

Số: /BC-UBND

Đức Phổ, ngày tháng 4 năm 2024

BÁO CÁO

Tổng kết thi hành Luật Viên chức năm 2010; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019

Thực hiện Công văn số 482/SNV-CCVC ngày 29/3/2024 của Sở Nội vụ tỉnh Quảng Ngãi về việc báo cáo tổng kết thi hành Luật Viên chức; UBND thị xã báo cáo kết quả thực hiện như sau:

I. TÌNH HÌNH, KẾT QUẢ TRIỂN KHAI THỰC HIỆN

1. Công tác tuyên truyền, phổ biến

a) Số lượng hội nghị và các hình thức phổ biến, tuyên truyền, tập huấn đã được triển khai:

Sau khi Luật Viên chức năm 2010, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Viên chức 2019 có hiệu lực thi hành, UBND thị xã đã chỉ đạo các cơ quan, đơn vị, địa phương thực hiện tuyên truyền, phổ biến nhằm quán triệt và thống nhất nhận thức trong đội ngũ viên chức về các quy định của Luật, đặc biệt là các quy định mới về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.

Việc tuyên truyền được thực hiện nghiêm túc, với nhiều hình thức như: Tổ chức hội nghị triển khai Luật; tổ chức các lớp tập huấn; lồng ghép nội dung pháp luật về cán bộ, công chức trong các buổi sinh hoạt của các cơ quan, đơn vị, địa phương, trang thông tin điện tử, hệ thống đài truyền thanh,... Qua việc triển khai thực hiện, đa số cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn thị xã luôn nêu cao tinh thần tự giác, trách nhiệm đối với nhiệm vụ được giao, giữ nghiêm tính kỷ luật, chấp hành tốt mọi chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

Nhìn chung, công tác tuyên truyền, phổ biến Luật và các văn bản hướng dẫn thi hành đã được các đơn vị, địa phương thực hiện nghiêm túc đến từng đội ngũ viên chức để thống nhất triển khai thực hiện; những khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện cũng được trao đổi, giải đáp hoặc tổng hợp đề nghị cơ quan có thẩm quyền xem xét, giải quyết.

b) Đánh giá tính kịp thời, đầy đủ, hiệu quả của hoạt động phổ biến, tuyên truyền, tập huấn đến các cơ quan, tổ chức, đơn vị và viên chức:

Việc quán triệt và phổ biến Luật Viên chức 2010 (sửa đổi, bổ sung năm 2019) và các văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành đã tăng cường nhận thức cho cán bộ, đảng viên, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị, được các đơn vị, các địa phương quan tâm, chú trọng, là yếu tố quan trọng trong việc xây

dụng đội ngũ viên chức đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ từng vị trí công tác, góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị.

2. Công tác ban hành văn bản quy phạm pháp luật quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành luật

Trên cơ sở các quy định của luật và các văn bản quy định chi tiết thi hành của cấp trên, UBND thị xã đã cụ thể thành các văn bản triển khai, tổ chức thực hiện, không ban hành văn bản quy phạm pháp luật. Nhìn chung, các văn bản triển khai thực hiện Luật được ban hành kịp thời, đúng quy định của pháp luật, đáp ứng yêu cầu về chất lượng, góp phần quan trọng trong việc thể chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và có tác động tích cực đến phát triển kinh tế - xã hội.

3. Việc chấp hành các quy định của Luật

a) Các quy định về quyền, nghĩa vụ của viên chức:

Viên chức thực hiện nghiêm các quy định liên quan đến quyền, nghĩa vụ, những điều viên chức không được làm. Bên cạnh đó, các cơ quan, đơn vị bảo đảm đầy đủ các quyền và điều kiện thi hành công vụ để góp phần giúp viên chức hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

b) Các quy định liên quan đến vị trí việc làm, chức danh nghề nghiệp:

Thực hiện Nghị định số 106/2020/NĐ-CP ngày 10/9/2020 của Chính phủ về vị trí việc làm và số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập. Để phù hợp với căn cứ quy định pháp luật mới về vị trí việc làm; phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND thị xã theo các quy định mới của Chính phủ; phù hợp với số lượng người làm việc được giao; UBND thị xã đã thực hiện việc bố trí, sắp xếp viên chức cơ bản đảm bảo theo Đề án vị trí việc làm được phê duyệt tại Quyết định số 1368/QĐ-UBND ngày 02/12/2022; các Quyết định của Chủ tịch UBND thị xã: số 4181/QĐ-UBND ngày 19/10/2018, số 4182/QĐ-UBND ngày 19/10/2018, số 4183/QĐ-UBND ngày 19/10/2018, số 4184/QĐ-UBND ngày 19/10/2018, số 2205/QĐ-UBND ngày 05/6/2019, số 1825/QĐ-UBND ngày 25/6/2020, số 2573/QĐ-UBND ngày 27/8/2020, số 2817/QĐ-UBND ngày 29/9/2020.

UBND thị xã đã chỉ đạo các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND thị xã xây dựng Đề án vị trí việc làm và điều chỉnh vị trí việc làm theo đúng quy định tại Nghị định số 106/2020/NĐ-CP; UBND thị xã đã tổng hợp, xây dựng Đề án vị trí việc làm trong các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND thị xã, trình và đã được UBND tỉnh phê duyệt tại Quyết định số 250/QĐ-UBND ngày 26/3/2024.

Xác định vị trí việc làm là cơ sở để đơn vị xác định số lượng người làm việc, bố trí nhân lực phù hợp với viên chức và người lao động gắn với vị trí việc làm, chức danh nghề nghiệp viên chức, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của đơn vị.

c) Các quy định liên quan đến công tác tuyển dụng; hợp đồng làm việc; bổ nhiệm, thay đổi chức danh nghề nghiệp, thay đổi vị trí việc làm của viên chức; đào tạo, bồi dưỡng, biệt phái, bổ nhiệm, thôi giữ chức vụ, miễn nhiệm; đánh giá; thôi việc, nghỉ hưu; khen thưởng, kỷ luật đối với viên chức:

- Công tác tuyển dụng: Hàng năm, trên cơ sở số lượng người làm việc được giao, số viên chức còn thiếu và yêu cầu nhiệm vụ tại các cơ quan, đơn vị, UBND thị xã đăng ký nhu cầu tuyển dụng và tổ chức tuyển viên chức theo thẩm quyền tại các đơn vị sự nghiệp. Việc tuyển dụng căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và quỹ tiền lương của đơn vị; bảo đảm tính cạnh tranh, công khai, minh bạch, công bằng, khách quan và công bố công khai trên phương tiện thông tin đại chúng, trên trang thông tin điện tử của thị xã. Đánh giá chung, công tác tuyển dụng đảm bảo đúng trình tự, thủ tục theo quy định của Luật và các văn bản hướng dẫn thi hành; thẩm quyền thực hiện tuyển dụng đã được phân cấp.

- Công tác hợp đồng làm việc: được thực hiện đảm bảo trình tự, thủ tục theo quy định của Luật và các văn bản hướng dẫn thi hành: Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức; Nghị định số 85/2023/NĐ-CP ngày 07/12/2023 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức; Nghị định số 111/2022/NĐ-CP ngày 30/12/2022 của Chính phủ về hợp đồng đối với một số loại công việc trong cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập.

- Công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, kéo dài thời gian giữ chức vụ cho đến tuổi nghỉ hưu đối với viên chức lãnh đạo, quản lý; thay đổi chức danh nghề nghiệp, thay đổi vị trí việc làm của viên chức được thực hiện theo quy trình, thủ tục chặt chẽ, bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ theo quy định; viên chức đáp ứng đủ tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị, đạo đức và các điều kiện có liên quan; quy trình thực hiện đảm bảo khách quan, công khai, minh bạch; góp phần tạo động lực để người có trình độ, năng lực phấn đấu vươn lên. Viên chức được bổ nhiệm đều thuộc diện quy hoạch, được tin nhiệm cao, đúng quy định của Đảng và của pháp luật; bảo đảm yêu cầu về thâm niên, kinh nghiệm công tác, am hiểu công việc và có khả năng đảm đương công việc được giao.

Đồng thời, việc điều động, luân chuyển, biệt phái viên chức được thực hiện hàng năm trên cơ sở yêu cầu nhiệm vụ, có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cấp ủy đảng và chính quyền; tạo điều kiện cho viên chức điều động, luân chuyển được rèn luyện, trưởng thành, tiếp cận nhanh với điều kiện, môi trường làm việc mới. Việc điều động viên chức giữa các đơn vị sự nghiệp trực thuộc: Căn cứ yêu cầu nhiệm vụ của các cơ quan, đơn vị và để đảm bảo cơ cấu, số lượng viên chức của các cơ quan, đơn vị khi có biến động như: nghỉ hưu, chuyển công tác... UBND thị xã thực hiện điều động, luân chuyển viên chức đảm bảo phù hợp với trình độ chuyên môn, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, vị trí việc làm theo quy định.

- Việc đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức, được thực hiện theo đúng quy định, căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ được giao và kết quả thực hiện nhiệm vụ để đánh giá xếp loại, qua đánh giá đã làm rõ ưu điểm, khuyết điểm, tồn tại, hạn chế về phẩm chất, năng lực, trình độ của viên chức; công tác đánh giá, phân loại luôn bảo đảm khách quan, công bằng, chính xác và không nể nang, trù dập, thiên vị, hình thức. Việc đánh giá, xếp loại viên chức lãnh đạo, quản lý dựa vào kết quả hoạt động của đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý; mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người đứng đầu không được cao hơn mức độ hoàn thành nhiệm vụ của đơn vị.

- Việc đào tạo, bồi dưỡng: Thực hiện các văn bản của Trung ương, tỉnh về công tác đào tạo, bồi dưỡng, UBND thị xã đã xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức hàng năm; việc đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện theo đúng quy định của pháp luật, trong đó chú trọng đào tạo, bồi dưỡng viên chức gắn với quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ, theo vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý và theo tiêu chuẩn quy định của viên chức. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đã góp phần quan trọng trong việc nâng cao trình độ, năng lực của đội ngũ viên chức, góp phần thực hiện tốt yêu cầu nhiệm vụ được giao.

- Các quy định liên quan đến việc khen thưởng, xử lý kỷ luật đối với viên chức được thực hiện đảm bảo tính khách quan, công bằng; công khai, minh bạch; nghiêm minh, đúng pháp luật.

- Việc thực hiện chế độ, chính sách đối với viên chức được thực hiện thường xuyên, đúng thẩm quyền theo phân cấp hiện hành, bảo đảm đúng quy định của Nhà nước. Chế độ thôi việc, nghỉ hưu đối với viên chức được thực hiện theo đúng quy định.

d) Các quy định liên quan đến quản lý viên chức (nội dung quản lý; thẩm quyền quản lý; phân công, phân cấp thực hiện quản lý viên chức):

Trên cơ sở quy định của Đảng, của pháp luật và của UBND tỉnh, thị xã đã thực hiện việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại đối với viên chức giữ chức danh quản lý được thực hiện nghiêm túc, đúng quy định. Thực hiện các quy định của pháp luật về phân cấp quản lý nhà nước về công tác tổ chức bộ máy, cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp nhà nước, UBND thị xã luôn tuân thủ các quy định của pháp luật và các quy định của cơ quan có thẩm quyền về công tác cán bộ, thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, kết hợp chặt chẽ giữa các khâu của công tác cán bộ như: quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và đánh giá. Thực hiện công khai minh bạch trong quản lý cán bộ, công chức, viên chức gắn với quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức trong công tác tổ chức và cán bộ; tuân thủ đầy đủ điều kiện, tiêu chuẩn, quy trình, thủ tục và các quy định của Đảng, của pháp luật về quản lý cán bộ, công chức, viên chức.

đ) Các quy định khác liên quan đến viên chức:

Số lượng viên chức tại các đơn vị sự nghiệp công lập được bố trí bảo đảm theo quy định, không vượt quá số lượng tối đa. Chất lượng đội ngũ viên chức không ngừng được nâng cao.

4. Công tác kiểm tra, thanh tra việc thi hành luật tại cơ quan, đơn vị, địa phương

UBND thị xã nghiêm túc triển khai, tổ chức thực hiện, thường xuyên chỉ đạo các cơ quan, đơn vị nâng cao ý thức chấp hành các quy định của pháp luật về công tác cán bộ. Công tác kiểm tra việc thi hành Luật viên chức được lồng ghép trong các cuộc kiểm tra công vụ về công tác tổ chức cán bộ, tổ chức kiểm tra theo Kế hoạch, kiểm tra việc chấp hành Quy chế làm việc của cơ quan, đơn vị; kiểm tra việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, văn hóa công sở của viên chức; kiểm tra tiến độ, chất lượng tham mưu giải quyết công việc của viên chức theo từng nhiệm vụ được giao. Qua kiểm tra đã kịp thời nhắc nhở, chấn chỉnh một số tồn tại, thiếu sót trong hoạt động của các cơ quan, đơn vị; đề nghị Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị kiểm tra, làm rõ trách nhiệm cá nhân có liên quan, có biện pháp xử lý theo thẩm quyền. Công tác thanh tra, kiểm tra cũng đã góp phần quan trọng vào công tác xây dựng Đảng, xây dựng cơ quan, đơn vị trong sạch, vững mạnh và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

II. NHỮNG KHÓ KHĂN, VƯỚNG MẮC, HẠN CHẾ, BẤT CẬP

1. Công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức có lúc chưa gắn với quy hoạch và yêu cầu nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị; viên chức tham gia bồi dưỡng chưa xuất phát từ nhu cầu nâng cao năng lực, yêu cầu làm việc. Một số chương trình đào tạo, bồi dưỡng còn trùng lặp về nội dung, chưa được cập nhật, bổ sung, chưa sát với yêu cầu công việc của viên chức. Chế độ tiền lương còn nhiều bất cập nên đời sống viên chức còn nhiều khó khăn, chưa thực sự yên tâm công tác.

2. Về vị trí việc làm: Khung số lượng vị trí việc làm không đồng nhất với số lượng người làm việc trong thực tế, một vị trí việc làm có thể do nhiều người đảm nhiệm hoặc một người có thể kiêm nhiệm nhiều vị trí việc làm, do vậy việc bố trí người làm việc theo đúng vị trí việc làm tại các cơ quan, đơn vị gặp nhiều khó khăn. Việc xây dựng vị trí việc làm, điều chỉnh vị trí việc làm gặp khó khăn khi thực hiện chủ trương sắp xếp tổ chức bộ máy và tinh giản biên chế. Việc xác định số lượng người làm việc tương ứng với từng vị trí việc làm, song vẫn phải bảo đảm thực hiện tinh giản biên chế gây khó khăn trong việc thường xuyên phải điều chỉnh vị trí việc làm.

III. ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ

1. Cần thống nhất, đồng bộ giữa các quy định của các bộ, ngành với các văn bản của cơ quan nhà nước cấp trên.

2. Cần có chế tài cụ thể tại Luật Viên chức và giao Chính phủ hướng dẫn thi hành đối với người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập khi tiến hành đánh giá chưa phù hợp, chưa công tâm, khách quan và chế tài đối với viên chức khi

khiếu nại, khiếu kiện không đúng với cấp có thẩm quyền đối với kết quả đánh giá xếp loại.

Trên đây là Báo cáo kết quả thực hiện Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi, bổ sung năm 2019). UBND thị xã kính báo cáo Sở Nội vụ theo dõi, tổng hợp./.

Nơi nhận:

- Sở Nội vụ;
- CT, các PCT UBND thị xã;
- Phòng Nội vụ;
- Văn phòng: Chánh, CV_{Chiến};
- Lưu: VT. PNV_{Tiến}.

CHỦ TỊCH

Bùi Văn Lý