

R

TỔNG CỤC THỐNG KÊ

BÁO CÁO TỔNG HỢP
KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC
ĐỀ TÀI CẤP CƠ SỞ

ĐỀ TÀI
NGHIÊN CỨU VẬN DỤNG THỰC HIỆN MỘT SỐ CHÍNH
SÁCH CÁN BỘ TRONG NGÀNH THỐNG KÊ

Đơn vị chủ trì: Vụ Tổ chức cán bộ
Chủ nhiệm đề tài: Trần Duy Phú
Thư ký: Nguyễn Đức Ân

HÀ NỘI, NĂM 2004

5384
47105

MỤC LỤC

NỘI DUNG	TRANG
PHẦN MỞ ĐẦU	1
PHẦN I:	
ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG VIỆC VẬN DỤNG VÀ THỰC HIỆN MỘT SỐ CHÍNH SÁCH CÁN BỘ TRONG NGÀNH THỐNG KÊ.	3
I/ Xây dựng và thực hiện Quy chế thi tuyển, tuyển dụng cán bộ, công chức và Quy chế bổ nhiệm công chức lãnh đạo trong ngành Thống kê.	
1/ Những văn bản quy định về công tác tuyển dụng CB, CC	3
2/ Sự vận dụng văn bản của Nhà nước vào thực tế của ngành Thống kê.	3 4
3/ Thực trạng việc tuyển dụng công chức trong những năm qua.	6
4/ Những tồn tại trong tổ chức thi tuyển.	7
5/ Những văn bản qui định về bổ nhiệm công chức lãnh đạo.	8
6/ Thực trạng đội ngũ công chức lãnh đạo của ngành.	9
II/ Thực hiện chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức.	12
1/ Những văn bản qui định về chính sách tiền lương đối với CB, CC.	12
2/ Thực trạng việc vận dụng và thực hiện chính sách tiền lương đối với CB, CC, VC.	13
III/ Thực trạng của việc vận dụng và thực hiện chế độ chính sách nghỉ hưu, thôi việc đối với cán bộ, công chức trong ngành Thống kê hiện nay.	14 14
1/ Những văn bản qui định chế độ chính sách nghỉ hưu, thôi việc	
2/ Thực trạng của việc vận dụng và thực hiện chế độ chính sách nghỉ hưu	15
3/ Thực trạng của vận dụng và thực hiện chế độ chính sách thôi việc	17
IV/ Thực trạng trình độ đào tạo của đội ngũ CB, CC, VC.	18
1/ Những văn bản qui định và tài liệu về đào tạo và bồi dưỡng	

CB, CC.	18
2/ Thực trạng trình độ đào tạo của đội ngũ CB, CC.	18
PHẦN II:	
PHƯƠNG HƯỚNG VÀ BIỆN PHÁP VẬN DỤNG THỰC HIỆN MỘT SỐ CHÍNH SÁCH CÁN BỘ.	22
I/ Phương hướng vận dụng tuyển dụng và bổ nhiệm công chức lãnh đạo.	23
1/ Vận dụng và thực hiện quy chế thi tuyển và tuyển dụng.	23
2/ Vận dụng và thực hiện quy chế bổ nhiệm công chức lãnh đạo.	24
II/ Phương hướng vận dụng chính sách tiền lương.	25
III/ Phương hướng vận dụng và thực hiện chính sách nghỉ hưu, thôi việc đối với CB, CC.	26
1/ Phương hướng vận dụng và thực hiện chính sách nghỉ hưu.	26
2/ Phương hướng vận dụng và thực hiện chính sách thôi việc.	29
IV/ Phương hướng vận dụng và thực hiện chính sách đào tạo.	31
PHẦN III:	
KIẾN NGHỊ VÀ KẾT LUẬN	34
I/ KIẾN NGHỊ	
1/ Kiến nghị về thi tuyển, tuyển dụng CB, CC và bổ nhiệm công chức lãnh đạo	34
2/ Kiến nghị về chính sách tiền lương	37
3/ Kiến nghị về vận dụng thực hiện chế độ nghỉ hưu, thôi việc.	38
4/ Kiến nghị về chính sách đào tạo và bồi dưỡng CB, CC	39
II/ KẾT LUẬN	
Tài liệu tham khảo	40
	41

PHÂN MỞ ĐẦU

Chính sách cán bộ là một trong những động lực để phát triển xã hội, là một trong những chính sách quan trọng trong hệ thống chính sách của Đảng và Nhà nước đối với người lao động nói chung và đối với cán bộ, công chức, viên chức nói riêng, nhằm thực hiện chế độ đãi ngộ đối với người lao động làm việc sau nhiều năm trong các cơ quan, đơn vị, thể hiện sự quan tâm của Đảng và Nhà nước. Thực hiện tốt chính sách cán bộ sẽ tạo điều kiện để cán bộ yên tâm công tác, phát huy năng lực sáng tạo, tăng năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công tác cao, góp phần làm ổn định trật tự xã hội; vì vậy, phải coi trọng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, trước hết phải có phẩm chất chính trị vững vàng, có trình độ chuyên môn cao, tận tụy phục vụ nhân dân, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, trung thành với Đảng và Tổ quốc, từ yêu cầu đó, Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 3 khoá VIII đã nhấn mạnh “ cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước và chế độ...”.

Công tác cán bộ là quá trình khép kín từ tuyển dụng, đào tạo, sử dụng và sắp xếp, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo các cấp. Trong từng giai đoạn của cách mạng và trong từng hoàn cảnh cụ thể, Đảng và Nhà nước có những chủ trương, chính sách phù hợp để không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị.

Thực hiện chính sách tiền lương phải trên cơ sở tăng năng suất lao động, tăng thu nhập quốc dân và sự phát triển của nền kinh tế, đồng thời chú ý đến người có mức lương trung bình, khắc phục từng bước sự trùng lặp, phức tạp, bất hợp lý, tạo điều kiện thuận lợi cho việc xếp lương khi điều động, luân chuyển cán bộ góp phần động viên được cán bộ, công chức, viên chức nâng cao hiệu quả công tác, phù hợp và thúc đẩy cải cách hành chính.

Chế độ nghỉ hưu, thôi việc là một phần chính sách BHXH, người có đủ điều kiện về tuổi đời và số năm công tác, có đóng BHXH theo qui định sẽ được nghỉ hưu, người chưa đủ điều kiện để nghỉ hưu nhưng vì lý do khách quan không thể tiếp tục công tác trong cơ quan, đơn vị, tổ chức sẽ được hưởng chế độ thôi việc hưởng trợ cấp 1 lần.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đã được Đảng, Nhà nước quan tâm. Ngay trong những năm đầu tiên của chính quyền cách mạng, Bác Hồ đã chỉ rõ sự cần thiết phải đào tạo, xây dựng đội ngũ công chức thực sự có năng lực đáp ứng yêu cầu, tính chất mới của công việc trong một xã hội mới và phải thực sự là những công bộc của dân. Từ khi đất nước thực hiện công cuộc đổi mới, yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu

cầu chuyển đổi cơ chế quản lý càng trở nên cấp bách. Nghị quyết Trung ương 8 (khoá 7) đã đề ra mục tiêu cải cách nền hành chính nhà nước, trong đó vấn đề đào tạo, bồi dưỡng xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức là một trong những nhiệm vụ trọng tâm. Đặc biệt, chiến lược cán bộ thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước mà Nghị quyết Trung ương 3 (khoá VIII) đã chỉ rõ: học tập là quyền lợi và nghĩa vụ của cán bộ, công chức “mọi cán bộ, công chức phải có kế hoạch thường xuyên học tập nâng cao trình độ lý luận chính trị, chuyên môn và năng lực hoạt động thực tiễn, bồi dưỡng đạo đức cách mạng”.

Ngành Thống kê được tổ chức quản lý theo hệ thống ngành dọc từ Trung ương đến địa phương với trên 5000 cán bộ, công chức. Vì vậy, việc nghiên cứu để nâng cao nhận thức và vận dụng một số chính sách cán bộ trong ngành Thống kê là một yêu cầu thực tế khách quan; đề tài chỉ tập trung nghiên cứu một số chính sách chủ yếu như sau:

1/ Nghiên cứu vận dụng và thực hiện Quy chế thi tuyển, tuyển dụng công chức; Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo trong ngành Thống kê.

2/ Nghiên cứu vận dụng và thực hiện chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức trong ngành Thống kê.

3/ Nghiên cứu vận dụng và thực hiện chính sách BHXH, nghỉ hưu, thôi việc đối với cán bộ, công chức trong ngành Thống kê.

4/ Nghiên cứu vận dụng thực hiện kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức trong ngành Thống kê.

Đề tài khoa học cấp cơ sở nghiên cứu vận dụng thực hiện một số chính sách cán bộ trong ngành Thống kê nhằm mục đích đóng góp một số ý kiến bổ sung vào việc vận dụng thực hiện một số chính sách cán bộ cho phù hợp với thực tế của ngành hiện nay./.

Phần I

ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG VIỆC VẬN DỤNG VÀ THỰC HIỆN MỘT SỐ CHÍNH SÁCH CÁN BỘ TRONG NGÀNH THỐNG KÊ.

I/ XÂY DỰNG VÀ THỰC HIỆN QUY CHẾ THI TUYỂN, TUYỂN DỤNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC VÀ QUY CHẾ BỔ NHIỆM CÔNG CHỨC LÃNH ĐẠO TRONG NGÀNH THỐNG KÊ.

1/Những văn bản quy định về công tác tuyển dụng CB,CC.

- Nghị định số 24/CP ngày 8/ 11/ 1962 của Hội đồng Chính phủ ban hành Điều lệ tuyển dụng công nhân, viên chức Nhà nước.
- Quyết định số 256/TTg ngày 15/7/1975 của Thủ tướng Chính phủ về chế độ tập sự đối với người được tuyển dụng vào các cơ quan nhà nước.
- Công văn số 99/ CV-TCCP ngày 13/ 4/1994 của Ban Tổ chức- Cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ) về “tuyển dụng công nhân, viên chức Nhà nước”. Đây là văn bản đầu tiên quy định tuyển dụng cán bộ, công chức vào các cơ quan nhà nước phải thông qua thi tuyển;
- Thông tư số 32/TCCP-BCTL ngày 20/11/1996 của Ban Tổ chức- Cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ) về “tuyển dụng cán bộ, công nhân viên chức nhà nước”. Thông tư số 32/TCCP-BCTL tiếp tục hoàn chỉnh nội dung công tác tổ chức thi tuyển và tuyển dụng cán bộ, công chức và thay thế công văn số 99/ CV-TCCP.
- Nghị định số 95/1998/NĐ-CP ngày 17/11/1998 của Chính phủ “về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức”. Nghị định số 95/1998/NĐ-CP thay thế Nghị định số 24/CP ngày 8//11/1962 của Hội đồng Chính phủ và các văn bản hướng dẫn trước đây về công tác tuyển dụng công nhân, viên chức Nhà nước.
- Thông tư số 04/1999/TT-TCCP ngày 20/3/1999 của Ban Tổ chức- Cán bộ Chính phủ hướng dẫn thực hiện Nghị định số 95/NĐ-CP.
- Nghị định số 115/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 của Chính phủ về “ chế độ công chức dự bị”.
- Nghị định số 116/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 của Chính phủ về việc “ tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước”.
- Nghị định số 117/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 của Chính phủ về việc “ tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các cơ quan nhà nước”.

Hệ thống các văn bản pháp quy về công tác tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức nêu trên từ Nghị định số 24/ CP năm 1962 đến Nghị định số 95/ NĐ-CP năm 1998 của Chính phủ là quá trình trên 40 năm. Trên 40 năm qua cách mạng nước ta đã có nhiều biến đổi to lớn, các thể hệ cán bộ đã không ngừng phát

triển, công tác tuyển dụng cán bộ đã đi từ tuyển dụng lao động xã hội, là lớp cán bộ nhiệt tình cách mạng, phẩm chất đạo đức tốt; nhưng trình độ chuyên môn, nghiệp vụ còn hạn chế hoặc chưa được qua đào tạo đến lớp cán bộ được đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ cơ bản trong các trường chuyên nghiệp, có phẩm chất đạo đức tốt và thực hiện nghiêm chỉnh sự phân công của Nhà trường với tinh thần: “ đi bất cứ nơi đâu khi Tổ quốc cần”. Chính cơ chế tuyển dụng của Nghị định 24/CP và các văn bản pháp quy về tuyển dụng những năm sau đó đã sản sinh ra hàng nghìn học sinh sau khi ra trường nhận công tác ở vùng sâu, vùng xa và tăng cường cho cách mạng miền Nam trong những năm đầu mới giải phóng.

Từ năm 1994 trở lại đây, công tác đào tạo đã phát triển, lực lượng lao động xã hội được đào tạo về chuyên môn đã đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ. Từ thực tiễn đó, Nghị định số 95/NĐ-CP đã quy định công tác tuyển dụng cán bộ nhất thiết phải thông qua thi tuyển, xoá bỏ cơ chế phân phối học sinh ra trường, chấm dứt việc hợp đồng lao động đối với công chức từ trình độ sơ cấp trở lên.

2- Sự vận dụng văn bản của Nhà nước vào thực tế của ngành Thống kê.

Tổng cục Thống kê quản lý hệ thống tổ chức ngành dọc từ cơ quan Tổng cục đến Cục Thống kê tỉnh, thành phố, bao gồm các Phòng Thống kê quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh; từ đặc điểm này, khi vận dụng các văn bản pháp quy của Nhà nước về công tác tổ chức thi tuyển và tuyển dụng công chức, Tổng cục đã từng bước cụ thể hoá để phù hợp với thực tế của ngành, như :

- Ngày 17/02/1995 Tổng cục Thống kê có công văn số 99/HD- TCCB “ Hướng dẫn một số quy định tạm thời về tuyển dụng, điều động công chức, viên chức ngành Thống kê”. Để đáp ứng yêu cầu về chuẩn hoá cán bộ, công chức, một số điều kiện được vận dụng như sau:

+ Tuyển dụng vào cơ quan Tổng cục Thống kê yêu cầu trình độ đào tạo của người dự thi phải đạt được:

- Tốt nghiệp đại học khối kinh tế (ưu tiên học đúng chuyên ngành thống kê)
- Tối thiểu sử dụng được một ngoại ngữ trình độ C trở lên (ưu tiên Anh văn)

+ Tuyển dụng vào cơ quan Cục Thống kê các tỉnh, thành phố trực thuộc TW:

Tuỳ theo tình hình cụ thể của mỗi địa phương, các Cục Thống kê vận dụng trình độ tương tự như tuyển vào cơ quan Tổng cục, có sự chăm trức về trình độ ngoại ngữ và sử dụng máy tính.

Riêng các tỉnh vùng sâu, vùng xa thiếu nguồn cán bộ, trước mắt tuyển cả công chức trình độ trung cấp, nhưng không được vượt quá 1/3 số tuyển vào cơ quan Cục Thống kê.

+ Tuyển vào làm việc tại Phòng Thống kê cấp quận, huyện, người dự thi phải đạt trình độ trung cấp. Từ nay chấm dứt tuyển dụng lao động phổ thông chưa qua đào tạo chuyên môn vào biên chế.

Như vậy, ngay sau khi tiếp nhận Cục Thống kê về quản lý theo ngành dọc, Tổng cục đã kịp thời ra văn bản hướng dẫn về công tác tuyển dụng và quản lý cán bộ, công chức trong toàn ngành. Điều này đã kịp thời hạn chế những nhược điểm trong công tác tuyển dụng trước đây, đặc biệt đã chấm dứt việc tuyển dụng lao động phổ thông chưa qua đào tạo vào làm việc ở nhiều đơn vị.

- Ngày 23/4/2001 Tổng cục ra Quyết định số 147/ 2001/QĐ-TCTK- TCCB “ ban hành “ Quy chế tổ chức thi tuyển và tuyển dụng công chức áp dụng đối với cơ quan Tổng cục Thống kê ”. Quy chế tuân thủ nội dung Nghị định của Chính phủ đồng thời vận dụng một số điều kiện dự thi, tiêu chuẩn ưu tiên như sau:

+ Môn thứ nhất: thi viết và thi vấn đáp về kiến thức quản lý nhà nước và hiểu biết về lĩnh vực thống kê.

+ Môn thứ hai: Anh văn trình độ B.

+ Môn thứ ba: Tin học thực hành.

- Ngày 20/9/2001 Tổng cục ra Quyết định số 395/ QĐ-TCTK ban hành “ Quy chế tổ chức thi tuyển và tuyển dụng công chức, giáo viên áp dụng đối với các Cục Thống kê và hai trường”. Quy chế vận dụng một số điều kiện dự thi, tiêu chuẩn ưu tiên như sau:

+ Thí sinh dự thi vào Cục Thống kê phải dự thi 2 môn bắt buộc: thi viết và thi vấn đáp về kiến thức quản lý nhà nước và hiểu biết về lĩnh vực thống kê.

+ Cộng 4 điểm ưu tiên với người học đúng chuyên ngành Thống kê đạt loại giỏi, 3 điểm loại khá, 2 điểm loại trung bình và cộng thêm 2 điểm vào kết quả thi đối với người dự thi là con, vợ (hoặc chồng) của cán bộ, công chức thuộc cơ quan Tổng cục.

- Ngày 01/6/2004, Tổng cục Thống kê đã ra Quyết định số 373/QĐ-TCTK ban hành “ Quy chế tổ chức thi tuyển và tuyển dụng công chức áp dụng đối với cơ quan Tổng cục Thống kê ”. Thực hiện Nghị định số 117/2003/ NĐ-CP của Chính phủ và vận dụng một số điều kiện dự thi, tiêu chuẩn ưu tiên như sau:

+ Tốt nghiệp đại học hệ dài hạn tập trung và trên đại học. Tuỳ theo yêu cầu của từng năm, các ngành được dự thi được quy định trong số các chuyên ngành đào tạo sau: thống kê, tài chính kế toán, toán kinh tế, toán tin, kinh tế ngành và một số ngành cá biệt như: Luật, Ngoại ngữ v.v. (khi có nhu cầu).

+ Người học đúng chuyên ngành Thống kê được cộng 10 điểm và cộng 30 điểm vào kết quả thi đối với con là học sinh đang phụ thuộc vào bố, mẹ, vợ hoặc chồng đang công tác hoặc đã nghỉ hưu tại cơ quan Tổng cục Thống kê. Những người đã có 1 con vào cơ quan Tổng cục Thống kê qua các kỳ thi và tuyển dụng kể từ năm 1996 trở lại đây nếu có con thứ 2,3 dự thi thì không được ưu tiên. Trong khi tuyển dụng, những đối tượng tham dự thi tuyển nếu có bố (mẹ) đang công tác tại cơ quan Tổng cục Thống kê tự nguyện xin nghỉ trước tuổi (nghỉ hưu hoặc thôi việc) từ 12 tháng trở lên được cộng thêm 15 điểm để xét tuyển.

Những năm qua, các văn bản pháp quy của Nhà nước về công tác tổ chức thi tuyển và tuyển dụng công chức, Tổng cục Thống kê đã thực hiện nghiêm chỉnh và vận dụng phù hợp vào điều kiện, hoàn cảnh cụ thể của ngành về các quy định như: điều kiện dự tuyển, tổ chức thi tuyển, hoạt động của Hội đồng thi, các Ban chấm thi, Ban coi thi và công tác tuyển dụng được thực hiện dân chủ, công bằng, đảm bảo chất lượng về tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ của các ngạch công chức tuyển vào làm việc trong ngành từ cơ quan Tổng cục đến cơ quan Cục Thống kê và Phòng Thống kê cấp quận, huyện.

3/ Thực trạng việc tuyển dụng công chức trong những năm qua.

- Công tác tổ chức thi tuyển.

Đến nay, Tổng cục đã tổ chức nhiều kỳ thi tuyển, do đặc điểm quản lý của ngành nên thi tuyển không thể tổ chức thường xuyên hàng năm và ở một địa điểm nhất định. Nếu không có biến động lớn liên quan đến công tác tổ chức cán bộ của toàn ngành thì định kỳ 2 năm Tổng cục tổ chức thi tuyển một lần và kỳ thi tuyển được chia ra:

+ Tổ chức thi tuyển công chức vào làm việc tại các đơn vị thuộc cơ quan Tổng cục Thống kê.

Thi tuyển công chức vào làm việc tại các đơn vị thuộc cơ quan Tổng cục Thống kê chỉ tổ chức 1 điểm thi, do số lượng dự thi trong mỗi kỳ lớn và dự thi vào các chuyên ngành khác nhau như: thống kê, kế toán, ngoại ngữ, thanh tra v.v. nên thành viên của Hội đồng thi và các Ban chấm thi, Ban coi thi phải huy động một lực lượng đáng kể lãnh đạo và chuyên viên của các đơn vị thuộc cơ quan Tổng cục tham gia.

+ Tổ chức thi tuyển công chức vào làm việc tại Cục Thống kê các địa phương và hai Trường nghiệp vụ thống kê.

Tổ chức thi tuyển công chức vào làm việc tại các Cục Thống kê địa phương và hai Trường thường phải tổ chức tại 6 đến 7 Cụm thi trong cả nước. Thành viên của Hội đồng thi và các Ban chấm thi, Ban coi thi, ngoài lực lượng của Tổng cục phải huy động thêm một số lãnh đạo hoặc Trưởng, Phó phòng, Ban của Cục Thống kê hoặc Trường đăng cai cụm thi tham gia.

Với ý nghĩa và tầm quan trọng của công tác tuyển dụng cán bộ, công chức vào làm việc trong ngành, Lãnh đạo Tổng cục đã chỉ đạo sâu sát, trực tiếp ra quyết định ban hành quy chế tổ chức thi tuyển và tuyển dụng, Quyết định thành lập Hội đồng thi tuyển do Phó Tổng cục trưởng làm Chủ tịch Hội đồng và giao quyền hạn, trách nhiệm của Hội đồng như sau:

+ Thành lập các Ban coi thi, Ban chấm thi.

+ Soạn thảo tài liệu và hướng dẫn ôn thi.

+ Tổ chức việc ra đề thi.

+ Chấm thi và báo cáo kết quả thi tuyển để Tổng cục xem xét và ra Quyết định công nhận.

Triển khai thực hiện Nghị định của Chính phủ về công tác tổ chức thi tuyển và tuyển dụng cán bộ, công chức, qua mỗi lần tổ chức thi tuyển đều được cán bộ, công chức trong toàn ngành đồng tình và đánh giá tốt, có hiệu quả, đặc biệt tài liệu thi tuyển đã được soạn thảo công phu luôn được bổ sung hoàn thiện ngày càng có chất lượng, góp phần nâng cao trình độ hiểu biết của thí sinh về kiến thức quản lý nhà nước, về chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của ngành và kiến thức cơ bản về chuyên môn nghiệp vụ thống kê.

- Thi tuyển và tuyển dụng:

Số lượng tuyển dụng công chức vào làm việc tại các Cục Thống kê và hai Trường qua các năm như sau:

+ Năm 1997 - 1998 toàn ngành tuyển được 393 công chức, trong đó 119 công chức có trình độ đại học, chiếm 30 %.

+ Năm 1999- 2000 toàn ngành tuyển được 422 công chức, trong đó 152 công chức có trình độ đại học, chiếm 36 %,

+ Năm 2001- 2002 toàn ngành tuyển được 249 công chức, trong đó 96 công chức có trình độ đại học, chiếm 38,5 %;

+ Năm 2003- 2004 toàn ngành tuyển được 350 công chức (chưa kể số dự thi vào cơ quan Tổng cục cuối năm 2004), trong đó 159 công chức trình độ đại học, chiếm 45,4 %.

Cùng với số công chức có trình độ đại học tuyển dụng vào làm việc qua các kỳ thi tuyển đã tăng lên như trên, số đại học chuyên ngành thống kê cũng được tăng lên đáng kể. Nếu như những năm 1998- 2000 trở về trước, số đại học chuyên ngành thống kê được tuyển dụng vào làm việc trong toàn ngành bình quân không quá 10 người, thì riêng kỳ thi tuyển và tuyển dụng vào Cục Thống kê các địa phương năm 2001-2002 là 25 người và kỳ thi năm 2003-2004 là 39 người.

4- Những tồn tại trong tổ chức thi tuyển và tuyển dụng:

Tuy được chuẩn bị kỹ lưỡng, chu đáo, song công tác tổ chức thi tuyển và tuyển dụng cán bộ, công chức trong thời gian qua vẫn còn một số nhược điểm như sau :

- Các đơn vị chưa thông báo rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng của địa phương hoặc thời gian thông báo và thời gian khoá sổ nhận hồ sơ chưa phù hợp, nên số lượng thí sinh dự thi sát với số lượng tuyển dụng, thậm trí nhiều đơn vị số lượng thí sinh dự thi bằng với số lượng cần tuyển dụng. Khảo sát qua hai kỳ tổ chức thi tuyển và tuyển dụng vào Cục Thống kê các địa phương và hai Trường như sau:

+ Kỳ thi tuyển năm 2001- 2002: 40/ 54 đơn vị có số lượng thí sinh dự thi bằng số lượng công chức cần tuyển.

- + Kỳ thi tuyển năm 2003- 2004: 35/60 đơn vị có số lượng thí sinh dự thi bằng số lượng công chức cần tuyển.
- So với yêu cầu nâng cao chất lượng trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đối với đội ngũ công chức, số thí sinh có trình độ đại học dự thi vào ngành còn thấp:
- + Năm 2001- 2002, có 54/61 Cục Thống kê, trong đó có 15 Cục Thống kê là những địa phương có tiềm lực về nguồn cán bộ nhưng lại không có thí sinh có trình độ đại học dự thi như: Bắc Ninh, Hưng Yên, Hà Nam, Nghệ An, Long An v.v.. (như biểu tổng hợp kèm theo)
- + Năm 2003- 2004, có 58/64 Cục Thống kê, trong đó có 4 Cục Thống kê không có thí sinh có trình độ đại học dự thi là: Tuyên Quang, Đồng Tháp, Vĩnh Long và Bình Phước.
- Cá biệt một số đơn vị vẫn còn đưa cả người chưa đạt trình độ trung cấp vào dự thi và đề nghị Tổng cục tuyển dụng, xếp lương ngạch nhân viên...

5. Những văn bản quy định về bổ nhiệm công chức lãnh đạo.

- **Các Quyết định của Đảng và Nhà nước về công tác bổ nhiệm.**
 - + Quyết định số 414/ QĐ-TCCP ngày 29/ 5/ 1993 của Bộ trưởng- Trưởng ban Ban Tổ chức – Cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ) về việc “ Ban hành tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch công chức hành chính”.
 - + Quyết định số 137/ QĐ-TCCP ngày 11/ 7/ 1996 của Bộ trưởng- Trưởng ban Ban Tổ chức – Cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ) về việc “ Ban hành tiêu chuẩn Vụ trưởng, Phó Vụ trưởng và các chức vụ tương đương ở các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ”.
 - + Quyết định số 51/ QĐ-TCTW ngày 3/5/1999 của Bộ Chính trị về việc “ Ban hành Quy chế bổ nhiệm cán bộ”.
 - + Quyết định số 27/2002/QĐ-TTg ngày 19/02/2003 của Thủ tướng Chính phủ về việc “ Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo”.
- **Các văn bản của Tổng cục để thực hiện công tác bổ nhiệm cán bộ.**

Triển khai các Quyết định của Đảng và Nhà nước và vận dụng thực hiện thống nhất trong toàn ngành, Tổng cục đã ban hành các văn bản về công tác bổ nhiệm công chức lãnh đạo và quy hoạch cán bộ nguồn như sau:

 - + Quyết định số 289/QĐ-TCCB ngày 20/6/1996 của Tổng cục trưởng Tổng cục Thống kê về việc: “ Ban hành tiêu chuẩn các ngạch công chức ngành Thống kê”, bao gồm: Tiêu chuẩn Cục trưởng Cục Thống kê tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, tiêu chuẩn các ngạch: cán sự thống kê, chuyên viên thống kê, chuyên viên chính thống kê và chuyên viên cao cấp thống kê.
 - + Công văn số 261/ CV-TCTK ngày 22/4/1998 về “ Kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ, công chức ngành Thống kê”.

- + Hướng dẫn số 598/TCTK ngày 03/9/1998 “ Hướng dẫn công tác quy hoạch cán bộ nguồn cấp vụ ”.
- + Hướng dẫn số: 783/HD-TCCB ngày 12/11/2002 “ Hướng dẫn công tác quy hoạch cán bộ nguồn cấp vụ”.

6- Thực trạng đội ngũ công chức lãnh đạo của ngành.

- Các đơn vị thuộc cơ quan Tổng cục (bao gồm cả hai trường):

Đến tháng 6/2004, các đơn vị hành chính, sự nghiệp thuộc cơ quan Tổng cục có 59 lãnh đạo cấp vụ, và tương đương, chia ra: 21 Vụ trưởng, trong đó 1 nữ ; 38 Phó Vụ trưởng, trong đó 7 nữ.

Ngoài ra còn có 20 Trưởng phòng, 11 Phó Trưởng phòng thuộc Văn phòng Tổng cục và các đơn vị sự nghiệp.

- Cục Thống kê các địa phương:

Đến tháng 6/2004 toàn ngành có 145 cán bộ lãnh đạo Cục Thống kê các địa phương, chia ra: 63 Cục trưởng, trong đó 4 nữ và 82 Phó Cục trưởng, trong đó 14 nữ.

Ngoài ra còn có 880 Trưởng phòng, 412 Phó Trưởng phòng thuộc cơ quan Cục Thống kê và Phòng Thống kê quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh.

Như vậy, tổng số công chức lãnh đạo các cấp trong toàn ngành tính đến tháng 6/2004 là 1529 người, so với số biên chế hiện có $1529/4825 = 31,6\%$.

- Thực trạng về trình độ đào tạo.

Đối chiếu với tiêu chuẩn Vụ trưởng, Phó Vụ trưởng tại Quyết định số 137/TCCP của Ban Tổ chức- Cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ) và tiêu chuẩn Cục trưởng Cục Thống kê, tiêu chuẩn Quy hoạch cán bộ cấp Vụ của Tổng cục ban hành, ngoài các tiêu chuẩn về phẩm chất đạo đức, lối sống, khả năng hiểu biết và thời gian công tác v.v., chuyên đề xin trình bày về thực trạng trình độ đào tạo của bốn chức danh lãnh đạo, riêng tiêu chuẩn của chức danh Phó Cục trưởng, chuyên đề xin tạm vận dụng tiêu chuẩn của Phó Vụ trưởng theo quyết định 137/QĐ-TCCP nêu trên.

+ Tiêu chuẩn ngạch công chức khi bổ nhiệm:

Chức danh	Tiêu chuẩn	Số lượng hiện có	Thực trạng về ngạch công chức					
			CV cao cấp		CV chính		Chuyên viên	
			Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số Lượng	Tỷ lệ %
Vụ trưởng	Chuyên viên chính	21	3	14.3	18	85.7	0	0
Phó Vụ trưởng	Chuyên viên bậc 6/10	38	2	5.2	33	86.9	3	7.9

Cục trưởng	Chuyên viên chính	63	1	1.6	59	93.6	3	4.8
Phó Cục trưởng	Chuyên viên bậc 6/10	82	0	0	48	58.5	34	41.5
Tổng số		204	6	2.9	158	77.5	40	19.6

Theo Quyết định số 137/QĐ-TCCP của Bộ Nội vụ ban hành “Tiêu chuẩn Vụ trưởng, Phó Vụ trưởng thuộc các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ” và Quyết định số 289/QĐ-TCCB của Tổng cục ban hành “Tiêu chuẩn các ngạch công chức thống kê và Tiêu chuẩn Cục trưởng Cục Thống kê tỉnh, thành phố”. Thực tế trong ngành, bốn chức danh lãnh đạo nêu trên cơ bản đạt tiêu chuẩn quy định. Tuy nhiên, đến thời điểm này còn 3 Cục trưởng Cục Thống kê Bắc Cạn, Lạng Sơn, Thái Nguyên còn đang ở ngạch chuyên viên do chưa có điều kiện dự thi nâng ngạch từ chuyên viên lên chuyên viên chính.

Đối với chức danh Phó Vụ trưởng, tuy yêu cầu về tiêu chuẩn chỉ từ ngạch chuyên viên bậc 6/10, nhưng thực tế đã có 34/38 Phó Vụ trưởng đang ở ngạch chuyên viên chính.

Đối với chức danh Phó Cục trưởng, tuy chưa có văn bản chính thức của Nhà nước cũng như của Tổng cục quy định về tiêu chuẩn ngạch công chức khi bổ nhiệm, nhưng vận dụng tiêu chuẩn của Phó Vụ trưởng thì 82 Phó Cục trưởng đã đạt tiêu chuẩn, trong đó có 48/82 Phó Cục trưởng đã ở ngạch chuyên viên chính.

Như vậy, đến nay cũng còn 34 Phó Cục trưởng đang ở ngạch chuyên viên, trong số này chủ yếu là cán bộ nguồn của chức danh Cục trưởng, vì vậy cũng cần có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để dự thi nâng ngạch lên chuyên viên chính.

+ Tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ:

Chức danh	Tiêu chuẩn	Số Lượng hiện có	Thực trạng trình độ chuyên môn					
			Trên đại học		Đại học		Trung học	
			Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Vụ trưởng	Đại học	21	6	28.5	15	71.5	0	0
Phó Vụ trưởng	Đại học	38	4	10.5	34	89.5	0	0
Cục trưởng	Đại học	63	5	7.9	56	88.9	2	3.2
Phó Cục trưởng	Đại học	82	3	3.6	77	94	2	2.4
Tổng số		204	18	8.8	182	89.3	4	1.9

Qua bảng phân tích trên cho thấy: tiêu chuẩn đối với 4 chức danh lãnh đạo cơ bản đạt tiêu chuẩn. Tuy nhiên, số công chức lãnh đạo trình độ chuyên môn sau đại học chỉ đạt ($18/204 = 8,8\%$). Tỷ lệ này so với yêu cầu phát triển chung của ngành hiện nay là thấp.

+ Tiêu chuẩn về lý luận chính trị:

Chức danh	Tiêu chuẩn	Số lượng hiện có	Trình độ lý luận chính trị					
			Cao cấp		Trung cấp		Sơ cấp	
			Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Vụ trưởng	Cao cấp	21	17	81.0	4	19.0	0	0
Phó Vụ trưởng	Trung cấp	38	23	60.5	15	39.5	0	0
Cục trưởng	Cao cấp	63	50	79.4	13	20.6	0	0
Phó Cục trưởng	Trung cấp	82	28	34.0	54	66.0	0	0
Tổng số		204	118	57.8	86	42.2	0	0

Theo tiêu chuẩn quy định, các chức danh: Vụ trưởng, Cục trưởng khi bổ nhiệm cần đạt trình độ cao cấp lý luận chính trị. Như bảng tổng hợp nêu trên, hiện tại còn 4 Vụ trưởng và 13 Cục trưởng chưa đạt tiêu chuẩn quy định. Tuy nhiên các đồng chí Vụ trưởng và Cục trưởng, một số đồng chí tuổi đã cao, thời gian đương nhiệm cũng không còn dài, nên không đạt thành vấn đề trả nợ đối với tiêu chuẩn này.

Vấn đề quan tâm nhiều hơn là chức danh Phó Cục trưởng, với tổng số 54/82 Phó Cục trưởng mới đạt trình độ trung cấp lý luận chính trị, trong số Phó Cục trưởng đương nhiệm, phần lớn các đồng chí là cán bộ kế cận, cán bộ nguồn của cấp trưởng, vì vậy cần có kế hoạch đào tạo để đạt tiêu chuẩn khi bổ nhiệm.

+ Tiêu chuẩn về trình độ ngoại ngữ:

Chức danh	Tiêu chuẩn	Số lượng hiện có	Trình độ Ngoại ngữ					
			TĐ C trở lên		Cơ sở : A,B		Chưa qua đào tạo	
			Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Vụ trưởng	Trình độ C	21	14	66.6	7	33.4	0	0
Phó Vụ trưởng	Trình độ C	38	25	65.8	13	34.2	0	0
Cục trưởng	Trình độ C	63	12	19.0	25	39.6	26	41.4

Phó Cục trưởng	Trình độ C	82	8	9.8	50	61.0	24	29.2
Tổng số		204	59	29.0	95	46.5	50	24.5

Tiêu chuẩn công chức lãnh đạo với 4 chức danh nêu trên của Nhà nước cũng như sự vận dụng của Tổng cục là phù hợp với yêu cầu nâng cao trình độ của đội ngũ cán bộ, công chức, đặc biệt là công chức lãnh đạo. Qua bảng phân tích cho thấy: đối với lãnh đạo cấp Vụ cơ bản đã đạt yêu cầu tiêu chuẩn về trình độ ngoại ngữ. Tuy nhiên còn tồn tại 7 Vụ trưởng và 13 Phó vụ trưởng đang ở trình độ cơ sở về ngoại ngữ, chủ yếu là các đồng chí tuổi đã cao, thời gian đảm nhiệm chức vụ không còn nhiều nên không tiếp tục trả nợ đối với tiêu chuẩn này.

Đối với chức danh Cục trưởng, Phó cục trưởng Cục Thống kê các địa phương, thực trạng trình độ ngoại ngữ còn yếu, 26 Cục trưởng và 24 Phó Cục trưởng chưa qua đào tạo về ngoại ngữ, 95 /145 đồng chí mới đạt trình độ cơ sở. Trong khi Nhà nước đòi hỏi chức danh này phải đạt tiêu chuẩn của chuyên viên chính (tức là phải đạt ngoại ngữ trình độ chứng chỉ B trở lên), đó là những khó khăn mà trong kế hoạch đào tạo cần phải tính đến, đặc biệt với những Phó Cục trưởng đương nhiệm.

II/ THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG ĐỐI VỚI CÁN BỘ, CÔNG CHỨC.

1/ Những văn bản qui định về chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức.

- Nghị định số 25/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ quy định tạm thời chế độ tiền lương mới của cán bộ, công chức, viên chức hành chính, sự nghiệp và lực lượng vũ trang (thay thế Nghị định số 235 / HĐBT ngày 18/9/1985).
- Trích Thông tư số 09/TCCP –VC ngày 09/01/1995 của Ban Tổ chức – Cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ) về hướng dẫn chế độ nâng bậc lương năm 1994 đối với công chức, viên chức thuộc khu vực hành chính, sự nghiệp, Đảng, đoàn thể.
- Thông tư số 474/ TCCB-BCTL ngày 13/11/1995 của Ban Tổ chức – Cán bộ (nay là Bộ Nội vụ) về hướng dẫn chế độ nâng bậc lương năm 1995 đối với công chức, viên chức thuộc khu vực hành chính sự nghiệp, Đảng, đoàn thể.
- Thông tư số 45/ TCCP-BCTL ngày 11/3/1996 của Ban Tổ chức – Cán bộ (nay là Bộ Nội vụ) về hướng dẫn nâng bậc lương thường xuyên hàng năm đối với công chức, viên chức thuộc khu vực hành chính sự nghiệp, Đảng, đoàn thể.
- Thông tư số 12/ 1998/TT- TCCP ngày 24/12/1998 của Ban Tổ chức – Cán bộ (nay là Bộ Nội vụ) sửa đổi điểm 3, phần II, Thông tư số 474/ TCCB-BCTL ngày

13/11/1995 hướng dẫn chế độ nâng bậc lương năm 1995 đối với công chức, viên chức thuộc khu vực hành chính sự nghiệp, Đảng, đoàn thể.

2/ Thực trạng việc vận dụng và thực hiện chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức.

Từ năm 1993 đến nay Nhà nước đã 5 lần điều chỉnh mức lương tối thiểu, cụ thể là:

- Nghị định số 25/CP ngày 23/5/1993 quy định mức lương tối thiểu 120.000 đ, thực hiện từ ngày 01/4/1993
- Nghị định số 06/CP ngày 21/01/1997 nâng mức tiền lương tối thiểu từ 120.000 đ lên 144.000 đ, thực hiện từ ngày 01/01/1997.
- Nghị định số 175/CP ngày 15/12/1999 nâng mức tiền lương tối thiểu từ 144.000 đ lên 180.000 đ, thực hiện từ ngày 01/01/2000
- Nghị định số 77/CP ngày 15/12/2000 nâng mức tiền lương tối thiểu từ 180.000 đ lên 210.000 đ, thực hiện từ ngày 01/01/2001
- Nghị định số 03/2003/NĐ-CP ngày 15/01/2003 nâng mức tiền lương tối thiểu từ 210.000 đ lên 290.000 đ, thực hiện từ 01/01/2003

Như vậy đến nay lương tối thiểu so với năm 2000 đã tăng thêm 61,1% ($290.000/180.000$), so với tháng 12/1993 tăng 141,66% ($290.000/120.000$)

trong khi đó chỉ số giá năm 2004 so với năm 2000 tăng 19%, so với tháng 12/1993 tăng 79,3% đã góp phần cải thiện đời sống của người hưởng lương.

Việc xếp ngạch, bậc lương phải đảm bảo đúng nguyên tắc qui định tại Điều 10 của Nghị định số 25/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ quy định tạm thời chế độ tiền lương mới của cán bộ, công chức, viên chức hành chính, sự nghiệp và lực lượng vũ trang “...làm công việc gì thì hưởng lương theo công việc đó, làm việc ở ngạch công chức, viên chức nào thì xếp lương ở ngạch công chức, viên chức đó.

Việc xếp lương phải gắn với sắp xếp lại cơ cấu tổ chức, biên chế của cơ quan hành chính, sự nghiệp, đánh giá lại năng lực của công chức, viên chức theo tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ, những người không đảm nhiệm được công việc chuyên môn đang giữ thì phải xuống ngạch hoặc phải giải quyết bằng chính sách khác. Các trường hợp nâng ngạch, khi xếp ngạch, bậc lương phải theo đúng hướng dẫn tại Thông tư số 39/2000/TT- BTCCBCP ngày 19/6/2000 của Ban Tổ chức – Cán bộ (nay là Bộ Nội vụ)

Các trường hợp bị kỷ luật từ khiển trách trở lên thì thời hạn nâng bậc lương phải kéo dài thêm 1 năm.

Toàn ngành có 72 đơn vị là: 64 Cục Thống kê tỉnh, thành phố và 8 đơn vị sự nghiệp, các đơn vị đều phải mở bảng theo dõi lịch sử tiền lương và cập nhật thường xuyên những thay đổi, các thông tin có ở bảng lương nhất thiết phải trùng

với hồ sơ của cán bộ, công chức. Vào tháng 12 hàng năm các Cục Thống kê tỉnh, thành phố và 2 Trường Thống kê lập danh sách đề nghị những người được nâng bậc lương cho năm sau gửi về Vụ Tổ chức cán bộ để đối chiếu với bảng theo dõi biến động lương, Vụ Tổ chức cán bộ ký xác nhận, trên cơ sở đã được thẩm định Cục trưởng Cục Thống kê, Hiệu trưởng Trường Thống kê căn cứ vào tháng được nâng lương để ra quyết định nâng lương cho cán bộ, công chức từ ngạch chuyên viên và tương đương trở xuống. Từ ngạch chuyên viên chính và tương đương trở lên Vụ Tổ chức cán bộ trình Lãnh đạo Tổng cục ký quyết định.

Tóm lại: Việc thực hiện chính sách tiền lương ở các đơn vị trong toàn ngành nhìn chung nghiêm túc, đúng qui định, cá biệt cũng còn một số đơn vị cho rằng do mức lương quá thấp, tranh thủ lúc giao thời tự động nâng lương, chuyển ngạch cho một số cán bộ không đúng qui định của Nhà nước, xếp lương không theo công vụ đảm nhiệm còn tồn tại ở một số địa phương do tuyển dụng nhân viên chưa qua đào tạo, không đủ điều kiện để xếp ngạch hành chính gây nên những bất hợp lý trong việc thực hiện chính sách tiền lương.

III. THỰC TRẠNG CỦA VIỆC VẬN DỤNG VÀ THỰC HIỆN CHẾ ĐỘ CHÍNH SÁCH NGHỈ HƯU, THÔI VIỆC ĐỐI VỚI CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TRONG NGÀNH THỐNG KÊ HIỆN NAY.

1/ Những văn bản qui định chế độ chính sách nghỉ hưu, thôi việc

- Chế độ nghỉ hưu.

+ Nghị định số 12/CP ngày 26/01/1995 của Chính phủ về việc ban hành Điều lệ BHXH.

+ Thông tư số 06/LĐTBXH-TT ngày 04/4/1995 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành Điều lệ BHXH.

+ Nghị định số 01/2003/NĐ-CP ngày 09/01/2003 sửa đổi, bổ sung một số điều của Điều lệ BHXH ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP của Chính phủ.

+ Thông tư số 12/1998/TT-TCCP ngày 24/12/1998 của Ban Tổ chức – Cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ), sửa đổi điểm 3 phần II thông tư số 474/TCCP-BCTL ngày 13/11/1995 hướng dẫn nâng lương sớm để nghỉ hưu.

+ Chỉ thị số 668/TTg ngày 11/11/1994 của Thủ tướng chính phủ về một số vấn đề trong việc thực hiện chế độ nghỉ hưu đối với cán bộ, công chức.

+ Chỉ thị số 18/2002/CT-TTg ngày 05/9/2002 của Thủ tướng Chính phủ về việc thực hiện nghiêm chỉnh các Quyết định của Đảng về công tác cán bộ, các quy định của Pháp luật về nghỉ hưu đối với công chức, viên chức Nhà nước.

- Chế độ thôi việc

Nghị định số 96/1998/CP-NĐ ngày 17/11/1998 của Chính phủ về chế độ thôi việc đối với cán bộ, công chức.

2/ Thực trạng của việc vận dụng và thực hiện chế độ chính sách nghỉ hưu

Vận dụng và thực hiện chế độ chính sách nghỉ hưu là thực hiện một quá trình công tác có tính khoa học của các cơ quan, đơn vị, tổ chức để thực hiện, giải quyết cho cán bộ, công chức nghỉ hưu từ việc đầu tiên đến việc cuối cùng, bao gồm từ việc lập kế hoạch nghỉ hưu hàng năm đến việc giao sổ hưu cho cán bộ, công chức. Việc thực hiện chế độ nghỉ hưu được vận dụng trên cơ sở Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP của Chính phủ ngày 26 tháng 01 năm 1995 và Nghị định số 01/2003/ NĐ - CP của Chính phủ ngày 09 tháng 01 năm 2003 về sửa đổi, bổ sung một số điều của Điều lệ Bảo hiểm xã hội.

Thực trạng của việc vận dụng và thực hiện chế độ chính sách nghỉ hưu trong ngành Thống kê hiện nay như sau:

- Nâng lương sớm để nghỉ hưu.

Theo Thông tư số 12/1998/TT-TCCP ngày 24/12/1998 của Ban Tổ chức –Cán bộ Chính phủ hướng dẫn việc nâng lương sớm khi nghỉ hưu

+ Đã có thông báo nghỉ hưu;

+ Hoàn thành nhiệm vụ được giao, không vi phạm khuyết điểm lớn đến mức phải xử lý kỷ luật;

+ Đã giữ bậc lương cũ được 2/3 thời gian và trong ngạch còn bậc để nâng lương.

Để thực hiện việc này, căn cứ vào kế hoạch nghỉ hưu hàng năm, bộ phận Tổ chức rà soát quá trình diễn biến tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức chuẩn bị nghỉ hưu, đề xuất nâng lương sớm đối với những cán bộ, công chức đủ điều kiện.

Một số trường hợp phải vận dụng đề xuất giải quyết nâng lương trước thời hạn trước khi có thông báo nghỉ hưu, vì nếu chờ có thông báo nghỉ hưu mới giải quyết lương trước thời hạn, sẽ có nhiều cán bộ, công chức không được hưởng chế độ nâng bậc lương trước thời hạn khi nghỉ hưu.

Một số trường hợp hết bậc nhưng đã giữ bậc cuối trong thời gian khá dài, có nhiều trường hợp từ 3 năm trở lên. Những trường hợp đó bộ phận Tổ chức phải đề xuất với lãnh đạo để xét nâng ngạch và nâng bậc để cán bộ, công chức được hưởng bậc lương mới trước khi nghỉ hưu.

- Việc lập kế hoạch nghỉ hưu hàng năm .

Chỉ thị số 668/TTg ngày 11/11/1994 của Thủ tướng Chính phủ quy định: “ Vào đầu quý 4 hàng năm, các đơn vị tiến hành lập danh sách cán bộ, công chức, viên chức đến tuổi nghỉ hưu của năm sau (nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi). Cán bộ, công chức, viên chức thuộc cấp nào quyết định nghỉ hưu thì thủ trưởng cấp đó thông báo trước 6 tháng, chuẩn bị người thay thế, bàn giao công việc, giải quyết các chế độ chính sách, phân công gấp gở và quyết định để cán bộ, công chức, viên chức nghỉ hưu theo đúng chính sách chế độ hiện hành”.

Về việc này ở cơ quan Tổng cục Thống kê thực hiện khá tốt và đã thành nề nếp, hàng năm đều có kế hoạch chi tiết trình lãnh đạo Tổng cục biết để thực hiện.

Vụ Tổ chức cán bộ đã hướng dẫn các đơn vị lập kế hoạch nghỉ hưu hàng năm theo Chỉ thị trên, nhưng hầu hết các Cục Thống kê và các Trường không lập kế hoạch theo hướng dẫn:

Không thực hiện lập kế hoạch nghỉ hưu và không có báo cáo kế hoạch nghỉ hưu của các đơn vị về Tổng cục Thống kê (Vụ Tổ chức cán bộ) nên Tổng cục có khó khăn về việc nắm bắt tình hình cán bộ, công chức nghỉ hưu của năm sau để kịp thời có kế hoạch chỉ đạo thi tuyển công chức bổ sung trong toàn ngành.

- Việc thông báo nghỉ hưu.

Ở cơ quan Tổng cục hàng năm đều tổ chức gặp gỡ cán bộ, công chức đến tuổi nghỉ hưu 2 lần/năm cho cán bộ đến tuổi nghỉ hưu 6 tháng đầu năm và 6 tháng cuối năm, sau đó lần lượt thông báo cho cán bộ, công chức trước 3 tháng so với tháng tuổi của năm sinh và là tháng sẽ nghỉ công tác để làm thủ tục nghỉ hưu.

Đối với Cục Thống kê các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và các Trường, Vụ Tổ chức cán bộ nhận được thông báo để cán bộ nghỉ hưu năm 2001= 9 người, 2002= 10 người và 2003=11 người;

Việc có kế hoạch để cán bộ, công chức nghỉ hưu nhưng không thấy có thông báo để cán bộ, công chức nghỉ hưu hoặc ngược lại không có kế hoạch để cán bộ, công chức nghỉ hưu nhưng lại thấy có thông báo để cán bộ, công chức nghỉ hưu có thể do các đơn vị quên gửi báo cáo hoặc báo cáo bị thất lạc nên sự khập khiễng này khó đánh giá hoặc nhận xét.

Việc thông báo gấp để cán bộ, công chức nghỉ hưu như một số trường hợp trên là không đúng quy định hiện hành. Cán bộ, công chức nhận được thông báo nghỉ hưu quá gấp như trên sẽ cảm thấy đột ngột, có nhiều suy nghĩ tâm tư. Việc thực hiện bàn giao công tác có ít thời gian sẽ gặp khó khăn nên bàn giao không thể kỹ càng đầy đủ, dẫn đến người tiếp nhận bàn giao sau này sẽ mất nhiều thời gian nghiên cứu tìm hiểu công việc.

- Về việc ra Quyết định nghỉ việc hưởng chế độ Bảo hiểm xã hội (QĐ nghỉ hưu).

Ở cơ quan Tổng cục, Vụ Tổ chức cán bộ đã và đang vận dụng trình lãnh đạo Tổng cục ký Quyết định để cán bộ, công chức chính thức nghỉ hưu và nhận sổ hưu sau 6 tháng nghỉ công tác. Các chế độ của cán bộ, công chức được hưởng khi nghỉ hưu như thời gian tham gia Bảo hiểm xã hội, tiền lương bình quân, tỷ lệ lương hưu, trợ cấp 1 lần được tính toán theo đúng quy định của điều lệ Bảo hiểm xã hội. Từ năm 2001 đến 2003, cơ quan Tổng cục Thống kê đã Quyết định cho 43 cán bộ, công chức nghỉ hưu; trong đó năm 2001 có 12 cán bộ, công chức nghỉ

hưu, năm 2002 có 17 cán bộ, công chức nghỉ hưu, năm 2003 có 14 cán bộ, công chức nghỉ hưu

Đối với Cục Thống kê các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và 2 Trường, Vụ Tổ chức cán bộ nhận được Quyết định nghỉ hưu năm 2001= 9 người, 2002= 17 người và 2003=29 người;

Nhìn chung các văn bản Quyết định làm theo đúng mẫu quy định của Bảo hiểm xã hội. Nhưng cũng có trường hợp cá biệt không đúng mẫu quy định như Quyết định của Cục Thống kê Thừa Thiên – Huế và đã phải làm lại.

Đối chiếu Quyết định nghỉ hưu với thông báo nghỉ hưu ở trên cũng thấy có vấn đề như có thông báo nghỉ hưu nhưng không thấy có Quyết định nghỉ hưu và ngược lại không thấy có Thông báo nghỉ hưu nhưng lại thấy có Quyết định nghỉ hưu. Về điểm này cũng như ở trên đã nói, có thể do đơn vị quên gửi báo cáo hoặc có gửi nhưng bị thất lạc nên khó nhận xét và đánh giá.

3/ Thực trạng của việc vận dụng và thực hiện chế độ chính sách thôi việc.

Thôi việc là một phần trong chính sách Bảo hiểm xã hội. Người chưa có đủ các điều kiện để nghỉ hưu, nhưng vì lý do riêng không thể tiếp tục công tác trong các cơ quan, đơn vị, tổ chức sẽ được hưởng chế độ thôi việc hưởng trợ cấp 1 lần. Điều này thể hiện trong Bộ Luật Lao động và Nghị định số 96/1998/NĐ-CP ngày 17/11/1998 của Chính phủ về chế độ thôi việc đối với cán bộ, công chức.

Trong 3 năm, Vụ Tổ chức cán bộ nhận được quyết định cho cán bộ thôi việc của các đơn vị năm 2001=05 người, năm 2002= 10 người và năm 2003= 06 người

Một số sai sót trong Quyết định cho thôi việc ở các Cục Thống kê như sau.

- Quyết định cho thôi việc không ghi rõ lý do thôi việc và tổng số thời gian công tác có đóng BHXH:

- Quyết định cho thôi việc không ghi cụ thể chế độ được hưởng khi thôi việc.

Tất cả các dạng trên đều không cụ thể nên các bộ phận chức năng khác không thực hiện được.

Bộ phận kế toán, tài vụ cơ quan không có hồ sơ hoặc sổ Bảo hiểm xã hội của cán bộ, công chức để tính thời gian công tác được bao nhiêu năm sẽ được bấy nhiêu tháng lương tương ứng với số năm công tác hoặc tính không đúng thời gian công tác cho họ được hưởng chế độ thôi việc, mặt khác bộ phận kế toán không thể xác định được lý do thôi việc, vì chỉ có thủ trưởng hoặc bộ phận tổ chức mới biết, nên không thể tính cho họ mỗi năm làm việc được trợ cấp thôi việc bằng 1 tháng lương hay 1/2 tháng lương.

Do đó trong Quyết định cho thôi việc, Vụ Tổ chức cán bộ Tổng cục hoặc Phòng Tổ chức - Hành chính Cục Thống kê, Trường và các đơn vị trực thuộc phải ghi và tính toán đầy đủ trong Quyết định, thời gian công tác từ tháng năm nào đến tháng năm nào, mức lương và phụ cấp hiện hưởng, thôi việc vì lý do gì, xác định chế độ được hưởng mỗi năm làm việc được trợ cấp thôi việc bằng 1 tháng lương hay 1/2 tháng lương, tính tổng số tiền được trợ cấp để các bộ phận chức năng khác thực hiện.

IV/ THỰC TRẠNG TRÌNH ĐỘ ĐÀO TẠO CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC.

1/ Những văn bản quy định và tài liệu về đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức

- Quyết định số 141/2002/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 21/10/2002 phê duyệt Định hướng phát triển thống kê Việt Nam đến năm 2010
- Quyết định số 136/2001/QĐ- TTg ngày 04/8/2003 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt chương trình tổng thể cải cách hành chính Nhà nước giai đoạn 2001- 2005;
- Quyết định số 74/QĐ- TTg ngày 17/9/2001 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2001- 2005;
- Quyết định số 161/2003/QĐ- TTg ngày 04/8/2003 của Thủ tướng Chính phủ ban hành quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức;

2/ Thực trạng trình độ đào tạo của đội ngũ cán bộ, công chức

Tính đến thời điểm tháng 6/2004 toàn ngành có hơn 5000 cán bộ, công chức, trong đó nam chiếm 61,02%, nữ chiếm 38,9%.

Số cán bộ, công chức tại cơ quan Tổng cục chiếm 7,64% so toàn ngành, các Cục Thống kê chiếm 92,36%, trong đó cấp tỉnh chiếm 39,4% so với tổng số cán bộ, công chức của toàn ngành; cấp huyện, thị là 52,93% so với tổng số cán bộ, công chức của ngành.

Trình độ đào tạo chuyên môn: Toàn ngành số người có trình độ thạc sỹ trở lên là 0,76%. Trình độ đại học 45,4%. Riêng số cán bộ, công chức học đúng chuyên ngành thống kê chiếm 35,4% so với số cán bộ, công chức có trình độ đại học toàn ngành.

Tại cơ quan Tổng cục có 74,5% cán bộ, công chức có trình độ đại học, trong đó số được đào tạo đúng chuyên ngành thống kê chiếm 48,4% so với tổng số người có trình độ đại học.

Cơ cấu chung có thể tham khảo bảng dưới đây:

Đơn vị: %

	Số cán bộ, công chức	Số cán bộ, công chức có trình độ trên đại học	Số cán bộ, công chức có trình độ đại học
A	1	2	3
TOÀN NGÀNH	100	0,76	45,4
Cơ quan Tổng cục	100	0,41	74,5
Cục Thống kê	100	0,35	56,5
Phòng TK huyện	100	0	33,0

Tỷ lệ cán bộ tốt nghiệp đại học chuyên ngành thống kê

Đơn vị: %

	Số cán bộ, công chức có trình độ đại học	Trong đó: Số cán bộ, công chức có trình độ đại học thống kê
A	1	2
TOÀN NGÀNH	100	35,4
Cơ quan Tổng cục	100	48,4
Cục Thống kê	100	39,1
Phòng TK huyện	100	26,4

Qua bảng trên: ta thấy số công chức có trình độ đại học so với tổng số công chức của cơ quan từng cấp: Trung ương chiếm tỷ lệ cao nhất 74,5%, cấp tỉnh 56,5% và cấp huyện thấp nhất 33,0%. Số công chức có trình độ đại học được đào tạo đúng ngành thống kê chiếm tỷ lệ quá thấp.

Tỷ lệ cán bộ, công chức tốt nghiệp cao đẳng và trung học.

Đơn vị: %

	Số cán bộ, công chức	Trong đó: Số cán bộ, công chức có trình độ cao đẳng, trung học
A	1	2
TOÀN NGÀNH	100	45,6
Cơ quan Tổng cục	100	7,9
Cục Thống kê	100	34,2
Phòng TK huyện	100	59,6

Trình độ sơ cấp và dưới sơ cấp: Toàn ngành có 8,2% công chức có trình độ sơ cấp và dưới sơ cấp; Tại cơ quan Tổng cục chiếm 1,2% so với tổng số công chức; tại cơ quan Cục Thống kê tỉnh số này chiếm tới 8,6%.

Trình độ đào tạo về lý luận chính trị:

Toàn ngành có 14,4% cán bộ, công chức đã được đào tạo bồi dưỡng về lý luận chính trị, đối tượng là những cán bộ lãnh đạo cấp Cục, Vụ, Viện và tương đương; những đối tượng nằm trong quy hoạch lãnh đạo.

Trình độ đào tạo về quản lý nhà nước:

23,5% cán bộ, công chức toàn ngành đã được đào tạo kiến thức quản lý nhà nước, trong đó: đào tạo theo chương trình chuyên viên cao cấp 0,25%; chương trình chuyên viên chính 4,03%; chương trình chuyên viên 19,28%.

Trình độ đào tạo về ngoại ngữ:

Số cán bộ, công chức toàn ngành biết ngoại ngữ chiếm 33%, trong đó tiếng Anh có 30,2%.

- Trình độ D và đại học: 2,2%
- Trình độ C: 17,4%
- Trình độ B: 31,5%
- Trình độ A: 48,9%

Tại cơ quan Tổng cục số cán bộ, công chức biết ngoại ngữ chiếm 83,9%, trong đó Tiếng Anh chiếm 93,4% trong tổng số người biết ngoại ngữ..

- Trình độ D và đại học: 5,2%
- Trình độ C: 47,9%
- Trình độ B: 30,2%

- Trình độ A: 16,9%

Trình độ đào tạo về tin học:

Toàn ngành có 57,5% cán bộ, công chức biết sử dụng máy vi tính.

Tại cơ quan Tổng cục số người biết sử dụng máy vi tính chiếm 85% so với tổng số công chức của cơ quan.

Tại các Cục Thống kê địa phương số này chiếm 55,2% so với tổng số cán bộ, công chức.

Bảng tổng hợp số đoàn và cán bộ, công chức đi học tập và khảo sát ở nước ngoài 5 năm gần đây

	2000		2001		2002		2003		2004	
	Đoàn	Người	Đoàn	Người	Đoàn	Người	Đoàn	Người	Đoàn	Người
Toàn ngành	51	86	59	117	65	100	66	129	77	176
CQ. T cục		77		101		92		109		153
Cục TK tỉnh		9		16		8		20		23

Từ những con số trên chúng ta thấy được thực trạng trình độ đào tạo của cán bộ, công chức ngành Thống kê.

Trong những năm qua Tổng cục Thống kê đã vận dụng, tạo mọi điều kiện để cán bộ, công chức trong ngành được tham gia nhiều khoá học; mở được nhiều lớp học nhằm nâng cao trình độ cho cán bộ, công chức về mọi lĩnh vực.

Từ năm 1996 Cơ quan phát triển quốc tế của Thụy điển (Sida) đã tài trợ cho Tổng cục Thống kê về “Tăng cường năng lực thống kê kinh tế” Tổng cục đã vận dụng mở được nhiều khoá học Tiếng Anh nhằm nâng cao khả năng thực hành giao tiếp trên cả 4 kỹ năng nghe, nói, đọc, viết chuyên ngành và các chương trình chuẩn quốc tế.

- 1996, 1997: 02 lớp 6 kỳ học;
- 1998: 02 lớp 4 kỳ;
- 1999: 02 lớp 2 kỳ;
- 2001: 01 lớp 1 kỳ;

- 2002: 01 lớp 1 kỳ;
- 2003: 01 lớp 1 kỳ;
- 2004: 01 lớp 1 kỳ.

Các Dự án khác cũng tiết kiệm kinh phí để cử cán bộ đi học ngoại ngữ ở các Trung tâm như: Trung tâm giáo dục Apollo của Úc; Hội đồng Anh, Trung tâm Language Link của Anh, v.v...

Dự án Điều tra hộ gia đình VIE/01/022/01: Mở lớp Phân tích thống kê nâng cao cho cán bộ làm công tác thống kê.

Dự án VIE 3330TA về “Tăng cường và hoàn thiện hệ thống tài khoản quốc gia ở Việt Nam” mở khoá đào tạo Tài khoản quốc gia và phân tích sai số chọn mẫu và ứng dụng”

Dự án Adetef do Pháp tài trợ cho Tổng cục về “Quản lý tài chính công và thống kê kinh tế” mở các lớp đào tạo Tiếng Pháp và đào tạo giảng viên cho 2 trường Trung học (1 trường nay lên Cao đẳng) và cán bộ, công chức về kinh tế, hệ thống Tài khoản quốc gia v.v...

Hàng năm hai trường Trung học mở các lớp bồi dưỡng, nâng cao nghiệp vụ cho cán bộ trái ngành ở các Cục Thống kê địa phương phía Bắc và phía Nam.

Cử cán bộ, công chức tham gia lớp học về Công nghệ thông tin trong Đề án 112 của Văn phòng Chính phủ.

Hàng năm mở nhiều lớp nhằm nâng cao kiến thức tin học cho hàng trăm cán bộ, công chức của ngành như:

- Lớp sử dụng phần mềm SPSS, STATA;
- Lớp sử dụng Window XP;
- Lớp sử dụng mạng;
- Lớp thư điện tử;
- v.v...

Tạo điều kiện thuận lợi để các lớp lý luận chính trị, quản lý nhà nước được mở và được gửi đi học các lớp của các Bộ, ngành khi chưa đủ số lượng mở lớp riêng để cán bộ, công chức nâng cao kiến thức, kỹ năng chuyên ngành và đủ tiêu chuẩn quy định để tham gia các đợt thi nâng ngạch...

PHẦN II

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ BIỆN PHÁP VẬN DỤNG THỰC HIỆN MỘT SỐ CHÍNH SÁCH CÁN BỘ

I/ Phương hướng vận dụng tuyển dụng và bổ nhiệm công chức lãnh đạo:

1- Vận dụng và thực hiện Quy chế thi tuyển và tuyển dụng.

- Ngày 10 /10/2003 Chính phủ ban hành 3 Nghị định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức, viên chức như sau:

- Nghị định số 115/2003/ NĐ-CP của Chính phủ “ về chế độ công chức dự bị”. Công chức dự bị được tổ chức thi tuyển và tuyển dụng để bổ sung cho đội ngũ cán bộ, công chức làm việc trong các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị- xã hội ở trung ương, ở tỉnh và huyện và bổ sung cho các ngạch công chức trong các cơ quan Nhà nước ở trung ương, cấp tỉnh và cấp huyện.

- Nghị định số 116/2003/ NĐ-CP của Chính phủ “ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trong các đơn vị sự nghiệp nhà nước” thay thế Nghị định số 95/CP ngày 8/11/1998 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công nhân viên chức Nhà nước.

- Nghị định số 117/2003/ NĐ-CP của Chính phủ “ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức trong các cơ quan nhà nước” thay thế Nghị định số 95/CP ngày 8/11/1998 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công nhân viên chức Nhà nước.

Để vận dụng vào thực tế công tác tuyển dụng cán bộ, công chức của ngành trong những năm tới, cần thiết phải xem xét yêu cầu của từng Nghị định và mối liên hệ kết hợp giữa 3 Nghị định nêu trên.

- Nghị định số 116/CP và Nghị định số 117/CP.

Cả hai Nghị định đều thay thế Nghị định số 95/CP năm 1998 “ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức”. Sự khác biệt giữa hai Nghị định được phân biệt như sau:

+ Chế độ trả lương:

Viên chức làm việc trong các đơn vị sự nghiệp hưởng lương từ ngân sách Nhà nước và nguồn thu hợp pháp của đơn vị.

Công chức làm việc trong các cơ quan Nhà nước theo chỉ tiêu biên chế và hưởng lương từ ngân sách.

+ Căn cứ để tuyển dụng:

Đối với đơn vị sự nghiệp, căn cứ để tuyển dụng là biên chế được giao và nguồn tài chính của đơn vị.

Đối với các cơ quan nhà nước, căn cứ để tuyển dụng là biên chế được giao hàng năm.

+ Tuyển dụng:

Đối với đơn vị sự nghiệp, tuyển dụng vào làm việc thông qua hình thức hợp đồng có thời hạn và hợp đồng không thời hạn.

Đối với các cơ quan nhà nước, người được tuyển dụng sau khi hết thời hạn tập sự được bổ nhiệm vào ngạch công chức.

Những năm tới, các đơn vị sự nghiệp có khả năng về tài chính, theo quy định sẽ được phép tự chủ một phần về nhân lực ngoài biên chế được Tổng cục giao.

Tuy số lượng cán bộ, viên chức hoạt động sự nghiệp của toàn ngành không lớn, nhưng lại gồm 5 chuyên ngành khác nhau, vì vậy mỗi chuyên ngành cũng có sự lựa chọn tuyển dụng khác nhau. Ngoài Quy chế tuyển dụng của Nhà nước quy định, các đơn vị sự nghiệp được phép xây dựng thêm điều kiện tuyển dụng viên chức để phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của đơn vị.

- Nghị định số 115/CP và Nghị định số 117/CP.

+ Chế độ đối với công chức dự bị và người tập sự:

Công chức dự bị thực hiện chế độ dự bị 24 tháng, được hưởng lương và các khoản phụ cấp khác của ngạch công chức theo quy định và được cơ quan, đơn vị bố trí học tập, bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước trước khi bổ nhiệm ngạch.

Người tập sự, nếu là trình độ đại học, sau khi trúng tuyển được đơn vị tuyển dụng vào làm việc và thực hiện thời gian tập sự là 12 tháng, hoàn thành tốt nhiệm vụ trong thời gian tập sự được cơ quan bổ nhiệm vào ngạch công chức, nếu là trung cấp, sau khi trúng tuyển được đơn vị tuyển dụng vào làm việc và thực hiện thời gian tập sự là 6 tháng, hoàn thành tốt nhiệm vụ trong thời gian tập sự được cơ quan bổ nhiệm vào ngạch công chức.

+ Chỉ tiêu tuyển dụng:

Nghị định số 115/CP quy định: số lượng công chức dự bị được Bộ Nội vụ giao hàng năm, các đơn vị được tuyển dụng trong chỉ tiêu được giao

- Nghị định số 117/CP quy định việc thi tuyển và tuyển dụng công chức đảm bảo số lượng công chức làm việc theo chỉ tiêu biên chế của đơn vị đã được giao.

Sự khác nhau về chỉ tiêu tuyển dụng giữa hai Nghị định như trên đặt ra cho công tác tổ chức thi tuyển và tuyển dụng phải xử lý trong những năm tới như sau:

+ Nếu chỉ tiêu công chức dự bị được giao lớn hơn số cần tuyển để đảm bảo biên chế của toàn ngành, khi đó việc tổ chức thi tuyển và tuyển dụng sẽ thực hiện chế độ 24 tháng công chức dự bị .

+ Nếu chỉ tiêu công chức dự bị nhỏ hơn hoặc bằng số lượng công chức cần tuyển để đảm bảo biên chế được giao của toàn ngành, khi đó việc tổ chức thi tuyển và tuyển dụng có thể sẽ tổ chức riêng.

2/ Vận dụng và thực hiện Quy chế Bổ nhiệm công chức lãnh đạo.

- Các Quyết định của Đảng và Nhà nước về công tác bổ nhiệm.

+ Quyết định số 414/ QĐ-TCCP ngày 29/ 5/ 1993 của Bộ trưởng- Trưởng ban Ban Tổ chức – Cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ) về việc “ Ban hành tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch công chức hành chính”.

+ Quyết định số 137/ QĐ-TCCP ngày 11/ 7/ 1996 của Bộ trưởng- Trưởng ban Ban Tổ chức – Cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ) về việc “ Ban hành tiêu chuẩn Vụ trưởng, Phó Vụ trưởng và các chức vụ tương đương ở các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ”.

+ Quyết định số 51/ QĐ-TCTW ngày 3/5/1999 của Bộ Chính trị về việc “ Ban hành Quy chế bổ nhiệm cán bộ”.

+ Quyết định số 27/2002/QĐ-TTg ngày 19/02/2003 của Thủ tướng Chính phủ về việc “ Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo”.

Để việc đánh giá thực trạng tình hình bổ nhiệm công chức lãnh đạo của ngành trong những năm vừa qua, chuyên đề xin trích dẫn tiêu chuẩn Vụ trưởng ở các Bộ, cơ quan ngang Bộ và cơ quan thuộc Chính phủ (phần tham khảo):

- Các văn bản của Tổng cục để thực hiện công tác bổ nhiệm cán bộ.

Triển khai các Quyết định của Đảng và Nhà nước và vận dụng thực hiện thống nhất trong toàn ngành, Tổng cục đã ban hành các văn bản về công tác bổ nhiệm công chức lãnh đạo và quy hoạch cán bộ nguồn như sau:

+ Quyết định số 289/QĐ-TCCB ngày 20/6/1996 của Tổng cục trưởng Tổng cục Thống kê về việc: “ Ban hành tiêu chuẩn các ngạch công chức ngành Thống kê”, bao gồm: Tiêu chuẩn Cục trưởng Cục Thống kê tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, tiêu chuẩn các ngạch: cán sự thống kê, chuyên viên thống kê, chuyên viên chính thống kê và chuyên viên cao cấp thống kê.

+ Công văn số 261/ CV-TCTK ngày 22/4/1998 về “ Kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ, công chức ngành Thống kê”.

+ Hướng dẫn số 598/TCTK ngày 03/9/1998 “ Hướng dẫn công tác quy hoạch cán bộ nguồn cấp vụ ”.

+ Hướng dẫn số: 783/HD-TCCB ngày 12/11/2002 “ Hướng dẫn công tác quy hoạch cán bộ nguồn cấp vụ”.

Để đánh giá việc vận dụng các Quyết định của Đảng và Nhà nước trong công tác bổ nhiệm công chức lãnh đạo của ngành, chuyên đề xin trích dẫn Quyết định số: 289/QĐ-TCCB và Hướng dẫn số 783/HD-TCCB của Tổng cục (phần tham khảo).

II/ PHƯƠNG HƯỚNG VẬN DỤNG CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG.

Bảng theo dõi lịch sử tiền lương cán bộ, công chức, viên chức của mỗi đơn vị được lưu giữ và quản lý trên máy vi tính. Các thông tin về lương phải được cập nhật thường xuyên, hàng năm phải rà soát, vào sổ đầy đủ các thông tin lưu tại

Tổng cục, các thông tin về lương nhất thiết phải trùng với hồ sơ quản lý cán bộ, công chức, viên chức.

Việc ra quyết định chuyển ngạch và nâng bậc lương phải đúng thẩm quyền đã được phân cấp.

Cán bộ làm công tác tiền lương phải nắm vững chính sách tiền lương của Nhà nước và hướng dẫn thực hiện của ngành, khi có thay đổi cán bộ làm công tác tiền lương thì phải bàn giao đầy đủ để tiện cho việc theo dõi được liên tục.

Cùng với công tác Tổ chức cán bộ thì công tác tiền lương cần phải tập huấn định kỳ 2 năm 1 lần khi có chính sách mới hoặc kịp thời uốn nắn những thiếu sót trong quá trình thực hiện.

Hàng năm tiến hành công tác kiểm tra, thanh tra một số đơn vị về chấp hành chính sách tiền lương.

III. PHƯƠNG HƯỚNG VẬN DỤNG VÀ THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH NGHỈ HƯU, THÔI VIỆC ĐỐI VỚI CÁN BỘ, CÔNG CHỨC.

1/ Phương hướng vận dụng và thực hiện chính sách nghỉ hưu.

- Lập kế hoạch nghỉ hưu hàng năm.

Thực hiện Chỉ thị số 668/TTg ngày 11/11/1994 của Thủ tướng Chính phủ, trên cơ sở hồ sơ cán bộ và sổ BHXH đã lập, vào đầu quý 4 hàng năm, Vụ Tổ chức cán bộ Tổng cục Thống kê hoặc Phòng Tổ chức- Hành chính Cục Thống kê, Trường và các đơn vị trực thuộc tiến hành lập kế hoạch cán bộ, công chức nghỉ hưu cho năm sau trình thủ trưởng cơ quan duyệt, đồng thời gửi báo cáo Tổng cục qua (Vụ Tổ chức cán bộ).

- Tổ chức gặp gỡ cán bộ, công chức đến tuổi nghỉ hưu trước khi ra thông báo.

Trước khi ra thông báo cho cán bộ, công chức đến tuổi nghỉ hưu được nghỉ công tác để làm thủ tục hưu trí, Vụ Tổ chức cán bộ Tổng cục Thống kê hoặc Phòng Tổ chức- Hành chính Cục Thống kê, Trường và các đơn vị trực thuộc tham mưu cho lãnh đạo tổ chức buổi gặp mặt giữa cán bộ, công chức chuẩn bị nghỉ hưu với đại diện Lãnh đạo cùng đại diện cấp uỷ Đảng, Công đoàn và đại diện Tổ chức- Hành chính cùng cấp để nghe cán bộ, công chức trình bày tâm tư nguyện vọng cá nhân. Thủ trưởng cơ quan xem xét, nếu thấy nguyện vọng đó là chính đáng và khả năng cơ quan có thể giải quyết được thì tập thể lãnh đạo cơ quan bàn bạc để giải quyết. Nếu nguyện vọng đó ngoài khả năng của cơ quan và không đúng chế độ chính sách của Nhà nước thì giải thích để cán bộ hiểu chính sách và thông cảm với cơ quan.

Khi tổ chức buổi gặp mặt cần chú ý:

+ Xác định ngày, giờ gặp (tuỳ theo tình hình cụ thể số lượng cán bộ đến tuổi nghỉ hưu của cơ quan, có thể mỗi năm 1 hoặc 2 lần vào 6 tháng đầu năm và 6 tháng cuối năm).

+ Mời đại biểu: Đại diện Lãnh đạo cùng đại diện cấp uỷ Đảng, Công đoàn và đại diện Tổ chức- Hành chính cùng cấp, đại diện lãnh đạo đơn vị chủ quản, các cán bộ, công chức chuẩn bị nghỉ hưu 6 tháng đầu năm hoặc 6 tháng cuối năm.

- Thông báo cho cán bộ nghỉ công tác để làm thủ tục hưu trí.

Căn cứ kế hoạch nghỉ hưu hàng năm đã được duyệt và sau khi gặp gỡ cán bộ, công chức thuộc diện nghỉ hưu, Vụ Tổ chức cán bộ Tổng cục Thống kê hoặc Phòng Tổ chức - Hành chính Cục Thống kê, Trường và các đơn vị trực thuộc dự thảo thông báo để cán bộ, công chức đủ tuổi hoặc có nguyện vọng nghỉ hưu được nghỉ công tác để làm thủ tục hưu trí. Thông báo ban hành 4 bản:

1 bản gửi đơn vị chủ quản (Vụ, Phòng, Ban nghiệp vụ)

1 bản gửi đương sự,

1 bản gửi báo cáo Tổng cục (qua Vụ Tổ chức cán bộ),

1 bản lưu hồ sơ;

Khi ra thông báo cần lưu ý những vấn đề sau:

+ Cán bộ, công chức chuẩn bị nghỉ hưu phải nhận được thông báo chậm nhất 3 tháng trước khi nghỉ công tác hoặc so với tháng tuổi năm sinh trong hồ sơ Bảo hiểm xã hội.

+ Trường hợp cán bộ, công chức phải qua Hội đồng y khoa để giám định khả năng lao động thì phải chờ khi có kết luận giám định y khoa mất sức lao động từ 61% trở lên mới được ra thông báo để cán bộ, công chức nghỉ công tác để làm thủ tục nghỉ hưu.

+ Thời điểm để cán bộ, công chức chính thức nhận lương hưu của Bảo hiểm xã hội chậm nhất không quá 6 tháng (trừ trường hợp ốm đau phải điều trị tại bệnh viện).

+ Đề nghị giải quyết lên lương sớm cho cán bộ, công chức để tính lương hưu nếu đã đủ điều kiện: không vi phạm kỷ luật từ khiển trách trở lên và đã giữ bậc cũ được 2/3 thời gian, theo quy định tại Thông tư số 12/1998/TT-TCCP ngày 24/12/1998 của Ban Tổ chức – Cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ), sửa đổi điểm 3 phần II Thông tư số 474/TCCP-BCTL ngày 13/11/1995 hướng dẫn nâng lương sớm để nghỉ hưu.

+ Đề nghị thủ trưởng cơ quan giải quyết các nguyện vọng khác của cán bộ, công chức trong điều kiện cho phép.

+ Cập nhật đầy đủ và hoàn chỉnh việc ghi sổ Bảo hiểm xã hội theo trình tự diễn biến tiền lương và thực hiện đóng bảo hiểm xã hội của cán bộ, công chức, đồng thời liên hệ với cơ quan Bảo hiểm xã hội có thẩm quyền để xác nhận quá trình tham gia Bảo hiểm xã hội của cán bộ, công chức.

- Quyết định cán bộ nghỉ việc để hưởng chế độ Bảo hiểm xã hội (Quyết định nghỉ hưu).

Khi cán bộ, công chức nghỉ công tác đến tháng thứ 4 đối với cơ quan Tổng cục; sau 2 tháng đối với Cục Thống kê, Trường thống kê (hoặc tùy trường hợp cụ thể). Vụ Tổ chức cán bộ Tổng cục Thống kê hoặc Phòng Tổ chức - Hành chính Cục Thống kê, Trường và các đơn vị trực thuộc dự thảo quyết định để cán bộ, công chức nghỉ hưu, trình thủ trưởng cơ quan duyệt ký. Trước khi ra quyết định, cần chú ý các vấn đề sau:

- + Không ra quyết định khi cán bộ, công chức ốm đau đang điều trị tại bệnh viện hoặc trong dịp nghỉ Tết nguyên đán cổ truyền của dân tộc.

- + Nếu tổng số thời gian công tác đã đóng Bảo hiểm xã hội của cán bộ, công chức chưa đủ tối đa 5 năm mà có tháng lẻ 10, 11 tháng thì báo cáo lãnh đạo cho kéo dài thêm 1 hoặc 2 tháng đóng Bảo hiểm xã hội cho đủ chẵn năm để cán bộ, công chức được hưởng trợ cấp lần đầu thêm 1/2 tháng lương.

- + Xác định địa chỉ của cán bộ, công chức nghỉ hưu để sau đó nhận lương hưu (theo đăng ký hộ khẩu thường trú hoặc về ở nơi khác theo đề nghị của đương sự bằng văn bản).

- + Xác định ngày để cán bộ, công chức chính thức nghỉ hưu.

- + Căn cứ sổ Bảo hiểm xã hội của cán bộ, công chức, tính toán thời gian công tác đã đóng Bảo hiểm xã hội và tiền lương bình quân 5 năm cuối.

- + Làm thủ tục duyệt hồ sơ (thời gian công tác, tiền lương bình quân, tỷ lệ % lương khi nghỉ hưu) của cán bộ, công chức với cơ quan Bảo hiểm xã hội có thẩm quyền.

- + Trao đổi trước những vấn đề trên với đương sự, hướng dẫn cách tính thời gian công tác và tiền lương bình quân để đương sự kiểm tra, tránh sai sót.

- + Quyết định nghỉ việc hưởng chế độ Bảo hiểm xã hội của cán bộ, công chức được đánh máy chữ hoặc máy vi tính, theo mẫu thống nhất của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội ban hành theo Quyết định số 517 /LĐTBXH-QĐ ngày 17/ 5/ 1996.

- + Quyết định được làm thành 10 bản:

- 5 bản gửi cơ quan Bảo hiểm xã hội.

- 1 bản gửi đương sự.

- 1 bản gửi tài vụ cơ quan.

- 1 bản lưu văn thư.

- 1 bản lưu hồ sơ.

- 1 bản báo cáo cấp trên.

- Hoàn thiện hồ sơ cán bộ nghỉ hưu, chuyển đến cơ quan Bảo hiểm xã hội.

Hồ sơ cán bộ, công chức nghỉ hưu hưởng Bảo hiểm xã hội hàng tháng hoặc 1 lần được Vụ Tổ chức cán bộ Tổng cục Thống kê hoặc Phòng Tổ chức - Hành

chính Cục Thống kê, Trường và các đơn vị trực thuộc chuyển đến cơ quan Bảo hiểm xã hội tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương gồm 5 bộ các văn bản sau:

- + Quyết định nghỉ việc hưởng chế độ Bảo hiểm xã hội: 5 bản
- + Bản khai quá trình tham gia Bảo hiểm xã hội (do cơ quan lập): 5 bản
- + Biên bản giám định y khoa (nếu có): 5 bản
- Trao hồ sơ hưu trí cho cán bộ.

Khi cơ quan Bảo hiểm xã hội làm xong thủ tục nghỉ hưu của cán bộ, công chức, Vụ Tổ chức cán bộ Tổng cục Thống kê hoặc Phòng Tổ chức - Hành chính Cục Thống kê, Trường và các đơn vị trực thuộc liên hệ nhận về, báo cáo với thủ trưởng cơ quan và mời cán bộ, công chức đến nhận và hướng dẫn cho cán bộ, công chức nghỉ hưu về Bảo hiểm xã hội quận, huyện (nơi đăng ký hộ khẩu thường trú) để nhận lương hưu.

- Thường xuyên quan tâm đến cán bộ nghỉ hưu.

- Hàng năm nhân dịp các ngày lễ, ngày tết cổ truyền, kỷ niệm truyền thống ngành, Vụ Tổ chức cán bộ Tổng cục Thống kê hoặc Phòng Tổ chức - Hành chính Cục Thống kê, Trường và các đơn vị trực thuộc báo cáo với lãnh đạo cơ quan cho tổ chức họp mặt cán bộ, công chức nghỉ hưu để động viên về tinh thần, thể hiện sự quan tâm của cơ quan đối với cán bộ, công chức nghỉ hưu.

- Khi cán bộ nghỉ hưu ốm đau, nếu biết và điều kiện thuận tiện thì cơ quan tổ chức thăm hỏi.

- Khi cán bộ nghỉ hưu từ trần, nếu điều kiện thuận lợi, đại diện cơ quan tới phúng viếng hoặc phối hợp với gia đình và Ban liên lạc hưu trí tổ chức tang lễ chu đáo.

2/ Phương hướng vận dụng và thực hiện chính sách thôi việc.

- Các trường hợp thôi việc.

Theo Nghị định số 96/1998/CP-NĐ ngày 17/11/1998 của Chính phủ về chế độ thôi việc đối với cán bộ, công chức, những trường hợp thôi việc sau đây được hưởng chế độ thôi việc.

a). Do sắp xếp tổ chức, giảm biên chế theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền.

b). Tự nguyện xin thôi việc theo nguyện vọng cá nhân được cơ quan, tổ chức có thẩm quyền đồng ý.

- Thủ tục thôi việc.

+ Trường hợp cơ quan giảm biên chế: Thực hiện các Chỉ thị, Nghị quyết của Chính phủ về việc tinh giản biên chế trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp, trước hết cơ quan phải có đề án sắp xếp lại tổ chức, xác định lao động dôi dư và xây dựng kế hoạch giảm biên chế. Đối với cán bộ trong diện giảm biên chế, theo sự vận động của cơ quan, đoàn thể, sau khi cán bộ, công chức thông

suốt sẽ làm đơn xin thôi việc để hưởng ứng chủ trương giảm biên chế của cơ quan, ví dụ: Đơn xin thôi việc theo Nghị quyết số 16/2000/ NQ-CP của Chính phủ về sắp xếp tổ chức, tinh giản biên chế trong cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp.

+ Cán bộ, công chức tự nguyện xin thôi việc vì lý do riêng không thể tiếp tục làm việc trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp cũng phải làm đơn xin thôi việc nêu rõ lý do thôi việc, trong đó có ý kiến đề nghị của thủ trưởng đơn vị trực tiếp quản lý, ví dụ: Đơn xin thôi việc do hoàn cảnh gia đình khó khăn.

- Chế độ trợ cấp thôi việc.

+ Cán bộ, công chức thôi việc do xếp sắp tổ chức, giảm biên chế thì hưởng chế độ như sau:

+ Được trợ cấp 3 tháng lương và phụ cấp (nếu có) để tìm việc làm mới. Sau đó cán bộ, công chức không tìm được việc làm mới thì cứ mỗi năm làm việc được tính bằng 1 tháng lương hiện hưởng và phụ cấp (nếu có), nhưng thấp nhất cũng bằng 2 tháng lương.

+ Được chính quyền địa phương đăng ký hộ khẩu, tạo điều kiện làm ăn sinh sống.

+ Được hưởng chế độ trợ cấp xã hội, Bảo hiểm xã hội và các chế độ khác.

+ Cán bộ, công chức có nguyện vọng thôi việc vì lý do riêng, được cơ quan có thẩm quyền đồng ý thì được hưởng trợ cấp thôi việc và cứ mỗi năm làm việc được tính bằng 1/ 2 tháng lương hiện hưởng và phụ cấp (nếu có) và các quyền lợi khác quy định tại điểm b và c nói trên.

- Ra Quyết định thôi việc.

Vụ Tổ chức cán bộ Tổng cục Thống kê hoặc Phòng Tổ chức - Hành chính Cục Thống kê, Trường và các đơn vị trực thuộc căn cứ vào đơn xin thôi việc của cán bộ, công chức, dự thảo Quyết định cho công chức thôi việc trình thủ trưởng cơ quan ký.

Tuỳ theo lý do thôi việc do giảm biên chế hay do nguyện vọng riêng, trong quyết định phải ghi rõ lý do thôi việc và cụ thể chi tiết chế độ được hưởng khi thôi việc.

Quyết định thôi việc ban hành 6 bản:

- 1 bản gửi đương sự;
- 1 bản gửi đơn vị chủ quản;
- 1 bản gửi tài vụ cơ quan (thanh toán trợ cấp thôi việc và thôi trả lương);
- 1 bản lưu hồ sơ cán bộ;
- 1 bản lưu văn thư;
- 1 bản gửi Tổng cục (Vụ Tổ chức cán bộ) để báo cáo;

- Nguồn kinh phí và thủ tục thanh toán trợ cấp thôi việc.

+ Ngân sách nhà nước chi trả trợ cấp các đối tượng thôi việc do sắp xếp tổ chức, tinh giảm biên chế.

Vụ Tổ chức cán bộ Tổng cục Thống kê hoặc Phòng Tổ chức - Hành chính Cục Thống kê, Trường và các đơn vị trực thuộc, căn cứ vào đơn xin thôi việc của cán bộ, công chức, tính toán tổng chi trả trợ cấp thôi việc của cán bộ, công chức trong từng thời kỳ, lập kế hoạch dự trù-kinh phí trình thủ trưởng cơ quan đơn vị ký, gửi Tổng cục Thống kê (Vụ Tổ chức cán bộ) để tổng hợp gửi Bộ Nội vụ và Bộ Tài chính để đề nghị cấp kinh phí.

+ Kinh phí hành chính, sự nghiệp của cơ quan được thông báo hàng năm chi:

Trường hợp cán bộ, công chức thôi việc do nguyện vọng riêng, cơ quan đơn vị được chi trả trợ cấp thôi việc cho cán bộ, công chức bằng kinh phí thường xuyên đã được duyệt hàng năm của cơ quan, đơn vị.

IV/PHƯƠNG HƯỚNG VẬN DỤNG THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO

Những năm gần đây việc tuyển dụng công chức đã được đổi mới nâng cao về chất lượng, phạm vi tuyển chọn được mở rộng và khoa học hơn; đặc biệt với công chức lãnh đạo coi trọng tri thức và kỹ năng chuyên ngành, tiêu chuẩn xếp hạng chuyên môn thông qua thi tuyển, đòi hỏi sự hiểu biết lý luận phù hợp với nhu cầu của khoa học quản lý.

Việc đào tạo, bồi dưỡng là biện pháp quan trọng trong việc đổi mới tri thức và nâng cao kỹ năng cho công chức cần được coi trọng hơn, cần thiết phải có phương thức bồi dưỡng đồng bộ như lý luận chính trị, hiểu biết về pháp luật và sâu về chuyên môn. Vì vậy công chức đã là lãnh đạo cấp phòng trở lên không những tốt nghiệp đại học còn phải có lý luận cao cấp chính trị, công chức từ ngạch cán sự và tương đương trở lên phải qua các lớp bồi dưỡng Quản lý nhà nước theo đúng trình độ ngạch quy định. Số công chức tuyển mới phải hoàn thành chương trình Quản lý nhà nước theo ngạch thi tuyển trước khi hết thời gian tập sự và chính thức bổ nhiệm ngạch.

Thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ 3 Ban chấp hành Trung ương khoá VIII về chiến lược cán bộ của “Thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước” và quyết định số 74/2001/QĐ-TTg ngày 07/5/2001 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Tại Quyết định số 141/2002/QĐ-TTg ngày 21/10/2002 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Định hướng phát triển Thống kê Việt Nam đến năm 2010 đã chỉ rõ mục tiêu: “Thống kê Việt Nam đổi mới cả về nội dung cũng như hình thức nhằm cung cấp kịp thời thông tin kinh tế - xã hội đầy đủ về nội dung, toàn diện về phạm vi, tin cậy về chất lượng nhằm phục vụ tốt nhất yêu cầu của Đảng, Nhà nước trong sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước, đáp ứng ngày càng đầy đủ, thuận lợi nhu cầu sử dụng thông tin của các đối tượng khác; đưa thống kê Việt Nam đạt trình độ thống kê tiên tiến của các nước trong khu vực và phù hợp

với thông lệ quốc tế, góp phần tích cực vào việc thực hiện lộ trình hội nhập kinh tế quốc tế của đất nước”

Những yêu cầu về đổi mới nội dung công tác thống kê là:

- Đổi mới hệ thống chỉ tiêu thống kê;
- Đổi mới phương pháp thu thập số liệu và truyền đưa thông tin;
- Đổi mới phương pháp xử lý số liệu thống kê;
- Yêu cầu về số lượng, chủng loại, chất lượng sản phẩm thống kê, cả số liệu và phân tích;
- Đổi mới phân tổ thống kê;
- Đổi mới hệ thống bảng phân ngành kinh tế và phân loại sản phẩm;
- Đổi mới nội dung và phương pháp thống kê doanh nghiệp;
- Bổ sung các nội dung thống kê mới;
- Đổi mới nội dung công tác thống kê quan hệ sản xuất;
- Quan tâm nội dung thống kê các vùng kinh tế trọng điểm, các khu công nghiệp, khu chế xuất, khu kinh tế mở;
- Tăng cường nội dung dự báo các vấn đề kinh tế - xã hội bằng phương pháp thống kê.

Trên đây là những yêu cầu đặt ra cho ngành Thống kê từ nay đến năm 2010. Một trong những tiêu chí ngành Thống kê phải đạt được để giải quyết những yêu cầu trên là cần có đội ngũ cán bộ lãnh đạo và quản lý vững chắc cùng với đội ngũ cán bộ, công chức giỏi về chuyên môn, nghiệp vụ, vững vàng về bản lĩnh chính trị; từ đó cho thấy việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong ngành Thống kê trong những năm qua là việc làm rất kịp thời và thiết thực.

Mục tiêu đến năm 2010 ngành Thống kê phải phấn đấu đạt được như sau:

- Đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ:
- Cử từ 2 đến 4 cán bộ, công chức đi nghiên cứu sinh bậc tiến sỹ; 12 đến 15 cán bộ, công chức đi học đạt bằng thạc sỹ;
- Đào tạo nâng cao đạt trình độ đại học 600 người (tập trung nhiều ở các Cục Thống kê và Phòng Thống kê huyện)
- Tăng cường mở các lớp đào tạo lại, bồi dưỡng nghiệp vụ đạt 100% cán bộ, công chức được cập nhật kiến thức ở nhiều mức độ khác nhau.
- Bồi dưỡng về lý luận chính trị:
- + Cử 100 cán bộ học lớp cao cấp hoặc cử nhân;
- + Cử 600 cán bộ, công chức đi học đạt trình độ trung cấp.

- Cập nhật chủ trương, đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước cho 100% cán bộ, công chức;

- Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước:

+ Cử 20 người đi học chương trình chuyên viên cao cấp;

+ 300 người học chương trình chuyên viên chính

+ 600 người học chương trình chuyên viên.

- Đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ (Anh văn)

+ 600 người có trình độ A;

+ 300 người có trình độ B;

+ 100 người có trình độ C trở lên.

- Đào tạo, bồi dưỡng các kiến thức tin học:

+ 1800 cán bộ, công chức có trình độ cơ sở;

+ 3000 cán bộ, công chức nâng cao các loại trình độ ;

+ Chuyên gia lập trình 20 đến 30 người.

- Nội dung thực hiện:

+ Xây dựng kế hoạch cụ thể để mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của ngành qua các năm.

+ Xây dựng nội dung chương trình, biên soạn giáo trình đồng thời nâng cao năng lực các Trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thống kê:

+ Xây dựng nội dung, chương trình đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ;

+ Xây dựng nội dung, chương trình các lớp bồi dưỡng cập nhật kiến thức

+ Lựa chọn giáo trình phù hợp để bồi dưỡng nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học.

- Chuẩn bị đội ngũ giáo viên và phối hợp đào tạo với các trường:

+ Các lớp đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ; giáo viên bao gồm những cán bộ lãnh đạo chủ chốt của Tổng cục và mời một số giảng viên Khoa Thống kê Trường Đại học Kinh tế tham gia giảng dạy;

+ Các lớp đào tạo lý luận chính trị và bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước; chủ trì, phối hợp với các trường, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh và Học viện Hành chính Quốc gia kết hợp đào tạo;

+ Các lớp đào tạo và bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học; giáo viên bao gồm những cán bộ lãnh đạo, chuyên gia của Tổng cục và ở các Trung tâm đảm nhiệm.

Hình thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng:

- Đào tạo chính quy dài hạn;

- Đào tạo không chính quy;
- Các khoá học bồi dưỡng ngắn ngày trong và ngoài ngành;
- Gửi đi học tại các trường Hành chính Quốc gia và Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh;
- Các lớp đào tạo trong và ngoài nước;
- Các lớp do các Dự án mở theo chương trình;
- v.v...

Biện pháp thực hiện:

- Quy chế đào tạo:
 - + Bao gồm các quy định về phân công, phân cấp quản lý các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng;
 - Xác định quyền lợi, trách nhiệm và nghĩa vụ người được đi học.
- Kinh phí đào tạo:
 - + Nguồn ngân sách nhà nước;
 - + Nguồn từ các Dự án hỗ trợ;
 - + Tranh thủ nguồn từ các chương trình hợp tác với các ban, ngành, tổ chức trong và ngoài nước;
 - + Nguồn từ cá nhân đi học tự túc.

PHẦN III

KIẾN NGHỊ VÀ KẾT LUẬN

I/ KIẾN NGHỊ:

1/ KIẾN NGHỊ VỀ THI TUYỂN, TUYỂN DỤNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC VÀ BỔ NHIỆM CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC LÃNH ĐẠO.

- **Tổ chức thi tuyển và tuyển dụng cán bộ, công chức.**
 - + Tổng cục thông báo chung trên Báo Nhân dân, Cục Thống kê thông báo rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng của địa phương và cần có thời gian phù hợp nhận hồ sơ của người dự thi.
 - + Thực hiện đúng Quy chế của các Nghị định về số lượng công chức cần tuyển bằng 1/3 số lượng dự thi tuyển. Những địa phương có số lượng đăng ký dự thi quá lớn so với số lượng cần tuyển sẽ thực hiện tổ chức sơ tuyển.
 - + Căn cứ tình hình thực tế của mỗi địa phương, Tổng cục nên đưa ra một cơ cấu ngạch công chức cần tuyển hợp lý để Cục Thống kê các địa phương phân đấu thực hiện. Kiên quyết không nhận người chưa đủ tiêu chuẩn của ngạch vào dự thi.

- + Các đơn vị tuyển đủ chỉ tiêu biên chế được giao và chấm dứt tuyển lao động hợp đồng.
- + Tiếp tục cải tiến các khâu: tổ chức thi, quy định môn thi, coi thi, chấm thi đảm bảo thực sự dân chủ, công bằng và không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của toàn ngành.

- kiến nghị về vận dụng thực hiện Quy chế bổ nhiệm công chức lãnh đạo các cấp trong toàn ngành.

+ Những văn bản pháp quy cần được bổ sung.

Như trình bày ở phần trên, đến nay ngành Thống kê vẫn chưa ban hành đầy đủ văn bản quy định về tiêu chuẩn đối với các chức danh lãnh đạo. Quyết định số 289/QĐ-TCCB ngày 20/6/1996 về tiêu chuẩn Cục trưởng, một số tiêu thức đã không còn phù hợp với thực tế: chẳng hạn “ tiêu chuẩn về lý luận chính trị ” Cục trưởng chỉ cần đạt trung cấp lý luận hoặc Hướng dẫn số 783/HD-TCCB ngày 12/11/2002 về Quy hoạch cán bộ nguồn cấp vụ không đưa ra tiêu chuẩn về ngoại ngữ, trong khi Cục trưởng đòi hỏi phải có trình độ C trở lên.

Căn cứ vào những văn bản của Nhà nước, Tổng cục cần cụ thể hoá phù hợp với điều kiện quản lý ngành để ban hành quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm công chức lãnh đạo thực hiện thống nhất trong toàn ngành.

Xuất phát từ yêu cầu nâng cao trình độ mọi mặt đối với đội ngũ công chức lãnh đạo của ngành, việc xây dựng văn bản mới về tiêu chuẩn các chức danh lãnh đạo là cần thiết. Chuyên đề xin kiến nghị về tiêu chuẩn các chức danh lãnh đạo như sau:

+ Tiêu chuẩn của lãnh đạo cấp Vụ.

Lãnh đạo cấp Vụ là cán bộ nguồn của lãnh đạo Tổng cục và là cán bộ cấp chiến lược của ngành, do đó về tiêu chuẩn phải thể hiện được các điểm cơ bản sau:

Có bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với sự nghiệp cách mạng của Đảng, không hoài nghi, mơ hồ trước những âm mưu, thủ đoạn của địch.

Am hiểu về lĩnh vực phụ trách ở trong nước, khu vực và thế giới; có khả năng xây dựng tốt các văn bản, chương trình ngắn hạn, dài hạn, chiến lược phát triển của ngành và các văn bản pháp quy khác như luật, Nghị định v.v..

Trình độ cao cấp hoặc cử nhân chính trị.

Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: đại học trở lên.

Trình độ ngoại ngữ: Anh văn trình độ C trở lên.

Kiến thức quản lý nhà nước cao cấp.

+ Tiêu chuẩn của lãnh đạo Cục Thống kê.

Lãnh đạo Cục Thống kê là nguồn của lãnh đạo Tổng cục và là cán bộ tổ chức thực hiện nhiệm vụ của ngành tại địa phương, do đó về tiêu chuẩn phải thể hiện được các điểm cơ bản sau:

Có bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với sự nghiệp cách mạng của Đảng, không hoài nghi, mơ hồ trước những âm mưu, thủ đoạn của địch.

Am hiểu về tình hình kinh tế- xã hội trong nước, khu vực và thế giới; nắm vững tình hình kinh tế-xã hội của địa phương và có khả năng xây dựng tốt các văn bản phân tích, tổng hợp tình hình tổ chức thực hiện nhiệm vụ tại địa phương.

Trình độ cao cấp hoặc cử nhân chính trị.

Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: đại học trở lên.

Trình độ ngoại ngữ: Anh văn (trình độ C trở lên).

Kiến thức quản lý nhà nước ngạch chuyên viên chính.

Thời gian công tác trong ngành 10 năm trở lên và kinh qua các chức vụ Trưởng, Phó phòng.

+ Thực hiện Quy chế đánh giá cán bộ.

Đánh giá cán bộ để đưa vào quy hoạch cán bộ nguồn là vấn đề hệ trọng, rất nhạy cảm; là khâu mở đầu cho việc xây dựng đội ngũ công chức lãnh đạo và làm căn cứ xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để đáp ứng tiêu chuẩn đối với từng chức danh quy hoạch nguồn.

Đánh giá để đưa vào quy hoạch cán bộ nguồn không đặt ra chi tiết như đánh giá công tác hàng năm mà đi vào trọng tâm những vấn đề cơ bản sau:

Phẩm chất chính trị, phong cách, lối sống và quan hệ quần chúng, khả năng tập hợp, thuyết phục cán bộ, công chức trong đơn vị.

So với tiêu chuẩn của chức danh đưa vào quy hoạch còn thiếu tiêu chuẩn nào? khả năng đối tượng có tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng để đạt được tiêu chuẩn quy định hay không.

Năng lực thực tế của đối tượng đưa vào quy hoạch qua đánh giá hiệu quả thực thi nhiệm vụ được giao về số lượng, chất lượng, tính phức tạp và sức sáng tạo trong thực thi nhiệm vụ.

+ Kết hợp luân chuyển và điều động cán bộ.

Trong điều kiện quản lý ngành dọc không tránh khỏi sự chênh lệch về số lượng và chất lượng đội ngũ công chức giữa các vùng, miền trong cả nước, đặc biệt là công chức lãnh đạo. Vì vậy quy hoạch cán bộ nguồn cần mở rộng trong phạm vi toàn ngành, kết hợp giữa luân chuyển và điều động, bổ nhiệm cán bộ.

Nếu luân chuyển là chuyển cán bộ, công chức lãnh đạo từ cấp trên về làm lãnh đạo ở cấp dưới hoặc ngang cấp có thời hạn, sau đó trở lại cấp trên hoặc đơn vị cũ để được bổ nhiệm vào chức vụ cao hơn và là hình thức đào tạo cán bộ thì

điều động cán bộ là hình thức đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ ở một đơn vị, ở đó thực sự thiếu cán bộ để đưa vào quy hoạch nguồn.

Trên thực tế ở những tỉnh, thành phố lớn, số công chức đạt tiêu chuẩn về trình độ đào tạo cũng như phẩm chất chính trị, thời gian công tác v.v. nhiều hơn nhiều lần số chức danh lãnh đạo đơn vị. Tình hình đó nhiều đồng chí không có điều kiện để bổ nhiệm chức vụ cao hơn, chẳng hạn ở một đơn vị có 10 Trưởng phòng đều là chuyên viên chính, đạt tất cả tiêu chuẩn của chức danh Phó Cục trưởng, vậy ít nhất có 8 người chỉ ở chức danh Trưởng phòng cho đến khi nghỉ hưu. Với giả thiết như trình bày trên thì có thể sử dụng hình thức điều động và bổ nhiệm cán bộ đối với những đơn vị khó khăn, thiếu cán bộ hoặc không quy hoạch được cán bộ nguồn. Khi sử dụng hình thức điều động và bổ nhiệm sẽ không đặt thành vấn đề trở lại đơn vị cũ (nếu điều kiện không cho phép).

Luân chuyển cán bộ cũng như điều động và bổ nhiệm là vấn đề khó, chưa thành tiền lệ và việc làm thường xuyên, trừ một vài trường hợp Tổng cục phải xử lý như : Hải Phòng, Quảng Ngãi, Bến Tre. Để thực hiện được chủ trương về luân chuyển cán bộ, cần thiết phải giải quyết các điều kiện sau:

Cần có kinh phí để Cục Thống kê các địa phương xây nhà công vụ.

Sự quan tâm của lãnh đạo, cấp uỷ địa phương và đơn vị nhận cán bộ luân chuyển đối với cá nhân và gia đình cán bộ được luân chuyển.

Không coi luân chuyển thuần thuy chỉ là nhiệm vụ giao đối với cán bộ mà cần có chế độ trợ cấp khó khăn, trợ cấp di chuyển v.v.

+ Quy hoạch gắn với kế hoạch đào tạo.

Công tác đào tạo luôn đi trước và quyết định quy hoạch cán bộ nguồn đối với các chức danh lãnh đạo của toàn ngành. Nếu việc đào tạo không thường xuyên, không kịp thời và có hiệu quả thì nhiều đơn vị vẫn trong tình trạng khi có nhu cầu bổ nhiệm lại sẽ không có công chức đủ tiêu chuẩn. Hiện tại ngành Thống kê chưa hoàn toàn chủ động được đào tạo về lý luận chính trị cao cấp và kiến thức quản lý nhà nước ngạch chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp. Để khắc phục tình trạng này công tác đào tạo cần được tiến hành như sau:

Kế hoạch đào tạo của toàn ngành và của từng đơn vị phải gắn với quy hoạch cán bộ nguồn và qua đó sẽ xây dựng kế hoạch đào tạo chi tiết cho từng chuyên đề như: lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, quản lý nhà nước v.v.

Tranh thủ sự quan tâm của cấp uỷ và lãnh đạo các địa phương, xin chỉ tiêu đào tạo của địa phương đối với đào tạo lý luận chính trị cao cấp và đào tạo kiến thức quản lý nhà nước.

Tổ chức lớp tập trung để ôn luyện, tuyển chọn công chức dự thi đào tạo sau đại học (thạc sỹ).

2/ KIẾN NGHỊ VỀ CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG

- Cần thực hiện chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung để áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức không có điều kiện để thi nâng ngạch.

- Cần thực hiện chế độ phụ cấp chức vụ kiêm nhiệm vì trong thực tế có những người phải kiêm nhiệm nhiều chức vụ quan trọng, trách nhiệm rất lớn nhưng quyền lợi thì không được hưởng.

- Pháp lệnh cán bộ, công chức (sửa đổi), nhưng các cơ quan chức năng hướng dẫn thực hiện nâng lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức lập thành tích xuất sắc thì quá chậm, không khuyến khích động viên kịp thời...

- Nhà nước cần thực hiện chính sách tiền lương, thu gọn bậc lương, giảm bớt bình quân trong lương, khắc phục tình trạng ô trống, bậc treo như những lần chuyển đổi lương kỳ trước, nhằm cải thiện đời sống cán bộ, công chức, viên chức, tránh đột biến về giá cả thị trường, nếu không thì thực hiện chế độ tiền lương mới sẽ mất ý nghĩa...

3/ KIẾN NGHỊ VỀ VẬN DỤNG THỰC HIỆN CHẾ ĐỘ NGHỈ HƯU, THÔI VIỆC.

- Đối với chính sách nghỉ hưu:

+ Về thời gian cán bộ, công chức, viên chức nghỉ chờ chế độ hưu trí:

Sau nhiều năm công tác, trước khi nghỉ hưu cán bộ, công chức, viên chức cần được nghỉ ngơi, bồi dưỡng sức khỏe, Nhà nước cần qui định cụ thể trong chế độ về thời gian cán bộ, công chức, viên chức nghỉ chờ để nhận và hưởng lương hưu; cán bộ, công chức, viên chức được nghỉ 3 tháng hoặc 6 tháng hưởng nguyên lương và phụ cấp để chuyển từ chế độ lương sang chế độ BHXH. Như vậy khắc phục tình trạng mỗi nơi vận dụng một cách. Có nơi để cán bộ, công chức, viên chức nghỉ 3 tháng, có nơi 6 tháng, có nơi 1 năm. Việc vận dụng không thống nhất như trên gây ra sự so sánh, suy bì và thắc mắc giữa các ngành, các cơ quan, giữa Trung ương và địa phương.

Về điều kiện nâng lương trước thời hạn để nghỉ hưu:

Hiện nay chính sách qui định các điều kiện để cán bộ, công chức, viên chức được đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn để nghỉ hưu là phải hoàn thành nhiệm vụ, không vi phạm khuyết điểm, có thông báo nghỉ hưu, đã giữ bậc cũ được 2/3 thời gian và trong ngạch lương hiện giữ còn bậc để nâng bậc.

Nếu thực hiện nghiêm chỉnh qui định này nhiều cán bộ, công chức, viên chức không được hưởng chế độ nâng bậc lương trước thời hạn để nghỉ hưu, vì đến khi cơ quan ra thông báo nghỉ hưu nhiều cán bộ, công chức, viên chức đã vượt quá 2/3 thời gian giữ bậc cũ, thậm chí đã đến kỳ nâng lương thường xuyên. Vì vậy đề nghị chỉ cần qui định cán bộ, công chức, viên chức hoàn thành nhiệm vụ, không vi phạm khuyết điểm đã giữ bậc cũ được 2/3 thời gian là đủ để đề nghị nâng bậc lương sớm để nghỉ hưu.

Đối với cán bộ, công chức, viên chức đã hết bậc trong ngạch cũng nên qui định đã giữ bậc cũ được một số năm nhất định như 3 năm hoặc 5 năm sẽ được đề nghị xem xét để nâng ngạch.

- Đối với chính sách thôi việc.

Hiện nay chính sách qui định trợ cấp thôi việc do nguyện vọng cá nhân do cơ quan chi trả trong kinh phí thường xuyên hàng năm đã được duyệt.

Về điểm này nếu cơ quan nào có nhiều cán bộ, công chức, viên chức xin thôi việc trong năm sẽ phải chi một khoản kinh phí lớn để trả trợ cấp thôi việc làm ảnh hưởng rất lớn đến kế hoạch chi tiêu phục vụ công tác chuyên môn nghiệp vụ của cơ quan. Do đó về khoản chi này nên qui định được ngân sách Nhà nước cấp bổ sung.

4/ KIẾN NGHỊ VỀ CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO VÀ BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

Để công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của ngành những năm tới đạt hiệu quả cao cần tiến hành tốt các công việc sau đây:

- Đánh giá lại công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, xây dựng và triển khai kế hoạch về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong bộ máy hành chính nhà nước theo từng loại: cán bộ, công chức làm nhiệm vụ tham mưu hoạch định chính sách; cán bộ, công chức các ngạch hành chính, sự nghiệp.

- Tiếp tục đổi mới nội dung chương trình và phương thức đào tạo, bồi dưỡng, chú trọng nâng cao kiến thức, kỹ năng hành chính cho đội ngũ cán bộ, công chức theo chức trách, nhiệm vụ đang đảm nhận. Mỗi loại cán bộ, công chức có chương trình, nội dung đào tạo và bồi dưỡng phù hợp.

- Kết hợp đào tạo chính quy với các hình thức đào tạo không chính quy, đào tạo trong nước và gửi đi đào tạo ngoài nước. Khuyến khích cán bộ, công chức tự học có sự giúp đỡ của Nhà nước.

- Tổ chức lại hệ thống cơ sở đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức; điều chỉnh sự phân công giữa các cơ sở đào tạo. Kết hợp với Học viện Hành chính Quốc gia, các trường đào tạo cán bộ của các tỉnh, thành phố có thể chủ động đào tạo một bộ phận nhân lực phục vụ bộ máy hành chính nhà nước ở trung ương và địa phương, cụ thể là:

Một năm 1 lần có các cuộc đánh giá nhu cầu đào tạo của cán bộ, công chức dưới sự hướng dẫn của Vụ Tổ chức cán bộ, từ đó đề xuất được các chương trình đào tạo bao gồm:

- Mục tiêu đào tạo;
- Nội dung đào tạo;
- Phương pháp hay quy trình đào tạo;
- Đánh giá kết quả đào tạo.

Những cán bộ đi học hoặc hoàn thành 1 chương trình đào tạo ngắn hoặc dài ngày đều phải có chứng chỉ hoặc báo cáo tóm tắt nội dung và kết quả học tập về vụ Tổ chức cán bộ;

Cần có sự hợp tác, phối hợp chặt chẽ giữa các Vụ cũng như các chuyên gia ở các Vụ với Vụ Tổ chức cán bộ;

Tăng cường kinh phí đào tạo trong nước; thu hút được nguồn kinh phí từ nguồn ngoài nước;

Hỗ trợ một phần kinh phí cho các cá nhân tự túc đi học nâng cao trình độ;

Đánh giá kết quả đào tạo của học viên qua các lớp; lấy ý kiến học viên;

Có chế độ khen thưởng cho những cán bộ, công chức đi học, đi thi đạt kết quả xuất sắc và những giáo viên kiêm giảng xuất sắc, nhiệt tình; tạo bầu không khí đoàn kết thi đua công tác trong cơ quan, từ đó khuyến khích tính sáng tạo, phát huy tinh thần trách nhiệm, tạo điều kiện cán bộ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

II/ KẾT LUẬN:

Mỗi giai đoạn, mỗi thời kỳ cách mạng đều cần đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực đáp ứng được sự đòi hỏi của nhiệm vụ chính trị trong từng giai đoạn. Thực hiện tốt chính sách cán bộ sẽ góp phần tạo điều kiện để cán bộ yên tâm và nhiệt tình công tác đáp ứng yêu cầu của công cuộc xây dựng và phát triển đất nước.

Đề tài khoa học cấp cơ sở “ Nghiên cứu vận dụng thực hiện một số chính sách cán bộ trong ngành Thống kê”, đã tập trung đánh giá thực trạng việc thực hiện chính sách thi tuyển, tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức; quy chế bổ nhiệm công chức lãnh đạo; chính sách tiền lương; chính sách nghỉ hưu, thôi việc; đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và kiến nghị bổ sung vào một số chính sách cán bộ cho phù hợp với thực tế./.

Hà Nội, ngày 20/12/2004.

Chủ nhiệm đề tài

Trần Duy Phú

**DANH SÁCH CÁN BỘ THAM GIA
NGHIÊN CỨU ĐỀ TÀI KHOA HỌC CẤP CƠ SỞ**

- 1/ Đồng chí Trần Duy Phú, cử nhân kinh tế, Phó Vụ trưởng, Chủ nhiệm đề tài.
- 2/ Đồng chí Nguyễn Đức Ân, cử nhân kinh tế, chuyên viên chính, Thư ký đề tài.
- 3/ Đồng chí Nguyễn Văn Nghệ, cử nhân kinh tế, chuyên viên.
- 4/ Đồng chí Phạm Ý Tứ, cử nhân kinh tế, chuyên viên chính.
- 5/ Đồng chí Nguyễn Thị Thanh Hoài, cử nhân kinh tế, chuyên viên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1/ văn bản quy định về công tác tuyển dụng và bổ nhiệm công chức lãnh đạo.

- Văn bản quy định về công tác tuyển dụng.

+ Nghị định số 24/CP ngày 8/ 11/ 1962 của Hội đồng Chính phủ ban hành Điều lệ tuyển dụng công nhân, viên chức Nhà nước.

+ Quyết định số 256/TTg ngày 15/7/1975 của Thủ tướng Chính phủ về chế độ tập sự đối với người được tuyển dụng vào các cơ quan nhà nước.

+ Công văn số 99/ CV-TCCP ngày 13/ 4/1994 của Ban Tổ chức- Cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ) về “tuyển dụng công nhân, viên chức Nhà nước”. Đây là văn bản đầu tiên quy định tuyển dụng cán bộ, công chức vào các cơ quan nhà nước phải thông qua thi tuyển;

+ Thông tư số 32/TCCP-BCTL ngày 20/11/1996 của Ban Tổ chức- Cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ) về “tuyển dụng cán bộ, công nhân viên chức nhà nước”. Thông tư số 32/TCCP-BCTL tiếp tục hoàn chỉnh nội dung công tác tổ chức thi tuyển và tuyển dụng cán bộ, công chức và thay thế công văn số 99/ CV-TCCP.

+ Nghị định số 95/1998/NĐ-CP ngày 17/11/1998 của Chính phủ “về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức”. Nghị định số 95/1998/NĐ-CP thay thế Nghị định số 24/CP ngày 8//11/1962 của Hội đồng Chính phủ và các văn bản hướng dẫn trước đây về công tác tuyển dụng công nhân, viên chức Nhà nước.

+ Thông tư số 04/1999/TT-TCCP ngày 20/3/1999 của Ban Tổ chức- Cán bộ Chính phủ hướng dẫn thực hiện Nghị định số 95/NĐ-CP.

+ Nghị định số 115/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 của Chính phủ về “ chế độ công chức dự bị”.

- Nghị định số 116/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 của Chính phủ về việc “ tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước”.

+ Nghị định số 117/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 của Chính phủ về việc “ tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các cơ quan nhà nước”.

- Các Quyết định của Đảng và Nhà nước về công tác bổ nhiệm.

+ Quyết định số 414/ QĐ-TCCP ngày 29/ 5/ 1993 của Bộ trưởng- Trưởng ban Ban Tổ chức – Cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ) về việc “ Ban hành tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch công chức hành chính”.

+ Quyết định số 137/ QĐ-TCCP ngày 11/ 7/ 1996 của Bộ trưởng- Trưởng ban Ban Tổ chức – Cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ) về việc “ Ban hành tiêu chuẩn Vụ trưởng, Phó Vụ trưởng và các chức vụ tương đương ở các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ”.

+ Quyết định số 51/ QĐ-TCTW ngày 3/5/1999 của Bộ Chính trị về việc “ Ban hành Quy chế bổ nhiệm cán bộ”.

+ Quyết định số 27/2002/QĐ-TTg ngày 19/02/2003 của Thủ tướng Chính phủ về việc “ Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo”.

2/ Các văn bản của nhà nước về chính sách tiền lương

- Nghị định số 25/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ quy định tạm thời chế độ tiền lương mới của cán bộ, công chức, viên chức hành chính, sự nghiệp và lực lượng vũ trang (thay thế Nghị định số 235 / HĐBT ngày 18/9/1985.

- Trích Thông tư số 09/TCCP –VC ngày 09/01/1995 của Ban Tổ chức – Cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ) về hướng dẫn chế độ nâng bậc lương năm 1994 đối với công chức, viên chức thuộc khu vực hành chính, sự nghiệp, Đảng, đoàn thể.

- Thông tư số 474/ TCCB-BCTL ngày 13/11/1995 của Ban Tổ chức – Cán bộ (nay là Bộ Nội vụ) về hướng dẫn chế độ nâng bậc lương năm 1995 đối với công chức, viên chức thuộc khu vực hành chính sự nghiệp, Đảng, đoàn thể.

- Thông tư số 45/ TCCP-BCTL ngày 11/3/1996 của Ban Tổ chức – Cán bộ (nay là Bộ Nội vụ) về hướng dẫn nâng bậc lương thường xuyên hàng năm đối với công chức, viên chức thuộc khu vực hành chính sự nghiệp, Đảng, đoàn thể.

- Thông tư số 12/ 1998/TT- TCCP ngày 24/12/1998 của Ban Tổ chức – Cán bộ (nay là Bộ Nội vụ) sửa đổi điểm 3, phần II, Thông tư số 474/ TCCB-BCTL ngày 13/11/1995 hướng dẫn chế độ nâng bậc lương năm 1995 đối với công chức, viên chức thuộc khu vực hành chính sự nghiệp, Đảng, đoàn thể.

3/ Các văn bản của nhà nước về chính sách nghỉ hưu, thôi việc.

+ Chế độ nghỉ hưu.

- Nghị định số 12/CP ngày 26/01/1995 của Chính phủ về việc ban hành Điều lệ BHXH.

- Thông tư số 06/LĐTBXH-TT ngày 04/4/1995 của Bộ Lao động–Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành Điều lệ BHXH.

- Nghị định số 01/2003/NĐ-CP ngày 09/01/2003 sửa đổi, bổ sung một số điều của Điều lệ BHXH ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP của Chính phủ.

- Thông tư số 12/1998/TT-TCCP ngày 24/12/1998 của Ban Tổ chức – Cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ), sửa đổi điểm 3 phần II thông tư số 474/TCCP-BCTL ngày 13/11/1995 hướng dẫn nâng lương sớm để nghỉ hưu.

- Chỉ thị số 668/TTg ngày 11/11/1994 của Thủ tướng chính phủ về một số vấn đề trong việc thực hiện chế độ nghỉ hưu đối với cán bộ, công chức.

- Chỉ thị số 18/2002/CT-TTg ngày 05/9/2002 của Thủ tướng Chính phủ về việc thực hiện nghiêm chỉnh các Quyết định của Đảng về công tác cán bộ, các quy định của Pháp luật về nghỉ hưu đối với công chức, viên chức Nhà nước.

+ Chế độ Thôi việc

- Nghị định số 96/1998/CP-NĐ ngày 17/11/1998 của Chính phủ về chế độ thôi việc đối với cán bộ, công chức.

- Thông tư số 28/1999/TT-BTCCBCP ngày 31/7/1999 của Ban Tổ chức – Cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ), hướng dẫn thực hiện Nghị định số 96 của Chính phủ.

4/ Các văn bản của nhà nước về chính sách đào tạo

- Quyết định số 141/2002/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 21/10/2002 phê duyệt Định hướng phát triển thống kê Việt Nam đến năm 2010

- Quyết định số 136/2001/QĐ- TTg ngày 04/8/2003 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt chương trình tổng thể cải cách hành chính Nhà nước giai đoạn 2001- 2005;

- Quyết định số 74/QĐ- TTg ngày 17/9/2001 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2001-2005;

- Quyết định số 161/2003/QĐ- TTg ngày 04/8/2003 của Thủ tướng Chính phủ ban hành quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức;

TỔNG CỤC THỐNG KÊ

BÁO CÁO TÓM TẮT
KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC
ĐỀ TÀI CẤP CƠ SỞ

ĐỀ TÀI
NGHIÊN CỨU VẬN DỤNG THỰC HIỆN MỘT SỐ
CHÍNH SÁCH CÁN BỘ TRONG NGÀNH THỐNG KÊ

Đơn vị chủ trì: Vụ Tổ chức cán bộ
Chủ nhiệm đề tài: Trần Duy Phú
Thư ký đề tài: Nguyễn Đức Ân

HÀ NỘI, NĂM 2004

5384 TT

417105

MỤC LỤC

NỘI DUNG	TRANG
PHẦN MỞ ĐẦU	1
PHẦN I	
ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG VIỆC VẬN DỤNG VÀ THỰC HIỆN MỘT SỐ CHÍNH SÁCH CÁN BỘ TRONG NGÀNH THỐNG KÊ.	2
I/ Xây dựng và thực hiện Quy chế thi tuyển, tuyển dụng cán bộ, công chức và Quy chế bổ nhiệm công chức lãnh đạo trong ngành Thống kê.	2
1/ Sự vận dụng văn bản của Nhà nước vào thực tế của ngành Thống kê.	2
2/ Thực trạng việc tuyển dụng công chức trong những năm qua.	4
3/ Những tồn tại trong tổ chức thi tuyển.	5
4/ Thực trạng đội ngũ công chức lãnh đạo của ngành.	6
II/ Thực hiện chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức.	9
III/ Thực trạng của việc vận dụng và thực hiện chế độ chính sách nghỉ hưu, thôi việc đối với cán bộ, công chức trong ngành Thống kê hiện nay.	11
1/ Thực trạng của việc vận dụng và thực hiện chế độ chính sách nghỉ hưu	11
2/ Thực trạng của vận dụng và thực hiện chế độ chính sách thôi việc	13
IV/ Thực trạng trình độ đào tạo của đội ngũ CB, CC,VC.	13
PHẦN II	
PHƯƠNG HƯỚNG VÀ BIỆN PHÁP VẬN DỤNG THỰC HIỆN MỘT SỐ CHÍNH SÁCH CÁN BỘ.	15
I/ Phương hướng vận dụng tuyển dụng và bổ nhiệm công chức lãnh đạo.	15

1/ Vận dụng và thực hiện quy chế thi tuyển và tuyển dụng.	15
2/ Vận dụng và thực hiện quy chế bổ nhiệm công chức lãnh đạo.	16
II/ Phương hướng vận dụng chính sách tiền lương.	16
III/ Phương hướng vận dụng và thực hiện chính sách nghỉ hưu, thôi việc đối với CB, CC.	17
1/ Phương hướng vận dụng và thực hiện chính sách nghỉ hưu.	17
2/ Phương hướng vận dụng và thực hiện chính sách thôi việc.	19
IV/ Phương hướng vận dụng và thực hiện chính sách đào tạo.	20
PHẦN III	
KIẾN NGHỊ VÀ KẾT LUẬN	
I/ KIẾN NGHỊ	20
1/ Kiến nghị về thi tuyển, tuyển dụng CB, CC và bổ nhiệm công chức lãnh đạo	20
2/ Kiến nghị về chính sách tiền lương	20
3/ Kiến nghị về vận dụng thực hiện chế độ nghỉ hưu, thôi việc.	23
4/ Kiến nghị về chính sách đào tạo và bồi dưỡng CB, CC	24
II/ KẾT LUẬN	24
	25

PHẦN MỞ ĐẦU

Chính sách cán bộ là một trong những động lực để phát triển xã hội, là một trong những chính sách quan trọng trong hệ thống chính sách của Đảng và Nhà nước đối với người lao động nói chung và đối với cán bộ, công chức, viên chức nói riêng, nhằm thực hiện chế độ đãi ngộ đối với người lao động làm việc sau nhiều năm trong các cơ quan, đơn vị, thể hiện sự quan tâm của Đảng và Nhà nước. Thực hiện tốt chính sách cán bộ sẽ tạo điều kiện để cán bộ yên tâm công tác, phát huy năng lực sáng tạo, tăng năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công tác cao, góp phần làm ổn định trật tự xã hội; vì vậy, phải coi trọng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, trước hết phải có phẩm chất chính trị vững vàng, trình độ chuyên môn cao, tận tụy phục vụ nhân dân, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, trung thành với Đảng và Tổ quốc, từ yêu cầu đó, Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 3 khoá VIII đã nhấn mạnh “ cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước và chế độ...”.

Công tác cán bộ là quá trình khép kín từ tuyển dụng, đào tạo, sử dụng và sắp xếp, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo các cấp. Trong từng giai đoạn của cách mạng và trong từng hoàn cảnh cụ thể, Đảng và Nhà nước có những chủ trương, chính sách phù hợp để không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị.

Thực hiện chính sách tiền lương phải trên cơ sở tăng năng suất lao động, tăng thu nhập quốc dân và sự phát triển của nền kinh tế, đồng thời chú ý đến người có mức lương trung bình, khắc phục từng bước sự trùng lặp, phức tạp, bất hợp lý, tạo điều kiện thuận lợi cho việc xếp lương khi điều động, luân chuyển cán bộ góp phần động viên được cán bộ, công chức, viên chức nâng cao hiệu quả công tác, phù hợp và thúc đẩy cải cách hành chính.

Chế độ nghỉ hưu, thôi việc là một phần chính sách BHXH, người có đủ điều kiện về tuổi đời và số năm công tác, có đóng BHXH theo qui định sẽ được nghỉ hưu, người chưa đủ điều kiện để nghỉ hưu nhưng vì lý do khách quan không thể tiếp tục công tác trong cơ quan, đơn vị, tổ chức sẽ được hưởng chế độ thôi việc hưởng trợ cấp 1 lần.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đã được Đảng, Nhà nước quan tâm. Ngay trong những năm đầu tiên của chính quyền cách mạng, Bác Hồ đã chỉ rõ sự cần thiết phải đào tạo, xây dựng đội ngũ công chức thực sự có năng lực đáp ứng yêu cầu, tính chất mới của công việc trong một xã hội mới và phải thực sự là những công bộc của dân. Từ khi đất nước thực hiện công cuộc đổi mới, yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu

cầu chuyển đổi cơ chế quản lý càng trở nên cấp bách. Nghị quyết Trung ương 8 (khoá 7) đã đề ra mục tiêu cải cách nền hành chính nhà nước, trong đó vấn đề đào tạo, bồi dưỡng xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức là một trong những nhiệm vụ trọng tâm. Đặc biệt, chiến lược cán bộ thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước mà Nghị quyết Trung ương 3 (khoá VIII) đã chỉ rõ: học tập là quyền lợi và nghĩa vụ của cán bộ, công chức “mọi cán bộ, công chức phải có kế hoạch thường xuyên học tập nâng cao trình độ lý luận chính trị, chuyên môn và năng lực hoạt động thực tiễn, bồi dưỡng đạo đức cách mạng”.

Ngành Thống kê được tổ chức quản lý theo hệ thống ngành dọc từ Trung ương đến địa phương với trên 5000 cán bộ, công chức. Vì vậy, việc nghiên cứu để nâng cao nhận thức và vận dụng một số chính sách cán bộ trong ngành Thống kê là một yêu cầu thực tế khách quan. Đề tài khoa học cấp cơ sở nghiên cứu vận dụng thực hiện một số chính sách cán bộ trong ngành Thống kê nhằm mục đích đóng góp một số ý kiến bổ sung vào việc vận dụng thực hiện một số chính sách cán bộ cho phù hợp với thực tế của ngành hiện nay.

PHẦN I

ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG VIỆC VẬN DỤNG VÀ THỰC HIỆN MỘT SỐ CHÍNH SÁCH CÁN BỘ TRONG NGÀNH THỐNG KÊ.

I/ XÂY DỰNG VÀ THỰC HIỆN QUY CHẾ THI TUYỂN, TUYỂN DỤNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC VÀ QUY CHẾ BỔ NHIỆM CÔNG CHỨC LÃNH ĐẠO TRONG NGÀNH THỐNG KÊ.

1/ Sự vận dụng văn bản của Nhà nước vào thực tế của ngành Thống kê.

Tổng cục Thống kê quản lý hệ thống tổ chức ngành dọc từ cơ quan Tổng cục đến Cục Thống kê tỉnh, thành phố, bao gồm các Phòng Thống kê quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh; từ đặc điểm này, khi vận dụng các văn bản pháp quy của Nhà nước về công tác tổ chức thi tuyển và tuyển dụng công chức, Tổng cục đã từng bước cụ thể hoá để phù hợp với thực tế của ngành, như :

- Ngày 17/02/1995 Tổng cục Thống kê có công văn số 99/HD- TCCB “Hướng dẫn một số quy định tạm thời về tuyển dụng, điều động công chức, viên chức ngành Thống kê”. Để đáp ứng yêu cầu về chuẩn hoá cán bộ, công chức, một số điều kiện được vận dụng như sau:

+ Tuyển dụng vào cơ quan Tổng cục Thống kê yêu cầu trình độ đào tạo của người dự thi phải đạt được:

- Tốt nghiệp đại học khối kinh tế (ưu tiên học đúng chuyên ngành thống kê)
- Tối thiểu sử dụng được một ngoại ngữ trình độ C trở lên (ưu tiên Anh văn)

+ Tuyển dụng vào cơ quan Cục Thống kê các tỉnh, thành phố trực thuộc TW:

Tuỳ theo tình hình cụ thể của mỗi địa phương, các Cục Thống kê vận dụng trình độ tương tự như tuyển vào cơ quan Tổng cục, có sự chậm trễ về trình độ ngoại ngữ và sử dụng máy tính.

Riêng các tỉnh vùng sâu, vùng xa thiếu nguồn cán bộ, trước mắt tuyển cả công chức trình độ trung cấp, nhưng không được vượt quá 1/3 số tuyển vào cơ quan Cục Thống kê.

+ Tuyển vào làm việc tại Phòng Thống kê cấp quận, huyện, người dự thi phải đạt trình độ trung cấp. Từ nay chấm dứt tuyển dụng lao động phổ thông chưa qua đào tạo chuyên môn vào biên chế.

Như vậy, ngay sau khi tiếp nhận Cục Thống kê về quản lý theo ngành dọc, Tổng cục đã kịp thời ra văn bản hướng dẫn về công tác tuyển dụng và quản lý cán bộ, công chức trong toàn ngành. Điều này đã kịp thời hạn chế những nhược điểm trong công tác tuyển dụng trước đây, đặc biệt đã chấm dứt việc tuyển dụng lao động phổ thông chưa qua đào tạo vào làm việc ở nhiều đơn vị.

- Ngày 23/4/2001 Tổng cục ra Quyết định số 147/ 2001/QĐ-TCTK- TCCB “ ban hành “ Quy chế tổ chức thi tuyển và tuyển dụng công chức áp dụng đối với cơ quan Tổng cục Thống kê “. Quy chế tuân thủ nội dung Nghị định của Chính phủ đồng thời vận dụng một số điều kiện dự thi, tiêu chuẩn ưu tiên như sau:

+ Môn thứ nhất: thi viết và thi vấn đáp về kiến thức quản lý nhà nước và hiểu biết về lĩnh vực thống kê.

+ Môn thứ hai: Anh văn trình độ B.

+ Môn thứ ba: Tin học thực hành.

- Ngày 20/9/2001 Tổng cục ra Quyết định số 395/ QĐ-TCTK ban hành “ Quy chế tổ chức thi tuyển và tuyển dụng công chức, giáo viên áp dụng đối với các Cục Thống kê và hai trường”. Quy chế vận dụng một số điều kiện dự thi, tiêu chuẩn ưu tiên như sau:

+ Thí sinh dự thi vào Cục Thống kê phải dự thi 2 môn bắt buộc: thi viết và thi vấn đáp về kiến thức quản lý nhà nước và hiểu biết về lĩnh vực thống kê.

+ Cộng 4 điểm ưu tiên với người học đúng chuyên ngành Thống kê đạt loại giỏi, 3 điểm loại khá, 2 điểm loại trung bình và cộng thêm 2 điểm vào kết quả thi đối với người dự thi là con, vợ (hoặc chồng) của cán bộ, công chức thuộc cơ quan Tổng cục.

- Ngày 01/6/2004, Tổng cục Thống kê đã ra Quyết định số 373/QĐ-TCTK ban hành “ Quy chế tổ chức thi tuyển và tuyển dụng công chức áp dụng đối với cơ quan Tổng cục Thống kê “. Thực hiện Nghị định số 117/2003/ NĐ-CP của Chính phủ và vận dụng một số điều kiện dự thi, tiêu chuẩn ưu tiên như sau:

+ Tốt nghiệp đại học hệ dài hạn tập trung và trên đại học. Tuỳ theo yêu cầu của từng năm, các ngành được dự thi được quy định trong số các chuyên ngành đào tạo sau: thống kê, tài chính kế toán, toán kinh tế, toán tin, kinh tế ngành và một số ngành cá biệt như: Luật, Ngoại ngữ v.v. (khi có nhu cầu).

+ Người học đúng chuyên ngành Thống kê được cộng 10 điểm và cộng 30 điểm vào kết quả thi đối với con là học sinh đang phụ thuộc vào bố, mẹ, vợ hoặc chồng đang công tác hoặc đã nghỉ hưu tại cơ quan Tổng cục Thống kê. Những người đã có 1 con vào cơ quan Tổng cục Thống kê qua các kỳ thi và tuyển dụng kể từ năm 1996 trở lại đây nếu có con thứ 2,3 dự thi thì không được ưu tiên. Trong khi tuyển dụng, những đối tượng tham dự thi tuyển nếu có bố (mẹ) đang công tác tại cơ quan Tổng cục Thống kê tự nguyện xin nghỉ trước tuổi (nghỉ hưu hoặc thôi việc) từ 12 tháng trở lên được cộng thêm 15 điểm để xét tuyển.

Những năm qua, các văn bản pháp quy của Nhà nước về công tác tổ chức thi tuyển và tuyển dụng công chức, Tổng cục Thống kê đã thực hiện nghiêm chỉnh và vận dụng phù hợp vào điều kiện, hoàn cảnh cụ thể của ngành về các quy định như: điều kiện dự tuyển, tổ chức thi tuyển, hoạt động của Hội đồng thi, các Ban chấm thi, Ban coi thi và công tác tuyển dụng được thực hiện dân chủ, công bằng, đảm bảo chất lượng về tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ của các ngạch công chức tuyển vào làm việc trong ngành từ cơ quan Tổng cục đến cơ quan Cục Thống kê và Phòng Thống kê cấp quận, huyện.

2/ Thực trạng việc tuyển dụng công chức trong những năm qua.

- Công tác tổ chức thi tuyển.

Đến nay, Tổng cục đã tổ chức nhiều kỳ thi tuyển, do đặc điểm quản lý của ngành nên thi tuyển không thể tổ chức thường xuyên hàng năm và ở một địa điểm nhất định. Nếu không có biến động lớn liên quan đến công tác tổ chức cán bộ của toàn ngành thì định kỳ 2 năm Tổng cục tổ chức thi tuyển một lần và kỳ thi tuyển được chia ra:

+ Tổ chức thi tuyển công chức vào làm việc tại các đơn vị thuộc cơ quan Tổng cục Thống kê.

Thi tuyển công chức vào làm việc tại các đơn vị thuộc cơ quan Tổng cục Thống kê chỉ tổ chức 1 điểm thi, do số lượng dự thi trong mỗi kỳ lớn và dự thi vào các chuyên ngành khác nhau như: thống kê, kế toán, ngoại ngữ, thanh tra v.v. nên thành viên của Hội đồng thi và các Ban chấm thi, Ban coi thi phải huy động một lực lượng đáng kể lãnh đạo và chuyên viên của các đơn vị thuộc cơ quan Tổng cục tham gia.

+ Tổ chức thi tuyển công chức vào làm việc tại Cục Thống kê các địa phương và hai Trường nghiệp vụ thống kê.

Tổ chức thi tuyển công chức vào làm việc tại các Cục Thống kê địa phương và hai Trường thường phải tổ chức tại 6 đến 7 Cụm thi trong cả nước. Thành viên của Hội đồng thi và các Ban chấm thi, Ban coi thi, ngoài lực lượng của Tổng cục phải huy động thêm một số lãnh đạo hoặc Trưởng, Phó phòng, Ban của Cục Thống kê hoặc Trường đăng cai cụm thi tham gia.

Với ý nghĩa và tầm quan trọng của công tác tuyển dụng cán bộ, công chức vào làm việc trong ngành, Lãnh đạo Tổng cục đã chỉ đạo sâu sát, trực tiếp ra

quyết định ban hành quy chế tổ chức thi tuyển và tuyển dụng, Quyết định thành lập Hội đồng thi tuyển do Phó Tổng cục trưởng làm Chủ tịch Hội đồng.

Triển khai thực hiện Nghị định của Chính phủ về công tác tổ chức thi tuyển và tuyển dụng cán bộ, công chức, qua mỗi lần tổ chức thi tuyển đều được cán bộ, công chức trong toàn ngành đồng tình và đánh giá tốt, có hiệu quả, đặc biệt tài liệu thi tuyển đã được soạn thảo công phu luôn được bổ sung hoàn thiện ngày càng có chất lượng, góp phần nâng cao trình độ hiểu biết của thí sinh về kiến thức quản lý nhà nước, về chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của ngành và kiến thức cơ bản về chuyên môn nghiệp vụ thống kê.

- Thi tuyển và tuyển dụng:

Số lượng tuyển dụng công chức vào làm việc tại các Cục Thống kê và hai Trường qua các năm như sau:

- + Năm 1997 - 1998 toàn ngành tuyển được 393 công chức, trong đó 119 công chức có trình độ đại học, chiếm 30 %.
- + Năm 1999- 2000 toàn ngành tuyển được 422 công chức, trong đó 152 công chức có trình độ đại học, chiếm 36 %,
- + Năm 2001- 2002 toàn ngành tuyển được 249 công chức, trong đó 96 công chức có trình độ đại học, chiếm 38,5 %;
- + Năm 2003- 2004 toàn ngành tuyển được 350 công chức (chưa kể số dự thi vào cơ quan Tổng cục cuối năm 2004), trong đó 159 công chức trình độ đại học, chiếm 45,4 %.

Cùng với số công chức có trình độ đại học tuyển dụng vào làm việc qua các kỳ thi tuyển đã tăng lên như trên, số đại học chuyên ngành thống kê cũng được tăng lên đáng kể. Nếu như những năm 1998- 2000 trở về trước, số đại học chuyên ngành thống kê được tuyển dụng vào làm việc trong toàn ngành bình quân không quá 10 người, thì riêng kỳ thi tuyển và tuyển dụng vào Cục Thống kê các địa phương năm 2001-2002 là 25 người và kỳ thi năm 2003-2004 là 39 người.

3- Những tồn tại trong tổ chức thi tuyển và tuyển dụng:

Tuy được chuẩn bị kỹ lưỡng, chu đáo, song công tác tổ chức thi tuyển và tuyển dụng cán bộ, công chức trong thời gian qua vẫn còn một số nhược điểm như sau :

- Các đơn vị chưa thông báo rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng của địa phương hoặc thời gian thông báo và thời gian khoá sổ nhận hồ sơ chưa phù hợp, nên số lượng thí sinh dự thi sát với số lượng tuyển dụng, thậm trí nhiều đơn vị số lượng thí sinh dự thi bằng với số lượng cần tuyển dụng. Khảo sát qua hai kỳ tổ chức thi tuyển và tuyển dụng vào Cục Thống kê các địa phương và hai Trường như sau:

- + Kỳ thi tuyển năm 2001- 2002: 40/ 54 đơn vị có số lượng thí sinh dự thi bằng số lượng công chức cần tuyển.

- + Kỳ thi tuyển năm 2003- 2004: 35/60 đơn vị có số lượng thí sinh dự thi bằng số lượng công chức cần tuyển.
- So với yêu cầu nâng cao chất lượng trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đối với đội ngũ công chức, số thí sinh có trình độ đại học dự thi vào ngành còn thấp:
- + Năm 2001- 2002, có 54/61 Cục Thống kê, trong đó có 15 Cục Thống kê là những địa phương có tiềm lực về nguồn cán bộ nhưng lại không có thí sinh có trình độ đại học dự thi như: Bắc Ninh, Hưng Yên, Hà Nam, Nghệ An, Long An v.v.. (như biểu tổng hợp kèm theo)
- + Năm 2003- 2004, có 58/64 Cục Thống kê, trong đó có 4 Cục Thống kê không có thí sinh có trình độ đại học dự thi là: Tuyên Quang, Đồng Tháp, Vĩnh Long và Bình Phước.
- Cá biệt một số đơn vị vẫn còn đưa cả người chưa đạt trình độ trung cấp vào dự thi và đề nghị Tổng cục tuyển dụng, xếp lương ngạch nhân viên...

4/ Thực trạng đội ngũ công chức lãnh đạo của ngành.

- Các đơn vị thuộc cơ quan Tổng cục (bao gồm cả hai trường):

Đến tháng 6/2004, các đơn vị hành chính, sự nghiệp thuộc cơ quan Tổng cục có 59 lãnh đạo cấp vụ và tương đương, chia ra: 21 Vụ trưởng, trong đó 1 nữ ; 38 Phó Vụ trưởng, trong đó 7 nữ.

Ngoài ra còn có 20 Trưởng phòng, 11 Phó Trưởng phòng thuộc Văn phòng Tổng cục và các đơn vị sự nghiệp.

- Cục Thống kê các địa phương:

Đến tháng 6/2004 toàn ngành có 145 cán bộ lãnh đạo Cục Thống kê các địa phương, chia ra: 63 Cục trưởng, trong đó 4 nữ và 82 Phó Cục trưởng, trong đó 14 nữ.

Ngoài ra còn có 880 Trưởng phòng, 412 Phó Trưởng phòng thuộc cơ quan Cục Thống kê và Phòng Thống kê quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh.

Như vậy, tổng số công chức lãnh đạo các cấp trong toàn ngành tính đến tháng 6/2004 là 1529 người, so với số biên chế hiện có $1529 / 4825 = 31,6 \%$.

- Thực trạng về trình độ đào tạo.

Đối chiếu với tiêu chuẩn Vụ trưởng, Phó Vụ trưởng tại Quyết định số 137/TCCP của Ban Tổ chức- Cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ) và tiêu chuẩn Cục trưởng Cục Thống kê, tiêu chuẩn Quy hoạch cán bộ cấp Vụ của Tổng cục ban hành, ngoài các tiêu chuẩn về phẩm chất đạo đức, lối sống, khả năng hiểu biết và thời gian công tác v.v., chuyên đề xin trình bày về thực trạng trình độ đào tạo của bốn chức danh lãnh đạo, riêng tiêu chuẩn của chức danh Phó Cục trưởng, chuyên đề xin tạm vận dụng tiêu chuẩn của Phó Vụ trưởng theo quyết định 137/QĐ-TCCP nêu trên.

+ Tiêu chuẩn ngạch công chức khi bổ nhiệm:

Chức danh	Tiêu chuẩn	Số lượng hiện có	Thực trạng về ngạch công chức					
			CV cao cấp		CV chính		Chuyên viên	
			Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số Lượng	Tỷ lệ %
Vụ trưởng	Chuyên viên chính	21	3	14.3	18	85.7	0	0
Phó Vụ trưởng	Chuyên viên bậc 6/10	38	2	5.2	33	86.9	3	7.9
Cục trưởng	Chuyên viên chính	63	1	1.6	59	93.6	3	4.8
Phó Cục trưởng	Chuyên viên bậc 6/10	82	0	0	48	58.5	34	41.5
Tổng số		204	6	2.9	158	77.5	40	19.6

Theo Quyết định số 137/QĐ-TCCP của Bộ Nội vụ ban hành “ Tiêu chuẩn Vụ trưởng, Phó Vụ trưởng thuộc các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ ” và Quyết định số 289/QĐ-TCCB của Tổng cục ban hành “ Tiêu chuẩn các ngạch công chức thống kê và Tiêu chuẩn Cục trưởng Cục Thống kê tỉnh, thành phố”. Thực tế trong ngành, bốn chức danh lãnh đạo nêu trên cơ bản đạt tiêu chuẩn quy định. Tuy nhiên, đến thời điểm này còn 3 Cục trưởng Cục Thống kê Bắc Cạn, Lạng Sơn, Thái Nguyên còn đang ở ngạch chuyên viên do chưa có điều kiện dự thi nâng ngạch từ chuyên viên lên chuyên viên chính.

Đối với chức danh Phó Vụ trưởng, tuy yêu cầu về tiêu chuẩn chỉ từ ngạch chuyên viên bậc 6/10, nhưng thực tế đã có 34/38 Phó Vụ trưởng đang ở ngạch chuyên viên chính.

Đối với chức danh Phó Cục trưởng, tuy chưa có văn bản chính thức của Nhà nước cũng như của Tổng cục quy định về tiêu chuẩn ngạch công chức khi bổ nhiệm, nhưng vận dụng tiêu chuẩn của Phó Vụ trưởng thì 82 Phó Cục trưởng đã đạt tiêu chuẩn, trong đó có 48/82 Phó Cục trưởng đã ở ngạch chuyên viên chính.

Như vậy, đến nay cũng còn 34 Phó Cục trưởng đang ở ngạch chuyên viên, trong số này chủ yếu là cán bộ nguồn của chức danh Cục trưởng, vì vậy cũng cần có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để dự thi nâng ngạch lên chuyên viên chính.

+ Tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ:

Chức danh	Tiêu chuẩn	Số Lượng hiện có	Thực trạng trình độ chuyên môn					
			Trên đại học		Đại học		Trung học	
			Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Vụ trưởng	Đại học	21	6	28.5	15	71.5	0	0
Phó Vụ trưởng	Đại học	38	4	10.5	34	89.5	0	0
Cục trưởng	Đại học	63	5	7.9	56	88.9	2	3.2
Phó Cục trưởng	Đại học	82	3	3.6	77	94	2	2.4
Tổng số		204	18	8.8	182	89.3	4	1.9

Qua bảng phân tích trên cho thấy: tiêu chuẩn đối với 4 chức danh lãnh đạo cơ bản đạt tiêu chuẩn. Tuy nhiên, số công chức lãnh đạo trình độ chuyên môn sau đại học chỉ đạt ($18/204 = 8,8\%$). Tỷ lệ này so với yêu cầu phát triển chung của ngành hiện nay là thấp.

+ Tiêu chuẩn về lý luận chính trị:

Chức danh	Tiêu chuẩn	Số lượng hiện có	Trình độ lý luận chính trị					
			Cao cấp		Trung cấp		Sơ cấp	
			Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Vụ trưởng	Cao cấp	21	17	81.0	4	19.0	0	0
Phó Vụ trưởng	Trung cấp	38	23	60.5	15	39.5	0	0
Cục trưởng	Cao cấp	63	50	79.4	13	20.6	0	0
Phó Cục trưởng	Trung cấp	82	28	34.0	54	66.0	0	0
Tổng số		204	118	57.8	86	42.2	0	0

Theo tiêu chuẩn quy định, các chức danh: Vụ trưởng, Cục trưởng khi bổ nhiệm cần đạt trình độ cao cấp lý luận chính trị. Như bảng tổng hợp nêu trên, hiện tại còn 4 Vụ trưởng và 13 Cục trưởng chưa đạt tiêu chuẩn quy định. Tuy nhiên các đồng chí Vụ trưởng và Cục trưởng, một số đồng chí tuổi đã cao, thời

gian đương nhiệm cũng không còn dài, nên không đặt thành vấn đề trả nợ đối với tiêu chuẩn này.

Vấn đề quan tâm nhiều hơn là chức danh Phó Cục trưởng, với tổng số 54/82 Phó Cục trưởng mới đạt trình độ trung cấp lý luận chính trị, trong số Phó Cục trưởng đương nhiệm, phần lớn các đồng chí là cán bộ kế cận, cán bộ nguồn của cấp trưởng, vì vậy cần có kế hoạch đào tạo để đạt tiêu chuẩn khi bổ nhiệm.

+ Tiêu chuẩn về trình độ ngoại ngữ (thông dụng):

Chức danh	Tiêu chuẩn	Số lượng hiện có	Trình độ Ngoại ngữ					
			TĐ C trở lên		Cơ sở : A,B		Chưa qua đào tạo	
			Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Vụ trưởng	Trình độ C	21	14	66.6	7	33.4	0	0
Phó Vụ trưởng	Trình độ C	38	25	65.8	13	34.2	0	0
Cục trưởng	Trình độ C	63	12	19.0	25	39.6	26	41.4
Phó Cục trưởng	Trình độ C	82	8	9.8	50	61.0	24	29.2
Tổng số		204	59	29.0	95	46.5	50	24.5

Tiêu chuẩn công chức lãnh đạo với 4 chức danh nêu trên của Nhà nước cũng như sự vận dụng của Tổng cục là phù hợp với yêu cầu nâng cao trình độ của đội ngũ cán bộ, công chức, đặc biệt là công chức lãnh đạo. Qua bảng phân tích cho thấy: đối với lãnh đạo cấp Vụ cơ bản đã đạt yêu cầu tiêu chuẩn về trình độ ngoại ngữ. Tuy nhiên còn tồn tại 7 Vụ trưởng và 13 Phó vụ trưởng đang ở trình độ cơ sở về ngoại ngữ, chủ yếu là các đồng chí tuổi đã cao, thời gian đảm nhiệm chức vụ không còn nhiều nên không tiếp tục trả nợ đối với tiêu chuẩn này.

Đối với chức danh Cục trưởng, Phó cục trưởng Cục Thống kê các địa phương, thực trạng trình độ ngoại ngữ còn yếu, 26 Cục trưởng và 24 Phó cục trưởng chưa qua đào tạo về ngoại ngữ, 95 /145 đồng chí mới đạt trình độ cơ sở. Trong khi Nhà nước đòi hỏi chức danh này phải đạt tiêu chuẩn của chuyên viên chính (tức là phải đạt ngoại ngữ trình độ chứng chỉ **B** trở lên), đó là những khó khăn mà trong kế hoạch đào tạo cần phải tính đến, đặc biệt với những Phó Cục trưởng đương nhiệm.

II/ THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG ĐỐI VỚI CÁN BỘ, CÔNG CHỨC.

Thực trạng việc vận dụng và thực hiện chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức.

Từ năm 1993 đến nay Nhà nước đã 5 lần điều chỉnh mức lương tối thiểu, cụ thể là:

- Nghị định số 25/CP ngày 23/5/1993 quy định mức lương tối thiểu 120.000 đ, thực hiện từ ngày 01/4/1993
- Nghị định số 06/CP ngày 21/01/1997 nâng mức tiền lương tối thiểu từ 120.000 đ lên 144.000 đ, thực hiện từ ngày 01/01/1997.
- Nghị định số 175/CP ngày 15/12/1999 nâng mức tiền lương tối thiểu từ 144.000 đ lên 180.000 đ, thực hiện từ ngày 01/01/2000
- Nghị định số 77/CP ngày 15/12/2000 nâng mức tiền lương tối thiểu từ 180.000 đ lên 210.000 đ, thực hiện từ ngày 01/01/2001
- Nghị định số 03/2003/NĐ-CP ngày 15/01/2003 nâng mức tiền lương tối thiểu từ 210.000 đ lên 290.000 đ, thực hiện từ 01/01/2003

Như vậy đến nay lương tối thiểu so với năm 2000 đã tăng thêm 61,1% (290.000/ 180.000), so với tháng 12/1993 tăng 141,66%(290.000/120.000)

trong khi đó chỉ số giá năm 2004 so với năm 2000 tăng 19%, so với tháng 12/1993 tăng 79,3% đã góp phần cải thiện đời sống của người hưởng lương.

Việc xếp ngạch, bậc lương phải đảm bảo đúng nguyên tắc qui định tại Điều 10 của Nghị định số 25/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ quy định tạm thời chế độ tiền lương mới của cán bộ, công chức, viên chức hành chính, sự nghiệp và lực lượng vũ trang “...làm công việc gì thì hưởng lương theo công việc đó, làm việc ở ngạch công chức, viên chức nào thì xếp lương ở ngạch công chức, viên chức đó.

Việc xếp lương phải gắn với sắp xếp lại cơ cấu tổ chức, biên chế của cơ quan hành chính, sự nghiệp, đánh giá lại năng lực của công chức, viên chức theo tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ, những người không đảm nhiệm được công việc chuyên môn đang giữ thì phải xuống ngạch hoặc phải giải quyết bằng chính sách khác. Các trường hợp nâng ngạch, khi xếp ngạch, bậc lương phải theo đúng hướng dẫn tại Thông tư số 39/2000/TT- BTCCBCP ngày 19/6/2000 của Ban Tổ chức – Cán bộ (nay là Bộ Nội vụ)

Các trường hợp bị kỷ luật từ khiển trách trở lên thì thời hạn nâng bậc lương phải kéo dài thêm 1 năm.

Toàn ngành có 72 đơn vị là: 64 Cục Thống kê tỉnh, thành phố và 8 đơn vị sự nghiệp, các đơn vị đều phải mở bảng theo dõi lịch sử tiền lương và cập nhật thường xuyên những thay đổi, các thông tin có ở bảng lương nhất thiết phải trùng với hồ sơ của cán bộ, công chức. Vào tháng 12 hàng năm các Cục Thống kê tỉnh, thành phố và 2 Trường Thống kê lập danh sách đề nghị những người được nâng bậc lương cho năm sau gửi về Vụ Tổ chức cán bộ để đối chiếu với bảng theo dõi biến động lương, Vụ Tổ chức cán bộ ký xác nhận, trên cơ sở đã được thẩm định

Cục trưởng Cục Thống kê, Hiệu trưởng Trường Thống kê căn cứ vào tháng được nâng lương để ra quyết định nâng lương cho cán bộ, công chức từ ngạch chuyên viên và tương đương trở xuống. Từ ngạch chuyên viên chính và tương đương trở lên Vụ Tổ chức cán bộ trình Lãnh đạo Tổng cục ký quyết định.

Tóm lại: Việc thực hiện chính sách tiền lương ở các đơn vị trong toàn ngành nhìn chung nghiêm túc, đúng qui định, cá biệt cũng còn một số đơn vị cho rằng do mức lương quá thấp, tranh thủ lúc giao thời tự động nâng lương, chuyển ngạch cho một số cán bộ không đúng qui định của Nhà nước, xếp lương không theo công vụ đảm nhiệm còn tồn tại ở một số địa phương do tuyển dụng nhân viên chưa qua đào tạo, không đủ điều kiện để xếp ngạch hành chính gây nên những bất hợp lý trong việc thực hiện chính sách tiền lương.

III. THỰC TRẠNG CỦA VIỆC VẬN DỤNG VÀ THỰC HIỆN CHẾ ĐỘ CHÍNH SÁCH NGHỈ HƯU, THỜI VIỆC ĐỐI VỚI CÁN BỘ, CÔNG CHỨC TRONG NGÀNH THỐNG KÊ HIỆN NAY.

1/ Thực trạng của việc vận dụng và thực hiện chế độ chính sách nghỉ hưu

Vận dụng và thực hiện chế độ chính sách nghỉ hưu là thực hiện một quá trình công tác có tính khoa học của các cơ quan, đơn vị, tổ chức để thực hiện, giải quyết cho cán bộ, công chức nghỉ hưu từ việc đầu tiên đến việc cuối cùng, bao gồm từ việc lập kế hoạch nghỉ hưu hàng năm đến việc giao sổ hưu cho cán bộ, công chức. Việc thực hiện chế độ nghỉ hưu được vận dụng trên cơ sở Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP của Chính phủ ngày 26 tháng 01 năm 1995 và Nghị định số 01/2003/ NĐ - CP của Chính phủ ngày 09 tháng 01 năm 2003 về sửa đổi, bổ sung một số điều của Điều lệ Bảo hiểm xã hội.

Thực trạng của việc vận dụng và thực hiện chế độ chính sách nghỉ hưu trong ngành Thống kê hiện nay như sau:

- Nâng lương sớm để nghỉ hưu.

Theo Thông tư số 12/1998/TT-TCCP ngày 24/12/1998 của Ban Tổ chức –Cán bộ Chính phủ hướng dẫn việc nâng lương sớm khi nghỉ hưu

- + Đã có thông báo nghỉ hưu;
- + Hoàn thành nhiệm vụ được giao, không vi phạm khuyết điểm lớn đến mức phải xử lý kỷ luật;
- + Đã giữ bậc lương cũ được 2/3 thời gian và trong ngạch còn bậc để nâng lương.

Để thực hiện việc này, căn cứ vào kế hoạch nghỉ hưu hàng năm, bộ phận Tổ chức rà soát quá trình diễn biến tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức chuẩn bị nghỉ hưu, đề xuất nâng lương sớm đối với những cán bộ, công chức đủ điều kiện.

Một số trường hợp phải vận dụng đề xuất giải quyết nâng lương trước thời hạn trước khi có thông báo nghỉ hưu, vì nếu chờ có thông báo nghỉ hưu mới giải quyết lương trước thời hạn, sẽ có nhiều cán bộ, công chức không được hưởng chế độ nâng bậc lương trước thời hạn khi nghỉ hưu.

Một số trường hợp hết bậc nhưng đã giữ bậc cuối trong thời gian khá dài, có nhiều trường hợp từ 3 năm trở lên. Những trường hợp đó bộ phận Tổ chức phải đề xuất với lãnh đạo để xét nâng ngạch và nâng bậc để cán bộ, công chức được hưởng bậc lương mới trước khi nghỉ hưu.

- Việc lập kế hoạch nghỉ hưu hàng năm .

Chỉ thị số 668/TTg ngày 11/11/1994 của Thủ tướng Chính phủ quy định: “ Vào đầu quý 4 hàng năm, các đơn vị tiến hành lập danh sách cán bộ, công chức, viên chức đến tuổi nghỉ hưu của năm sau (nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi). Cán bộ, công chức, viên chức thuộc cấp nào quyết định nghỉ hưu thì thủ trưởng cấp đó thông báo trước 6 tháng, chuẩn bị người thay thế, bàn giao công việc, giải quyết các chế độ chính sách, phân công gấp gở và quyết định để cán bộ, công chức, viên chức nghỉ hưu theo đúng chính sách chế độ hiện hành”.

Về việc này ở cơ quan Tổng cục Thống kê thực hiện khá tốt và đã thành nề nếp, hàng năm đều có kế hoạch chi tiết trình lãnh đạo Tổng cục biết để thực hiện.

Vụ Tổ chức cán bộ đã hướng dẫn các đơn vị lập kế hoạch nghỉ hưu hàng năm theo Chỉ thị trên, nhưng hầu hết các Cục Thống kê và các Trường không lập kế hoạch theo hướng dẫn nên Tổng cục khó khăn về việc nắm bắt tình hình cán bộ, công chức nghỉ hưu của năm sau để kịp thời có kế hoạch chỉ đạo thi tuyển công chức bổ sung trong toàn ngành.

- Việc thông báo nghỉ hưu.

Ở cơ quan Tổng cục hàng năm đều tổ chức gấp gở cán bộ, công chức đến tuổi nghỉ hưu 2 lần/năm cho cán bộ đến tuổi nghỉ hưu 6 tháng đầu năm và 6 tháng cuối năm, sau đó lần lượt thông báo cho cán bộ, công chức trước 3 tháng so với tháng tuổi của năm sinh và là tháng sẽ nghỉ công tác để làm thủ tục nghỉ hưu.

- Về việc ra Quyết định nghỉ việc hưởng chế độ Bảo hiểm xã hội (QĐ nghỉ hưu).

Ở cơ quan Tổng cục, Vụ Tổ chức cán bộ đã và đang vận dụng trình lãnh đạo Tổng cục ký Quyết định để cán bộ, công chức chính thức nghỉ hưu và nhận sổ hưu sau 6 tháng nghỉ công tác. Các chế độ của cán bộ, công chức được hưởng khi nghỉ hưu như thời gian tham gia Bảo hiểm xã hội, tiền lương bình quân, tỷ lệ lương hưu, trợ cấp 1 lần được tính toán theo đúng quy định của điều lệ Bảo hiểm xã hội. Từ năm 2001 đến 2003, cơ quan Tổng cục Thống kê đã Quyết định cho 43 cán bộ, công chức nghỉ hưu; trong đó năm 2001 có 12 cán bộ, công chức nghỉ hưu, năm 2002 có 17 cán bộ, công chức nghỉ hưu, năm 2003 có 14 cán bộ, công chức nghỉ hưu

2/ Thực trạng của việc vận dụng và thực hiện chế độ chính sách thôi việc.

Thôi việc là một phần trong chính sách Bảo hiểm xã hội. Người chưa có đủ các điều kiện để nghỉ hưu, nhưng vì lý do riêng không thể tiếp tục công tác trong các cơ quan, đơn vị, tổ chức sẽ được hưởng chế độ thôi việc hưởng trợ cấp 1 lần. Điều này thể hiện trong Bộ Luật Lao động và Nghị định số 96/1998/NĐ-CP ngày 17/11/1998 của Chính phủ về chế độ thôi việc đối với cán bộ, công chức.

IV/ THỰC TRẠNG TRÌNH ĐỘ ĐÀO TẠO CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC.

Tính đến thời điểm tháng 6/2004 toàn ngành có hơn 5000 cán bộ, công chức, trong đó nam chiếm 61,02%, nữ chiếm 38,9%.

Số cán bộ, công chức tại cơ quan Tổng cục chiếm 7,64% so toàn ngành, các Cục Thống kê chiếm 92,36%, trong đó cấp tỉnh chiếm 39,4% so với tổng số cán bộ, công chức của toàn ngành; cấp huyện, thị là 52,93% so với tổng số cán bộ, công chức của ngành.

Trình độ đào tạo chuyên môn: Toàn ngành số người có trình độ thạc sỹ trở lên là 0,76%. Trình độ đại học 45,4%. Riêng số cán bộ, công chức học đúng chuyên ngành thống kê chiếm 35,4% so với số cán bộ, công chức có trình độ đại học toàn ngành.

Tại cơ quan Tổng cục có 74,5% cán bộ, công chức có trình độ đại học, trong đó số được đào tạo đúng chuyên ngành thống kê chiếm 48,4% so với tổng số người có trình độ đại học.

Cơ cấu chung có thể tham khảo bảng dưới đây:

Đơn vị: %

	Số cán bộ, công chức	Số cán bộ, công chức có trình độ trên đại học	Số cán bộ, công chức có trình độ đại học
A	1	2	3
TOÀN NGÀNH	100	0,76	45,4
Cơ quan Tổng cục	100	0,41	74,5
Cục Thống kê	100	0,35	56,5
Phòng TK huyện	100	0	33,0

Tỷ lệ cán bộ tốt nghiệp đại học chuyên ngành thống kê

Đơn vị: %

	Số cán bộ, công chức có trình độ đại học	Trong đó: Số cán bộ, công chức có trình độ đại học thống kê
A	1	2
TOÀN NGÀNH	100	35,4
Cơ quan Tổng cục	100	48,4
Cục Thống kê	100	39,1
Phòng TK huyện	100	26,4

Trình độ đào tạo về lý luận chính trị:

Toàn ngành có 14,4% cán bộ, công chức đã được đào tạo bồi dưỡng về lý luận chính trị, đối tượng là những cán bộ lãnh đạo cấp Cục, Vụ, Viện và tương đương; những đối tượng nằm trong quy hoạch lãnh đạo.

Trình độ đào tạo về quản lý nhà nước:

23,5% cán bộ, công chức toàn ngành đã được đào tạo kiến thức quản lý nhà nước, trong đó: đào tạo theo chương trình chuyên viên cao cấp 0,25%; chương trình chuyên viên chính 4,03%; chương trình chuyên viên 19,28%.

Trình độ đào tạo về ngoại ngữ:

Số cán bộ, công chức toàn ngành biết ngoại ngữ chiếm 33%, trong đó tiếng Anh có 30,2%.

Tại cơ quan Tổng cục số cán bộ, công chức biết ngoại ngữ chiếm 83,9%, trong đó Tiếng Anh chiếm 93,4% trong tổng số người biết ngoại ngữ..

Trình độ đào tạo về tin học:

Toàn ngành có 57,5% cán bộ, công chức biết sử dụng máy vi tính.

Tại cơ quan Tổng cục số người biết sử dụng máy vi tính chiếm 85% so với tổng số công chức của cơ quan.

Tại các Cục Thống kê địa phương số này chiếm 55,2% so với tổng số cán bộ, công chức.

Tạo điều kiện thuận lợi để các lớp lý luận chính trị, quản lý nhà nước được mở và được gửi đi học các lớp của các Bộ, ngành khi chưa đủ số lượng

mở lớp riêng để cán bộ, công chức nâng cao kiến thức, kỹ năng chuyên ngành và đủ tiêu chuẩn quy định để tham gia các đợt thi nâng ngạch...

PHẦN II

PHƯƠNG HƯỚNG VÀ BIỆN PHÁP VẬN DỤNG THỰC HIỆN MỘT SỐ CHÍNH SÁCH CÁN BỘ

I/ Phương hướng vận dụng tuyển dụng và bổ nhiệm công chức lãnh đạo:

1- Vận dụng và thực hiện Quy chế thi tuyển và tuyển dụng.

- Ngày 10 /10/2003 Chính phủ ban hành 3 Nghị định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức, viên chức như sau:

- Nghị định số 115/2003/ NĐ-CP của Chính phủ “ về chế độ công chức dự bị”. Công chức dự bị được tổ chức thi tuyển và tuyển dụng để bổ sung cho đội ngũ cán bộ, công chức làm việc trong các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị- xã hội ở trung ương, ở tỉnh và huyện và bổ sung cho các ngạch công chức trong các cơ quan Nhà nước ở trung ương, cấp tỉnh và cấp huyện.

- Nghị định số 116/2003/ NĐ-CP của Chính phủ “ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trong các đơn vị sự nghiệp nhà nước” thay thế Nghị định số 95/CP ngày 8/11/1998 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công nhân viên chức Nhà nước.

- Nghị định số 117/2003/ NĐ-CP của Chính phủ “ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức trong các cơ quan nhà nước” thay thế Nghị định số 95/CP ngày 8/11/1998 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công nhân viên chức Nhà nước.

Để vận dụng vào thực tế công tác tuyển dụng cán bộ, công chức của ngành trong những năm tới, cần thiết phải xem xét yêu cầu của từng Nghị định và mối liên hệ kết hợp giữa 3 Nghị định nêu trên.

- Nghị định số 116/CP và Nghị định số 117/CP.

Cả hai Nghị định đều thay thế Nghị định số 95/CP năm 1998 “ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức”. Sự khác biệt giữa hai Nghị định được phân biệt như sau:

+ Chế độ trả lương:

Viên chức làm việc trong các đơn vị sự nghiệp hưởng lương từ ngân sách Nhà nước và nguồn thu hợp pháp của đơn vị.

Công chức làm việc trong các cơ quan Nhà nước theo chỉ tiêu biên chế và hưởng lương từ ngân sách.

+ Căn cứ để tuyển dụng:

Đối với đơn vị sự nghiệp, căn cứ để tuyển dụng là biên chế được giao và nguồn tài chính của đơn vị.

Đối với các cơ quan nhà nước, căn cứ để tuyển dụng là biên chế được giao hàng năm.

+ Tuyển dụng:

Đối với đơn vị sự nghiệp, tuyển dụng vào làm việc thông qua hình thức hợp đồng có thời hạn và hợp đồng không thời hạn.

Đối với các cơ quan nhà nước, người được tuyển dụng sau khi hết thời hạn tập sự được bổ nhiệm vào ngạch công chức.

Những năm tới, các đơn vị sự nghiệp có khả năng về tài chính, theo quy định sẽ được phép tự chủ một phần về nhân lực ngoài biên chế được Tổng cục giao.

Tuy số lượng cán bộ, viên chức hoạt động sự nghiệp của toàn ngành không lớn, nhưng lại gồm 5 chuyên ngành khác nhau, vì vậy mỗi chuyên ngành cũng có sự lựa chọn tuyển dụng khác nhau. Ngoài Quy chế tuyển dụng của Nhà nước quy định, các đơn vị sự nghiệp được phép xây dựng thêm điều kiện tuyển dụng viên chức để phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của đơn vị.

- Nghị định số 117/CP quy định việc thi tuyển và tuyển dụng công chức đảm bảo số lượng công chức làm việc theo chỉ tiêu biên chế của đơn vị đã được giao.

2/ Vận dụng và thực hiện Quy chế Bổ nhiệm công chức lãnh đạo.

- **Các Quyết định của Đảng và Nhà nước về công tác bổ nhiệm.**

+ Quyết định số 414/ QĐ-TCCP ngày 29/ 5/ 1993 của Bộ trưởng- Trưởng ban Ban Tổ chức – Cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ) về việc “ Ban hành tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch công chức hành chính”.

+ Quyết định số 137/ QĐ-TCCP ngày 11/ 7/ 1996 của Bộ trưởng- Trưởng ban Ban Tổ chức – Cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ) về việc “ Ban hành tiêu chuẩn Vụ trưởng, Phó Vụ trưởng và các chức vụ tương đương ở các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ”.

+ Quyết định số 51/ QĐ-TCTW ngày 3/5/1999 của Bộ Chính trị về việc “ Ban hành Quy chế bổ nhiệm cán bộ”.

+ Quyết định số 27/2002/QĐ-TTg ngày 19/02/2003 của Thủ tướng Chính phủ về việc “ Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo”.

Để việc đánh giá thực trạng tình hình bổ nhiệm công chức lãnh đạo của ngành trong những năm vừa qua, chuyên đề xin trích dẫn tiêu chuẩn Vụ trưởng ở các Bộ, cơ quan ngang Bộ và cơ quan thuộc Chính phủ.

II/ PHƯƠNG HƯỚNG VẬN DỤNG CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG.

Bảng theo dõi lịch sử tiền lương cán bộ, công chức, viên chức của mỗi đơn vị được lưu giữ và quản lý trên máy vi tính. Các thông tin về lương phải được cập nhật thường xuyên, hàng năm phải rà soát, vào sổ đầy đủ các thông tin lưu tại Tổng cục, các thông tin về lương nhất thiết phải trùng với hồ sơ quản lý cán bộ, công chức, viên chức.

Việc ra quyết định chuyển ngạch và nâng bậc lương phải đúng thẩm quyền đã được phân cấp.

Cán bộ làm công tác tiền lương phải nắm vững chính sách tiền lương của Nhà nước và hướng dẫn thực hiện của ngành, khi có thay đổi cán bộ làm công tác tiền lương thì phải bàn, giao đầy đủ để tiện cho việc theo dõi được liên tục.

Cùng với công tác Tổ chức cán bộ thì công tác tiền lương cần phải tập huấn định kỳ 2 năm 1 lần khi có chính sách mới hoặc kịp thời uốn nắn những thiếu sót trong quá trình thực hiện.

Hàng năm tiến hành công tác kiểm tra, thanh tra một số đơn vị về chấp hành chính sách tiền lương.

III. PHƯƠNG HƯỚNG VẬN DỤNG VÀ THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH NGHỈ HƯU, THỜI VIỆC ĐỐI VỚI CÁN BỘ, CÔNG CHỨC.

1/ Phương hướng vận dụng và thực hiện chính sách nghỉ hưu.

- Lập kế hoạch nghỉ hưu hàng năm.

Thực hiện Chỉ thị số 668/TTg ngày 11/11/1994 của Thủ tướng Chính phủ, trên cơ sở hồ sơ cán bộ và sổ BHXH đã lập, vào đầu quý 4 hàng năm, Vụ Tổ chức cán bộ Tổng cục Thống kê hoặc Phòng Tổ chức- Hành chính Cục Thống kê, Trường và các đơn vị trực thuộc tiến hành lập kế hoạch cán bộ, công chức nghỉ hưu cho năm sau trình thủ trưởng cơ quan duyệt, đồng thời gửi báo cáo Tổng cục qua (Vụ Tổ chức cán bộ).

- Tổ chức gặp gỡ cán bộ, công chức đến tuổi nghỉ hưu trước khi ra thông báo.

Trước khi ra thông báo cho cán bộ, công chức đến tuổi nghỉ hưu được nghỉ công tác để làm thủ tục hưu trí, Vụ Tổ chức cán bộ Tổng cục Thống kê hoặc Phòng Tổ chức- Hành chính Cục Thống kê, Trường và các đơn vị trực thuộc tham mưu cho lãnh đạo tổ chức buổi gặp mặt giữa cán bộ, công chức chuẩn bị nghỉ hưu với đại diện Lãnh đạo cùng đại diện cấp uỷ Đảng, Công đoàn và đại diện Tổ chức- Hành chính cùng cấp để nghe cán bộ, công chức trình bày tâm tư nguyện vọng cá nhân. Thủ trưởng cơ quan xem xét, nếu thấy nguyện vọng đó là chính đáng và khả năng cơ quan có thể giải quyết được thì tập thể lãnh đạo cơ quan bàn bạc để giải quyết. Nếu nguyện vọng đó ngoài khả năng của cơ quan và không đúng chế độ chính sách của Nhà nước thì giải thích để cán bộ hiểu chính sách và thông cảm với cơ quan.

- Thông báo cho cán bộ nghỉ công tác để làm thủ tục hưu trí.

Căn cứ kế hoạch nghỉ hưu hàng năm đã được duyệt và sau khi gặp gỡ cán bộ, công chức thuộc diện nghỉ hưu, Vụ Tổ chức cán bộ Tổng cục Thống kê hoặc Phòng Tổ chức - Hành chính Cục Thống kê, Trường và các đơn vị trực thuộc dự thảo thông báo để cán bộ, công chức đủ tuổi hoặc có nguyện vọng nghỉ hưu được nghỉ công tác để làm thủ tục hưu trí. Thông báo ban hành 4 bản:

Khi ra thông báo cần lưu ý những vấn đề sau:

+ Cán bộ, công chức chuẩn bị nghỉ hưu phải nhận được thông báo chậm nhất 3 tháng trước khi nghỉ công tác hoặc so với tháng tuổi năm sinh trong hồ sơ Bảo hiểm xã hội.

+ Trường hợp cán bộ, công chức phải qua Hội đồng y khoa để giám định khả năng lao động thì phải chờ khi có kết luận giám định y khoa mất sức lao động từ 61% trở lên mới được ra thông báo để cán bộ, công chức nghỉ công tác để làm thủ tục nghỉ hưu.

+ Thời điểm để cán bộ, công chức chính thức nhận lương hưu của Bảo hiểm xã hội chậm nhất không quá 6 tháng (trừ trường hợp ốm đau phải điều trị tại bệnh viện).

+ Đề nghị giải quyết lên lương sớm cho cán bộ, công chức để tính lương hưu nếu đã đủ điều kiện: không vi phạm kỷ luật từ khiển trách trở lên và đã giữ bậc cũ được 2/3 thời gian, theo quy định tại Thông tư số 12/1998/TT-TCCP ngày 24/12/1998 của Ban Tổ chức – Cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ), sửa đổi điểm 3 phần II Thông tư số 474/TCCP-BCTL ngày 13/11/1995 hướng dẫn nâng lương sớm để nghỉ hưu.

+ Đề nghị thủ trưởng cơ quan giải quyết các nguyện vọng khác của cán bộ, công chức trong điều kiện cho phép.

- Quyết định cán bộ nghỉ việc để hưởng chế độ Bảo hiểm xã hội (Quyết định nghỉ hưu).

Khi cán bộ, công chức nghỉ công tác đến tháng thứ 4 đối với cơ quan Tổng cục; sau 2 tháng đối với Cục Thống kê, Trường thống kê (hoặc tùy trường hợp cụ thể). Vụ Tổ chức cán bộ Tổng cục Thống kê hoặc Phòng Tổ chức - Hành chính Cục Thống kê, Trường và các đơn vị trực thuộc dự thảo quyết định để cán bộ, công chức nghỉ hưu, trình thủ trưởng cơ quan duyệt ký. Trước khi ra quyết định, cần chú ý các vấn đề sau:

+ Không ra quyết định khi cán bộ, công chức ốm đau đang điều trị tại bệnh viện hoặc trong dịp nghỉ Tết nguyên đán cổ truyền của dân tộc.

+ Xác định địa chỉ của cán bộ, công chức nghỉ hưu để sau đó nhận lương hưu (theo đăng ký hộ khẩu thường trú hoặc về ở nơi khác theo đề nghị của đương sự bằng văn bản).

+ Xác định ngày để cán bộ, công chức chính thức nghỉ hưu.

+ Căn cứ sổ Bảo hiểm xã hội của cán bộ, công chức, tính toán thời gian công tác đã đóng Bảo hiểm xã hội và tiền lương bình quân 5 năm cuối.

+ Làm thủ tục duyệt hồ sơ (thời gian công tác, tiền lương bình quân, tỷ lệ % lương khi nghỉ hưu) của cán bộ, công chức với cơ quan Bảo hiểm xã hội có thẩm quyền.

+ Trao đổi trước những vấn đề trên với đương sự, hướng dẫn cách tính thời gian công tác và tiền lương bình quân để đương sự kiểm tra, tránh sai sót.

2/ Phương hướng vận dụng và thực hiện chính sách thôi việc.

- Các trường hợp thôi việc.

Theo Nghị định số 96/1998/CP-NĐ ngày 17/11/1998 của Chính phủ về chế độ thôi việc đối với cán bộ, công chức, những trường hợp thôi việc sau đây được hưởng chế độ thôi việc.

a). Do sắp xếp tổ chức, giảm biên chế theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền.

b). Tự nguyện xin thôi việc theo nguyện vọng cá nhân được cơ quan, tổ chức có thẩm quyền đồng ý.

- Thủ tục thôi việc.

+ Trường hợp cơ quan giảm biên chế: Thực hiện các Chỉ thị, Nghị quyết của Chính phủ về việc tinh giản biên chế trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp, trước hết cơ quan phải có đề án sắp xếp lại tổ chức, xác định lao động dôi dư và xây dựng kế hoạch giảm biên chế. Đối với cán bộ trong diện giảm biên chế, theo sự vận động của cơ quan, đoàn thể, sau khi cán bộ, công chức thông suốt sẽ làm đơn xin thôi việc để hưởng ứng chủ trương giảm biên chế của cơ quan, ví dụ: Đơn xin thôi việc theo Nghị quyết số 16/2000/ NQ-CP của Chính phủ về sắp xếp tổ chức, tinh giản biên chế trong cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp.

+ Cán bộ, công chức tự nguyện xin thôi việc vì lý do riêng không thể tiếp tục làm việc trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp cũng phải làm đơn xin thôi việc nêu rõ lý do thôi việc, trong đó có ý kiến đề nghị của thủ trưởng đơn vị trực tiếp quản lý, ví dụ: Đơn xin thôi việc do hoàn cảnh gia đình khó khăn.

- Ra Quyết định thôi việc.

Vụ Tổ chức cán bộ Tổng cục Thống kê hoặc Phòng Tổ chức - Hành chính Cục Thống kê, Trường và các đơn vị trực thuộc căn cứ vào đơn xin thôi việc của cán bộ, công chức, dự thảo Quyết định cho công chức thôi việc trình thủ trưởng cơ quan ký.

Tuỳ theo lý do thôi việc do giảm biên chế hay do nguyện vọng riêng, trong quyết định phải ghi rõ lý do thôi việc và cụ thể chi tiết chế độ được hưởng khi thôi việc.

IV/PHƯƠNG HƯỚNG VẬN DỤNG THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO

Những năm gần đây việc tuyển dụng công chức đã được đổi mới nâng cao về chất lượng, phạm vi tuyển chọn được mở rộng và khoa học hơn; đặc biệt với công chức lãnh đạo coi trọng tri thức và kỹ năng chuyên ngành, tiêu chuẩn xếp hạng chuyên môn thông qua thi tuyển, đòi hỏi sự hiểu biết lý luận phù hợp với nhu cầu của khoa học quản lý.

Việc đào tạo, bồi dưỡng là biện pháp quan trọng trong việc đổi mới tri thức và nâng cao kỹ năng cho công chức cần được coi trọng hơn, cần thiết phải có phương thức bồi dưỡng đồng bộ như lý luận chính trị, hiểu biết về pháp luật và sâu về chuyên môn. Vì vậy công chức đã là lãnh đạo cấp phòng trở lên không những tốt nghiệp đại học còn phải có lý luận cao cấp chính trị, công chức từ ngạch cán sự và tương đương trở lên phải qua các lớp bồi dưỡng Quản lý nhà nước theo đúng trình độ ngạch quy định. Số công chức tuyển mới phải hoàn thành chương trình Quản lý nhà nước theo ngạch thi tuyển trước khi hết thời gian tập sự và chính thức bổ nhiệm ngạch.

Thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ 3 Ban chấp hành Trung ương khoá VIII về chiến lược cán bộ của “Thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước” và quyết định số 74/2001/QĐ-TTg ngày 07/5/2001 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

Tại Quyết định số 141/2002/QĐ-TTg ngày 21/10/2002 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Định hướng phát triển Thống kê Việt Nam đến năm 2010 đã chỉ rõ mục tiêu: “ Thống kê Việt Nam đổi mới cả về nội dung cũng như hình thức nhằm cung cấp kịp thời thông tin kinh tế - xã hội đầy đủ về nội dung, toàn diện về phạm vi, tin cậy về chất lượng nhằm phục vụ tốt nhất yêu cầu của Đảng, Nhà nước trong sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước, đáp ứng ngày càng đầy đủ, thuận lợi nhu cầu sử dụng thông tin của các đối tượng khác; đưa thống kê Việt Nam đạt trình độ thống kê tiên tiến của các nước trong khu vực và phù hợp với thông lệ quốc tế, góp phần tích cực vào việc thực hiện lộ trình hội nhập kinh tế quốc tế của đất nước”

PHẦN III

KIẾN NGHỊ VÀ KẾT LUẬN

I/ KIẾN NGHỊ

1/ KIẾN NGHỊ VỀ THI TUYỂN, TUYỂN DỤNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC VÀ BỔ NHIỆM CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC LÃNH ĐẠO.

- Tổ chức thi tuyển và tuyển dụng cán bộ, công chức.

+ Tổng cục thông báo chung trên Báo Nhân dân, Cục Thống kê thông báo rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng của địa phương và cần có thời gian phù hợp nhận hồ sơ của người dự thi.

+ Thực hiện đúng Quy chế của các Nghị định về số lượng công chức cần tuyển bằng 1/3 số lượng dự thi tuyển. Những địa phương có số lượng đăng ký dự thi quá lớn so với số lượng cần tuyển sẽ thực hiện tổ chức sơ tuyển.

+ Căn cứ tình hình thực tế của mỗi địa phương, Tổng cục nên đưa ra một cơ cấu ngạch công chức cần tuyển hợp lý để Cục Thống kê các địa phương phân đấu thực hiện. Kiên quyết không nhận người chưa đủ tiêu chuẩn của ngạch vào dự thi.

+ Các đơn vị tuyển đủ chỉ tiêu biên chế được giao và chấm dứt tuyển lao động hợp đồng.

+ Tiếp tục cải tiến các khâu: tổ chức thi, quy định môn thi, coi thi, chấm thi đảm bảo thực sự dân chủ, công bằng và không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của toàn ngành.

- kiến nghị về vận dụng thực hiện Quy chế bổ nhiệm công chức lãnh đạo các cấp trong toàn ngành.

+ Những văn bản pháp quy cần được bổ sung.

Như trình bày ở phần trên, đến nay ngành Thống kê vẫn chưa ban hành đầy đủ văn bản quy định về tiêu chuẩn đối với các chức danh lãnh đạo. Quyết định số 289/QĐ-TCCB ngày 20/6/1996 về tiêu chuẩn Cục trưởng, một số tiêu thức đã không còn phù hợp với thực tế: chẳng hạn “ tiêu chuẩn về lý luận chính trị ” Cục trưởng chỉ cần đạt trung cấp lý luận hoặc Hướng dẫn số 783/HD-TCCB ngày 12/11/2002 về Quy hoạch cán bộ nguồn cấp vụ không đưa ra tiêu chuẩn về ngoại ngữ, trong khi Cục trưởng đòi hỏi phải có trình độ C trở lên.

Căn cứ vào những văn bản của Nhà nước, Tổng cục cần cụ thể hoá phù hợp với điều kiện quản lý ngành để ban hành quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm công chức lãnh đạo thực hiện thống nhất trong toàn ngành.

Xuất phát từ yêu cầu nâng cao trình độ mọi mặt đối với đội ngũ công chức lãnh đạo của ngành, việc xây dựng văn bản mới về tiêu chuẩn các chức danh lãnh đạo là cần thiết. Chuyên đề xin kiến nghị về tiêu chuẩn các chức danh lãnh đạo như sau:

+ Tiêu chuẩn của lãnh đạo cấp Vụ.

Lãnh đạo cấp Vụ là cán bộ nguồn của lãnh đạo Tổng cục và là cán bộ cấp chiến lược của ngành, do đó về tiêu chuẩn phải thể hiện được các điểm cơ bản sau:

Có bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với sự nghiệp cách mạng của Đảng, không hoài nghi, mơ hồ trước những âm mưu, thủ đoạn của địch.

Am hiểu về lĩnh vực phụ trách ở trong nước, khu vực và thế giới; có khả năng xây dựng tốt các văn bản, chương trình ngắn hạn, dài hạn, chiến lược phát triển của ngành và các văn bản pháp quy khác như luật, Nghị định v.v..

Trình độ cao cấp hoặc cử nhân chính trị.

Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: đại học trở lên.

Trình độ ngoại ngữ: Anh văn trình độ C trở lên.

Kiến thức quản lý nhà nước cao cấp.

+ Tiêu chuẩn của lãnh đạo Cục Thống kê.

Lãnh đạo Cục Thống kê là nguồn của lãnh đạo Tổng cục và là cán bộ tổ chức thực hiện nhiệm vụ của ngành tại địa phương, do đó về tiêu chuẩn phải thể hiện được các điểm cơ bản sau:

Có bản lĩnh chính trị vững vàng, tuyệt đối trung thành với sự nghiệp cách mạng của Đảng, không hoài nghi, mơ hồ trước những âm mưu, thủ đoạn của địch.

Am hiểu về tình hình kinh tế- xã hội trong nước, khu vực và thế giới; nắm vững tình hình kinh tế-xã hội của địa phương và có khả năng xây dựng tốt các văn bản phân tích, tổng hợp tình hình tổ chức thực hiện nhiệm vụ tại địa phương.

Trình độ cao cấp hoặc cử nhân chính trị.

Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: đại học trở lên.

Trình độ ngoại ngữ: Anh văn (trình độ C trở lên).

Kiến thức quản lý nhà nước ngạch chuyên viên chính.

Thời gian công tác trong ngành 10 năm trở lên và kinh qua các chức vụ Trưởng, Phó phòng.

+ Thực hiện Quy chế đánh giá cán bộ.

Đánh giá cán bộ để đưa vào quy hoạch cán bộ nguồn là vấn đề hệ trọng, rất nhạy cảm; là khâu mở đầu cho việc xây dựng đội ngũ công chức lãnh đạo và làm căn cứ xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để đáp ứng tiêu chuẩn đối với từng chức danh quy hoạch nguồn.

Đánh giá để đưa vào quy hoạch cán bộ nguồn không đặt ra chi tiết như đánh giá công tác hàng năm mà đi vào trọng tâm những vấn đề cơ bản sau:

Phẩm chất chính trị, phong cách, lối sống và quan hệ quần chúng, khả năng tập hợp, thuyết phục cán bộ, công chức trong đơn vị.

So với tiêu chuẩn của chức danh đưa vào quy hoạch còn thiếu tiêu chuẩn nào ? khả năng đối tượng có tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng để đạt được tiêu chuẩn quy định hay không.

Năng lực thực tế của đối tượng đưa vào quy hoạch qua đánh giá hiệu quả thực thi nhiệm vụ được giao về số lượng, chất lượng, tính phức tạp và sức sáng tạo trong thực thi nhiệm vụ.

+ Quy hoạch gắn với kế hoạch đào tạo.

Công tác đào tạo luôn đi trước và quyết định quy hoạch cán bộ nguồn đối với các chức danh lãnh đạo của toàn ngành. Nếu việc đào tạo không thường xuyên, không kịp thời và có hiệu quả thì nhiều đơn vị vẫn trong tình trạng khi có nhu cầu bổ nhiệm lại sẽ không có công chức đủ tiêu chuẩn. Hiện tại ngành Thống kê chưa hoàn toàn chủ động được đào tạo về lý luận chính trị cao cấp và kiến thức quản lý nhà nước ngạch chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp. Để khắc phục tình trạng này công tác đào tạo cần được tiến hành như sau:

Kế hoạch đào tạo của toàn ngành và của từng đơn vị phải gắn với quy hoạch cán bộ nguồn và qua đó sẽ xây dựng kế hoạch đào tạo chi tiết cho từng chuyên đề như: lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, quản lý nhà nước v.v.

Tranh thủ sự quan tâm của cấp uỷ và lãnh đạo các địa phương, xin chỉ tiêu đào tạo của địa phương đối với đào tạo lý luận chính trị cao cấp và đào tạo kiến thức quản lý nhà nước.

Tổ chức lớp tập trung để ôn luyện, tuyển chọn công chức dự thi đào tạo sau đại học (thạc sỹ).

2/ KIẾN NGHỊ VỀ CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG

- Cần thực hiện chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung để áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức không có điều kiện để thi nâng ngạch.

- Cần thực hiện chế độ phụ cấp chức vụ kiêm nhiệm vì trong thực tế có những người phải kiêm nhiệm nhiều chức vụ quan trọng, trách nhiệm rất lớn nhưng quyền lợi thì không được hưởng.

- Pháp lệnh cán bộ, công chức (sửa đổi), nhưng các cơ quan chức năng hướng dẫn thực hiện nâng lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức lập thành tích xuất sắc thì quá chậm, không khuyến khích động viên kịp thời...

- Nhà nước cần thực hiện chính sách tiền lương, thu gọn bậc lương, giảm bớt bình quân trong lương, khắc phục tình trạng ô trống, bậc treo như những lần chuyển đổi lương kỳ trước, nhằm cải thiện đời sống cán bộ, công chức, viên chức, tránh đột biến về giá cả thị trường, nếu không thì thực hiện chế độ tiền lương mới sẽ mất ý nghĩa...

3/ KIẾN NGHỊ VỀ VẬN DỤNG THỰC HIỆN CHẾ ĐỘ NGHỈ HƯU, THÔI VIỆC.

- Đối với chính sách nghỉ hưu:

- Về thời gian cán bộ, công chức, viên chức nghỉ chờ chế độ hưu trí:

+ Sau nhiều năm công tác, trước khi nghỉ hưu cán bộ, công chức, viên chức cần được nghỉ ngơi, bồi dưỡng sức khỏe, Nhà nước cần qui định cụ thể trong chế độ về thời gian cán bộ, công chức, viên chức nghỉ chờ để nhận và hưởng lương hưu; cán bộ, công chức, viên chức được nghỉ 3 tháng hoặc 6 tháng hưởng nguyên lương và phụ cấp để chuyển từ chế độ lương sang chế độ BHXH. Như vậy khác phục tình trạng mỗi nơi vận dụng một cách. Có nơi để cán bộ, công chức, viên chức nghỉ 3 tháng, có nơi 6 tháng, có nơi 1 năm. Việc vận dụng không thống nhất như trên gây ra sự so sánh, suy bì và thắc mắc giữa các ngành, các cơ quan, giữa Trung ương và địa phương.

+ Về điều kiện nâng lương trước thời hạn để nghỉ hưu:

Hiện nay chính sách qui định các điều kiện để cán bộ, công chức, viên chức được đề nghị nâng bậc lương trước thời hạn để nghỉ hưu là phải hoàn thành nhiệm vụ, không vi phạm khuyết điểm, có thông báo nghỉ hưu, đã giữ bậc cũ được 2/3 thời gian và trong ngạch lương hiện giữ còn bậc để nâng bậc.

Nếu thực hiện nghiêm chỉnh qui định này nhiều cán bộ, công chức, viên chức không được hưởng chế độ nâng bậc lương trước thời hạn để nghỉ hưu, vì đến khi cơ quan ra thông báo nghỉ hưu nhiều cán bộ, công chức, viên chức đã vượt quá 2/3 thời gian giữ bậc cũ, thậm chí đã đến kỳ nâng lương thường xuyên. Vì vậy đề nghị chỉ cần qui định cán bộ, công chức, viên chức hoàn thành nhiệm vụ, không vi phạm khuyết điểm đã giữ bậc cũ được 2/3 thời gian là đủ để đề nghị nâng bậc lương sớm để nghỉ hưu.

Đối với cán bộ, công chức, viên chức đã hết bậc trong ngạch cũng nên qui định đã giữ bậc cũ được một số năm nhất định như 3 năm hoặc 5 năm sẽ được đề nghị xem xét để nâng ngạch.

- Đối với chính sách thôi việc.

Hiện nay chính sách qui định trợ cấp thôi việc do nguyện vọng cá nhân do cơ quan chi trả trong kinh phí thường xuyên hàng năm đã được duyệt.

Về điểm này nếu cơ quan nào có nhiều cán bộ, công chức, viên chức xin thôi việc trong năm sẽ phải chi một khoản kinh phí lớn để trả trợ cấp thôi việc làm ảnh hưởng rất lớn đến kế hoạch chi tiêu phục vụ công tác chuyên môn nghiệp vụ của cơ quan. Do đó về khoản chi này nên qui định được ngân sách Nhà nước cấp bổ sung.

4/ KIẾN NGHỊ VỀ CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO VÀ BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC.

Để công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của ngành những năm tới đạt hiệu quả cao cần tiến hành tốt các công việc sau đây:

Đánh giá lại công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, xây dựng và triển khai kế hoạch về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong bộ máy hành chính nhà nước theo từng loại: cán bộ, công chức làm nhiệm vụ tham mưu hoạch định chính sách; cán bộ, công chức các ngạch hành chính, sự nghiệp.

Tiếp tục đổi mới nội dung chương trình và phương thức đào tạo, bồi dưỡng, chú trọng nâng cao kiến thức, kỹ năng hành chính cho đội ngũ cán bộ, công chức theo chức trách, nhiệm vụ đang đảm nhận. Mỗi loại cán bộ, công chức có chương trình, nội dung đào tạo và bồi dưỡng phù hợp.

Kết hợp đào tạo chính quy với các hình thức đào tạo không chính quy, đào tạo trong nước và gửi đi đào tạo ngoài nước. Khuyến khích cán bộ, công chức tự học có sự giúp đỡ của Nhà nước.

Tổ chức lại hệ thống cơ sở đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức; điều chỉnh sự phân công giữa các cơ sở đào tạo. Kết hợp với Học viện Hành chính Quốc gia, các trường đào tạo cán bộ của các tỉnh, thành phố có thể chủ động đào tạo một bộ phận nhân lực phục vụ bộ máy hành chính nhà nước ở trung ương và địa phương.

Có chế độ khen thưởng cho những cán bộ, công chức đi học, đi thi đạt kết quả xuất sắc và những giáo viên kiêm giảng xuất sắc, nhiệt tình; tạo bầu không khí đoàn kết thi đua công tác trong cơ quan, từ đó khuyến khích tính sáng tạo, phát huy tinh thần trách nhiệm, tạo điều kiện cán bộ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

II/ KẾT LUẬN

Mỗi giai đoạn, mỗi thời kỳ cách mạng đều cần đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực đáp ứng được sự đòi hỏi của nhiệm vụ chính trị trong từng giai đoạn. Thực hiện tốt chính sách cán bộ sẽ góp phần tạo điều kiện để cán bộ yên tâm và nhiệt tình công tác đáp ứng yêu cầu của công cuộc xây dựng và phát triển đất nước.

Đề tài khoa học cấp cơ sở “ Nghiên cứu vận dụng thực hiện một số chính sách cán bộ trong ngành Thống kê”, đã tập trung đánh giá thực trạng việc thực hiện chính sách thi tuyển, tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức; quy chế bổ nhiệm công chức lãnh đạo; chính sách tiền lương; chính sách nghỉ hưu, thôi việc; đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và kiến nghị bổ sung vào một số chính sách cán bộ cho phù hợp với thực tế./.

Hà Nội, ngày 20/12/2004.

Chủ nhiệm đề tài

Trần Duy Phú