

Số: 770/QĐ-TTg

Hà Nội, ngày 23 tháng 6 năm 2008

QUYẾT ĐỊNH

**Phê duyệt Chương trình xây dựng, nâng cao chất lượng
đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước
giai đoạn 2008 - 2010**

THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;

Căn cứ Nghị quyết số 06/2001/NQ-CP ngày 06 tháng 6 năm 2001 của Chính phủ tại phiên họp Chính phủ thường kỳ tháng 5 năm 2001 về Chiến lược cải cách hành chính giai đoạn 2001 - 2010;

Căn cứ Quyết định số 136/2001/QĐ-TTg ngày 17 tháng 9 năm 2001 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001 - 2010;

Căn cứ Quyết định số 94/2006/QĐ-TTg ngày 27 tháng 4 năm 2006 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt kế hoạch cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2006 - 2010;

Xét đề nghị của Bộ trưởng Bộ Nội vụ,

QUYẾT ĐỊNH :

Điều 1. Phê duyệt Chương trình xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước giai đoạn 2008 - 2010.

Điều 2. Giao Bộ trưởng Bộ Nội vụ chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan hướng dẫn các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương triển khai thực hiện Chương trình này.

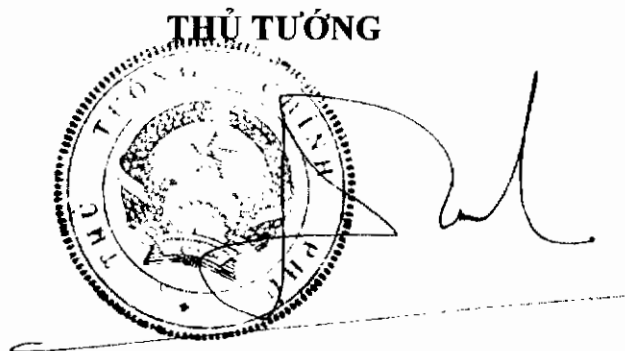
Điều 3. Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.

Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Ban Bí thư Trung ương Đảng;
- Thủ tướng, các Phó Thủ tướng Chính phủ;
- Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ;
- VP BCĐTW về phòng, chống tham nhũng;
- HĐND, UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương;
- Văn phòng Trung ương và các Ban của Đảng;
- Văn phòng Chủ tịch nước;
- Hội đồng Dân tộc và các Ủy ban của QH;
- Văn phòng Quốc hội;
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Viện Kiểm sát nhân dân tối cao;
- Kiểm toán Nhà nước;
- BQL KKTCKQT Bờ Y;
- Ngân hàng Chính sách Xã hội;
- Ngân hàng Phát triển Việt Nam;
- UBTW Mặt trận Tổ quốc Việt Nam;
- Cơ quan Trung ương của các đoàn thể;
- VPCP: BTCN, các PCN, các Vụ, Cục, đơn vị trực thuộc, Công báo;
- Lưu: Văn thư, TCCV (5b).Hà 295

THỦ TƯỚNG



Nguyễn Tấn Dũng

CHƯƠNG TRÌNH

**Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ,
công chức hành chính nhà nước giai đoạn 2008 - 2010**
*(Ban hành kèm theo Quyết định số 770/QĐ-TTg
ngày 23 tháng 6 năm 2008 của Thủ tướng Chính phủ)*

Phần I
BỐI CẢNH CHUNG

Với mục tiêu xây dựng một nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, hiện đại hóa, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả theo nguyên tắc của Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của dân, do dân và vì dân; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất, năng lực và trách nhiệm, đáp ứng yêu cầu của thời kỳ phát triển đất nước và hội nhập quốc tế, ngày 17 tháng 9 năm 2001, Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 136/2001/QĐ-TTg phê duyệt Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001 - 2010, gồm 7 Chương trình hành động, được chia làm 2 giai đoạn: giai đoạn I từ năm 2001 đến năm 2005; giai đoạn tiếp theo từ năm 2006 đến năm 2010.

Để triển khai Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước, ngày 29 tháng 4 năm 2003 Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 69/2003/QĐ-TTg phê duyệt Chương trình xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước giai đoạn I (2003 - 2005) - Chương trình 4, với mục tiêu chung là xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính có số lượng, cơ cấu phù hợp với yêu cầu thực tiễn, từng bước tiến tới chuyên nghiệp, hiện đại; có phẩm chất đạo đức tốt và năng lực thi hành công vụ, tận tụy phục vụ sự nghiệp phát triển đất nước và phục vụ nhân dân. Nội dung chủ yếu của chương trình trong giai đoạn I là:

Tiến hành tổng điều tra, đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước, trên cơ sở đó xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, xây dựng hệ thống dữ liệu quản lý cán bộ, công chức bằng hệ thống tin học.

Hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn chức danh công chức phù hợp với thực tiễn, yêu cầu chuyên môn của từng loại công chức và chế độ tuyển dụng cán bộ, công chức, thực hiện quy chế mới về đánh giá, khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ, công chức. Sửa đổi việc phân cấp trách nhiệm quản lý cán bộ, công chức. Nâng cao năng lực hoạt động của các cơ quan và cán bộ làm công tác tổ chức cán bộ.

Xây dựng và triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho các đối tượng cán bộ, công chức làm công tác tham mưu xây dựng chính sách; cán bộ, công chức hành chính và cán bộ chính quyền cơ sở. Đổi mới nội dung chương trình, phương thức đào tạo; điều chỉnh, sắp xếp tổ chức hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Tăng cường giáo dục nâng cao tinh thần trách nhiệm, đạo đức công vụ; xây dựng tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp cán bộ, công chức. Tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong hoạt động công vụ, đẩy mạnh cuộc đấu tranh chống quan liêu, tham nhũng trong bộ máy nhà nước.

Bộ Nội vụ đã chủ trì, phối hợp với các cơ quan, Bộ, ngành và địa phương triển khai đồng bộ 4 đề án thành phần như sau:

Đề án 1: Tổng điều tra, khảo sát, đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước giai đoạn 2003 - 2005;

Đề án 2: Xây dựng và hoàn thiện thể chế quản lý đội ngũ cán bộ, công chức;

Đề án 3: Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức;

Đề án 4: Xây dựng và hoàn thiện công cụ quản lý cán bộ, công chức.

Để tiếp tục thực hiện những mục tiêu đã đề ra trong cả giai đoạn 2001 - 2010 và để đáp ứng những yêu cầu cấp bách, những thách thức mới đối với đội ngũ công chức hành chính nhà nước trước việc Việt Nam đã hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế toàn cầu (chính thức trở thành thành viên của Tổ chức Thương mại thế giới), Bộ Nội vụ tiếp tục xây dựng và triển khai nội dung chương trình cho giai đoạn từ 2008 đến 2010 nhằm đáp ứng những đòi hỏi và những mục tiêu trên.

I. NHỮNG KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC CỦA CHƯƠNG TRÌNH 4

Những kết quả cơ bản của Chương trình 4 đã đạt được như sau:

1. Về xây dựng thể chế quản lý đội ngũ cán bộ, công chức:

Đã hình thành được một hệ thống văn bản quy phạm pháp luật tương đối đồng bộ phục vụ cho công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức, là cơ sở pháp lý để đổi mới cơ chế quản lý cán bộ, công chức trong khu vực hành chính (bao gồm cả công chức cấp xã), khu vực sự nghiệp; đồng thời giúp cho các cơ quan nhà nước xây dựng được nguồn nhân lực bổ sung (công chức dự bị) cho khu vực hành chính. Đến nay, cơ chế quản lý cán bộ, công chức, viên chức và công chức dự bị đã được thực hiện trong phạm vi cả nước. Nhiều Bộ, ngành và địa phương đã thực hiện việc phân cấp quản lý cán bộ, công chức, viên chức và đã triển khai chế độ công chức dự bị trong các cơ quan hành chính, chế độ hợp đồng làm việc trong các đơn vị sự nghiệp. Công chức cấp xã đã được tổ chức sắp xếp, bố trí lại theo quy định mới. Kết quả cụ

thể như sau: phân loại rõ đối tượng công chức hành chính với viên chức sự nghiệp; đưa cán bộ cơ sở cấp xã, phường vào thuộc diện đối tượng điều chỉnh của Pháp lệnh Cán bộ, công chức; đã và đang tiến tới phân cấp mạnh hơn trong việc quản lý, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức. Bên cạnh việc phân loại đối tượng, phân cấp quản lý cán bộ, công chức là việc cụ thể hoá các quy trình tuyển dụng, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm, ... đối với đội ngũ công chức và ban hành mới các tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ gắn với từng ngành, từng loại công chức, góp phần từng bước nâng cao hiệu quả quản lý và nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức.

2. Về đánh giá tổng thể số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức:

Ngày 10 tháng 11 năm 2005, đã tiến hành Tổng điều tra, khảo sát đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước trong cả nước với hai hình thức: Tổng điều tra số lượng công chức thực có đến thời điểm Tổng điều tra và Tổng điều tra bằng phương pháp phỏng vấn thông qua phương pháp điều tra xã hội học. Kết quả của cuộc Tổng điều tra khảo sát, đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước là cơ sở góp phần giúp các ngành, các cấp đánh giá một cách toàn diện, chính xác số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính và công chức cấp xã, từ đó chủ động xây dựng quy hoạch, kế hoạch tuyển dụng, sử dụng và quản lý đội ngũ cán bộ, công chức; xây dựng kế hoạch đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng công chức cho từng giai đoạn. Ngoài ra, kết quả Tổng điều tra sẽ giúp cho các cơ quan tham mưu, quản lý đội ngũ cán bộ, công chức nghiên cứu đưa ra được những dự báo sát thực hơn trong công tác hoạch định những chính sách cho giai đoạn tiếp theo.

3. Về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức:

Chương trình khung đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức và tổ chức hệ thống đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức từng bước được xây dựng, hoàn thiện. Kết quả việc thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức giai đoạn 2003 - 2005 đã đạt được một số nội dung sau: khung pháp lý về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đã được xây dựng, về cơ bản đáp ứng yêu cầu công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của giai đoạn hiện tại. Chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đã và đang được hoàn thiện từng bước. Giáo trình của từng chương trình đang được xây dựng mới, và hoàn thiện từng bước. Phương thức đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức theo ngạch và theo chức vụ bắt đầu được cải tiến. Đến cuối năm 2005 đã có 58,28% cán bộ, công chức hành chính được đào tạo, bồi dưỡng đạt tiêu chuẩn ngạch; 22,71% cán bộ chuyên trách, cán bộ chuyên môn ở cơ sở xã, phường, thị trấn được đào tạo, bồi dưỡng đạt tiêu chuẩn; chất lượng đội ngũ giảng viên chuyên ngành về quản lý nhà nước, cán bộ lãnh đạo quản lý, đội ngũ chuyên gia đầu ngành làm công tác tham mưu, hoạch định chính sách được nâng lên một bước.

4. Về công cụ quản lý cán bộ, công chức:

Bước đầu đã triển khai nghiên cứu về các quy định của Đảng và Nhà nước về công tác quản lý hồ sơ cán bộ, công chức; điều tra, khảo sát, đánh giá tổng thể về thực trạng công tác quản lý, lưu trữ, bảo quản và khai thác hồ sơ cán bộ, công chức; ban hành quy chế quản lý hồ sơ cán bộ, công chức; ban hành các biểu mẫu, thành phần tài liệu thống nhất trong bộ hồ sơ quản lý cán bộ, công chức; tiếp nhận cơ sở dữ liệu tin học của toàn bộ đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước từ kết quả Tổng điều tra đội ngũ cán bộ, công chức để lưu giữ, quản lý, khai thác ở Bộ Nội vụ.

Các kết quả trên sẽ là cơ sở quan trọng để đưa ra các giải pháp nâng cao chất lượng công tác lưu trữ, bảo quản và khai thác hồ sơ cán bộ, công chức trong thời gian tới, tiến tới từng bước hiện đại hóa nền hành chính, từng bước hiện đại hóa phương tiện quản lý cán bộ, công chức.

II. NHỮNG HẠN CHẾ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC VÀ CÔNG TÁC QUẢN LÝ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

1. Về đội ngũ cán bộ, công chức hành chính:

- Đội ngũ cán bộ, công chức hành chính chưa ổn định, chuyên nghiệp. Trình độ và năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức tuy đã được nâng lên một mức nhưng chưa ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ, còn nhiều bất cập, hạn chế về một số mặt: tri thức và năng lực quản lý nhà nước về xã hội, kinh tế thị trường, pháp luật, hành chính, kỹ năng thực thi công vụ cũng như khả năng vận dụng khoa học công nghệ hiện đại trong công tác quản lý.

- Tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật của một bộ phận cán bộ, công chức còn yếu, phong cách làm việc chậm đổi mới; tinh thần phục vụ nhân dân chưa cao; tệ quan liêu, tham nhũng, lãng phí, sách nhiễu dân chưa được ngăn chặn gây nên sự trì trệ, trở ngại lớn cho công cuộc cải cách, làm giảm hiệu lực của bộ máy nhà nước.

- Số lượng, cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức chưa đáp ứng được yêu cầu trước mắt và lâu dài; tình trạng hẫng hụt các thế hệ cán bộ, công chức trong mỗi cơ quan, đơn vị còn phổ biến; thiếu đội ngũ cán bộ, công chức nòng cốt kế cận có trình độ chuyên môn cao và các chuyên gia hoạch định chính sách ở các cấp. Đặc biệt, ở vùng sâu, vùng xa và miền núi, hải đảo, đại bộ phận cán bộ, công chức yếu về năng lực, trình độ chuyên môn, thiếu nguồn nhân lực bổ sung vào bộ máy hành chính nhà nước.

2. Về công tác quản lý cán bộ, công chức:

- Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về quản lý đội ngũ cán bộ, công chức tuy đã từng bước được hoàn thiện nhưng cho đến nay vẫn còn nhiều bất cập, đặc biệt về vấn đề phân cấp quản lý cán bộ, công chức còn nhiều quy định chồng chéo, chưa có nhiều đột phá trong công tác tuyển dụng đầu vào, chưa có một luật riêng quy định về công vụ, công chức.

- Việc bố trí cán bộ, công chức ở nhiều cơ quan, đơn vị chưa có tỷ lệ phù hợp với đặc điểm, tính chất và yêu cầu chuyên môn, nghiệp vụ của mỗi loại cơ quan, tổ chức nhà nước. Tiêu chuẩn chức danh chuyên môn, nghiệp vụ các ngạch công chức đã được sửa đổi, bổ sung, tuy nhiên, việc sửa đổi, bổ sung chưa mang tính đồng bộ và phù hợp với đặc điểm, yêu cầu cụ thể của từng loại công chức trong các lĩnh vực khác nhau.

- Cơ chế quản lý, sử dụng và chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức còn nhiều bất hợp lý, chưa thực sự có sức hấp dẫn, chưa tạo được động lực khuyến khích đội ngũ cán bộ, công chức đề cao trách nhiệm, phấn đấu rèn luyện nâng cao phẩm chất đạo đức, năng lực công tác, chưa thu hút được người tài tham gia vào nền công vụ.

- Chưa có một quy hoạch tổng thể có tính chiến lược về công tác đào tạo, bồi dưỡng cho cả đội ngũ cán bộ, công chức. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức chậm được đổi mới, chưa gắn với yêu cầu xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp, hiện đại, phục vụ nhu cầu của sự nghiệp đổi mới. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng còn nặng về hình thức tiêu chuẩn bằng cấp, chưa chú trọng bồi dưỡng nâng cao năng lực thực hành và chưa gắn với chức trách, nhiệm vụ của từng loại công chức. Phương thức đào tạo chưa có sự đổi mới để khuyến khích tính tích cực của người học. Năng lực, trình độ đội ngũ giảng viên không đồng đều, còn thiếu kiến thức thực tiễn, kỹ năng sư phạm hạn chế. Hệ thống các cơ sở đào tạo chưa được tổ chức phân cấp hợp lý, chồng chéo về nội dung chương trình, cơ sở vật chất chưa đáp ứng được yêu cầu giảng dạy.

- Công cụ quản lý đội ngũ cán bộ, công chức chưa thống nhất trong toàn bộ hệ thống hành chính nhà nước. Cho tới nay mới bước đầu chuẩn hoá được mẫu hồ sơ cán bộ, công chức và quy định việc quản lý hồ sơ cán bộ, công chức. Việc đưa công nghệ thông tin vào quản lý cơ sở dữ liệu đội ngũ cán bộ, công chức chưa đồng bộ, thống nhất dẫn đến hệ thống cơ sở dữ liệu chưa đủ độ tin cậy, đầy đủ, chính xác, chưa đáp ứng được các yêu cầu quản lý và hội nhập trong khu vực và trên thế giới.

III. MỤC TIÊU CỦA CHƯƠNG TRÌNH

Để tiếp tục triển khai thực hiện các nội dung của Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước, phát huy tối đa các kết quả đã đạt được trong giai đoạn I của Chương trình xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính, đồng thời khắc phục những mặt còn tồn tại, hạn chế như đã nêu trên, giai đoạn 2008 - 2010 của Chương trình có tên gọi là “Chương trình xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước giai đoạn 2008 - 2010” với các mục tiêu sau:

1. Về thể chế:

Tạo được bước chuyển biến căn bản về thể chế quản lý đội ngũ cán bộ, công chức nhằm khắc phục những bất cập trong cơ chế quản lý hiện hành; xây dựng và triển khai đồng bộ cơ cấu đội ngũ công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước nhằm nâng cao hiệu quả, hiệu lực của hoạt động hành chính, đồng thời tiếp tục hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về công tác quản lý, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức gắn chặt với yêu cầu, nội dung của Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước trong giai đoạn 2008 - 2010 và các yêu cầu cấp bách của nền kinh tế trong giai đoạn hội nhập.

2. Về đào tạo, bồi dưỡng:

Xây dựng chiến lược dài hạn trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; đảm bảo công chức ở các ngạch, các vị trí được đào tạo, bồi dưỡng các kỹ năng hành chính hàng năm theo chế độ đào tạo bồi dưỡng bắt buộc; các công chức trong quy hoạch được đào tạo, bồi dưỡng các kỹ năng lãnh đạo, quản lý trước khi bổ nhiệm; tăng cường bồi dưỡng, nâng cao đạo đức công vụ cho công chức nhằm đảm bảo kỷ cương, nghiêm minh trong hoạt động công vụ; đào tạo bồi dưỡng theo quy hoạch, kế hoạch, gắn đào tạo với bố trí, sử dụng cán bộ, công chức.

3. Về công cụ quản lý công chức:

Đổi mới và hoàn thiện hệ thống công cụ quản lý đội ngũ cán bộ, công chức nhằm nâng cao chất lượng công tác quản lý đội ngũ công chức bằng công nghệ thông tin, đáp ứng yêu cầu của nền hành chính hiện đại.

Phần II

NỘI DUNG CỦA CHƯƠNG TRÌNH

Nội dung của Chương trình giai đoạn tới tập trung chủ yếu vào một số vấn đề như: tiếp tục hoàn thiện và đổi mới khung thể chế quản lý đội ngũ cán bộ, công chức, trong đó chú trọng việc xây dựng và triển khai Luật Cán bộ, công chức là cơ sở để việc quản lý đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước đạt hiệu quả, tương xứng với vai trò và nhiệm vụ của đội ngũ công chức. Nâng cao hơn nữa chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính, đáp ứng tốt yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong giai đoạn mới bằng việc đổi mới và tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng, đồng thời kết hợp với hiện đại hoá, đổi mới công cụ quản lý đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước.

Nội dung của Chương trình giai đoạn 2008 - 2010 được thực hiện thông qua 3 đề án cụ thể sau đây:

Đề án 1: Tiếp tục đổi mới và hoàn thiện thể chế quản lý đội ngũ cán bộ, công chức hành chính

1. Mục tiêu:

- Tiếp tục hoàn thiện và nâng cao chất lượng thể chế quản lý đối với đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước phù hợp với yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn hội nhập quốc tế và tiến trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

- Đổi mới chế độ công chức công vụ với những bước đột phá mạnh mẽ bằng việc từng bước kết hợp hệ thống chức nghiệp với hệ thống việc làm trong chế độ công vụ; thực hiện việc quản lý công chức thông qua cơ chế quản lý nhân sự và quản lý nguồn nhân lực công vụ.

- Nâng cao trách nhiệm, tăng cường kỷ cương, kỷ luật và đạo đức công vụ của cán bộ, công chức trong thực thi nhiệm vụ, công vụ.

2. Nội dung:

- Tổ chức tổng kết, đánh giá việc thực hiện Pháp lệnh Cán bộ, công chức từ năm 1998 đến 2008.

- Xây dựng Dự án Luật Cán bộ, công chức và các văn bản hướng dẫn thực hiện.

- Xây dựng phương pháp xác định số lượng và cơ cấu vị trí việc làm (gồm khung cơ cấu mềm và cứng) trong các cơ quan nhà nước.

- Xây dựng, sửa đổi, bổ sung hệ thống tiêu chuẩn các ngạch công chức, chức danh tiêu chuẩn công chức lãnh đạo.

- Đổi mới cơ chế, phương pháp, nội dung và hình thức tuyển dụng, lựa chọn công chức phù hợp với việc kết hợp hệ thống chức nghiệp - việc làm gắn với năng lực làm việc.

- Đổi mới phương pháp, nội dung và hình thức đánh giá công chức.

- Sửa đổi, bổ sung Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo.

- Xây dựng chế độ trách nhiệm đối với cán bộ, công chức trong thực thi nhiệm vụ, công vụ.

- Đổi mới chế độ kỷ luật và xử lý vi phạm đối với cán bộ, công chức.

- Xây dựng chế độ thanh tra công vụ.

- Nghiên cứu việc chuyển đổi quản lý công chức từ phương pháp quản lý nhân sự sang kết hợp với quản lý nguồn nhân lực công vụ trong các cơ quan nhà nước.

3. Dự kiến kết quả:

(1) Báo cáo tổng kết đánh giá việc thực hiện Pháp lệnh Cán bộ, công chức từ năm 1998 đến 2008.

(2) Báo cáo kết quả triển khai thực hiện công tác đổi mới và hoàn thiện thể chế quản lý đội ngũ cán bộ, công chức.

(3) Dự án Luật Cán bộ, công chức.

(4) Các dự thảo văn bản pháp luật của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ về cán bộ, công chức, viên chức:

- Nghị định của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức.

- Nghị định của Chính phủ về trách nhiệm của cán bộ, công chức trong thực thi nhiệm vụ, công vụ.

- Nghị định của Chính phủ về thanh tra công vụ.

- Nghị định của Chính phủ về chế độ kỷ luật đối với công chức.

- Nghị định của Chính phủ về nghỉ việc và kéo dài tuổi làm việc đối với công chức.

- Quyết định của Thủ tướng Chính phủ về Quy chế bổ nhiệm, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm công chức lãnh đạo.

- Nghị định của Chính phủ về chức danh, tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo, quản lý từ cấp trưởng phòng và tương đương đến thứ trưởng và tương đương của Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ; từ cấp trưởng phòng và tương đương thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện đến giám đốc sở và tương đương thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

- Quyết định của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án thí điểm tổ chức thi tuyển một số chức vụ lãnh đạo, quản lý trong một số cơ quan nhà nước ở Trung ương và địa phương (cấp vụ và tương đương thuộc Bộ, cơ quan ngang Bộ, cấp phòng thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện và tương đương, cấp sở thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và tương đương).

- Quyết định của Thủ tướng Chính phủ ban hành Quy chế tổ chức kỳ thi tuyển và xét tuyển công chức, Quy chế tổ chức kỳ thi nâng ngạch công chức và Nội quy thi tuyển, thi nâng ngạch công chức.

- Quyết định của Thủ tướng Chính phủ ban hành Quy chế đánh giá công chức.

4. Thời gian thực hiện: từ năm 2008 đến năm 2010.

5. Cơ quan thực hiện:

- Cơ quan chủ trì: Bộ Nội vụ.

- Cơ quan phối hợp: Bộ Tư pháp, Văn phòng Chính phủ và các Bộ, ngành, địa phương khác.

Đề án 2: Nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính.

1. Mục tiêu:

- Xây dựng quy hoạch tổng thể có tính chiến lược về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

- Tăng cường phân cấp đào tạo, bồi dưỡng nhằm tạo điều kiện cho các cơ quan, đơn vị chủ động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ quản lý của Bộ, ngành, địa phương và nhu cầu hội nhập kinh tế quốc tế, hiện đại hoá nền hành chính, hướng tới xây dựng Chính phủ điện tử.

- Nâng cao kiến thức, kỹ năng hành chính cho đội ngũ cán bộ, công chức phù hợp với từng vị trí, chức trách nhiệm vụ và ngạch công chức đang đảm nhận.

- Xây dựng hệ thống các tiêu chí giám sát, đánh giá chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức sát với yêu cầu đề ra.

2. Nội dung:

(1) Bổ sung, hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức:

- Xây dựng chiến lược đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tầm nhìn đến năm 2020.

- Tổ chức xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật quy định về: phân cấp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; quy định chế độ đào tạo, bồi dưỡng cập nhật kiến thức và kỹ năng hành chính bắt buộc tối thiểu hàng năm đối với cán bộ, công chức; quy định về tiêu chuẩn giảng viên giảng dạy quản lý hành chính nhà nước, bao gồm cả giảng viên cơ hữu và giảng viên kiêm chức.

- Xây dựng các văn bản hướng dẫn, tổ chức thực hiện nghị định của Chính phủ quy định hệ thống trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức (dự thảo Nghị định hướng dẫn thi hành Điều 49 Luật Giáo dục năm 2005).

(2) Chuyển hướng căn bản nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng:

- Xây dựng và hoàn thiện chương trình, nội dung và phương thức đào tạo, bồi dưỡng theo hướng nâng cao năng lực hành chính cho đội ngũ cán bộ, công chức; kết hợp giữa lý luận và thực tiễn, kiến thức, kỹ năng và thái độ.

- Hoàn thiện hệ thống chương trình đào tạo, bồi dưỡng, hình thành 3 loại chương trình:

+ Đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch: nghiên cứu để các chương trình này được thiết kế liên thông từ chương trình đào tạo tiền công vụ đến chương trình này.

+ Đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh cán bộ lãnh đạo: nghiên cứu để các chương trình đào tạo, bồi dưỡng chức danh được thiết kế theo các mô đun, nội dung không trùng với các chương trình bồi dưỡng theo ngạch.

+ Bồi dưỡng cập nhật, bổ sung kiến thức, rèn luyện kỹ năng nhằm nâng cao và phát triển năng lực: nội dung các chương trình này được xây dựng trên cơ sở nhu cầu của người học.

(3) Đổi mới phương pháp dạy và học, đa dạng hoá các loại hình tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức:

- Cải tiến phương pháp đào tạo, bồi dưỡng theo hướng áp dụng những phương pháp giảng dạy tiến tiến, hiện đại, phát huy tính tích cực của người học trong việc tiếp nhận kiến thức.

- Mở rộng mạng lưới dịch vụ đào tạo, tăng cường liên danh, liên kết trong đào tạo.

- Kết hợp đào tạo, bồi dưỡng trong nước với đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài và đào tạo, bồi dưỡng ở trong nước có sử dụng tài liệu và hướng dẫn của các chuyên gia nước ngoài.

(4) Hiện đại hoá hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng:

- Tiến hành xây dựng các tiêu chuẩn về cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ công tác giảng dạy, học tập cho từng loại cơ sở đào tạo, bồi dưỡng công chức theo các tiêu chí phù hợp với quy mô, đối tượng đào tạo ở từng cấp: Học viện, trường tại các Bộ, ngành và địa phương.

- Tiêu chuẩn hóa, hiện đại hóa trang thiết bị phục vụ phương pháp giảng dạy mới của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng.

(5) Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên:

- Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên chuyên ngành về quản lý hành chính nhà nước.

- Nghiên cứu xây dựng đội ngũ giảng viên quản lý hành chính nhà nước kết hợp đội ngũ giảng viên cơ hữu và đội ngũ giảng viên kiêm chức là các cán bộ trung - cao cấp quản lý nhà nước.

3. Dự kiến kết quả:

- Quyết định của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt chiến lược đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2011 - 2020.

- Quyết định của Thủ tướng Chính phủ về chế độ đào tạo, bồi dưỡng bắt buộc tối thiểu hàng năm đối với cán bộ, công chức.

- Các quyết định, thông tư của Bộ trưởng Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện nghị định của Chính phủ về hệ thống trường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

- Quyết định của Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành hệ thống các tiêu chí đánh giá chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

- Ban hành chương trình đào tạo, bồi dưỡng chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp cho đối tượng đã qua đào tạo tiền công vụ.

- Ban hành chương trình bồi dưỡng Thứ trưởng, Vụ trưởng, Giám đốc Sở, Chủ tịch Hội đồng nhân dân, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã, cấp huyện, cấp tỉnh và các chức danh khác theo yêu cầu.

4. Thời gian thực hiện: từ năm 2008 đến năm 2010.

5. Cơ quan thực hiện:

- Cơ quan chủ trì: Bộ Nội vụ.

- Cơ quan phối hợp: Ban Tổ chức Trung ương, Bộ Tư pháp, Văn phòng Chính phủ, Bộ Tài chính, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia Hồ Chí Minh, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

Đề án 3: Đổi mới, hoàn thiện công cụ quản lý cán bộ, công chức.

1. Mục tiêu:

- Đổi mới và hoàn thiện công cụ quản lý hồ sơ giấy và hồ sơ điện tử thống nhất trong toàn quốc để từng bước đưa công tác quản lý hồ sơ cán bộ, công chức nhà nước đi vào nền nếp.

- Nâng cấp và hoàn chỉnh cơ sở dữ liệu thông tin về cán bộ, công chức hành chính và phần mềm quản lý cán bộ, công chức trên cơ sở kết quả Tổng điều tra, khảo sát thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính năm 2005 nhằm mục tiêu quản lý cán bộ, công chức thống nhất trong toàn quốc bằng mạng máy tính vào năm 2010.

2. Nội dung:

(1) Đổi mới cơ chế và công cụ quản lý hồ sơ cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước:

- Tổ chức triển khai Quy chế quản lý hồ sơ, cơ chế bảo quản và lưu giữ hồ sơ cán bộ, công chức trong toàn quốc, bảo đảm thực hiện đúng và đầy đủ chế độ, trách nhiệm và thẩm quyền quản lý hồ sơ cán bộ, công chức của các cơ quan, tổ chức, đơn vị có trách nhiệm quản lý hồ sơ cán bộ, công chức.

- Xây dựng Quy chế quản lý cơ sở dữ liệu cán bộ, công chức phục vụ cho việc khai thác, sử dụng các dữ liệu thông tin về nhân sự theo phân cấp quản lý cán bộ, công chức.

- Nghiên cứu Đề án quản lý thẻ và số hiệu công chức: xây dựng và lấy ý kiến cho Đề án “Quản lý thẻ và số hiệu công chức”.

(2) Nâng cấp và hoàn thiện cơ sở dữ liệu thông tin và phần mềm quản lý cán bộ, công chức để sử dụng thống nhất trong cả nước:

- Nâng cấp và hoàn thiện cơ sở dữ liệu thông tin về cán bộ, công chức trên cơ sở các tiêu chí thông tin thu thập được từ kết quả Tổng điều tra, khảo sát đội ngũ cán bộ, công chức tháng 11 năm 2005.

- Xây dựng phần mềm quản lý cán bộ, công chức thống nhất trong toàn quốc trên cơ sở kế thừa và phát triển phần các modul của phần mềm nhập phiếu điều tra cán bộ, công chức từ kết quả Tổng điều tra, khảo sát đội ngũ cán bộ, công chức năm 2005.

(3) Nâng cấp hiện đại hoá công cụ quản lý công chức:

- Xây dựng phương án từng bước hiện đại hoá công cụ thông tin trong quản lý cán bộ, công chức.

- Nâng cấp trang thiết bị và phương tiện phục vụ cho công tác quản lý công chức, đặc biệt ưu tiên cho địa phương vùng sâu, vùng xa, miền núi.

3. Dự kiến kết quả:

- Các văn quy phạm pháp luật và các văn bản hướng dẫn thực hiện cơ chế quản lý hồ sơ cán bộ, công chức.

- Cơ sở dữ liệu thông tin về cán bộ, công chức và phần mềm quản lý thống nhất trong cả nước để đến năm 2010 thực hiện vận hành đồng bộ hệ thống thông tin quản lý cán bộ, công chức trong toàn quốc.

- Báo cáo nghiên cứu về cấp và quản lý số hiệu công chức và thẻ công chức thống nhất trong toàn quốc.

- Quy chế quản lý hồ sơ điện tử về cán bộ, công chức.

- Nâng cấp, trang bị một số thiết bị phục vụ công tác quản lý cán bộ, công chức đối với một số cơ quan, đơn vị thuộc đối tượng ưu tiên của Chương trình.

- Báo cáo Chính phủ kết quả triển khai công việc đổi mới và hoàn thiện công cụ quản lý cán bộ, công chức từ năm 2008 - 2010.

4. Thời gian thực hiện: từ năm 2008 đến năm 2010.

5. Cơ quan thực hiện:

- Cơ quan chủ trì: Bộ Nội vụ.

- Cơ quan phối hợp: Văn phòng Chính phủ, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Tài chính, Bộ Thông tin và Truyền thông và các Bộ, ngành liên quan.

Phần III

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

I. CÁC GIẢI PHÁP THỰC HIỆN

Để đạt được mục tiêu tiếp tục xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước đến năm 2010, cần phải thực hiện các giải pháp chủ yếu sau:

1. Tăng cường chỉ đạo thống nhất từ Trung ương đến địa phương:

Chương trình xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức được triển khai trên diện rộng trong bộ máy hành chính các cấp. Để thống nhất thực hiện kế hoạch chung theo lộ trình của Chương trình, cần đảm bảo sự chỉ đạo tập trung thống nhất của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ đến các Bộ, ngành ở Trung ương và các cấp chính quyền ở địa phương. Lãnh đạo, cấp uỷ và Thủ trưởng các cơ quan quản lý ở các Bộ, ngành, địa phương cần chỉ đạo xây dựng và triển khai thực hiện Chương trình đã đề ra, coi đó là một nội dung, nhiệm vụ trọng tâm trong các hoạt động chỉ đạo điều hành của cơ quan quản lý nhà nước các cấp.

2. Bảo đảm phối hợp chặt chẽ giữa các ngành, các cấp, giữa các chương trình, đề án:

Chương trình xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức được triển khai đồng thời với các chương trình hành động khác trong Chương trình tổng thể cải cách hành chính, do đó cần bảo đảm sự phối hợp chặt chẽ, thường xuyên giữa các tổ chức, cơ quan chủ trì các chương trình tạo ra sự thúc đẩy hỗ trợ lẫn nhau giữa các chương trình.

3. Cung cấp đầy đủ tài chính và các nguồn lực cần thiết:

Nguồn tài chính được cung cấp đầy đủ để triển khai công việc, vì vậy phải dựa vào ngân sách nhà nước là chính, huy động sự hỗ trợ của các tổ chức trong nước và quốc tế dưới hình thức các dự án, chương trình. Đội ngũ cán bộ, công chức để triển khai chương trình này cũng phải được chuẩn bị, huấn luyện nắm vững chuyên môn nghiệp vụ để thực hiện.

Quy định cụ thể cơ chế và chế độ chi tiêu tài chính cho các hoạt động của giai đoạn tới theo hướng gắn chặt với kết quả đầu ra của các đề án và nâng cao quyền tự chủ của các tổ chức, cá nhân được giao nhiệm vụ thực hiện.

II. PHÂN CÔNG THỰC HIỆN CHƯƠNG TRÌNH

1. Cơ quan chủ trì:

Bộ Nội vụ chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện Chương trình, xây dựng nội dung chi tiết các đề án để triển khai thực hiện; là đầu mối tổ chức hướng dẫn, phối hợp với các cơ quan Bộ, ngành, địa phương có liên quan đến việc triển khai các đề án của Chương trình; tổ chức tiến hành kiểm tra, giám sát, đánh giá và tổng hợp kết quả theo định kỳ báo cáo Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ và Thủ tướng Chính phủ.

2. Cơ quan phối hợp:

- Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Tài chính căn cứ vào chương trình, nội dung các đề án xây dựng kế hoạch bảo đảm nguồn lực kinh phí theo yêu cầu.

- Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương trong phạm vi chức năng có trách nhiệm cùng phối hợp với cơ quan chủ trì triển khai những nội dung có liên quan đã nêu trong các đề án cụ thể của Chương trình; tổ chức thống kê, tổng hợp đội ngũ cán bộ, công chức thuộc quyền, triển khai thực hiện chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo phân cấp; định kỳ báo cáo kết quả về Bộ Nội vụ để tổng hợp chung báo cáo cấp có thẩm quyền.

3. Tiến độ thực hiện:

Thời gian thực hiện Chương trình theo quy định của mỗi đề án đã xác định. Đến cuối năm 2010 tổ chức tổng kết đánh giá kết quả thực hiện Chương trình.

4. Kinh phí và nhân lực:

- Về kinh phí: căn cứ vào Chương trình đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt, Bộ Tài chính phối hợp với Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Nội vụ xây dựng kế hoạch ngân sách bảo đảm thực hiện Chương trình này.

- Về nhân lực: Bộ Nội vụ, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Tài chính, Văn phòng Chính phủ, Bộ Tư pháp và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương bố trí cán bộ, công chức có trình độ chuyên môn nghiệp vụ tham gia Chương trình; kết hợp tranh thủ sự hỗ trợ của các chuyên gia tư vấn trong nước và nước ngoài khi triển khai thực hiện các đề án của Chương trình.

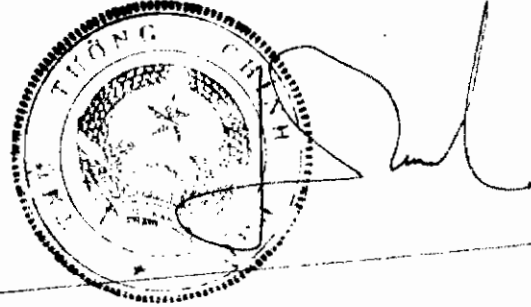
5. Ban Chủ nhiệm Chương trình:

Thành lập Ban Chủ nhiệm Chương trình xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước giai đoạn 2008 - 2010 bao gồm: một đại diện là lãnh đạo Bộ Nội vụ làm Chủ nhiệm Chương trình; các Phó Chủ nhiệm Chương trình là đại diện lãnh đạo Bộ Tư pháp, Văn phòng Chính phủ.

Tổ thư ký gồm lãnh đạo cấp vụ và một số chuyên viên của Bộ Nội vụ, Văn phòng Chính phủ và Bộ Tư pháp.

Trong quá trình thực hiện Chương trình, nếu có vướng mắc, các Bộ, cơ quan và Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương báo cáo, phản ánh về Bộ Nội vụ để tổng hợp báo cáo, đề xuất với Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ và Thủ tướng Chính phủ xem xét, bổ sung và hoàn thiện nội dung Chương trình./.

THỦ TƯỚNG



Nguyễn Tấn Dũng