

# MỘT SỐ KẾT QUẢ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH Ở THÀNH PHỐ THÁI NGUYÊN

ĐINH VĂN THỂ

Chủ tịch UBND thành phố Thái Nguyên

**L**à một thành phố trẻ, lại đang trong quá trình phát triển, đô thị hoá nhanh nên yêu cầu giải quyết các công việc hành chính của thành phố Thái Nguyên rất lớn, đặc biệt trong các lĩnh vực quản lý đô thị, quản lý đất đai, đăng kí kinh doanh, chứng thực và các vấn đề về lao động - thương binh - xã hội. Trong những năm qua, lãnh đạo thành phố Thái Nguyên thường xuyên quan tâm, chú trọng chỉ đạo công tác cải cách hành chính (CCHC) trên địa bàn và đã thu được những kết quả quan trọng, từng bước đưa các nội dung cải cách đi vào chiều sâu nhằm tạo dựng môi trường thuận lợi cho sự phát triển kinh tế - xã hội của thành phố.

## 1. Một số kết quả CCHC.

Về thể chế, tiến hành rà soát các văn bản quy phạm pháp luật do Ủy ban nhân dân (UBND) thành phố ban hành, loại bỏ một số văn bản đã hết hiệu lực, điều chỉnh, sửa đổi những văn bản có sự chồng chéo, mâu thuẫn, bất hợp lý. Đồng thời với việc rà soát, UBND thành phố còn tiến hành cải tiến công tác soạn thảo và ban hành văn bản của UBND, đã ban hành quy trình cụ thể, trong đó, giao Phòng Tư pháp phối hợp với Văn phòng hội đồng nhân dân (HĐND) và UBND thực hiện chức năng tham mưu, kiểm tra, giám sát việc ban hành văn bản của

UBND thành phố. UBND thành phố đã ban hành nhiều văn bản về phân công, phân cấp, tạo điều kiện cho cơ sở chủ động, phát huy tính sáng tạo, nhất là trong các lĩnh vực quản lý đô thị, vệ sinh môi trường, xã hội hoá giáo dục...

*Tổ chức bộ máy và biên chế cơ quan QLNN* của thành phố được tổ chức sắp xếp phù hợp với yêu cầu công tác QLNN về đô thị, xây dựng bộ máy gọn nhẹ, có năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, tránh sự chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ, đồng thời, đảm bảo nguyên tắc mỗi công việc đều có một đơn vị chịu trách nhiệm giải quyết.

Theo tinh thần chỉ đạo của Chính phủ, UBND tỉnh Thái Nguyên về công tác CCHC, UBND thành phố đã sớm ban hành *Quy chế làm việc*, phân công rõ trách nhiệm của từng phòng chuyên môn, từng vị trí công chức.

Những công việc thuộc các phòng chuyên môn, sau khi hoàn tất thủ tục giải quyết theo thẩm quyền, thông qua Chánh Văn phòng HĐND và UBND để trình lãnh đạo UBND thành phố kí, duyệt. Sự phân công rõ ràng về chức năng, nhiệm vụ cũng như việc duy trì nề nếp làm việc đã giúp UBND thành phố giải quyết kịp thời các công việc đặt ra, đáp ứng tốt những yêu cầu công tác quản lý đô thị.

Trước đây, khi thành phố còn là một đô thị loại III, các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thành phố đã được tổ chức lại, giảm bớt đầu mối, từ 12 phòng xuống còn 10 phòng, trong đó, đã sáp nhập Phòng Công nghiệp và Phòng Thương nghiệp để thành lập Phòng Công thương; Phòng Tài chính giá cả và Phòng Kế hoạch thành Phòng Tài chính - Kế hoạch; sắp xếp lại các đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND thành phố (giải thể Công ty Chợ để thành lập 3 Ban Quản lý trực thuộc UBND; sáp nhập Đài Truyền thanh vào Phòng Văn hoá - Thông tin; Đội trật tự xây dựng nhà đất vào Phòng Quản lý đô thị).

Sau khi thành phố được công nhận là đô thị loại II, tổ chức bộ máy các cơ quan chuyên môn có những thay đổi để đáp ứng những yêu cầu mới của công tác quản lý. Cụ thể, đã thành lập Phòng Kinh tế - Kế hoạch; Đài Truyền thanh - Truyền hình thành một đơn vị sự nghiệp độc lập. Đến nay, tổ chức bộ máy của UBND thành phố có 12 phòng chuyên môn và 7 đơn vị sự nghiệp. Tổng biên chế của thành phố là 2.451 người (khối QLNN: 128, khối sự nghiệp: 2.323; trong đó, sự nghiệp giáo dục: 2.246, sự nghiệp khác: 77).

*Cải cách thủ tục hành chính (TTHC)* được coi là trọng tâm của công tác CCHC. Các TTHC trong việc giải quyết những yêu cầu của công dân, tổ chức được xem xét, rà soát theo tinh thần giảm bớt phiền hà, tốn kém cho nhân dân, phù hợp với quy định của pháp luật, đồng thời vẫn đảm bảo yêu cầu của công tác quản lý. Trong quá trình rà soát, một số quy định bất hợp lý, không cần thiết đã được điều chỉnh hay loại bỏ, đồng thời, thành phố tập trung xây dựng các quy

trình chuẩn về TTHC trong một số lĩnh vực mà người dân đô thị thường xuyên có yêu cầu giải quyết như quy trình cấp phép xây dựng, cấp giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, chuyển nhượng quyền sử dụng đất, cấp đăng ký kinh doanh, công chứng, chứng thực, hộ tịch, hộ khẩu... Những quy trình TTHC này được các phòng, ban chuyên môn xây dựng, UBND thành phố ra quyết định ban hành và đưa vào thực hiện. Với tinh thần công khai, dân chủ, UBND thành phố chỉ đạo các phòng, ban chức năng niêm yết công khai TTHC tại trụ sở, nơi tiếp công dân (quy trình giải quyết, hồ sơ cần thiết, thời hạn giải quyết, mức phí và lệ phí...). Điều này đã góp phần tạo nên trong con mắt người dân hình ảnh về sự minh bạch, rõ ràng trong hoạt động của cơ quan nhà nước, đồng thời, tạo điều kiện để họ giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, của từng cán bộ, công chức (CB,CC), hạn chế tình trạng gây phiền hà, nhũng nhiễu dân từ phía CB,CC nhà nước.

Lãnh đạo thành phố đặc biệt quan tâm đến công tác *đào tạo, bồi dưỡng, sắp xếp cán bộ*, coi đây là yếu tố quyết định thành công của CCHC. UBND thành phố xây dựng kế hoạch và cơ chế khuyến khích CB,CC nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực công tác; tham gia các khoá bồi dưỡng lý luận chính trị, kiến thức QLNN, quản lý đô thị; các lớp tập huấn về chủ trương, chính sách, pháp luật của Nhà nước; lớp tập huấn kỹ năng, nghiệp vụ do các ban, ngành của tỉnh và trung ương tổ chức. Nhìn chung, trình độ chuyên môn cũng như năng lực công tác của CB,CC trong thời gian qua đã nâng lên rõ rệt. Đến nay, số CB,CC của UBND thành phố có trình độ đại học và trên đại

## KINH NGHIỆM THỰC TIỄN

học chiếm 69,4%. Mỗi xã, phường được bố trí đầy đủ về định biên CB,CC (20 - 21 người) và bố trí, sắp xếp những CB,CC có bằng cấp, trình độ đúng theo tiêu chuẩn quy định của Bộ Nội vụ cho các chức danh chuyên môn (tư pháp, địa chính, kế toán, văn phòng, văn hoá xã hội).

Để xây dựng đội ngũ CB,CC, bên cạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, hàng năm, UBND thành phố Thái Nguyên còn tiến hành đánh giá chất lượng CB,CC làm căn cứ xây dựng quy hoạch cán bộ.

*Cải cách tài chính công* được triển khai trên cơ sở kế hoạch tiền lương, định mức chi, giao kế hoạch chi tiêu tài chính và thực hiện công khai tài chính tại các đơn vị. Đã tiến hành thí điểm áp dụng hình thức khoán biên chế và chi phí quản lý hành chính tại 2 đơn vị: Phòng Tài chính giá cả và Phòng Công thương từ năm 2003. Kết quả thí điểm khoán đang được phân tích, xem xét và rút kinh nghiệm để nhân rộng trong thời gian tới. Thành phố đã đầu tư, xây dựng trụ sở làm việc của HĐND, UBND gồm 70 phòng làm việc với tổng kinh phí khoảng 12 tỉ đồng. Đây là điều kiện thuận lợi để sắp xếp các phòng chuyên môn của UBND thành phố làm việc, đáp ứng đủ các điều kiện cần thiết để thực hiện cơ chế "Một cửa".

*Công tác tiếp dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo, thực hiện quy chế dân chủ* từng bước đi vào nề nếp, làm tốt ngay từ cơ sở, góp phần hạn chế tình trạng khiếu kiện.

Thông qua quá trình cải cách TTHC, về cơ bản đã khắc phục được tình trạng tồn đọng, kéo dài trong việc giải quyết đơn, thư khiếu nại, tố cáo cũng như hạn chế được những vi phạm về thẩm quyền,

về thời hiệu giải quyết theo quy định của pháp luật trong công tác tiếp dân, giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo của nhân dân.

Các mặt công tác QLNN đối với đô thị từng bước được hoàn thiện, tạo nên môi trường ổn định thu hút các nguồn vốn đầu tư cũng như khuyến khích người dân phát triển sản xuất - kinh doanh trên địa bàn thành phố.

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, trong CCHC ở thành phố Thái Nguyên, vẫn còn sự chông chéo về chức năng của một số đơn vị, dẫn đến việc tham mưu, giải quyết công việc chưa kịp thời, chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao; thái độ của một số CB,CC khi tiếp xúc, giải quyết công việc chưa đúng mực, có lúc, có nơi còn mang tính cửa quyền, những nhiều, xa dân; kỉ luật, kỉ cương hành chính thực hiện chưa nghiêm; một số CB,CC còn yếu về chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực làm việc không đáp ứng yêu cầu công tác; một số quy trình TTHC đã đề ra và đưa vào thực hiện nhưng chưa được kiểm tra, đôn đốc chặt chẽ, kịp thời; còn chậm trễ trong triển khai thực hiện cơ chế "Một cửa" ở cơ quan hành chính nhà nước địa phương theo Quyết định số 181/2003/QĐ-TTg ngày 04-9-2003 của Thủ tướng Chính phủ.

### **2. Phương hướng và biện pháp thúc đẩy CCHC.**

Thành phố Thái Nguyên xác định CCHC là nhiệm vụ thường xuyên trong quá trình hoàn thiện công tác quản lý hành chính nhà nước, xây dựng môi trường xã hội thuận lợi cho sản xuất - kinh doanh và đời sống của người dân. Phương hướng cơ bản của CCHC trên địa

bàn thành phố trong những năm tới là:

- Xây dựng bộ máy hành chính hợp lý, có năng lực, thực hiện tốt nhiệm vụ theo sự phân công, phân cấp của cấp trên, đáp ứng với yêu cầu công tác QLNN ở một đô thị đang phát triển. Xác định rõ ràng, cụ thể nội dung trách nhiệm giữa bộ máy quản lý hành chính nhà nước với các cơ quan đảng, tổ chức đoàn thể và sự tham gia của nhân dân, tránh sự chồng chéo, cản trở lẫn nhau trong lãnh đạo, quản lý và điều hành công việc hàng ngày ở địa phương.

- Tiếp tục chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ mọi mặt cho đội ngũ CB,CC; trong đó, đặc biệt quan tâm bồi dưỡng kiến thức cơ bản, hệ thống về nền hành chính nhà nước, công vụ và kỹ thuật hành chính cho lực lượng nòng cốt thực hiện công tác CCHC. Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, nghiệp vụ, kỹ năng QLNN, kiến thức pháp luật cho đại biểu HĐND các cấp, nhất là ở cơ sở; có kế hoạch đào tạo lại đội ngũ công chức cơ sở theo từng chức danh chuyên môn hoặc ngạch đang đảm nhiệm bằng nhiều hình thức khác nhau nhằm nâng cao năng lực thực thi, đáp ứng các yêu cầu công tác QLNN ở đô thị.

- Đánh giá cán bộ chủ yếu theo hiệu quả công tác; phát huy dân chủ đồng thời tăng cường kỉ cương, kỉ luật trong quản lý CB,CC. Cải tiến phương pháp, hình thức thi đua, khen thưởng.

- CCHC liên quan đến nhiều ngành, lĩnh vực và đối tượng xã hội khác nhau. Vì vậy, trong nhiệm vụ CCHC thời gian tới, thành phố sẽ quan tâm xây dựng các chương trình và kế hoạch cụ thể để huy động mọi lực lượng xã hội tham gia vào

công tác CCHC.

- Đảm bảo cân đối đủ nguồn tài chính để triển khai thực hiện các nội dung, chương trình và biện pháp CCHC.

Theo những phương hướng cơ bản nêu trên, trong thời gian tới, thành phố Thái Nguyên sẽ triển khai một số biện pháp cụ thể trong lĩnh vực CCHC như sau:

- Tiếp tục công tác rà soát văn bản, phát hiện những chồng chéo, bất hợp lý trong nội dung các văn bản để có biện pháp điều chỉnh kịp thời. Cải tiến công tác ban hành văn bản, đặc biệt là văn bản của UBND thành phố, đảm bảo yêu cầu hợp pháp, hợp lý, phù hợp với tình hình thực tiễn địa phương.

- Xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của bộ máy chính quyền từ thành phố đến các phường, xã; sự phối hợp đồng bộ của các cấp, các ngành để nâng cao hiệu quả giải quyết công việc cho dân; nâng cao tinh thần chủ động, sáng tạo của CB,CC trong việc thực hiện công việc được giao.

- Thực hiện phân cấp quản lý mạnh hơn nữa cho chính quyền phường, xã trên một số lĩnh vực QLNN khi có đủ điều kiện. Coi việc kiện toàn, nâng cao năng lực của chính quyền cơ sở là nhiệm vụ trọng tâm để nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của chính quyền thành phố.

- Rà soát chức năng, nhiệm vụ của từng phòng, ban chuyên môn làm cơ sở kiện toàn tổ chức bộ máy, sắp xếp, bố trí cán bộ theo hướng tinh giản biên chế. Mỗi công chức làm việc tại các phòng, ban phải được chuẩn hoá về trình độ chuyên môn, kiến thức QLNN, ngoại ngữ, tin học. Từng bước sắp xếp lại một cách hợp lý những công chức không

(Xem tiếp trang 47).

*Bốn là*, tăng cường công tác quản lý đất đai, quản lý xây dựng. Đẩy nhanh công tác cấp Giấy chứng nhận quyền sử dụng đất trên địa bàn thành phố. Đây là tiền đề rất quan trọng để xác lập hồ sơ đủ điều kiện bồi thường hỗ trợ tái định cư.

Thường xuyên chỉ đạo các cơ quan chuyên môn, các chủ dự án và cơ sở phường, xã - nơi có dự án phối hợp chặt chẽ, thống nhất cao trong quá trình tổ chức thực hiện. Kịp thời báo cáo UBND tỉnh và các sở, ban, ngành liên quan giải quyết những vấn đề tồn tại vượt quá

thẩm quyền trong lĩnh vực bồi thường GPMB.

*Năm là*, tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ trực tiếp làm công tác bồi thường GPMB. Đồng thời, tăng cường công tác kiểm tra thực hiện chính sách bồi thường GPMB để kịp thời động viên, khen thưởng và xử lý nghiêm minh những trường hợp vi phạm pháp luật; tăng cường biện pháp chỉ đạo thực hiện, định kỳ tổ chức đánh giá điểm và rút ra những bài học kinh nghiệm để làm tốt hơn công tác bồi thường GPMB □

\* \* \* \* \*

## MỘT SỐ KẾT QUẢ CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH...

(Tiếp theo trang 43)

đủ tiêu chuẩn phù hợp với yêu cầu của chức danh. Trên cơ sở sắp xếp tổ chức, tiếp tục thực hiện khoán quỹ lương và khoán chi hành chính. Thực hiện triệt để việc khoán biên chế và chi phí quản lý hành chính đối với các phòng chuyên môn; giao quyền tự chủ về biên chế và kinh phí cho các đơn vị sự nghiệp.

- Triển khai áp dụng công nghệ thông tin trong chỉ đạo, điều hành hệ thống quản lý hành chính từ thành phố đến phường, xã; tổ chức mạng thông tin diện rộng phục vụ quản lý; tăng cường đầu tư phương tiện, trang thiết bị làm việc cho CB,CC.

- Tiến hành sơ kết, đánh giá hoạt động của cơ chế "Một cửa" nhằm rút kinh nghiệm trong việc triển khai đến cấp cơ sở theo Quyết định số 181/2003/QĐ-TTg. Xây dựng lại quy

trình tiếp dân, làm tốt công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo, giải quyết các yêu cầu hành chính của dân theo tinh thần cơ chế "Một cửa". Đổi mới tổ chức, quản lý, cơ chế quản lý đối với việc cung ứng dịch vụ công trên địa bàn thành phố, thu hút rộng rãi các thành phần kinh tế tham gia một số lĩnh vực cung ứng dịch vụ công cộng.

- Làm tốt công tác tuyên truyền, giáo dục pháp luật cho cả cán bộ và nhân dân, giúp cho người dân hiểu rõ trách nhiệm, quyền và nghĩa vụ của mình, tự giác chấp hành các quy định của pháp luật về quản lý hành chính nhà nước; tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo, công tác kiểm tra của lãnh đạo, của các chi bộ, đảng bộ đối với việc thực thi nhiệm vụ của CB,CC; thực hiện chế độ báo cáo thường xuyên, đầy đủ, nghiêm túc theo quy định □