

Số: /BC-UBND

Đức Phổ, ngày tháng 4 năm 2024

## BÁO CÁO

### Tổng kết thi hành Luật Cán bộ, công chức năm 2008; 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 481/SNV-CCVC ngày 29/3/2024 của Sở Nội vụ về việc báo cáo tổng kết thi hành Luật Cán bộ, công chức; UBND thị xã báo cáo kết quả thực hiện, cụ thể 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 cán bộ, công chức năm 2008, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 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 cán bộ, công chức về các quy định của Luật, đặc biệt là các quy định mới về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công 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 thị xã, các đơn vị, địa phương thực hiện nghiêm túc đến từng đội ngũ cán bộ, công 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 để 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 cán bộ, công chức:

Việc quán triệt và phổ biến Luật Cán bộ, công chức, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức 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 ngành, các địa phương quan tâm, chú trọng, 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 địa phương.

## **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 cán bộ, công chức:

Việc chấp hành các quy định về hoạt động công vụ của cán bộ, công chức được tuân thủ và thực hiện nghiêm túc, cán bộ, công chức thực hiện nghiêm các quy định liên quan đến quyền, nghĩa vụ, những điều cán bộ, công 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 cán bộ, công chức hoàn thành tốt công vụ được giao. Các quy định liên quan đến nội dung quản lý cán bộ, công chức như nội dung quản lý, thẩm quyền quyết định biên chế, thẩm quyền tuyển dụng, nâng ngạch, bổ nhiệm, kỷ luật, phân công, phân cấp thực hiện quản lý cán bộ, công chức ... được thực hiện thống nhất theo quy định.

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

Thực hiện Nghị định số 62/2020/NĐ-CP ngày 01/6/2020 của Chính phủ về vị trí việc làm và biên chế công chức. 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 cơ quan, tổ chức hành chính 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 cán bộ, công chức cơ bản đảm bảo theo Đề án vị trí việc làm được phê duyệt tại Quyết định số 2488/QĐ-UBND ngày 30/11/2016 và Quyết định, số 1368/QĐ-UBND ngày 02/12/2022 của UBND tỉnh.

UBND thị xã đã chỉ đạo các cơ quan, tổ chức hành chính 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 62/2020/NĐ-CP; UBND thị xã đã tổng hợp, xây dựng Đề án vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính của UBND thị xã, trình và đã được UBND tỉnh phê duyệt tại Quyết định số 251/QĐ-UBND ngày 26/3/2024.

c) Các quy định liên quan đến công tác tuyển dụng; bổ nhiệm vào ngạch, chuyên 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: Hàng năm, trên cơ sở biên chế được giao, biên chế còn thiếu và yêu cầu nhiệm vụ tại các cơ quan, đơn vị, UBND thị xã đăng ký với tỉnh nhu cầu tuyển dụng công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thị xã và tổ chức tuyển dụng công chức cấp xã theo thẩm quyền. Nhìn chung, việc tuyển dụng công chức được tổ chức đảm bảo theo đúng trình tự, thủ tục theo quy định của Luật và các văn bản hướng dẫn thi hành Luật; đảm bảo công khai, minh bạch, dân chủ (*có biểu thống kê 2 kèm theo*).

- Công tác bổ nhiệm vào ngạch, chuyên ngạch, nâng ngạch công chức: Việc đăng ký thi nâng ngạch công chức đảm bảo các tiêu chuẩn, điều kiện, vị trí việc làm yêu cầu ngạch dự thi. Chế độ về nâng ngạch công chức, và các chế độ về nghỉ hưu đối với cán bộ, công chức được thực hiện đúng theo quy định của pháp luật và theo phân cấp quản lý cán bộ của UBND tỉnh (*có biểu thống kê 03 kèm theo*).

- Công tác 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 cán bộ, công 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 công chức. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đã góp phần quan trọng trong việc nâng cao trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức, góp phần thực hiện tốt yêu cầu nhiệm vụ được giao (*có biểu thống kê 04 kèm theo*).

- Công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, kéo dài thời gian giữ chức vụ cho đến tuổi nghỉ hưu đối với công chức lãnh đạo được thực hiện theo quy định; công 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.

Đồng thời, việc điều động, luân chuyển cán bộ, công 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 cán bộ, công chức điều động, luân chuyển được rèn luyện, trưởng thành, tiếp cận nhanh với điều kiện, môi trường làm việc mới. Việc điều động công chức giữa các cơ quan, đơn vị: Căn cứ yêu cầu nhiệm vụ của các cơ quan, đơn vị và để đảm bảo cơ cấu, số lượng công 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 công chức đảm bảo phù hợp với trình độ chuyên môn, vị trí việc làm theo quy định.

- Công tác đánh giá, phân loại cán bộ, công chức: Việc đánh giá, phân loại cán bộ, công chức bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, khách phục hiện tượng nể nang, hình thức trong đánh giá. 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. Qua đánh giá, phân loại đã giúp cho cán bộ, công chức phát huy ưu điểm, thấy được khuyết điểm để khắc phục, sửa chữa, phát huy tối đa năng lực, sở trường của từng cán bộ, tạo ra hiệu quả công việc ngày càng tốt hơn (có biểu thống kê số 05 kèm theo).

- Việc thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ, công 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 cán bộ, công chức được thực hiện theo đúng quy định.

- 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 (có biểu thống kê số 6 kèm theo).

d) Các quy định liên quan đến quản lý cán bộ, công chức (nội dung quản lý; thẩm quyền quyết định biên chế; thẩm quyền quản lý; phân công, phân cấp thực hiện quản lý cán bộ, công chức; quản lý hồ sơ cán bộ, công chức):

UBND thị xã thực hiện phân bổ biên chế công chức hành chính, số lượng người làm việc và thực hiện công tác tuyển dụng, chuyển xếp ngạch theo phân cấp quản lý. Các nội dung khác về quản lý cán bộ như bổ nhiệm, kỷ luật nhận xét, đánh giá cán bộ, công chức, viên chức; quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; bổ nhiệm, bổ nhiệm lại; khen thưởng, kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức; thực hiện chế độ, chính sách cán bộ, công chức, viên chức được thực hiện theo các quy định phân cấp hiện hành của UBND tỉnh và Ban Thường vụ Thị ủy.

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 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.

đ) Các quy định khác liên quan đến cán bộ, công chức:

- Công tác quy hoạch: Cán bộ được đưa vào quy hoạch dựa trên kết quả đánh giá cán bộ hằng năm; hầu hết có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống tốt, có năng lực thực tiễn, uy tín, đảm bảo sức khỏe và có chiều hướng, triển vọng

phát triển, khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ khi được bố trí vào chức vụ lãnh đạo, quản lý.

- Các quy định liên quan đến các điều kiện bảo đảm thi hành công vụ: Cán bộ, công chức được cung cấp, trang bị đầy đủ trang thiết bị, cơ sở vật chất cần thiết để phục vụ cho hoạt động công vụ được hiệu quả, cụ thể như: trụ sở làm việc, máy vi tính, máy in, máy scan, bàn, ghế, tủ tài liệu... Người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương có trách nhiệm xây dựng quy chế quản lý trang thiết bị làm việc trong cơ sở, bảo đảm hiệu quả, tiết kiệm.

e) Các quy định về cán bộ, công chức cấp xã:

Căn cứ Luật Cán bộ, công chức; Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức. UBND thị xã đã ban hành nhiều văn bản yêu cầu các cơ quan, đơn vị, địa phương tổ chức quán triệt nghiên cứu, thực hiện các quy định hiện hành. Qua đó, giúp cơ quan, đơn vị, địa phương, cán bộ, công chức trong toàn thị xã nắm rõ quy định về công tác tuyển dụng, chuyển xếp ngạch, đào tạo, bồi dưỡng, điều động, bầu cử, luân chuyển, biệt phái, từ chức, miễn nhiệm, đánh giá, thôi việc, nghỉ hưu,... liên quan đến cán bộ, công chức cấp xã.

#### **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 cán bộ, công 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, văn hóa công sở của cán bộ, công chức; kiểm tra tiến độ, chất lượng tham mưu giải quyết công việc của công 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 cán bộ, công chức có lúc chưa gắn với quy hoạch và yêu cầu nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị; cán bộ, công 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 cán bộ, công 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 biên chế 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.

3. Về đánh giá, xếp loại, khen thưởng, kỷ luật cán bộ, công chức: đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức là cơ sở quan trọng để thực hiện công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật, hoặc thôi việc. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy đánh giá vẫn chưa phản ánh đúng thực chất kết quả thực hiện công việc của cán bộ, công chức; còn mang tính hình thức, cảm tính, nể nang hoặc định kiến. Việc đánh giá chỉ dựa trên những tiêu chí chung chung như chấp hành đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước; phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lễ lối làm việc; năng lực lãnh đạo, điều hành, tổ chức thực hiện nhiệm vụ; tinh thần trách nhiệm trong công tác; kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao... chứ chưa thực sự xác định được những tiêu chí đánh giá cụ thể, phương pháp đánh giá hiệu quả, có khả năng sàng lọc và phân loại cán bộ, công chức, do đó khó có được kết quả đánh giá khách quan. Quy định về tiêu chí, cách thức đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức chưa gắn kết với kết quả thực hiện công việc theo vị trí việc làm, còn có những điểm chưa thống nhất với quy định của Đảng về đánh giá cán bộ.

4. Về tiêu chuẩn quy hoạch và bổ nhiệm: các quy định về tiêu chuẩn quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý chưa thống nhất. Bên cạnh đó, còn một số khó khăn do sự khác nhau giữa quy định của Đảng và pháp luật cán bộ, công chức. 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.

### **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. Tiếp tục nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung một số nội dung xây dựng và hoàn thiện hệ thống vị trí việc làm để có căn cứ đổi mới hoạt động tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá cán bộ, công chức; xây dựng phân loại chức vụ tương đương trong hệ thống chính trị làm căn cứ xây dựng bảng lương mới; tiếp tục đẩy mạnh chủ trương phân cấp cho bộ, ngành, địa phương trong công tác cán bộ; cụ thể hóa quy trình các bước trong công tác bổ nhiệm.

**3.** Bảo đảm thực hiện đánh giá theo vị trí việc làm phù hợp với năng lực của cán bộ, công chức. Việc đánh giá, xếp loại chất lượng phải căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ được giao và kết quả thực hiện nhiệm vụ thể hiện thông qua công việc, sản phẩm cụ thể; đối với cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý phải gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao quản lý, phụ trách.

Trên đây là Báo cáo tổng kết thi hành Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (*sửa đổi, bổ sung 2019*). UBND thị xã kính báo cáo Sở Nội vụ theo dõi, tổng hợp./.

***Nơi nhận:***

- Sở Nội vụ tỉnh Quảng Ngãi;
- TT Thị ủy, TT HĐND thị xã;
- CT, các PCT UBND thị xã;
- Các cơ quan thuộc UBND thị xã;
- Lưu: VT. PNV<sub>Tiền</sub>.

**CHỦ TỊCH**

**Bùi Văn Lý**