

Số: /BC-UBND

TP. Quảng Ngãi, ngày tháng năm 2024

BÁO CÁO
Tổng kết thi hành Luật cán bộ, công chức năm 2008
(sửa đổi, bổ sung năm 2019)

Trên cơ sở đề nghị của Sở Nội vụ tại Công văn số 481/SNV-CCVC ngày 29/3/2024 về việc báo cáo tổng kết thi hành Luật Cán bộ, công chức; UBND thành phố báo cáo kết quả thực hiện Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), 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;

Công tác tuyên truyền, phổ biến Luật cán bộ, công chức đã được triển khai thực hiện nghiêm túc, với các hình thức đa dạng như: tổ chức 02 Hội nghị triển khai Luật Cán bộ, công chức năm 2008 cho hơn 220 cán bộ, công chức của các phòng, ban, hội đoàn thể của thành phố và xã, phường. Phối hợp với Liên đoàn lao động thành phố và Hội Liên hiệp phụ nữ thành phố tổ chức triển khai Luật Cán bộ, công chức năm 2008 cho hơn 260 công nhân viên chức lao động của thành phố; đăng tải trên Cổng thông tin điện tử của UBND thành phố.

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 cán bộ, công chức.

Việc quán triệt, phổ biến Luật cán bộ, công chức và các văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành được triển khai kịp thời, đầy đủ đã góp phần tăng cường nhận thức cho cán bộ, công chức, là yếu tố quan trọng trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công 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:

UBND thành phố không ban hành các văn bản quy phạm pháp luật quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật, chỉ triển khai các Nghị định của Chính phủ, Thông tư của các bộ, ban ngành, Quyết định của UBND tỉnh liên quan đến cán bộ, công chức.

3. Việc chấp hành các quy định của Luật

Đánh giá việc chấp hành các quy định cụ thể của Luật Cán bộ, công chức liên quan đến từng nội dung quản lý, cụ thể:

a) Các quy định về quyền, nghĩa vụ của cán bộ, công chức;

Theo quy định tại Chương II của Luật CBCC quy định về nghĩa vụ, quyền của cán bộ, công chức thì cán bộ, công chức thành phố đã thực hiện tốt nghĩa vụ và quyền của người cán bộ, công chức như thực hiện đúng, đầy đủ và chịu trách nhiệm về kết quả thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn được giao; có ý thức tổ chức kỷ luật; nghiêm chỉnh chấp hành nội quy, quy chế của cơ quan, đơn vị; báo cáo người có thẩm quyền khi phát hiện hành vi vi phạm pháp luật trong cơ quan, đơn vị; bảo vệ bí mật nhà nước; chủ động và phối hợp chặt chẽ trong thi hành công vụ; giữ gìn đoàn kết trong cơ quan, đơn vị; bảo vệ, quản lý và sử dụng hiệu quả, tiết kiệm tài sản nhà nước được giao; chấp hành quyết định của cấp trên. Đối với cán bộ, công chức trong thực thi công vụ có sai phạm thì xem xét kiểm điểm, kỷ luật theo quy định.

UBND thành phố thực hiện đầy đủ, tốt các quyền của cán bộ, công chức như được hưởng tiền làm thêm giờ, tiền làm đêm, công tác phí và các chế độ khác theo quy định của pháp luật; cán bộ, công chức được nghỉ phép hàng năm, nghỉ lễ, nghỉ để giải quyết việc riêng theo quy định của pháp luật về lao động. Cán bộ, công chức được bảo đảm quyền học tập; tham gia các hoạt động kinh tế, xã hội; được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật.

b) Các quy định liên quan đến vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức;

Thực hiện xây dựng vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức của UBND thành phố Quảng Ngãi theo đúng quy định, trình UBND tỉnh phê duyệt tại Quyết định số 253/QĐ-UBND ngày 26/3/2024. Theo đó, UBND thành phố được tỉnh phê duyệt 146 vị trí việc làm công chức: 12 vị trí thuộc nhóm lãnh đạo, quản lý, 121 vị trí chuyên ngành, 08 vị trí chuyên môn dùng chung, 05 vị trí hỗ trợ, phục vụ; công chức giữ ngạch chuyên viên hoặc tương đương chiếm 98,57% tổng số; công chức giữ ngạch cán sự hoặc tương đương chiếm 1,43% tổng số. Đối với cán bộ cấp xã vị trí chuyên trách: 11 vị trí, công chức: 06 vị trí.

c) Các quy định liên quan đến công tác tuyển dụng; bổ nhiệm vào ngạch, chuyển ngạch, nâng ngạch công chức; đào tạo, bồi dưỡng; điều động, bổ nhiệm, luân chuyển, biệt phái, từ chức, miễn nhiệm đối với công chức; đánh giá và xếp loại chất lượng; thôi việc, nghỉ hưu; khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ, công chức;

- *Công tác tuyển dụng*: Trên cơ sở biên chế được giao và phân bổ biên chế cụ thể cho từng cơ quan, đơn vị, UBND thành phố thực hiện đăng ký nhu cầu tuyển dụng gửi cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng đảm bảo trình tự, thủ tục theo quy định; đăng ký nhu cầu tuyển dụng theo đúng vị trí việc làm. Kết quả từ năm 2010 đến năm 2023 đã tuyển dụng 37 công chức (trong đó tiếp nhận không

thông qua thi tuyển 01 trường hợp), 48 công chức xã, phường (trong đó tiếp nhận không thông qua thi tuyển 14 trường hợp).

- *Công tác thi nâng ngạch công chức* đảm bảo các tiêu chuẩn, điều kiện, vị trí việc làm đáp ứng yêu cầu ngạch dự thi. Từ năm 2010 đến năm 2023 có 14 trường hợp cán bộ, công chức được nâng ngạch chuyên viên lên chuyên viên chính.

- *Công tác đào tạo, bồi dưỡng*: Việc đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện theo đúng quy định của pháp luật, trong đó chú trọng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý và theo tiêu chuẩn quy định của cán bộ, công chức; gắn với công tác quy hoạch cán bộ đã góp phần chuẩn bị được đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có kiến thức chuyên môn, lý luận chính trị, nghiệp vụ và kỹ năng lãnh đạo, quản lý. Từ năm 2010 đến năm 2023 đã đào tạo, bồi dưỡng 4.260 lượt cán bộ, công chức.

- *Công tác bổ nhiệm, điều động, luân chuyển đối với công chức* được thực hiện nghiêm túc, đúng quy định; từ năm 2010 đến năm 2023 đã thực hiện điều động, bổ nhiệm 103 lượt công chức, luân chuyển 02 công chức từ các cơ quan chuyên môn của UBND thành phố về xã, phường.

- *Công tác đánh giá, phân loại cán bộ, công chức*: Việc đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức được thực hiện bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, khắc phục hiện tượng nể nang, hình thức trong đánh giá. UBND thành phố ban hành Quyết định số 7291/QĐ-UBND ngày 29/10/2021 Quy chế đánh giá, xếp loại hằng năm đối với CBCCVV thuộc UBND thành phố. Hằng năm việc đánh giá căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ được giao và kết quả thực hiện nhiệm vụ, bảo đảm khách quan, công bằng.

- *Công tác thôi việc, nghỉ hưu*: được thực hiện thường xuyên, đúng thẩm quyền theo phân cấp, bảo đảm hồ sơ, thủ tục theo đúng quy định. Từ năm 2010 đến năm 2023 đã giải quyết chế độ nghỉ hưu đúng tuổi cho 52 trường hợp cán bộ, công chức, chế độ thôi việc cho 03 trường hợp cán bộ, công chức.

- *Các quy định liên quan đến việc xử lý kỷ luật đối với cán bộ, công chức*: được thực hiện đảm bảo tính khách quan, công bằng; công khai, minh bạch; nghiêm minh, đúng pháp luật; từ năm 2010 đến năm 2023 xử lý kỷ luật 36 trường hợp cán bộ, công chức

(số liệu từng năm có phụ lục kèm theo)

d) Các quy định liên quan đến quản lý cán bộ, công chức:

- Về biên chế: Hằng năm theo đề nghị của UBND tỉnh, UBND thành phố xây dựng kế hoạch biên chế, thực hiện phân bổ biên chế do UBND tỉnh giao cho các cơ quan, đơn vị đảm bảo không vượt quá biên chế được giao theo quy định.

- Thực hiện phân cấp quản lý cán bộ, công chức: UBND thành phố thực hiện đảm bảo quy định về phân cấp về quản lý cán bộ theo Quy định số 17-

QĐ/TU ngày 17/11/2023 của Ban Thường vụ Thành ủy Quảng Ngãi về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử và Quyết định số 62/2017/QĐ-UBND ngày 15/9/2017 của UBND tỉnh.

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

Việc kiểm tra, giám sát thực hiện Luật Cán bộ, công chức được thực hiện lồng ghép vào các nội dung trong chương trình, kế hoạch giám sát hằng năm của HĐND thành phố, kiểm tra việc thực hiện công tác cán bộ của cơ quan chuyên môn lồng ghép kiểm tra công tác cải cách hành chính. Qua kiểm tra, giám sát đã kịp thời nhắc nhở, chấn chỉnh một số tồn tại, thiếu sót trong hoạt động của các cơ quan, đơn vị. Công tác kiểm tra, giám sát cũng đã góp phần quan trọng vào công tác xây dựng cơ quan, đơn vị trong sạch, vững mạnh và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Nhìn chung, quy định của Luật cán bộ, công chức đã được thực hiện tốt. Đội ngũ cán bộ, công chức được quan tâm về chế độ chính sách, thực hiện đảm bảo đúng quy định. Các quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức cơ bản được thực hiện nghiêm túc.

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

1. Nội dung còn chưa thống nhất, đồng bộ với quy định của Đảng, chồng chéo với pháp luật chuyên ngành khác

- Về quy hoạch và bổ nhiệm:

+ Quy định việc người chủ trì bổ nhiệm lại quy định tại khoản 25, Điều 1, Nghị định số 85/2023/NĐ-CP ngày 07/12/2023 của Chính phủ và tại khoản 26, Điều 1, Nghị định này còn mâu thuẫn. Do quy định chung đối với nhiều loại hình cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị nên còn khó khăn trong cách hiểu về thành phần tham dự tại các bước trong công tác bổ nhiệm và quy hoạch dẫn đến vướng mắc khi triển khai thực hiện trên thực tế.

+ Chưa đồng nhất về khoảng thời gian có thể bổ nhiệm cán bộ giữ chức vụ cao hơn sau khi bị xử lý kỷ luật hình thức khiển trách, cảnh cáo, giáng chức. (Khoản 17, Điều 1 Luật sửa đổi Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức số 52/2019/QH14 chưa đồng bộ với Khoản 7, Điều 18 của Quy định số 80-QĐ/TW 18/8/2022 của Bộ Chính trị về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử).

- Về lựa chọn, bố trí, sử dụng CBCC: liên quan đến chế độ tập sự, Nghị định số 140/2017/NĐ-CP về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ quy định thời gian tập sự đối với sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ là 03 tháng đến 12 tháng. Quy định này không thống nhất với quy định về chế độ tập sự đối với công chức được quy định tại Nghị định số 138/2020/NĐ-CP quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức và Nghị định số 115/2020/NĐ-CP quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức (sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 85).

- Về miễn nhiệm: Tại khoản 1 Điều 2 Quy định số 41-QĐ/TW ngày 03/11/2021 của Bộ Chính trị về việc miễn nhiệm, từ chức đối với cán bộ, ghi rõ: “Miễn nhiệm là việc cấp có thẩm quyền quyết định cho cán bộ thôi giữ chức vụ khi chưa hết nhiệm kỳ hoặc chưa hết thời hạn bổ nhiệm do không đáp ứng được yêu cầu công việc, uy tín giảm sút, có vi phạm nhưng chưa đến mức xử lý kỷ luật cách chức”. Trong khi đó, Khoản 6 Điều 7 của Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019) nêu: “Miễn nhiệm là việc cán bộ, công chức được thôi giữ chức vụ, chức danh khi chưa hết nhiệm kỳ hoặc chưa hết thời hạn bổ nhiệm”. Khoản 1 Điều 30 và khoản 1 Điều 54 của Luật Cán bộ, công chức chỉ ra các trường hợp cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý có thể xin thôi làm nhiệm vụ hoặc từ chức, miễn nhiệm, bao gồm: không đủ sức khỏe; không đủ năng lực, uy tín; theo yêu cầu nhiệm vụ; vì lý do khác. Như vậy, theo cách hiểu của Luật, miễn nhiệm có thể được áp dụng do không đủ sức khỏe, vì yêu cầu nhiệm vụ hay bất cứ lý do nào khác.

2. Khó khăn, vướng mắc, hạn chế, bất cập khác trong công tác triển khai thi hành luật

- Mặc dù Đề án vị trí việc làm đã được phê duyệt, nhưng số lượng vị trí việc làm không đồng nhất với số lượng người làm việc, 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 xác định số lượng người làm việc tại cơ quan hành chính gặp nhiều khó khăn. Việc xác định biên chế tương ứng với từng vị trí việc làm, song vẫn phải bảo đảm thực hiện tinh giản biên chế gây khó khăn trong việc tổ chức thực hiện.

- Việc đánh giá, phân loại cán bộ, công chức tuy đã được tiến hành dân chủ hơn, chặt chẽ và thực chất hơn, nhưng vẫn còn nhiều bất cập; biện pháp, cách thức triển khai thực hiện chưa thống nhất giữa các địa phương; chưa quy định cụ thể về tiêu chí đánh giá, phân loại đối với cơ quan, đơn vị.

- Việc thực hiện quy định chuyển đổi vị trí công tác ở một số cơ quan, đơn vị gặp nhiều khó khăn do không có vị trí phù hợp để chuyển đổi, các thông tư của bộ, ban ngành quy định danh mục vị trí phải chuyển đổi ở địa phương chưa được cụ thể hóa.

- Chế độ tiền lương còn nhiều bất cập, chưa tương xứng với năng lực, trách nhiệm của công chức nên đời sống công chức còn nhiều khó khăn, chưa thực sự yên tâm công tác.

III. ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ

1. Xem xét sửa đổi một số nội dung của Luật cán bộ, công chức, Nghị định hướng dẫn bảo đảm tính đồng bộ, thống nhất trong hệ thống văn bản của Đảng và Nhà nước.

2. Xem xét bổ sung 04-05 biên chế hành chính cho thành phố vì hiện nay khối lượng công việc nhiều, việc bố trí 112 biên chế chưa tương ứng với 141 vị trí việc làm đã phê duyệt.

Trên đây là báo cáo kết quả thực hiện Luật cán bộ, công chức số 22/2008/QH12 (sửa đổi, bổ sung năm 2019). Kính báo cáo Sở Nội vụ Quảng Ngãi để biết, tổng hợp./.

Nơi nhận:

- Sở Nội vụ Quảng Ngãi;
- CT, các PCT UBND TP;
- VP: CVP, PVP, CV;
- Lưu: VT, NV.

CHỦ TỊCH

Trà Thanh Danh