắp xếp giảm Bảo hiểm xã hội cấp huyện đối với các huyện thuộc diện phải sắp xếp theo Nghị quyết số 37-NQ/TW ngày 24/12/2018 của Bộ Chính trị và Nghị quyết số 653/2019/UBTVQH14 ngày 12/3/2019 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội; thực hiện tinh giản biên chế theo lộ trình, đảm bảo đến năm 2021 đạt mục tiêu tinh giản biên chế theo quy định.

Giai đoạn 2021 - 2025 tiếp tục rà soát, sắp xếp, kiện toàn các đơn vị trực thuộc tại Bảo hiểm xã hội cấp tỉnh: Giảm 63 đầu mối cấp phòng của 63 Bảo hiểm xã hội cấp tỉnh; đến năm 2021 giảm tối thiểu 10% biên chế so với tổng biên chế được giao của Bảo hiểm xã hội Việt Nam năm 2015.

Nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu thực hiện Đề án là tuyên truyền, nâng cao nhận thức về công chức, viên chức ngành Bảo hiểm xã hội hiểu rõ sự cần thiết, lợi ích, vai trò, ý nghĩa của việc sắp xếp tổ chức bộ máy ngành Bảo hiểm xã hội tinh gọn, chuyên nghiệp, hiện đại, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

Bên cạnh đó, kiện toàn và nâng cao năng lực hoạt động của Hội đồng quản lý Bảo hiểm xã hội Việt Nam để giúp Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ chỉ đạo, giám sát hoạt động của Bảo hiểm xã hội Việt Nam và tư vấn về chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế.

Đồng thời, phát triển hệ thống công nghệ thông tin; đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính; tiếp tục hiện đại hóa, đầu tư phát triển công nghệ và phương pháp quản lý tiên tiến trong tổ chức thực hiện bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Kịp thời ngăn chặn tình trạng gian lận, trục lợi chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp.

Sửa đổi, bổ sung Nghị định số 01/2016/NĐ-CP ngày 05/01/2016 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bảo hiểm xã hội Việt Nam.

Ngoài ra, trong quá trình sắp xếp, kiện toàn tổ chức các đơn vị thuộc ngành Bảo hiểm xã hội, số lượng cấp phó của các đơn vị sáp nhập, hợp nhất có thể cao hơn quy định, nhưng chậm nhất sau 3 năm kể từ khi cấp có thẩm quyền quyết định sáp nhập, hợp nhất thì số lượng cấp phó của các đơn vị phải bảo đảm đúng quy định.

Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký ban hành./.

*Anh Cao - Công thông tin điện tử Bộ Nội vụ*

## **THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ: QUYẾT ĐỊNH THAY ĐỔI CƠ CẤU TỔ CHỨC CỦA TỔNG CỤC THỦY LỢI**

Ngày 11/07/2019, Thủ tướng Chính phủ ký ban hành Quyết định số 24/2019/QĐ-TTg sửa đổi Điều 3 Quyết định số 25/2017/QĐ-TTg ngày 03/7/2017 của Thủ tướng Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Tổng cục Thủy lợi trực thuộc Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn.

Theo Quyết định số 24/2019/QĐ-TTg, Tổng cục Thủy lợi có thêm 1 cơ quan trực thuộc đó là Trung tâm Quốc gia Nước sạch và Vệ sinh môi trường nông thôn. Như vậy, Tổng cục Thủy lợi có 10 cơ quan trực thuộc thay vì 9 cơ quan như quy định tại Quyết định số 25/2017/QĐ-TTg.

10 cơ quan trực thuộc Tổng cục Thủy lợi gồm: Vụ Kế hoạch Tài chính; Vụ Khoa học công nghệ và Hợp tác quốc tế; Vụ Pháp chế, Thanh tra; Vụ Xây dựng cơ bản; Vụ Nguồn nước và nước sạch nông thôn; Vụ An toàn đập; Văn phòng Tổng cục; Cục Quản lý công trình thủy lợi; Trung tâm Chính sách và kỹ thuật thủy lợi; Trung tâm Quốc gia Nước sạch và Vệ sinh môi trường nông thôn.

Văn phòng Tổng cục vẫn có 04 phòng; Cục Quản lý công trình thủy lợi có Văn phòng, 03 phòng và 01 Chi cục.

Được biết, Tổng cục Thủy lợi là tổ chức thuộc Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, thực hiện chức năng tham mưu, giúp Bộ trưởng Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn quản lý nhà nước và tổ chức thực thi pháp luật về thủy lợi và nước sạch nông thôn trong phạm vi cả nước; tổ chức thực hiện các hoạt động dịch vụ công thuộc phạm vi quản lý nhà nước của Tổng cục theo quy định của pháp luật.

*Nguồn: baohinhphu.vn*

## NHÂN SỰ MỚI CÁC BỘ, NGÀNH, ĐỊA PHƯƠNG

### \* Thủ tướng Chính phủ quyết định:

Giao quyền Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, nhiệm kỳ 2016 - 2021 đối với ông Nguyễn Thành Long, Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy nhiệm kỳ 2015 - 2020, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, nhiệm kỳ 2016 - 2021, kể từ ngày 01/8/2019.

Bổ nhiệm bà Mai Thị Thu Vân, Vụ trưởng Vụ Kinh tế tổng hợp, Văn phòng Chính phủ giữ chức vụ Phó Chủ nhiệm Văn phòng Chính phủ.

### \* Bộ Quốc phòng:

Đại tá Vũ Xuân Hùng, Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Chỉ huy trưởng Bộ Chỉ huy Quân sự tỉnh Thanh Hóa được điều động, bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Tham mưu trưởng Quân khu 4.

### \* Bộ Giao thông vận tải:

TS. Đinh Văn Tiến, Trưởng phòng Kế hoạch và Quản lý Dự án được bổ nhiệm giữ chức Phó Viện trưởng Viện Khoa học và Công nghệ Giao thông vận tải, Bộ Giao thông vận tải.

### \* Bộ Giáo dục và Đào tạo:

TS. Trần Bá Tiến được bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Hiệu trưởng Trường Đại học Vinh nhiệm kỳ 2015 - 2020.

Ông Nguyễn Việt Hùng, Phó Tổng Thư ký tòa soạn kiêm Trưởng ban Khoa giáo Báo Tiền phong được bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Chánh Văn phòng Bộ, phụ trách lĩnh vực truyền thông.

### \* Ban Tuyên giáo Trung ương:

Ông Trần Hồng Việt, Phó Giám đốc Trung tâm Công nghệ và Truyền thông đa phương tiện (Công Thông tin điện tử Chính phủ) được tiếp nhận, bổ nhiệm giữ chức Phó Chánh Văn phòng, Thư ký Phó Trưởng ban Thường trực Ban Tuyên giáo Trung ương.

### \* Thành phố Hà Nội:

Ông Chu Xuân Kiên, Quyền Cục trưởng Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội được bổ nhiệm giữ chức vụ Cục trưởng Cục Quản lý thị trường thành phố Hà Nội.

### \* Tỉnh Hòa Bình:

Ông Nguyễn Bá Thức, Quyền Cục trưởng Cục Quản lý Thị trường tỉnh Hòa Bình được bổ nhiệm giữ chức Cục trưởng Cục Quản lý Thị trường tỉnh Hòa Bình.

### \* Tỉnh Tuyên Quang:

Ông Đinh Quốc Hưng, Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Tuyên Quang được bổ nhiệm giữ chức vụ Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Tuyên Quang, kể từ ngày 15/7/2019.

Ông Phạm Ngọc Hải, Trưởng phòng của Văn phòng Tỉnh ủy Tuyên Quang được bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Tuyên Quang, kể từ ngày 15/7/2019.



**\* Tỉnh Vĩnh Phúc:**

Ông Bùi Mạnh Cường, Kiểm sát viên trung cấp, Trưởng phòng thuộc Vụ Thực hành quyền công tố và kiểm sát điều tra án an ninh, Viện Kiểm sát nhân dân tối cao được điều động, bổ nhiệm giữ chức vụ Phó Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc, kể từ ngày 15/7/2019.

Ông Hoàng Phương được bổ nhiệm giữ chức vụ Cục trưởng Cục Quản lý thị trường tỉnh Vĩnh Phúc

Bổ nhiệm chức danh Phó Cục trưởng Cục Quản lý thị trường tỉnh Vĩnh Phúc cho các ông: Trần Như Cường, Lê Hùng và Nguyễn Đức Trung.

**\* Tỉnh Thanh Hóa:**

Đại tá Lê Văn Diện, Phó Chỉ huy trưởng, Tham mưu trưởng Bộ Chỉ huy Quân sự tỉnh Thanh Hóa được bổ nhiệm giữ chức vụ Chỉ huy trưởng Bộ chỉ huy Quân sự tỉnh Thanh Hóa.

**\* Tỉnh Hà Tĩnh:**

Ông Trần Tiến Hưng, Phó Bí thư Tỉnh ủy Hà Tĩnh được bầu giữ chức Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh nhiệm kỳ 2016 - 2021.

Ông Nguyễn Cự Dũng, Quyền Cục trưởng Cục Quản lý Thị trường tỉnh Hà Tĩnh được bổ nhiệm giữ chức Cục trưởng Cục Quản lý Thị trường tỉnh Hà Tĩnh.

Ông Nguyễn Thừa Đoàn, nguyên Phó Chi cục trưởng Chi cục Quản lý Thị trường tỉnh Hà Tĩnh được bổ nhiệm giữ chức Phó Cục trưởng Cục Quản lý Thị trường tỉnh Hà Tĩnh.

**\* Tỉnh Quảng Trị:**

Bà Nguyễn Triều Thương, Phó Bí thư Huyện ủy, Chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện Triệu Phong được điều động, bổ nhiệm giữ chức vụ Giám đốc Sở Ngoại vụ.

Bà Hồ Thị Thu Hằng, Bí thư Thành ủy Đông Hà được chuẩn y giữ chức vụ Chủ nhiệm Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy.

Ông Phan Văn Phụng, Trưởng ban Ban Tổ chức Tỉnh ủy được chuẩn y kiêm giữ chức Ủy viên Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy.

Bà Lê Thị Lan Hương, Trưởng Ban Dân vận Tỉnh ủy được chuẩn y đồng thời là Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh.

**\* Tỉnh Thừa Thiên - Huế:**

Ông Nguyễn Văn Bằng, Thẩm phán cao cấp, nguyên Phó Chánh án Tòa án nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng được bổ nhiệm giữ chức vụ Chánh án Tòa án nhân dân tỉnh, kể từ ngày 15/7/2019.

**\* Tỉnh Bình Thuận:**

Ban Bí thư Trung ương Đảng chuẩn y chức vụ Phó Chủ nhiệm Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy Bình Thuận cho ông Nguyễn Chí Lợi, Ủy viên Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy Bình Thuận.

Ban Bí thư Trung ương đảng chuẩn y Ủy viên Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy Bình Thuận cho các ông/bà: Nguyễn Hồng Pháp, Tỉnh ủy viên, Phó Trưởng ban Thường trực Ban Tổ chức

Tỉnh ủy Bình Thuận; Phạm Thiên Quý, Trưởng phòng Nghiệp vụ cơ quan Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy Bình Thuận; Nguyễn Thị Minh Hoàng, Ủy viên Ban Thường vụ Huyện ủy, Chủ nhiệm Ủy ban Kiểm tra Huyện ủy Hàm Thuận Bắc./.

**\* Tỉnh Đắk Lắk:**

Bộ Chính trị điều động, chỉ định đồng chí Bùi Văn Cường, Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam giữ chức vụ Bí thư Tỉnh ủy Đắk Lắk.

**\* Tỉnh Đồng Tháp:**

Thiếu tướng Nguyễn Minh Thuận, nguyên Giám đốc Công an tỉnh Đồng Tháp được nghỉ công tác chờ nghỉ hưu theo chế độ.

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

**\* Tỉnh Tiền Giang:**

Đại tá Nguyễn Hữu Trí, Giám đốc Công an tỉnh Tiền Giang được chấp thuận cho nghỉ công tác chờ hưởng chế độ hưu trí.

Đại tá Nguyễn Văn Nhựt, Phó Giám đốc Công an tỉnh Bến Tre (phụ trách công tác xây dựng lực lượng - hậu cần) được điều động, bổ nhiệm giữ chức vụ Giám đốc Công an tỉnh.

**\* Tỉnh Vĩnh Long:**

Đại tá Đoàn Minh Lý, Phó Giám đốc Công an tỉnh Đồng Tháp được điều động, bổ nhiệm giữ chức vụ Giám đốc Công an tỉnh Vĩnh Long.

**\* Tỉnh Bến Tre:**

Ông Phan Văn Mãi, Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Phó Bí thư Thường trực Tỉnh ủy, Chủ tịch Hội đồng nhân dân tỉnh Bến Tre được bầu giữ chức Bí thư Tỉnh ủy, nhiệm kỳ 2015 - 2020.

*Nguồn: baohinhphu.vn*