

THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ

QUYẾT ĐỊNH của Thủ tướng Chính phủ số 69/2003/QĐ-TTg ngày 29/4/2003 phê duyệt Chương trình xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước giai đoạn I (2003 - 2005).

THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ

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

Căn cứ Nghị quyết số 06/2001/NQ-CP của Chính phủ ngày 06 tháng 6 năm 2001;

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

Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Nội vụ,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt Chương trình xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước giai đoạn I (2003 - 2005).

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

Điều 3. Quyết định này có hiệu lực sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo.

Bộ trưởng Bộ Nội vụ, các Bộ trưởng, Thủ

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

Thủ tướng Chính phủ

PHAN VĂN KHAI

CHƯƠNG TRÌNH xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước giai đoạn I (2003 - 2005)

(ban hành kèm theo Quyết định số 69/2003/QĐ-TTg ngày 29 tháng 4 năm 2003 của Thủ tướng Chính phủ).

Phần I

BỐI CẢNH CHUNG CỦA CHƯƠNG TRÌNH

Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước là một trong những nội dung quan trọng của công tác cải cách hành chính. Vì vậy, trong Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001 - 2010 (Quyết định số 136/2001/QĐ-TTg ngày 17 tháng 9 năm 2001 của Thủ tướng Chính phủ), xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức là một trong bảy Chương trình hành động có ý nghĩa quan trọng góp phần xây dựng một nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, từng bước hiện đại, hoạt động có hiệu lực hiệu quả. Chương trình xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức từ năm 2003 đến năm 2010 được phân làm hai giai đoạn: giai đoạn I từ năm 2003 đến hết năm 2005 và giai đoạn II từ năm 2006 đến năm 2010 với những nội dung,

nhệm vụ trọng tâm của từng giai đoạn. Từ nay đến hết năm 2005, phải tập trung thực hiện có kết quả những nội dung cấp thiết đặt ra trên cơ sở kết quả và kinh nghiệm của giai đoạn này tiếp tục xây dựng và thực hiện nội dung chương trình cho giai đoạn tiếp theo.

I. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC NHÀ NƯỚC

Tính đến tháng 12 năm 2002, cả nước có 1.529.852 cán bộ, công chức (không tính cán bộ, công chức trong lực lượng vũ trang), trong đó 209.171 cán bộ, công chức trong cơ quan hành chính nhà nước; 1.218.446 công chức sự nghiệp; 19.235 cán bộ, công chức khối lập pháp, tư pháp, còn lại là cán bộ, công chức trong các cơ quan Đảng, đoàn thể. Ngoài ra, có khoảng trên 200.000 cán bộ cơ sở.

Trong những năm qua, việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước đã có những tiến bộ rõ rệt, bên cạnh đó còn bộc lộ nhiều hạn chế, yếu kém.

1. Những kết quả đạt được:

Về chất lượng, phần lớn đội ngũ cán bộ, công chức hiện đang công tác đã được rèn luyện, thử thách qua quá trình đấu tranh giải phóng dân tộc, xây dựng đất nước có bản lĩnh chính trị vững vàng, trung thành với sự nghiệp cách mạng. Kiến thức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và năng lực hoạt động thực tiễn của đội ngũ cán bộ, công chức từng bước được nâng cao về mọi mặt, góp phần tích cực vào thành công của sự nghiệp đổi mới đất nước trong giai đoạn vừa qua.

Công tác quản lý, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức qua 15 năm đổi mới đã có những chuyển biến quan trọng về nhận thức, quan điểm tư tưởng, được thể hiện trong cơ chế, chính sách, luật pháp từ khâu tuyển dụng, bố trí, sử dụng,

đào tạo và quản lý, từng bước đã đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

2. Những hạn chế, yếu kém:

a) Về đội ngũ cán bộ, công chức:

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

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

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

b) Về công tác quản lý cán bộ, công chức:

- Việc bố trí cán bộ, công chức ở nhiều cơ quan, đơn vị chưa có tỷ lệ phù hợp với đặc điểm, tính chất và yêu cầu chuyên môn, nghiệp vụ của mỗi loại cơ quan, tổ chức nhà nước. Tiêu chuẩn chức danh chuyên môn nghiệp vụ các ngạch công

www.ThuVienPhapLuat.com
Tel: +84-8-3845 6684

chức chưa được bổ sung, sửa đổi, hoàn chỉnh phù hợp với đặc điểm, yêu cầu của từng loại công chức.

- Cơ chế quản lý, sử dụng và chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức còn nhiều bất hợp lý, chưa tạo được động lực khuyến khích đội ngũ cán bộ, công chức đề cao trách nhiệm, phấn đấu rèn luyện nâng cao phẩm chất đạo đức, năng lực công tác.

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

3. Nguyên nhân:

Nhận thức của lãnh đạo các cấp về đổi mới công tác quản lý cán bộ, công chức chưa chuyển biến kịp thời ngang tầm đòi hỏi của thời kỳ mới. Trong tổ chức, chỉ đạo thiếu kiên quyết, phối hợp không chặt chẽ nên nhiều nội dung, yêu cầu mới về quản lý đội ngũ cán bộ, công chức chưa thực sự đi vào cuộc sống. Nhận thức của một bộ phận cán bộ, công chức về vai trò, vị trí, nhiệm vụ của mình trong bộ máy nhà nước chưa rõ ràng, chưa thấy rõ đòi hỏi về kiến thức và kỹ năng công tác trong thực thi nhiệm vụ của mình, từ đó chưa thực sự tích cực phấn đấu vươn lên, tu dưỡng rèn luyện.

- Hệ thống pháp luật điều chỉnh đối với công

chức và nền công vụ chưa hoàn chỉnh, pháp chế chưa nghiêm minh, chế tài chưa chặt chẽ. Cơ chế quản lý mới được hình thành, nhưng thực tiễn áp dụng còn nhiều bất cập gây trở ngại cho công chức trong quá trình thực hiện nhiệm vụ của mình.

- Sự phân công, phân cấp về trách nhiệm, quyền hạn quản lý cán bộ, công chức vừa trùng lặp chồng chéo, vừa phân tán thiếu tập trung, thiếu sự phân công hợp lý giữa các cấp, các ngành, giữa các cơ quan quản lý cán bộ, công chức. Trách nhiệm của Thủ trưởng cơ quan chưa rõ ràng, chưa thực sự gắn với thẩm quyền quyết định bổ trí, sử dụng, quản lý cán bộ, công chức.

- Việc đánh giá cán bộ, công chức chưa thường xuyên, chưa được quan tâm đầy đủ. Quan điểm, tiêu chí đánh giá không rõ ràng, chưa gắn với chức trách, nhiệm vụ và kết quả hoàn thành công việc của cán bộ, công chức.

II. NHỮNG THUẬN LỢI VÀ KHÓ KHĂN TRONG VIỆC XÂY DỰNG, NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

1. Thuận lợi:

- Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc qua các nhiệm kỳ đã thể hiện rõ quan điểm, đường lối của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ. Những quan điểm đó được cụ thể hóa trong các Nghị quyết các Hội nghị của Ban chấp hành Trung ương Đảng. Đặc biệt, Hội nghị Trung ương lần thứ 8 (Khóa VII), Hội nghị Trung ương lần thứ 6 (Khóa IX) của Đảng đã khẳng định cải cách hành chính nhà nước và chiến lược cán bộ, trong đó có nội dung xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức là vấn đề thuộc đường lối chiến lược của Đảng ta.

- Xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức là một trong những nội dung cải

cách hành chính và là một trong 7 chương trình hành động của Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2001 - 2010 đã được Thủ tướng phê duyệt (Quyết định số 136/2001/QĐ-TTg ngày 17 tháng 9 năm 2001). Thực hiện các Chương trình hành động trong Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước, tạo ra sự đồng bộ, hỗ trợ lẫn nhau sẽ đạt được hiệu quả thiết thực.

- Tiến trình cải cách hành chính trong những năm qua đã đạt được những kết quả nhất định: Chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của các Bộ, ngành được xác định rõ, giảm bớt sự chồng chéo, trùng lặp; tổ chức bộ máy được sắp xếp tương đối hợp lý, giảm bớt nhiều đầu mối trung gian không cần thiết; sự phân công, phân cấp giữa các Bộ, ngành, giữa Trung ương và địa phương được phân định; các văn bản quy phạm pháp luật về chế độ công chức, công vụ ngày càng được hoàn thiện.

- Quá trình hội nhập khu vực và quốc tế tạo nhiều điều kiện thuận lợi trong việc hợp tác, trao đổi kinh nghiệm trong lĩnh vực công chức, công vụ, tạo cơ sở cho việc tiếp tục nghiên cứu, đổi mới về cơ chế, chính sách để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức phù hợp với yêu cầu của nền hành chính hiện đại.

- Truyền thống yêu nước, tinh thần đoàn kết dân tộc, ý chí tự lực, tự cường được toàn Đảng, toàn dân ta phát huy cao độ sẽ tiếp thêm sức mạnh cho công cuộc xây dựng đất nước. Đội ngũ cán bộ, công chức nước ta có truyền thống hiếu học, được rèn luyện thử thách và từng bước trưởng thành, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

2. Khó khăn:

- Bộ máy hành chính của nước ta hiện nay đang trong quá trình cải cách về tổ chức và cơ chế vận hành. Chức trách, nhiệm vụ, yêu cầu về tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ cần thiết đối với từng loại công chức chưa được chuẩn hóa, gây

nhều khó khăn cho việc quy hoạch, đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức tương xứng với yêu cầu xây dựng nền hành chính hiện đại.

- Những yếu kém kéo dài của bộ máy hành chính nhà nước, tệ quan liêu, tham nhũng, sự thoái hóa về phẩm chất của một bộ phận cán bộ, công chức chưa được hạn chế và khắc phục; tư tưởng ỷ lại, sức ỳ của cơ chế tập trung bao cấp còn ảnh hưởng khá nặng nề đến tư tưởng, lề lối làm việc của một bộ phận không nhỏ cán bộ, công chức.

- Quan niệm đổi mới về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chưa thông suốt, thực hiện thiếu tích cực và thường xuyên. Sự đổi mới tư duy, nghiên cứu lý luận và tổng kết thực tiễn còn chậm so với yêu cầu xây dựng nền hành chính trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Phần II

MỤC TIÊU CỦA CHƯƠNG TRÌNH

1. Mục tiêu tổng quát:

Mục tiêu chung của Chương trình này là: xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính có số lượng, cơ cấu phù hợp với yêu cầu thực tiễn, từng bước tiến tới chuyên nghiệp, hiện đại; có phẩm chất đạo đức tốt và năng lực thi hành công vụ, tận tụy phục vụ sự nghiệp phát triển đất nước và phục vụ nhân dân.

2. Mục tiêu cụ thể:

a) Tiếp tục hoàn thiện thể chế, cơ chế xây dựng, quản lý cán bộ, công chức nhà nước, quy chế hoạt động công vụ phù hợp với yêu cầu, mục tiêu của nền hành chính hiện đại. Xác định tiêu chuẩn chức danh ngạch công chức cho từng lĩnh vực, từng cấp ở Trung ương, cấp tỉnh - thành phố, quận - huyện và xã - phường, thị trấn; xây dựng chức trách, nhiệm vụ của từng loại công chức;

trách nhiệm xây dựng, quản lý công chức của người đứng đầu các cơ quan hành chính và tổ chức sự nghiệp và chế độ chính sách đối với công chức. Đến năm 2005 xây dựng xong cơ cấu công chức ở các cơ quan hành chính nhà nước; xây dựng và thực hiện quy chế công chức dự bị để tạo nguồn tuyển chọn, bổ sung vào đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước.

b) Thực hiện việc bố trí, đánh giá và sử dụng cán bộ, công chức trên cơ sở các tiêu chuẩn cụ thể. Có quy chế quản lý cán bộ, công chức theo hướng bảo đảm nguyên tắc đề cao vai trò, quyền hạn của thủ trưởng cơ quan hành chính các cấp và chế độ trách nhiệm của mỗi tổ chức, cá nhân cơ quan quản lý cán bộ, công chức; chấn chỉnh, xây dựng nâng cao chất lượng hoạt động của cơ quan quản lý cán bộ, công chức; có quy định thưởng phạt nghiêm minh để bảo đảm kỷ luật, kỷ cương hành chính và hiệu quả của công tác quản lý.

c) Cán bộ, công chức được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ, kỹ năng thực hành theo yêu cầu nghề nghiệp của từng loại công chức, biết sử dụng máy vi tính và ngoại ngữ trong hoạt động công vụ. Đến hết năm 2005, 100% công chức hành chính thuộc các ngạch chuyên viên cao cấp, chuyên viên chính và chuyên viên được đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu theo tiêu chuẩn ngạch về kiến thức quản lý nhà nước và lý luận chính trị; 70% cán bộ chuyên trách ở cơ sở đạt tỷ lệ được đào tạo, bồi dưỡng cơ bản về kiến thức, kỹ năng hành chính, kiến thức về quản lý nhà nước trên địa bàn, đảm bảo tiêu chuẩn các chức danh chuyên môn của cơ quan hành chính xã, phường, thị trấn.

d) Từng bước cải tiến công tác quản lý hồ sơ nhằm hiện đại hóa công tác quản lý cán bộ, công chức. Công nghệ thông tin và các công cụ quản lý hiện đại khác được áp dụng rộng rãi trong việc quản lý đội ngũ cán bộ, công chức.

đ) Xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên trách ở cơ

sở vững mạnh, có năng lực tổ chức, công tâm với nhiệm vụ, thạo việc, tận tụy với dân, biết phát huy sức dân, tăng cường mối quan hệ giữa chính quyền với nhân dân; nâng cao trách nhiệm công tác, ý thức tổ chức kỷ luật và đạo đức công vụ của cán bộ, công chức.

Phần III

NỘI DUNG CỦA CHƯƠNG TRÌNH

I. NHỮNG NỘI DUNG CHỦ YẾU

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

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

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

Tăng cường giáo dục nâng cao tinh thần trách nhiệm, đạo đức công vụ; xây dựng tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp cán bộ, công chức tiến tới xây dựng Luật Công vụ. Tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong hoạt động công vụ, đẩy mạnh cuộc đấu

tranh chống quan liêu, tham nhũng trong bộ máy nhà nước.

II. CÁC ĐỀ ÁN

Nội dung của Chương trình này được thực hiện thông qua 4 Đề án sau đây:

Đề án 1: Tổng điều tra, khảo sát, đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức

1. Mục tiêu:

- Xác định số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính và cán bộ chuyên trách ở cơ sở. Thiết lập hệ thống cơ sở dữ liệu thông tin quốc gia về cán bộ, công chức phục vụ cho công tác phân loại, đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.

- Đánh giá tình hình công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. Xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đối với từng loại cán bộ, công chức. Dự báo số lượng cán bộ, công chức nghỉ chế độ và nhu cầu tuyển dụng mới bổ sung vào bộ máy hành chính nhà nước.

- Thông qua các kết quả điều tra, khảo sát, đánh giá được thực trạng tình hình quản lý cán bộ, công chức của các cơ quan, đơn vị, làm cơ sở cho việc xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức và đổi mới công tác quản lý.

2. Nội dung:

a) Tiến hành tổng điều tra, khảo sát đội ngũ cán bộ, công chức với các nội dung chính sau đây:

- Tổng điều tra, khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính, thống kê được thông tin đầy đủ đến từng người theo các tiêu chí về quá trình đào tạo, trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, tuổi đời, thời gian công tác, chức danh chuyên môn, chức vụ quản lý, đảng viên, ngạch bậc công chức, thân nhân gia đình.

- Tổ chức khảo sát thực tế theo khối bộ, ngành Trung ương, khu vực vùng, miền và một số cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức để kết hợp đánh giá tình hình quản lý cán bộ, công chức hành chính ở các cấp và tình hình, nhu cầu công tác đào tạo. Chú trọng ưu tiên khảo sát đánh giá đội ngũ cán bộ chuyên trách ở cơ sở.

- Tiến hành thống kê lại đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước trong các cơ quan, đơn vị sự nghiệp (giáo dục và đào tạo, y tế, văn hóa thông tin, thể dục thể thao và nghiên cứu khoa học...) để tổng hợp, phân tích những số liệu cơ bản về số lượng, chức danh, ngành nghề, trình độ, học hàm, học vị của đội ngũ cán bộ, công chức, làm cơ sở cho việc nghiên cứu, hoạch định chính sách quản lý.

- Tổng hợp, phân tích các số liệu đã thu thập, hình thành cơ sở dữ liệu thông tin về cán bộ, công chức để từng bước xây dựng chương trình quốc gia về quản lý cán bộ, công chức.

b) Những việc cụ thể cần triển khai:

- Xây dựng chương trình, kế hoạch điều tra, khảo sát cán bộ, công chức; lập lịch trình tổng điều tra khảo sát; xây dựng các mẫu biểu thống kê, phiếu điều tra, khảo sát; chuẩn bị các phương tiện vật chất, kỹ thuật phục vụ tổng điều tra, khảo sát.

- Tổ chức tập huấn, hướng dẫn biểu mẫu thống kê, phiếu điều tra khảo sát. Các Bộ, ngành và địa phương căn cứ yêu cầu, nội dung tổng điều tra tổ chức tập huấn điều tra, khảo sát cho cán bộ điều tra ở cơ sở.

- Các Bộ, ngành, địa phương triển khai điều tra, khảo sát, thống kê, đánh giá cán bộ, công chức và rà soát việc bố trí cán bộ, công chức hiện có; tổng hợp số liệu chung theo mẫu biểu gửi về Bộ Nội vụ; đội ngũ cán bộ chuyên trách ở cơ sở giao cho các Ban tổ chức chính quyền các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương tiến hành điều

tra, khảo sát và tổng hợp báo cáo theo sự chỉ đạo thống nhất.

- Tổ chức các đoàn khảo sát thực tế, phỏng vấn trực tiếp theo trọng điểm từng khu vực Bộ, ngành, địa phương và một số cơ sở đào tạo phục vụ việc đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức và tình hình công tác đào tạo (gồm 10 Bộ, ngành trung ương; khoảng 25 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và một số cơ sở đào tạo của Bộ, ngành và địa phương). Việc khảo sát đánh giá dựa trên cơ sở áp dụng phương pháp điều tra xã hội học, kết hợp phỏng vấn trực tiếp một số cán bộ, công chức theo phân loại chuyên môn nghiệp vụ, khu vực vùng, miền và theo các cấp tổ chức hành chính nhà nước để đánh giá thực tế chất lượng, cơ cấu, nhu cầu về đội ngũ cán bộ, công chức trong thời kỳ đổi mới.

- Tổng hợp, phân tích số liệu điều tra, khảo sát, phân tích số liệu từ kết quả điều tra, khảo sát thực tế, xây dựng báo cáo tổng hợp chung về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức và tình hình công tác đào tạo báo cáo Ban Chỉ đạo Cải cách hành chính của Chính phủ (gồm báo cáo tổng hợp chung và các phụ lục số liệu kèm theo) để xin ý kiến.

- Tổ chức hội nghị đánh giá về tình hình đội ngũ cán bộ, công chức hành chính nhà nước, cán bộ, công chức cơ sở, về công tác quản lý, sử dụng cán bộ, công chức ở các Bộ, ngành và địa phương. Báo cáo kết quả đánh giá và những đề xuất, kiến nghị với Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ.

3. Dự kiến kết quả:

- Báo cáo tổng hợp chung, thống kê về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức hành chính (kèm các phụ lục số liệu báo cáo).

- Báo cáo tình hình thực trạng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hành chính và cán bộ chuyên trách ở cơ sở.

- Hệ thống cơ sở dữ liệu thông tin về cán bộ, công chức hành chính.

- Bản báo cáo đề xuất, kiến nghị về tổ chức triển khai nội dung chương trình.

4. Cơ quan thực hiện:

- Cơ quan chủ trì: Bộ Nội vụ.

- Cơ quan phối hợp: Tổng cục Thống kê; các Bộ, ngành, địa phương.

5. Thời gian thực hiện: Quý II năm 2003 đến quý IV năm 2003.

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

1. Mục tiêu:

- Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật quy định về xây dựng, quản lý đội ngũ cán bộ, công chức hành chính, cán bộ chuyên trách ở cơ sở nhằm đổi mới cơ chế quản lý phù hợp với mỗi loại đối tượng cán bộ, công chức. Tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong hoạt động công vụ, nâng cao tinh thần trách nhiệm, đạo đức công vụ.

- Nghiên cứu chuẩn bị cơ sở lý luận, thực tiễn để chuẩn bị xây dựng Luật Công vụ và tiếp tục hoàn thiện hệ thống văn bản pháp quy trong giai đoạn sau năm 2005.

2. Nội dung:

a) Sửa đổi, bổ sung nội dung các văn bản hiện hành theo quy định mới tại Pháp lệnh Cán bộ, công chức (sửa đổi):

- Trên cơ sở Pháp lệnh Cán bộ, công chức được sửa đổi, tiến hành chỉnh sửa nội dung Nghị định số 95/1998/NĐ-CP ngày 17 tháng 11 năm 1998 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức; Nghị định số 96/1998/NĐ-CP ngày 17 tháng 11 năm 1998 của Chính phủ về chế độ thôi việc đối với cán bộ, công chức; Nghị định số 97/1998/NĐ-CP ngày 17 tháng 11 năm 1998 của Chính phủ về xử lý kỷ luật và trách nhiệm vật chất đối với công chức.

- Sửa đổi Quy chế đánh giá công chức theo các tiêu chí phù hợp với yêu cầu đổi mới công tác đánh giá cán bộ, công chức.

b) Tiếp tục hoàn chỉnh và xây dựng một số văn bản của Chính phủ cụ thể hóa một số quy định của Pháp lệnh Cán bộ, công chức:

- Nghị định của Chính phủ về phân cấp quản lý cán bộ, công chức để quy định rõ trách nhiệm, thẩm quyền của các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương về quản lý cán bộ, công chức.

- Nghị định của Chính phủ về việc nâng ngạch, nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

- Nghị định của Chính phủ quy định về cơ cấu cán bộ, công chức trong các tổ chức, cơ quan nhà nước để bảo đảm việc bố trí các ngạch công chức phù hợp với yêu cầu sử dụng cán bộ, công chức, phát huy được tính hiệu quả của bộ máy hành chính và làm cơ sở cho việc đào tạo, tuyển dụng, sử dụng, nâng ngạch cán bộ, công chức sát với yêu cầu nhiệm vụ của mỗi cơ quan, đơn vị.

- Nghị định của Chính phủ ban hành một số chính sách đối với cán bộ, công chức khi điều động, luân chuyển nhằm bảo đảm thực hiện tốt chủ trương của Bộ Chính trị về luân chuyển cán bộ.

- Nghị định của Chính phủ ban hành quy định xử lý trách nhiệm đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý để xảy ra các vụ tiêu cực tham nhũng trong cơ quan, đơn vị quản lý nhằm tăng cường kỷ cương trong công tác quản lý của những người đứng đầu cơ quan, đơn vị.

- Các quyết định, thông tư hướng dẫn các văn bản quy phạm pháp luật về quản lý cán bộ, công chức đã được ban hành.

c) Hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn, chức danh các ngạch công chức:

- Tiến hành rà soát, đánh giá lại hệ thống tiêu chuẩn chức danh công chức đã ban hành, đưa ra những kiến nghị đề xuất sửa đổi những tiêu chuẩn chức danh không còn phù hợp với yêu cầu, tình hình thực tiễn xây dựng phát triển đội ngũ cán bộ, công chức.

- Xây dựng tiêu chuẩn chức danh cán bộ chuyên trách ở cơ sở gồm các chức danh cán bộ chuyên trách về chuyên môn của Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn.

- Xây dựng chức danh, tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch công chức mới.

d) Chuẩn bị xây dựng Luật Công vụ:

- Khảo sát nghiên cứu kinh nghiệm tổ chức hoạt động công vụ của nước ngoài.

- Tổng kết thực tiễn và đánh giá thực trạng hoạt động công vụ trong các cơ quan hành chính nhà nước từ khi triển khai thực hiện Pháp lệnh Cán bộ, công chức. Trên cơ sở đó nghiên cứu, đề xuất các nguyên tắc nội dung Luật Công vụ để chuẩn bị tiến hành xây dựng trong giai đoạn sau năm 2005.

3. Dự kiến kết quả:

- Báo cáo đánh giá về hệ thống tiêu chuẩn chức danh các ngạch công chức.

- Trình Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ ban hành các văn bản quy phạm pháp luật quy định về xây dựng, quản lý đội ngũ cán bộ, công chức hành chính, cán bộ chuyên trách ở cơ sở và công chức dự bị.

- Ban hành tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ cán bộ chuyên trách về chuyên môn xã, phường, thị trấn; tiêu chuẩn chức danh nghiệp vụ các ngạch công chức mới.

- Báo cáo nghiên cứu, đề xuất về xây dựng Luật Công vụ.

4. Thời gian thực hiện: Quý II năm 2003 đến quý IV năm 2005.

5. Cơ quan thực hiện:

- Cơ quan chủ trì: Bộ Nội vụ.
- Cơ quan phối hợp: Bộ Tư pháp, Văn phòng Chính phủ, Văn phòng Quốc hội, các Bộ quản lý các ngành công chức cơ bản.

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

1. Mục tiêu:

- Tiếp tục hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tạo khuôn khổ pháp lý để quản lý và nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

- Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên chuyên ngành về quản lý nhà nước, cán bộ lãnh đạo quản lý, đội ngũ chuyên gia đầu ngành làm công tác tham mưu hoạch định chính sách.

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

- Cán bộ, công chức được đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn quy định đối với từng ngạch, từng chức danh; bổ sung và cập nhật các kiến thức, kỹ năng quản lý theo tiêu chuẩn quy định của các chức danh mà công chức đảm nhận. Đến hết năm 2005 phấn đấu đạt các chỉ tiêu: 100% công chức hành chính đang thiếu tiêu chuẩn ngạch về kiến thức quản lý nhà nước, lý luận chính trị được đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn ngạch; 70% cán bộ chuyên trách là cán bộ chuyên môn ở cơ sở xã, phường, thị trấn được đào tạo, bồi dưỡng đạt tiêu chuẩn quy định.

2. Nội dung:

a) Hoàn thiện và xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức:

- Tiến hành rà soát các quy định hiện hành về quản lý và tổ chức công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hành chính.

- Xây dựng mới quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; quy chế gửi cán bộ, công chức đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài; quy chế về giảng viên chuyên ngành quản lý nhà nước; quy chế hoạt động các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của Bộ, cơ quan ngang Bộ.

b) Xây dựng, chuẩn hóa chương trình, giáo trình; cải tiến phương pháp đào tạo, bồi dưỡng:

- Về chương trình, giáo trình:

+ Xây dựng hệ thống chương trình khung làm cơ sở thống nhất quản lý nhà nước về chương trình đào tạo; trên cơ sở đó tổ chức nghiên cứu, biên soạn giáo trình theo chương trình khung đã được phê duyệt; tổ chức thẩm định và ban hành sử dụng giáo trình mới.

+ Xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý, các chuyên gia đầu ngành, kết hợp bồi dưỡng nâng cao trình độ cao về khoa học hành chính với việc đảm bảo cập nhật những kiến thức, thông tin cần thiết cho công tác tham mưu, hoạch định chính sách.

+ Đối với chương trình bồi dưỡng giảng viên chuyên ngành quản lý nhà nước, ngoài việc bổ sung những kiến thức chuyên môn, sẽ tập trung trang bị và rèn luyện phương pháp sư phạm hành chính phục vụ cho việc đào tạo cán bộ quản lý theo hướng hiện đại hóa quá trình đào tạo.

+ Xây dựng nội dung chương trình, giáo trình đào tạo, bồi dưỡng công chức dự bị theo yêu cầu chức trách, hiểu biết của ngạch công chức quy định.

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

c) Xây dựng, tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhà nước đến hết năm 2005 bao gồm:

- Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở trong nước và tổ chức thực hiện theo kế hoạch hàng năm đến hết năm 2005, ưu tiên các đối tượng: Cán bộ lãnh đạo, quản lý (cao cấp và trung cấp), đội ngũ chuyên gia đầu ngành, công chức hành chính (chuyên viên cao cấp, chuyên viên chính và chuyên viên), giảng viên chuyên ngành về quản lý nhà nước. Riêng đối với đào tạo cán bộ, công chức ngoài nước, cần xây dựng quy hoạch tiêu chuẩn về đối tượng đào tạo và việc bố trí sử dụng sau khi đào tạo.

- Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chuyên trách ở cơ sở: Việc bồi dưỡng cán bộ chuyên trách ở cấp xã, phường, thị trấn do các trường chính trị, trường cán bộ địa phương đảm nhiệm. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chuyên trách ở cơ sở, chú trọng kết hợp giữa đào tạo chuyên môn quản lý theo mục tiêu của chương trình với đào tạo theo tình huống; tiến tới thực hiện đào tạo theo địa chỉ đối với các chức danh chuyên môn ở Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn.

d) Xây dựng hệ thống kiểm tra, đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng:

- Xây dựng hệ thống tiêu chí kiểm tra, đánh giá về chất lượng công tác đào tạo làm cơ sở thống nhất xem xét, đánh giá về hiệu quả của các cơ sở đào tạo cán bộ, công chức.

- Nghiên cứu, xây dựng chuẩn hóa các loại văn bản, chứng chỉ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức để thống nhất quản lý.

- Tổ chức tuyên truyền, phổ biến hệ thống giám sát, đánh giá.

- Tiến hành thí điểm giám sát đánh giá, trên cơ sở đó hoàn thiện hệ thống kiểm tra, đánh giá và tổ chức ban hành thực hiện.

đ) Hiện đại hóa cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hành chính:

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

3. Dự kiến kết quả:

- Báo cáo kết quả khảo sát về thực trạng và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng; báo cáo đánh giá các quy định hiện hành về đào tạo, bồi dưỡng.

- Cấp có thẩm quyền ban hành các quy chế về đào tạo, nghị định về hệ thống tổ chức đào tạo.

- Ban hành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho các đối tượng cán bộ, công chức.

- Các quy định về hệ thống chương trình khung và giáo trình theo chương trình khung được thẩm định.

- Ban hành hệ thống các tiêu chuẩn của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng.

- Ban hành các mẫu văn bản, chứng chỉ.

- Kết quả thực hiện kế hoạch đào tạo đến năm 2005 đạt mục tiêu của đề án đã đề ra.

4. Thời gian thực hiện: Quý II năm 2003 đến quý IV năm 2005.

5. Cơ quan thực hiện:

- Cơ quan chủ trì: Bộ Nội vụ.

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

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

Để nâng cao hiệu quả công tác quản lý cán bộ, công chức, cần thiết phải đổi mới và hoàn thiện hệ

thống công cụ quản lý như: Thiết lập khuôn khổ pháp lý chặt chẽ, tổ chức quản lý khoa học và đảm bảo cơ sở vật chất, phương tiện quản lý hiện đại. Theo nội dung Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước, trong giai đoạn I (2003 - 2005), việc xây dựng và hoàn thiện công cụ quản lý cán bộ, công chức tập trung vào những mục tiêu, nội dung chủ yếu sau đây:

1. Mục tiêu:

- Xây dựng và ban hành quy chế quản lý hồ sơ cán bộ, công chức áp dụng thống nhất trong hệ thống hành chính nhà nước nhằm phục vụ tốt công tác quản lý và đánh giá công chức.

- Hoàn thiện nội dung hồ sơ quản lý công chức và thiết kế lại bộ hồ sơ công chức phù hợp với yêu cầu quản lý trong điều kiện cải cách hành chính nhà nước; xây dựng thống nhất quy cách bảo đảm tính chất pháp lý các văn bản quản lý: Phiếu lý lịch công chức, thẻ công chức, các quyết định bổ nhiệm vào ngạch, bổ nhiệm chức vụ, quyết định lương, v.v...).

- Nâng cao chất lượng về chuyên môn nghiệp vụ đối với cán bộ, công chức làm công tác cán bộ ở các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

- Nâng cấp, hiện đại hóa trang thiết bị và phương tiện quản lý công chức nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả của công tác quản lý công chức.

2. Nội dung:

a) Xây dựng quy chế thống nhất về nội dung công tác quản lý, khai thác, sử dụng hồ sơ công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước.

b) Hoàn thiện nội dung hồ sơ quản lý công chức bao gồm:

- Tiến hành rà soát, đánh giá công tác quản lý hồ sơ công chức ở Việt Nam hiện nay (bao gồm:

Nội dung hồ sơ, quy trình và phương pháp quản lý hồ sơ, trang thiết bị quản lý và lưu trữ...) để chuẩn hóa danh mục và các tiêu chí thông tin trong từng loại tài liệu của bộ hồ sơ công chức.

- Xây dựng hệ thống các tiêu chí thông tin và tài liệu trong hồ sơ lưu trữ của công chức để thống nhất nội dung quản lý đảm bảo yêu cầu theo dõi được thông tin của từng công chức kể từ khi tuyển dụng vào cơ quan đến khi ra khỏi bộ máy hành chính nhà nước.

- Thiết kế các mẫu biểu thông tin phục vụ cho việc thu thập và khai thác (mẫu biểu thống kê, báo cáo) thông tin về công chức. Thiết kế bộ hồ sơ công chức để áp dụng thống nhất trong cả nước.

c) Bồi dưỡng, huấn luyện: Tổ chức các lớp bồi dưỡng, tập huấn cho cán bộ quản lý công chức về kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin và công tác quản lý hồ sơ cán bộ, công chức, phương thức xây dựng và ban hành các văn bản, quyết định hành chính theo yêu cầu mới.

d) Nâng cấp hiện đại hóa công cụ quản lý công chức:

- Đánh giá hiệu quả hệ thống công nghệ thông tin đang ứng dụng trong quản lý công chức hiện nay, chỉ ra những bất cập về năng lực của hệ thống, qua đó xây dựng phương án từng bước hiện đại hóa công cụ thông tin trong quản lý công chức.

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

- Áp dụng công nghệ mã vạch, mã số vào công tác quản lý hồ sơ công chức và thẻ công chức đáp ứng yêu cầu hiện đại hóa nền công vụ.

3. Dự kiến kết quả:

- Báo cáo đánh giá hiện trạng về chất lượng công tác quản lý hồ sơ công chức.

Báo cáo đánh giá hiệu quả, năng lực hệ thống công cụ thông tin quản lý công chức hiện nay.

- Trình cấp có thẩm quyền ban hành Quy chế quản lý hồ sơ cán bộ, công chức.

- Ban hành các biểu tổng hợp, mẫu phiếu, hồ sơ công chức, các mẫu văn bản quyết định hành chính theo quy định mới.

- Mở các lớp bồi dưỡng tập huấn về công nghệ thông tin và quản lý hồ sơ công chức.

4. Thời gian thực hiện: Quý II năm 2003 đến quý IV năm 2005.

5. Cơ quan thực hiện:

- Cơ quan chủ trì: Bộ Nội vụ.

- Cơ quan phối hợp: Bộ Khoa học và Công nghệ, Văn phòng Chính phủ.

Phần IV

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Các giải pháp thực hiện:

Để đạt được mục tiêu xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước đến năm 2005, cần phải thực hiện các giải pháp chủ yếu sau:

a) Tăng cường chỉ đạo thống nhất từ Trung ương đến địa phương:

Chương trình xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức được triển khai trên diện rộng trong bộ máy hành chính các cấp. Để thống nhất thực hiện kế hoạch chung theo lộ trình của Chương trình, cần bảo đảm sự chỉ đạo tập trung thống nhất của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ đến các Bộ, ngành ở Trung ương và các cấp chính quyền ở địa phương. Lãnh đạo, cấp ủy và Thủ trưởng các cơ quan quản lý ở các Bộ, ngành, địa phương cần chỉ đạo xây dựng và triển

khai thực hiện chương trình đã đề ra, coi đó là một nội dung, nhiệm vụ trọng tâm trong các hoạt động chỉ đạo điều hành của cơ quan quản lý nhà nước các cấp.

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

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

c) Cung cấp đầy đủ tài chính và các nguồn lực cần thiết:

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

d) Tăng cường công tác tư tưởng:

Chương trình xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức khi thực hiện sẽ tác động trực tiếp đến vị trí công tác và công việc từng người, vì vậy cần làm tốt công tác tư tưởng, giải thích đầy đủ để mọi người thông suốt, yên tâm phấn khởi ủng hộ thực hiện nghĩa vụ của mình. Công tác tư tưởng được làm trong nội bộ, ở mỗi đơn vị và tuyên truyền giải thích rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng.

2. Phân công thực hiện chương trình:

a) Cơ quan chủ trì: Bộ Nội vụ chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện chương trình, xây dựng nội dung chi tiết các đề án để triển khai thực hiện; là đầu mối tổ chức hướng dẫn, phối hợp với các cơ quan Bộ, ngành, địa phương có liên quan

đến việc triển khai các đề án của chương trình; tổ chức tiến hành kiểm tra, giám sát, đánh giá và tổng hợp kết quả theo định kỳ báo cáo Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ và Thủ tướng Chính phủ.

b) Cơ quan phối hợp:

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

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

3. Tiến độ thực hiện:

Thời gian của Chương trình được thực hiện theo quy định của mỗi đề án đã xác định. Đến cuối năm 2005 tổ chức tổng kết đánh giá kết quả thực hiện chương trình và tiếp tục xây dựng Chương trình hành động cho giai đoạn II (2006 - 2010).

4. Kinh phí và nhân lực:

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

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

các chuyên gia tư vấn trong nước và nước ngoài khi triển khai thực hiện các đề án của Chương trình.

5. Ban Chủ nhiệm Chương trình:

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

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

Trong quá trình triển khai thực hiện Chương trình, nếu có vướng mắc, các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương cần báo cáo, phản ánh về Bộ Nội vụ để tổng hợp báo cáo, đề xuất với Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của Chính phủ và Thủ tướng Chính phủ xem xét cho ý kiến chỉ đạo./.

Thủ tướng Chính phủ

PHAN VĂN KHÁI

QUYẾT ĐỊNH của Thủ tướng Chính phủ số 70/2003/QĐ-TTg ngày 29/4/2003 phê duyệt Chiến lược phát triển thanh niên Việt Nam đến năm 2010.

THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ

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

Xét đề nghị của Ban Bí thư Trung ương Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh,