

**Tiểu luận: XỬ LÝ HIỆU TRƯỞNG VÀ KẾ TOÁN VI PHẠM
TRONG VIỆC THU, CHI NGÂN SÁCH TẠI TRƯỜNG THCS**

Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong sạch, có năng lực, phẩm chất đạo đức tốt là một vấn đề rất cơ bản, quan trọng được Đảng và Nhà nước ta thường xuyên quan tâm; vấn đề này cũng là một trong những nội dung được đề cập trong nhiều văn kiện của Đảng trong đó có văn kiện Đại hội IX. Sở dĩ vấn đề này được đề cập nhiều vì nó không chỉ xuất phát từ vai trò, vị trí hết sức quan trọng của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong công tác xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam XHCN, đáp ứng yêu cầu của quá trình xây dựng và nâng cao hiệu lực, hiệu quả của nền hành chính Nhà nước, mà nó còn xuất phát từ những hạn chế, yếu kém về chất lượng của một bộ phận trong đội ngũ này ở không ít địa phương, ngành, cơ quan, đơn vị.

Xác định được tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ, công chức trong việc tổ chức, triển khai thực hiện lộ trình cải cách hành chính của Nhà nước ta, Quốc hội đã thông qua Pháp lệnh cán bộ, công chức ngày 26/02/1998. Pháp lệnh này đã được Quốc hội sửa đổi, bổ sung hai lần thông qua vào các ngày 28/4/2000 và ngày 01/7/2003; tại kỳ họp thứ 4, ngày 13/11/2008 Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XII đã thông qua Luật cán bộ, công chức (có hiệu lực từ ngày 01/01/2010), Luật này thay thế Pháp lệnh công chức 2003. Luật cán bộ, công chức vừa được ban hành là thể chế hóa đầy đủ chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước tiếp tục đổi mới hoạt động công vụ và phương thức quản lý cán bộ, công chức phù hợp với thể chế chính trị ở nước ta trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế; xây dựng một nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, từng bước hiện đại với một đội ngũ cán bộ, công chức có đủ phẩm chất và năng lực. Qua đó, phục vụ tốt các nhu cầu của xã hội, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của công dân; đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của đất nước. Có thể nói, đây là một bước tiến mới trong nhận thức và tư duy về một nền công vụ khoa học, hiện đại, đáp ứng yêu cầu cải cách nền hành chính Nhà nước trong giai đoạn hiện nay.

Bên cạnh những mặt mạnh là cơ bản và chủ yếu thì một bộ phận đội ngũ cán bộ, công chức các cấp của Đảng và Nhà nước vẫn còn những hạn chế và thiếu sót nhất định. Về chính trị, tư tưởng, còn có cán bộ, công chức, viên chức còn dao động, suy giảm niềm tin đối với Đảng, với chế độ XHCN, với công cuộc

đổi mới của nhân dân ta hiện nay. Về phẩm chất đạo đức và lối sống, còn có cán bộ, công chức thoái hóa, biến chất, lợi dụng chức quyền để tham nhũng, buôn lậu, làm giàu phi pháp, quan liêu, cửa quyền, sách nhiễu quần chúng, gây ảnh hưởng tới phẩm chất tốt đẹp của người cán bộ, đảng viên, từ đó làm suy giảm niềm tin của nhân dân đối với sự lãnh đạo của Đảng và Nhà nước ta.

Một trong những nguyên nhân cơ bản của những hạn chế, thiếu sót nói trên như Nghị quyết Trung ương 3 (khóa VIII) đã chỉ ra, chủ yếu là do: "Một mặt, khi đi vào cơ chế thị trường, mở rộng giao lưu quốc tế, trước sự cám dỗ của tiền tài, vật chất, những đòn tiến công hiểm độc của các thế lực thù địch, nhiều cán bộ đã lợi dụng tu dưỡng, rèn luyện, phấn đấu, né tránh tự phê bình và phê bình nên bị chủ nghĩa cá nhân lấn át. Mặt khác, công tác cán bộ của nhiều cấp ủy và tổ chức Đảng bị buông lỏng, yếu kém và có những sai phạm cả về quan điểm và phương pháp" và Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ IX của Đảng ta cũng đã chỉ ra nguyên nhân của hạn chế này là: "Công tác tư tưởng, công tác lý luận, công tác tổ chức, cán bộ có những yếu kém, bất cập. Việc tổng kết thực tiễn và nghiên cứu lý luận không theo kịp yêu cầu. Tổ chức bộ máy chồng chéo, kém hiệu lực và hiệu quả. Một bộ phận không nhỏ cán bộ, công chức thoái hóa biến chất, thiếu năng lực".

Kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức là một nội dung thuộc công tác quản lý hành chính Nhà nước. Khi xem xét kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức mắc sai lầm khuyết điểm phải đặc biệt chú ý kết hợp chặt chẽ, đa dạng các nguyên tắc quản lý khác nhau. Trên cơ sở những nguyên tắc đó, đòi hỏi mỗi cơ quan trong công tác quản lý cán bộ, công chức, viên chức phải thường xuyên quản lý cả về tiêu chuẩn, cả về tư tưởng đạo đức, tác phong làm việc, lấy giáo dục thuyết phục là chính để ngăn chặn khuyết điểm và tiêu cực. Song khi phát hiện cán bộ, công chức có khuyết điểm thì phải có biện pháp đấu tranh kiên quyết, không bao che; xem xét sự vật, hiện tượng một cách toàn diện, triệt để, kể cả mặt khách quan và chủ quan để xử lý một cách chính xác, đảm bảo giữ nghiêm kỷ luật của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

Bản thân tôi là một cán bộ quản lý trong ngành Giáo dục và Đào tạo ở cấp huyện; trong thời gian qua toàn ngành đang triển khai và thực hiện có hiệu quả các cuộc vận động **"Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh"**; cuộc vận động **"Nói không với tiêu cực trong thi cử và bệnh thành tích trong**

giáo dục, nói không với việc vi phạm đạo đức nhà giáo và việc cho học sinh không đạt chuẩn lớp"; cuộc vận động "Mỗi thầy cô giáo là một tấm gương đạo đức, tự học và sáng tạo";... Qua học lớp Bồi dưỡng kiến thức quản lý Nhà nước Chương trình chuyên viên khoá 29, tại Trường chính trị Trần Phú tỉnh Hà Tĩnh, được trang bị những kiến thức về quản lý Nhà nước, tôi chọn tình huống "Xử lý một Hiệu trưởng và kế toán vi phạm trong việc thu, chi tài chính tại trường THCS A, huyện B, tỉnh HT" làm đề tài tiểu luận cuối khoá học. Đây là một cơ hội tốt để bản thân vận dụng những kiến thức đã học, liên hệ với thực tế, trên cơ sở đó suy nghĩ, tìm tòi đưa ra những giải pháp thiết thực phù hợp giúp cho quá trình công tác của bản thân ngày càng tốt hơn. Với sự hiểu biết của bản thân còn hạn chế, thời gian nghiên cứu chưa được nhiều, kính mong nhận được sự quan tâm, giúp đỡ của các thầy giáo, cô giáo trong trường để những nội dung trình bày trong tiểu luận này được đầy đủ hơn, có giá trị lâu dài trong thực tiễn.

Phần thứ nhất:

DIỄN BIẾN CỦA CÂU CHUYỆN TÌNH HUỐNG.

I. Hoàn cảnh ra đời của tình huống:

Vào cuối tháng 12/2009, UBND huyện và Phòng GD&ĐT huyện B nhận được đơn thư của cán bộ, giáo viên phản ánh về việc thu chi không minh bạch tại trường THCS A. Trước tình hình đó Phòng GD&ĐT đã tham mưu cho UBND huyện ra Quyết định số 25/QĐ-UBND ngày 05/01/2010 về việc thành lập đoàn thanh tra công tác quản lý tài chính tại THCS A. Ủy ban nhân dân huyện đã giao cho Phòng GD&ĐT chủ trì phối hợp với Phòng Tài chính - Kế hoạch huyện tiến hành thanh tra việc thu, chi các khoản tiền tại trường THCS A, mục đích là để nắm bắt thực trạng về thu, chi tài chính và xác minh thêm việc phản ánh của cán bộ, giáo viên có đúng sự thực không.

Ngày 06/01/2010, đoàn thanh tra đã làm việc tại trường THCS A, qua quá trình thanh tra đoàn đã phát hiện một số vấn đề bất thường trong việc quản lý thu, chi tài chính của nhà trường. Mà lỗi chủ yếu là do Hiệu trưởng và kế toán không minh bạch trong các chứng từ thu chi.

II. Mô tả tình huống:

Ông Nguyễn Văn T là Hiệu trưởng trường THCS A, thuộc xã B là xã nằm trong các xã nghèo của huyện B. Ông T sinh ra và lớn lên ở huyện B, khi học hết lớp 12 tại trường huyện, đến năm 1992 tốt nghiệp Đại học sư phạm Vinh chuyên

ngành Toán, với tấm bằng loại khá. Ra trường ông được phân công về công tác giảng dạy tại trường THCS P, sau 5 năm công tác ông được đề bạt chức vụ Phó Hiệu trưởng tại trường THCS P. Từ khi được nhận nhiệm vụ mới ông T luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ, đặc biệt là chất lượng giáo dục mũi nhọn của trường THCS P luôn đứng trong tốp đầu của huyện. Đến năm 2002, Hiệu trưởng của trường THCS Q nghỉ hưu và trường THCS Q là một trường rất khó khăn về CSVC, chất lượng giáo dục luôn đứng ở tốp sau của huyện nên cần một Hiệu trưởng mới năng động, sáng tạo để đưa phong trào của trường đi lên. Ông T là người được Phòng GD&ĐT tham mưu cho UBND huyện bổ nhiệm làm Hiệu trưởng tại trường THCS Q. Quá trình làm Hiệu trưởng tại trường THCS Q, ông T đã phần nào khắc phục được những khó khăn của trường nhưng do quản lý không thực sự dân chủ nên nội bộ của trường không đoàn kết. Theo quy định thời gian làm Hiệu trưởng sau 5 là phải bỏ phiếu tín để xem xét bổ nhiệm lại; kết quả bỏ phiếu tín nhiệm ông T tại trường THCS Q không được cao (chỉ đạt 40%) nên Phòng GD&ĐT đề nghị UBND huyện luân chuyển ông T sang làm Hiệu trưởng tại trường THCS A để ông T có điều kiện gần gia đình và chú tâm vào công việc. Còn cô Nguyễn Thị L là kế toán của trường THCS A từ năm 2004.

Hoàn cảnh gia đình ông T rất khó khăn, vợ không có việc làm, con thì đang còn nhỏ; bố mẹ già đau yếu và thường xuyên. Vì vậy, mọi công việc gia đình; công việc hiếu hỷ trong làng ông T phải gánh vác.

Từ ngày được bổ nhiệm làm Hiệu trưởng tại trường THCS A ông T lại càng bận rộn hơn vì CSVC của trường đã xuống cấp nghiêm trọng, năng lực chuyên môn của đội ngũ giáo viên không đồng đều nên chất lượng dạy học rất thấp. Đội ngũ giáo viên của trường đa số mới ra trường, kinh nghiệm giảng dạy và quản lý còn hạn chế. Do bận việc gia đình, cộng với công việc tham mưu cho địa phương để tìm nguồn để xây dựng CSVC trường học nên ông T ít khi đến trường; việc quản lý chỉ đạo chuyên môn và một số công việc khác của nhà trường ông phó mặc cho đồng chí Phó Hiệu trưởng điều hành toàn bộ. Vì vậy, việc sinh hoạt chuyên môn của các tổ chuyên môn và Hội đồng sư phạm ở trường A không tiến hành thường xuyên, những lúc có mặt ở trường ông T thường bộc lộ tính bảo thủ và quan liêu, cửa quyền với anh em giáo viên.

Về công tác quản lý tài chính trong nhà trường kể từ khi ông T về làm Hiệu trưởng có nhiều bất cập đó là hơn hai năm rồi mà không kiểm kê, công khai minh bạch; chế độ thi đua khen thưởng của giáo viên hàng năm thanh toán không

đầy đủ. Mặc dầu các giáo viên trong trường đã nhiều lần đề nghị ông T giải quyết dứt điểm chế độ chính sách cho anh em và thực hiện nghiêm túc việc công khai tài chính của trường nhưng ông T không nghe. Ông T lấy lý do: “Trường đang tập trung xây dựng CSVC và mua sắm nhiều trang thiết bị nên phải dành kinh phí tập trung cho việc mua sắm đó nên anh em thông cảm, cho nhà trường nợ”. Về mua sắm tài sản trong nhà trường thì chủ yếu là do Hiệu trưởng và kế toán tự đi mua và về tự thanh quyết toán. Về nguyên tắc của việc này là trước khi mua sắm hay xây dựng CSVC cho nhà trường thì phải được bàn bạc trong Cấp ủy và lãnh đạo nhà trường rồi cử người đi mua và phải có Hội đồng nghiệm thu, công khai kinh phí mua sắm trước tập thể nhưng ông T không tuân thủ theo những quy định của tài chính.

Sau khi nhận được đơn tố cáo của giáo viên, ngày 06/01/2010, đoàn thanh tra đã làm việc tại trường THCS A, thành phần của đoàn thanh tra theo Quyết định số 25/CV-UBND ngày 05/01/2010 của UBND huyện do đồng chí Phó Trưởng phòng GD&ĐT phụ trách chuyên môn THCS và các thành viên là chuyên viên của các Phòng GD&ĐT, Tài chính - Kế hoạch, Thanh tra huyện; qua quá trình thanh tra đoàn đã phát hiện ông T và cô L (kế toán) đã vi phạm một cách nghiêm trọng trong việc quản lý thu, chi tài chính đó là:

- Một số bộ hồ sơ chi tài chính bị kế toán sửa chữa, xây dựng mới không đảm bảo.
- Kế toán để ngoài sổ sách 12 triệu đồng (số tiền này kế toán giải thích là do bận nhiều việc cuối năm nên chưa kịp lập hồ sơ nhập quỹ);
- Trường nợ tiền khen thưởng giáo viên 6,7 triệu đồng.
- Có 8 triệu đồng tiền làm sân trường cho Hội phụ huynh đã đưa cho ông T để thanh toán cho nhà thầu nhưng ông T không thực hiện (khi hỏi đến lý do sao không quyết toán số tiền này cho nhà thầu thì ông T bảo do gia đình đang gặp khó khăn nên tạm mượn để giải quyết và sẽ chi trả cho họ trong thời gian gần nhất).
- Vi phạm kỷ luật lao động, thường xuyên bỏ trường đi làm việc riêng; vi phạm quy chế quản lý giáo dục không tổ chức sinh hoạt chuyên môn thường xuyên.

Sau khi đoàn thanh tra kết luận, ông T và cô L đã biết lỗi của mình, đã biết ăn năn về những vi phạm của mình và xin nhận mọi hình thức kỷ luật của cấp trên.

Phần thứ hai:

CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA ĐỀ TÀI TIỂU LUẬN

I. Cơ sở lý luận của đề tài tiểu luận:

Quản lý, bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển cán bộ, công chức là công việc thường nhật rất quan trọng của Nhà nước. Trong xu thế phát triển chung của thế giới, xu thế phát triển của nền hành chính hiện đại, nhiều tiến bộ khoa học kỹ thuật được áp dụng vào công tác quản lý công chức. Song, vấn đề cơ bản, quyết định sự thành công trong công việc quản lý, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức là đường lối chính trị, các nguyên tắc, nội dung, phương pháp chỉ đạo của Đảng chính trị cầm quyền, các lực lượng chính trị xã hội nắm giữ quyền quản lý đất nước. Quản lý cán bộ, công chức ngày nay đã trở thành một ngành khoa học được nhiều quốc gia quan tâm, đầu tư nghiên cứu thích đáng. Bên cạnh những nguyên tắc, lý luận chung về nền hành chính nhà nước, nền công vụ... mỗi quốc gia có điều kiện lịch sử, chính trị xã hội riêng quy định việc xây dựng, quản lý đội ngũ cán bộ, công chức của mình. Điều đáng chú ý là trong việc xây dựng và hoạch định chính sách cán bộ, công chức nếu mắc sai lầm, thiếu sót thì dễ dẫn đến những hậu quả khó lường đối với sự phát triển của xã hội.

Theo cách nói của những nước đã có bề dày lịch sử về xây dựng chế độ công chức và nền công vụ thì quản lý công chức chính là “Sự tự quản lý của Chính Phủ”, trong quá trình củng cố, xây dựng hệ thống hành chính Nhà nước. Đó là hoạt động mà thông qua các nội dung, biện pháp “dùng người” thu hút và lựa chọn được những con người ưu tú, nhiều nhân tài, đào thải, loại bỏ những công chức không đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ, nâng cao trình độ, phẩm chất của đội ngũ công chức... Trên cơ sở đó bảo đảm cho công tác điều hành, chỉ đạo triển khai các thực hiện các nhiệm vụ của Nhà nước đạt được kết quả tốt.

Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước ta đã có nhiều đổi mới trong công tác quản lý cán bộ, công chức, từng bước xây dựng bộ máy chính quyền các cấp đáp ứng tương xứng với sự phát triển của đất nước. Song trong quá trình thực hiện nhiệm vụ một số cán bộ, công chức còn thiếu tinh thần trách nhiệm trong công việc, buông lỏng trong công tác quản lý, chỉ đạo tạo kẽ hở để cấp dưới lợi dụng làm những việc sai trái, vi phạm pháp luật; khi cơ chế thị trường mở cửa một số không có bản lĩnh vượt qua sự cám dỗ của đồng tiền, tha hóa biến chất, tham nhũng,.. Những sai lầm, vi phạm đó cần được phát hiện, giải quyết

dứt điểm để góp phần xây dựng Nhà nước ta thật sự “trong sạch, vững mạnh, công bằng, dân chủ, văn minh”.

II. Một số văn bản liên quan làm căn cứ để xử lý tình huống:

Việc quản lý cán bộ, công chức là nhiệm vụ hết sức quan trọng của các cơ quan Nhà nước, của cấp ủy, chính quyền các cấp. Khi một cán bộ, công chức, viên chức vi phạm pháp luật, thì cơ quan quản lý trực tiếp và cơ quan quản lý cấp trên có thẩm quyền có thể xử lý các hình thức kỷ luật theo các mức độ vi phạm:

*** Điều 118 - Luật giáo dục 2005, quy định cách xử lý vi phạm:**

1. Người nào có một trong các hành vi sau đây thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật, xử phạt vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật:

- a) Thành lập cơ sở giáo dục hoặc tổ chức hoạt động giáo dục trái phép;
- b) Vi phạm các quy định về tổ chức, hoạt động của nhà trường, cơ sở giáo dục khác;
- c) Tự ý thêm, bớt số môn học, nội dung giảng dạy đã được quy định trong chương trình giáo dục;
- d) Xuất bản, in, phát hành sách giáo khoa trái phép;
- đ) Làm hồ sơ giả, vi phạm quy chế tuyển sinh, thi cử và cấp văn bằng, chứng chỉ;
- e) Xâm phạm nhân phẩm, thân thể nhà giáo; ngược đãi, hành hạ người học;
- g) Gây rối, làm mất an ninh, trật tự trong nhà trường, cơ sở giáo dục khác;
- h) Làm thất thoát kinh phí giáo dục; lợi dụng hoạt động giáo dục để thu tiền sai quy định;
- i) Gây thiệt hại về cơ sở vật chất của nhà trường, cơ sở giáo dục khác;
- k) Các hành vi khác vi phạm pháp luật về giáo dục.

2. Chính phủ quy định cụ thể về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực giáo dục.

*** Điều 79 - Luật cán bộ, công chức 2008, quy định các hình thức kỷ luật đối với công chức:**

1. Công chức vi phạm quy định của Luật này và các quy định khác của pháp luật có liên quan thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm phải chịu một trong những hình thức kỷ luật sau đây:

- a) Khiển trách;

- b) Cảnh cáo;
- c) Hạ bậc lương;
- d) Giáng chức;
- đ) Cách chức;
- e) Buộc thôi việc.

2. Việc giáng chức, cách chức chỉ áp dụng đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

3. Công chức bị Tòa án kết án phạt tù mà không được hưởng án treo thì đương nhiên bị buộc thôi việc kể từ ngày bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật; công chức lãnh đạo, quản lý phạm tội bị Tòa án kết án và bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật thì đương nhiên thôi giữ chức vụ do bổ nhiệm.

4. Chính phủ quy định việc áp dụng các hình thức kỷ luật, trình tự, thủ tục và thẩm quyền xử lý kỷ luật đối với công chức.

*** Đối với ngành GD&ĐT, ngày 15/6/2004 Ban Bí thư Trung ương Đảng (khó IX) đã ban hành Chỉ thị 40-CT/TW về việc “Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý”.**

Chỉ thị đã nêu rõ về mục tiêu của Đảng ta về xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý: *Mục tiêu là xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục được chuẩn hoá, đảm bảo chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất, lối sống, lương tâm, tay nghề của nhà giáo; thông qua việc quản lý, phát triển đúng định hướng và có hiệu quả sự nghiệp giáo dục để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng những đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.* Đảng ta xác định đây là nhiệm vụ vừa đáp ứng yêu cầu trước mắt, vừa mang tính chiến lược lâu dài, nhằm thực hiện thành công Chiến lược phát triển giáo dục 2001 - 2010 và chấn hưng đất nước.

Việc xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là nhiệm vụ của các cấp ủy Đảng và chính quyền, coi đó là một bộ phận quan trọng trong công tác cán bộ của Đảng và Nhà nước; trong đó ngành giáo dục giữ vai trò chính trong việc tham mưu và tổ chức thực hiện.

Nhà nước thống nhất chỉ đạo, quản lý và chịu trách nhiệm trong việc đào tạo và bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, giữ vai trò chủ đạo trong việc quản lý, bố trí, sử dụng đội ngũ nhà giáo trong các trường công lập; tạo cơ chế chính sách để các trường sử dụng có hiệu quả đội ngũ này.

Phần thứ ba:

PHÂN TÍCH NGUYÊN NHÂN VÀ HẬU QUẢ.

I. Mục tiêu xử lý tình huống:

- Việc vi phạm kỷ luật của ông T và cô L cần phải được xử lý kịp thời và nghiêm minh theo Điều 79 và Điều 82 - Luật cán bộ, công chức 2008, có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2010; Điều 118 - Luật Giáo dục 2005, để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý trong ngành GD&ĐT, tăng cường pháp chế Xã hội chủ nghĩa.

- củng cố lại tổ chức của trường THCS A, chấn chỉnh việc thực hiện kỷ luật lao động, nề nếp chuyên môn của nhà trường.

- Chấn chỉnh việc thu chi tài chính sai quy định của trường; thu hồi số tiền thất thoát để trả cho việc xây dựng CSVC; trả số tiền trường còn nợ cho giáo viên.

II. Nguyên nhân:

1. Nguyên nhân chủ quan:

- Bản thân Hiệu trưởng và kế toán không ý thức được hậu quả việc mình đang làm nên gây hậu quả là làm cho nội bộ nhà trường mất đoàn kết, thiếu dân chủ, hiệu quả công tác không cao.

- Chưa nắm chắc về chế độ chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; do cá nhân chưa nghiên cứu kỹ các văn bản quy định của Nhà nước về tài chính; chưa trung thực trong việc thực hiện quy chế của ngành, của các cấp, của Chính phủ đã quy định.

- Hiệu trưởng T và kế toán L của trường THCS A thiếu tinh thần, trách nhiệm trong việc tổ chức, triển khai thực hiện các chế độ chính sách của Đảng và Pháp luật của Nhà nước. Không chịu khó học hỏi, phong thái lãnh đạo còn mang nặng tính gia trưởng, thiếu nguyên tắc dân chủ.

- Ông T là người có tác phong mang nặng tính bảo thủ, gia trưởng, coi thường dư luận; làm việc không có kế hoạch nên công tác quản lý và điều hành hoạt động của nhà trường chưa thông suốt; không gương mẫu trong việc chấp hành kỷ luật lao động, quản lý lỏng lẻo, thiếu thống nhất dẫn đến chất lượng dạy học, nề nếp chuyên môn của nhà trường còn hạn chế. Do công tác quản lý, chỉ

đạo lỏng lẻo, thiếu dân chủ nên dẫn đến sự mâu thuẫn, xuất hiện hiện tượng chia bè, kéo cánh mất đoàn kết nội bộ.

- Việc bàn giao giữa các thế hệ Hiệu trưởng được tiến hành một cách qua loa, Hiệu trưởng cũ không bàn giao hoặc bàn giao không đầy đủ các văn bản quản lý trường học của cấp trên, Hiệu trưởng mới chưa năng động sáng tạo trong quá trình quản lý, không có khả năng tập hợp, tập trung sức mạnh và trí tuệ để vận dụng vào quá trình quản lý.

2. Nguyên nhân khách quan:

- Việc quản lý, chỉ đạo của Phòng GD&ĐT huyện B về các mặt công tác theo thẩm quyền đối với cơ sở chưa thường xuyên, liên tục, việc tuyên truyền giáo dục về ý thức, trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp cho CBGV còn xem nhẹ.

- Việc kiểm tra, thanh tra của các ngành, các cấp mà trực tiếp là Phòng GD&ĐT huyện B chưa thường xuyên, liên tục, đôi khi còn mang nặng hình thức, qua loa, đại khái, nể nang, chưa nắm bắt được thực trạng của các đơn vị cơ sở.

- Tinh thần đấu tranh phê bình và tự phê bình của Chi bộ, tập thể CBGV trường THCS A còn yếu, chưa được phát huy.

- Phòng GD&ĐT huyện B chưa nắm rõ được trình độ, năng lực, phẩm chất của cán bộ, công chức quản lý ở cơ sở nên tham mưu cho huyện bổ nhiệm, sắp xếp cán bộ quản lý cho các trường còn hạn chế.

- Việc bổ nhiệm cán bộ quản lý mới chỉ đủ về số lượng nhưng còn yếu về mặt chất lượng, chưa quan tâm một cách thỏa đáng đến việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý Nhà nước để nâng cao trình độ và năng lực điều hành tại các nhà trường. Lẽ ra khi ông T làm Hiệu trưởng tại trường THCS Q đã có những biểu hiện mất dân chủ tại trường này các cấp có thẩm quyền phải giải quyết dứt điểm trước khi chuyển ông T đi trường khác nhưng khi có hiện tượng đó thì lại bỏ qua nên dẫn đến việc ông T lại vi phạm ở đơn vị mới một cách nghiêm trọng hơn.

- Trình độ dân trí của nhân dân còn thấp dẫn đến sự hiểu biết về pháp luật và các quy chế của ngành giáo dục còn hạn chế nên việc tổ chức xây dựng CSVC, bàn giao kinh phí không đúng nguyên tắc tài chính tạo kẽ hở để người khác lợi dụng.

- Việc kiểm soát chi tiêu tài chính tại các trường học của Phòng GD&ĐT và Phòng KH - TC huyện B chưa tốt dẫn đến việc ông T thu, chi tài chính không đúng nguyên tắc.

- Khi cơ chế thị trường mở cửa, một bộ phận cán bộ, công chức không giữ được phẩm chất đạo đức, đã bị đồng tiền làm thay đổi nhận thức dẫn đến tình trạng quan liêu, tham nhũng, trục lợi cho bản thân; đây cũng là một bài học kinh nghiệm đối với người dân và cũng là một vấn đề để người dân xem nhẹ về đạo đức của nhà giáo trong ngành Giáo dục và Đào tạo.

III. Hậu quả:

- Hậu quả về xã hội: Việc làm sai trái của ông T và cô L gây ảnh hưởng xấu về mặt xã hội, làm mất uy tín trong đồng nghiệp cũng như trong phụ huynh và trong nhân dân. Làm cho nhân dân không tin tưởng vào nhà trường, làm giảm uy tín của người cán bộ, quản lý giáo dục nói riêng và ngành GD&ĐT nói chung. Làm mất lòng tin đối với Phòng GD&ĐT, UBND huyện và các ban ngành trong huyện.

- Quyền lợi chính đáng của giáo viên và phụ huynh học sinh bị xâm hại.

- Các hoạt động chuyên môn và hoạt động ngoại khóa của nhà trường không thực hiện được; không tạo được khí thế thi đua sôi nổi trong nhà trường.

- Vì buông lỏng quản lý nên ảnh hưởng xấu đến chất lượng giáo dục trong nhà trường; làm ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục và phong trào chung của địa phương và cả huyện.

- Nếu giải quyết sự việc không tốt có thể dễ bị gây bất bình trong nhân dân làm ảnh hưởng đến công tác dân vận; công tác xã hội hóa giáo dục; làm cho nhân dân nghi ngờ đến sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng và Nhà nước.

Phần thứ tư:

XÂY DỰNG VÀ LỰA CHỌN PHƯƠNG ÁN XỬ LÝ TÌNH HUỐNG

I. Xây dựng phương án:

1. Phương án 1: Ra quyết định cảnh cáo ông T và cô L.

Dự vào kết luận của đoàn thanh tra, Trưởng phòng GD&ĐT huyện B gọi ông T và cô L lên gặp trực tiếp, yêu cầu ông T phải trả ngay số tiền đang nợ giáo viên và thanh quyết toán 8 triệu đồng cho nhà thầu xây dựng; làm hồ sơ kết toán nhập 12 triệu đồng vào quỹ nhà trường; đồng thời yêu cầu ông T và cô L viết giấy cam kết không tái phạm khuyết điểm. Đề nghị UBND huyện ra quyết định kỷ luật hai người bằng hình thức cảnh cáo trước toàn ngành và kéo dài thời gian lên lương là một năm, ông T và cô L vẫn tiếp tục công tác bình thường tại trường THCS A.

*** Ưu điểm của phương án 1:**

Giải quyết nhanh sự việc trước mắt, không gây xáo trộn công việc, tổ chức nhân sự của trường THCS A, ông T vẫn giữ chức vụ Hiệu trưởng, được công tác gần nhà có điều kiện giúp đỡ gia đình và cô L vẫn làm kế toán tại trường THCS A, công việc kế toán của trường vẫn ổn định.

*** Hạn chế của phương án 1:**

Việc ông T vẫn tiếp tục làm Hiệu trưởng và cô L vẫn làm kế toán tại trường THCS A sẽ gây sự bất bình cho tập thể giáo viên nhà trường. Dư luận cho rằng ông T gây ra khuyết điểm làm mất uy tín cá nhân và tập thể song vẫn được cấp trên tín nhiệm. Việc xử lý vi phạm như vậy không có tác dụng giáo dục người khác, từ đó dễ dẫn đến việc coi thường pháp luật.

Bản thân ông T và cô L sẽ không thấy được hậu quả và trách nhiệm do việc vi phạm khuyết điểm của mình gây ra, từ đó sẽ không có ý thức tự mình điều chỉnh phong cách sống và làm việc.

Phong trào hoạt động về mọi mặt của nhà trường được duy trì theo chế độ sinh hoạt cũ, không được đẩy mạnh vì thế chất lượng dạy học không được nâng lên; về công tác kế toán dễ dẫn đến hiện tượng “ngựa quen đường cũ” không thay đổi lề lối làm việc.

Việc vi phạm chấp hành kỷ luật lao động của ông T là có hệ thống, không thể một sớm một chiều có thể thay đổi được, cho dù ông ta viết bản cam kết sẽ không tái phạm khuyết điểm, mặt khác ông T vẫn ở cương vị lãnh đạo nên việc góp ý phê bình ông sẽ không được cởi mở, với bản tính gia trưởng có thể trù dập, định kiến với những giáo viên góp ý thẳng thắn khuyết điểm của ông, làm cho các giáo viên này không có điều kiện phát huy được khả năng của mình.

Thực tế ông T trên cương vị là Hiệu trưởng không có đủ năng lực lãnh đạo nên công tác chỉ đạo không thể thuyết phục các giáo viên trong Hội đồng nhà trường đồng tâm nhất trí để hoàn thành nhiệm vụ chung của nhà trường, hiện tượng chia bè, kéo cánh lại tiếp diễn và việc mất đoàn kết nội bộ là khó tránh khỏi.

Việc xử lý ông T và cô L ở mức độ cảnh cáo là quá nhẹ so với khuyết điểm mà hai người mắc phải.

2. Phương án 2: Cách chức ông T và cô L và chuyển đi đơn vị khác.

Căn cứ vào kết luận của đoàn thanh tra, Trưởng phòng GD&ĐT huyện B gọi ông T và cô L lên gặp trực tiếp, yêu cầu ông T phải trả ngay số tiền đang nợ giáo viên và thanh quyết toán 8 triệu đồng cho nhà thầu xây dựng; làm hồ sơ kết toán nhập 12 triệu đồng vào quỹ nhà trường. Lập hồ sơ đề nghị UBND huyện ra quyết định kỷ luật bằng hình thức cách chức đối với Hiệu trưởng, kéo dài thời gian lên lương một năm, đồng thời có quyết định chuyển ông sang trường THCS P thuộc xã M cách gia đình ông khoảng 2 km làm giáo viên giảng dạy và bổ nhiệm ông X là Phó Hiệu trưởng kiêm Chủ tịch Công đoàn trường THCS A lên làm Hiệu trưởng thay ông T; và đề nghị kỷ luật cô L bằng hình thức thôi giữ công việc kế toán, hạ 1 bậc lương, chuyển sang làm công tác văn thư phục vụ tại trường THCS Y. Đồng thời có quyết định bổ nhiệm một kế toán mới có năng lực, phẩm chất tốt để đảm tính liên tục trong hoạt động tài chính của trường.

**** Ưu điểm của phương án 2:***

Xử lý vụ việc nhanh chóng kịp thời, làm dịu ngay được dư luận xã hội và sự bất bình của tập thể giáo viên trường THCS A. Xử lý ông T theo đúng quy định của Điều 79 và Điều 82 - Luật cán bộ, công chức 2008 và Điều 118 - Luật giáo dục 2005.

Về lý thì ông T không đủ tư cách giữ vững cương vị Hiệu trưởng vì đã có hành vi vi phạm nguyên tắc quản lý, không quán xuyến được hết các việc làm của nhân viên kế toán của mình.

Việc điều động ông T sang giảng dạy tại một trường khác sẽ làm cho giáo viên trong trường không bàn tán về vụ việc đã xảy ra, an tâm công tác. Mặt khác, cách chức Hiệu trưởng sẽ làm cho giáo viên phải tự rút ra một bài học cho mình về nhân cách của người thầy giáo. Bản thân ông T khi sang trường khác công tác ở môi trường mới sẽ phần nào bớt đi sự tự ti, mặc cảm về khuyết điểm của mình đã gây ra. Nhà trường có một Hiệu trưởng mới là ông X, người có bản tính ôn hòa, dân chủ. Từ đó có thể từng bước vực dậy phong trào hoạt động về mọi mặt của nhà trường để nâng cao chất lượng dạy học.

Đối với việc xử lý hạ bậc lương, chuyển công tác làm nhân viên hành chính đối với cô T là đúng người, đúng tội. Song không cần thiết phải chuyển sang trường khác.

**** Hạn chế của phương án 2:***

- Trước mắt sẽ thiếu mất một phó Hiệu trưởng phụ trách chuyên môn nên Hiệu trưởng mới sẽ phải cáng đáng thêm nhiều việc. Mặt khác, về sự việc của Hiệu trưởng cũ thì Hiệu phó X cũng phải có một phần trách nhiệm, vì là một Hiệu phó kiêm Chủ tịch Công đoàn khi trong nhà trường đã xảy ra hiện tượng mất dân chủ do đoàn viên của mình gây ra mà không có biện pháp bàn bạc để ngăn chặn kịp thời, mà để sự việc xảy ra ngày một trầm trọng hơn. Vì vậy, việc bổ nhiệm ông X lên làm Hiệu trưởng sẽ không giải quyết triệt để vấn đề.

- Việc luân chuyển cô L sang công tác tại trường trường THCS Y thì sẽ không thuận lợi cho kế toán mới khi xử lý một số nội dung trong hồ sơ thu chi vốn nó đã không tường minh khi bàn giao. Vì vậy để cô L lại làm nhân viên hành chính tại trường THCS A để cung cấp thông tin cho kế toán mới khi xử lý các hồ sơ thu chi trước đó đang tồn đọng.

3. Phương án 3: Giáng chức ông T và kỷ luật cô L thôi giữ chức kế toán.

Căn cứ vào kết luận của đoàn thanh tra, Trường phòng GD&ĐT huyện B gọi ông T và cô L lên gặp trực tiếp, yêu cầu ông T phải trả ngay số tiền đang nợ giáo viên và thanh quyết toán 8 triệu đồng cho nhà thầu xây dựng; làm hồ sơ kết toán nhập 12 triệu đồng vào quỹ nhà trường. Lập hồ sơ đề nghị UBND huyện ra quyết định kỷ luật bằng hình thức giáng chức đối với Hiệu trưởng, kéo dài thời gian lên lương một năm, đồng thời có quyết định bổ nhiệm ông T sang làm Phó Hiệu trưởng tại trường THCS N thuộc xã M cách gia đình ông khoảng 2 km và chọn ông H là Phó Hiệu trưởng trường THCS M là người có năng lực chuyên môn thực sự, có uy tín về chuyên môn, bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức tốt lên làm Hiệu trưởng thay ông T; đề nghị kỷ luật cô L bằng hình thức thôi giữ công việc kế toán, hạ 1 bậc lương, chuyển sang làm công tác văn thư phục vụ tại trường THCS A. Đồng thời có quyết định bổ nhiệm một kế toán mới cho trường để đảm bảo tính liên tục trong hoạt động tài chính của trường.

**** Ưu điểm của phương án 3:***

Không gây xáo trộn nhiều trong việc tổ chức nhân sự; vụ việc được xử lý một cách nhanh chóng, làm dịu ngay được dư luận xã hội. Đối với ông T, khi làm Phó Hiệu trưởng tại trường THCS P, ông cũng được mọi người đánh giá cao về năng lực chuyên môn. Thực tế do bận nhiều công việc, không biết sắp xếp một cách hợp lý giữa việc trường - việc nhà nên ông T đã buông lỏng quản lý để cho cấp dưới lợi dụng, không hoàn thành nhiệm vụ dẫn đến phải chịu trách

nhệm chung. Xử lý ông T theo đúng quy định của Điều 79, Điều 82 - Luật cán bộ, công chức 2008; Điều 118 - Luật giáo dục 2005.

- Việc kỷ luật ông T và cô L như phương án 3 sẽ nhận được sự đồng tình, ủng hộ của tập thể giáo viên, làm cho giáo viên tin vào sự công minh của pháp luật. Xử lý vụ việc công khai, dân chủ, đúng người, đúng tội và có ý nghĩa giáo dục sâu sắc. Cán bộ, giáo viên sẽ lấy đó làm bài học cho mình và có ý thức phấn đấu tu dưỡng đạo đức, tác phong, sống và làm việc sao cho xứng đáng với niềm tin của mọi người và xứng đáng với nhân cách của một nhà giáo.

Việc chuyển ông T sang làm Phó Hiệu trưởng tại trường THCS M, cách nhà 2km (một khoảng cách không xa) ông vẫn có điều kiện để chăm sóc, giúp đỡ gia đình. Mặt khác, cũng giúp ông tránh đi sự tự ti, mặc cảm, tâm lý nặng nề hàng ngày bởi những lỗi lầm của mình đã gây ra trước anh em đồng nghiệp.

Bản thân ông T cũng thấy được sự khoan hồng, thiện chí của lãnh đạo ngành và huyện trong việc xử lý kỷ luật ông. Có sự quan tâm đến thể diện và gia đình ông để ông được công tác gần nhà. Từ đó sẽ có ý thức sửa chữa sai lầm, chuyên tâm vào công việc, cống hiến trí tuệ của mình cho ngành, không tái phạm khuyết điểm.

Việc để cô L công tác tại trường trường THCS A thì sẽ thuận lợi cho kế toán mới khi xử lý một số nội dung trong hồ sơ thu chi vốn nó đã không tường minh tẩy xóa trước khi bàn giao. Vì vậy để cô L lại làm nhân viên hành chính tại trường THCS A để cung cấp thông tin cho kế toán mới khi xử lý các hồ sơ thu chi trước đó đang tồn đọng là hợp lý.

Bổ nhiệm ông H lên làm Hiệu trưởng là một việc làm sáng suốt của ngành và huyện. Người lãnh đạo mới có đủ năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức tốt, năng động, sáng tạo trong công việc, có uy tín trong toàn ngành. Ông H sẽ vận dụng được những kinh nghiệm về quản lý tại trường THCS M vốn là một trường được xem là trường mạnh của huyện, ông ta sẽ xây dựng được một tập thể đoàn kết nhất trí, đồng tâm hiệp lực vào công tác chung, tạo không khí thoải mái tin tưởng lẫn nhau, giúp nhau cùng tiến bộ, đẩy mạnh phong trào thi đua “Hai tốt” và các hoạt động khác của nhà trường, từng bước nâng cao chất lượng giáo dục tại trường THCS A. Đây cũng là một cách nằm trong chính sách luân chuyển cán bộ của Đảng và Nhà nước ta nhằm tạo mặt bằng chung về năng lực đội ngũ, tạo động lực phát triển toàn diện trên địa bàn huyện, tránh đi sự chênh lệch về năng lực đội ngũ và chất lượng giáo dục giữa các địa phương.

*** Hạn chế của phương án 3:**

Ông T đang làm Hiệu trưởng bị giáng chức và phải chuyển sang đơn vị khác làm việc, còn cô L là kế toán nay bị chuyển sang làm văn thư phục vụ bước đầu sẽ dễ bị mặc cảm, tự ti trong công tác, dư luận xã hội cũng mặc cảm với ông về những khuyết điểm mắc phải. Việc kỷ luật ông T có phần nhẹ hơn lỗi mà ông mắc phải một chút, tính rắn đe có phần giảm nhẹ, tuy nhiên xét trên bình diện chung của huyện thì phương án này có phần hợp lý hơn hai phương án trên.

II. Lựa chọn phương án:

Qua 3 phương án đã trình bày ở trên tôi chọn phương án 3 làm phương án để giải quyết, xử lý tình huống vì phương án này theo tôi là tốt nhất, khả thi nhất. Giải quyết sự việc có tình, có lý nhất. Như đã phân tích ở trên, với cách giải quyết này ông T và cô L sẽ nhận thấy được khuyết điểm của mình, nhận thấy được năng lực quản lý của mình đang có hạn song cấp trên vẫn có chính sách khoan hồng tạo cơ hội để ông T sửa chữa, đồng thời bố trí công tác gần nhà để có điều kiện giúp đỡ gia đình. Trường THCS A có người lãnh đạo mới có đủ năng lực để quản lý chỉ đạo, có kinh nghiệm tích lũy được từ trường THCS M để đưa phong trào của trường A đi lên.

II. Các bước để thực hiện phương án lựa chọn (phương án 3).

Khi nhận được đơn thư tố giác của giáo viên về việc ông Hiệu trưởng T đã có những hành vi vi phạm những nội dung như trong đơn, Phòng Giáo dục và Đào tạo là cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện, có chức năng tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện chức năng quản lý nhà nước về các lĩnh vực giáo dục và đào tạo, bao gồm: mục tiêu, chương trình, nội dung giáo dục và đào tạo; tiêu chuẩn nhà giáo và tiêu chuẩn cán bộ quản lý giáo dục; tiêu chuẩn cơ sở vật chất, thiết bị trường học và đồ chơi trẻ em; quy chế thi cử và cấp văn bằng, chứng chỉ, bảo đảm chất lượng giáo dục và đào tạo. Ông Trưởng phòng GD&ĐT huyện phải lên kế hoạch cụ thể để tham mưu giải quyết vụ việc theo các bước cụ thể sau:

* **Bước 1:** Vì đơn thư có gửi đến UBND huyện và Phòng GD&ĐT huyện nên phải làm việc với Chủ tịch UBND huyện để xin ý kiến chỉ đạo, đồng thời tham mưu để UBND huyện ra quyết định thành lập đoàn thanh tra đột xuất đơn vị trường THCS A. Thành phần đoàn thanh tra có đại diện của Phòng Thanh tra, Phòng KH - TC huyện; lãnh đạo, chuyên viên Phòng giáo dục, do Trưởng phòng, hoặc Phó Trưởng phòng GD&ĐT phụ trách bậc THCS làm trưởng đoàn.

* **Bước 2.** Tiến hành thanh tra trường THCS A với các nội dung:

- Về chuyên môn: Công tác quản lý chỉ đạo, công tác chuyên môn; Việc thực hiện quy chế chuyên môn và một số công tác khác; nắm bắt tâm tư nguyện vọng của cán bộ, giáo viên; hoạt động của tổ chuyên môn; việc triển khai thực hiện chỉ thị về nhiệm vụ năm học của Bộ GD&ĐT. (phần này do bộ phận chuyên môn Phòng GD&ĐT chịu trách nhiệm). Trong quá trình thanh tra có sự chứng kiến, giám sát của Hiệu phó phụ trách chuyên môn và các Tổ trưởng tổ chuyên môn trường THCS A.

- Về công tác tài chính: Thanh tra công tác quản lý thu - chi của nhà trường; Hồ sơ quản lý tài chính của Hiệu trưởng; thống kê các khoản thu của nhà trường; kiểm tra hồ sơ của kế toán; kiểm tra những tài sản liên quan đến các chứng từ thu; Hồ sơ của thủ quỹ (Phần này do kế toán của Phòng GD&ĐT, chuyên viên của Phòng TC-KH và Phòng Thanh tra chịu trách nhiệm). Trong quá trình thanh tra có sự chứng kiến, giám sát của Ban chấp hành Công đoàn trường và đại diện của cấp ủy chi bộ trường THCS A.

Sau khi thanh tra xong các nội dung, đoàn thanh tra tiến hành họp, tổng hợp ý kiến từ các bộ phận để đưa ra kết luận.

* **Bước 3.** Thông báo kết luận của đoàn thanh tra trước Hội đồng sư phạm nhà trường, có mời đại diện chính quyền địa phương và Hội trưởng Hội cha mẹ học sinh đến dự. Nêu rõ những việc đã làm được và cần phát huy những mặt còn tồn tại, hạn chế cần khắc phục. Đặc biệt, nêu rõ những sai phạm về công tác quản lý thu chi tài chính của ông T và cô L, vấn đề này phải lập một biên bản chi tiết riêng để giải quyết. Trước hết yêu cầu ông T và cô L phải giải quyết những tồn tại trong việc quản lý thu chi của trường như:

- Đối với những hồ sơ chi tài chính bị kế toán sửa chữa, xây dựng mới không đảm bảo: cần có biện pháp giải quyết theo quy định của tài chính, đồng thời nêu rõ lý do vì sao lại có hiện tượng đó.

- Lập hồ sơ nhập quỹ trường 12 triệu đồng.

- Chi trả ngay tiền khen thưởng còn nợ giáo viên (6,7 triệu đồng).

- Hoàn trả 8 triệu đồng tiền làm sân trường cho Hội phụ huynh để quyết toán cho nhà thầu xây dựng.

- Nhắc nhở, phê bình việc vi phạm kỷ luật lao động, thường xuyên bỏ trường đi làm việc riêng; vi phạm quy chế quản lý giáo dục không tổ chức sinh hoạt chuyên môn thường xuyên của ông T.

Tất cả những nội dung trên yêu cầu ông T hẹn ngày giải quyết xong và báo cáo chi tiết bằng văn bản nộp về Phòng GD&ĐT. Đồng thời yêu cầu ông T và cô L viết bản tự kiểm điểm về những sai phạm của mình. Và yêu cầu Hội đồng sư phạm tổ chức họp và đề nghị hình thức thi hành kỷ luật ông T và cô L.

Hồ sơ nộp về Phòng GD&ĐT gồm: Bản tự kiểm điểm của ông T và cô L; Bản tường trình việc giải quyết những sai phạm trong quản lý tài chính; Biên bản họp Hội đồng sư phạm nhà trường. Các loại hồ sơ này nộp về Phòng GD&ĐT sau 1 tuần kể từ ngày đoàn thành tra làm việc.

*** Bước 4.** Xử lý kết quả thanh tra:

Dựa vào kết luận của đoàn thanh tra, theo quy định về phân cấp quản lý ông Trưởng phòng GD&ĐT chủ trì, phối hợp với Phòng Nội vụ tham mưu cho UBND huyện B thành lập Hội đồng kỷ luật và Quyết định hình thức kỷ luật ông T và cô L theo ý kiến của tập thể Hội đồng kỷ luật cấp huyện.

Phần thứ năm:
KẾT LUẬN, KIẾN NGHỊ

I. Kết luận:

Trong thời kỳ đổi mới và Hội nhập, ngành GD&ĐT phải đương đầu với những khó khăn, thách thức to lớn, nhất là việc xây dựng, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý tương xứng, có đủ năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức tốt là một trong những yêu cầu cấp thiết. Bởi vì, trong lý luận và thực tiễn, đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục luôn được xem là lực lượng cốt cán của sự nghiệp phát triển giáo dục và đào tạo, là nhân tố quan trọng nhất quyết định việc nâng cao chất lượng giáo dục. Chỉ thị 40-CT/TW của Ban Bí thư Trung ương Đảng về xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục đã chỉ rõ: “*Nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng nòng cốt, có vai trò quan trọng*”.

Là một người cán bộ quản lý Nhà nước phải biết tổ chức và điều chỉnh bằng quyền lực nhà nước (Quyền lập pháp, quyền hành pháp, quyền tư pháp) để duy trì ổn định xã hội và điều chỉnh các hành vi của từng cá nhân trong xã hội, để xã hội phát triển theo mục tiêu đã định để đạt được mục tiêu nhà nước đã đề ra trong từng giai đoạn, từng thời kỳ.

Bài học kinh nghiệm rút ra ở đây là: Cần tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác quản lý hành chính Nhà nước. Tuyên truyền phổ biến sâu rộng mọi chủ chương đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước cho

đồng đảo quần chúng, cán bộ, công chức, viên chức hiểu rõ và tự giác thực hiện. Phát huy tính chủ động sáng tạo của cán bộ cơ sở, tăng cường phối hợp với các đoàn thể trong cơ quan. Nâng cao vai trò lãnh đạo của người đứng đầu trong cơ quan. Đặc biệt, việc lựa chọn đội ngũ cán bộ quản lý có đủ tài và đức; cần cân nhắc, xem xét về điều kiện, hoàn cảnh, năng lực, phẩm chất của người đó trước khi giao những nhiệm vụ quan trọng cho họ là việc làm hết sức quan trọng và cần thiết.

II. Kiến nghị, đề xuất:

Vấn đề quản lý Nhà nước về Giáo dục - Đào tạo trong công cuộc đổi mới hiện nay có rất nhiều sự việc phức tạp xảy ra đòi hỏi các nhà quản lý giáo dục phải nắm bắt được kịp thời, đề ra những giải pháp thích hợp để xử lý, giải quyết sao cho thỏa đáng để siết chặt kỷ cương, nâng cao hiệu quả quản lý. Qua vụ việc trong tình huống trên, tôi đề nghị với các cấp quản lý một số vấn đề sau:

1. Đối với Chính phủ và Bộ GD&ĐT:

- Cần tăng cường đầu tư nhiều hơn nữa cho sự nghiệp GD&ĐT, sao cho tương xứng với quan điểm của Đảng và Nhà nước: “Giáo dục là quốc sách hàng đầu, đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho phát triển”; đặc biệt chú trọng đến việc cải cách chế độ tiền lương để đội ngũ cán bộ, giáo viên thực sự an tâm và sống đúng nghĩa với nghề của mình - “Nghề dạy học là một nghề cao quý nhất trong những nghề cao quý”.

- Hệ thống văn bản quản lý Nhà nước về GD&ĐT: Mặc dầu đã có nhiều lần cải cách nền giáo dục nhưng hiện nay hệ thống văn bản dưới luật về quản lý giáo dục ở nước ta vẫn chưa hoàn chỉnh. Chẳng hạn, việc giải quyết vụ việc trên theo quy định thì vai trò của Trưởng phòng GD&ĐT chỉ là người tham mưu chứ không thể trực tiếp ra quyết định kỷ luật cán bộ, giáo viên, nhân viên được mà thẩm quyền của việc này hiện nay là của Chủ tịch UBND huyện. Vì vậy tính quyền lực và răn đe trực tiếp đảm bảo về mặt thời gian để xử lý vụ việc sẽ dễ xảy ra tình trạng kéo dài; ở một số huyện hiện nay việc kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức của ngành giáo dục đang do Phòng Nội vụ chủ trì, tham mưu trực tiếp cho UBND huyện. Chính phủ và Bộ GD&ĐT cần rà soát lại hệ thống các văn bản pháp luật liên quan để kịp thời sửa đổi, bổ sung, điều chỉnh hoàn thiện sao cho phù hợp với tình hình mới; cần có các văn bản hướng dẫn tổ chức thực hiện những vấn đề liên quan đến lĩnh vực GD&ĐT thông suốt từ Trung ương đến địa phương, không chồng chéo, kém hiệu lực.

2. Đối với các cấp quản lý địa phương:

- Tăng cường công tác giáo dục pháp luật cho đội ngũ cán bộ công chức, viên chức; đặc biệt là tăng cường pháp chế Xã hội chủ nghĩa, làm cho mọi người luôn có ý thức tuân thủ pháp luật.

- Tổ chức và sắp xếp lại bộ máy các cơ quan quản lý Nhà nước, có cơ chế, chính sách thu hút những cán bộ có tài, có tâm, có tầm. Kiện toàn đội ngũ cán bộ thanh tra, kiểm tra giám sát của ngành từ huyện đến cơ sở, đảm bảo đủ về số lượng và chất lượng; tăng cường bồi dưỡng nhận về chính trị, kiến thức quản lý, kiến thức chuyên môn nghiệp vụ; tăng đầu tư ngân sách và kinh phí hoạt động, tạo điều kiện về trang thiết bị đáp ứng công tác quản lý kiểm tra đạt hiệu quả.

- Việc đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm cán bộ quản lý cần tôn trọng ý kiến của ngành chuyên môn, tuân thủ quy trình, chú trọng cả về chất lượng, số lượng cũng như trình độ chuyên môn nghiệp vụ để đảm bảo đáp ứng, tương xứng với sự phát triển của xã hội hiện nay.

- Đổi mới mạnh mẽ công tác thi đua, khen thưởng để tạo động lực cho sự phát triển; về chế độ khen thưởng phải tương xứng với những thành tích của cá nhân và tập thể đã đạt được.

Tất cả những biện pháp trên có thể coi là những giải pháp tình thế, chúng ta không chỉ chú trọng mặt “chống” mà cần quan tâm hơn nữa mặt “xây”, vì đây là cách làm hiệu quả, là giải pháp cơ bản, bền vững nhất. Xây dựng được môi trường giáo dục lành mạnh là chúng ta đã thực hiện “chống” lại những hiện tượng phi giáo dục đang diễn biến phức tạp trong xã hội. Vì môi trường giáo dục lành mạnh, tạo điều kiện cho việc phát triển nguồn nhân lực đáp ứng với yêu cầu ngày càng phát triển của xã hội.

Trong quá trình nghiên cứu thực hiện làm đề tài: Với sự hiểu biết còn hạn chế, thời gian đầu tư cho nghiên cứu có hạn. Tôi mạnh dạn nêu lên những suy nghĩ, quan điểm của mình về xử lý tình huống **“Hiệu trưởng và kế toán trường vi phạm trong việc thu chi tài chính tại trường THCS A”**. Mặc dù đã có nhiều cố gắng, song không thể tránh khỏi những hạn chế và thiếu sót. Rất mong nhận được những ý kiến đóng góp của các thầy giáo, cô giáo để những nội dung trình bày trên được hoàn thiện hơn, có thể vận dụng vào thực tiễn quản lý một cách thiết thực hơn./.

Hà Tĩnh, tháng 6 năm 2010