

BÁO CÁO
Tổng kết thi hành Luật viên chức năm 2010
(sửa đổi, bổ sung năm 2019)

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 được sửa đổi, bổ sung năm 2019, UBND huyện đã chỉ đạo Phòng Nội vụ phối hợp với Phòng Tư pháp và các cơ quan có liên quan tổ chức 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.

Các đơn vị đã tổ chức phổ biến, quán triệt và tập huấn hướng dẫn nghiệp vụ về Luật và các văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành với các hình thức đa dạng như: thông qua các hội nghị, lớp tập huấn; đăng tải trên Cổng thông tin điện tử của cơ quan, đơn vị.

Tại các Hội nghị đã giới thiệu những nội dung cơ bản của Viên chức 2010, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Viên chức 2019. Nêu rõ sự cần thiết trong xây dựng Luật, những nội dung cơ bản và những điểm mới của Luật sửa đổi năm 2019 so với Luật năm 2010. Việc tổ chức các Hội nghị đã góp phần giúp cho viên chức nắm vững những nội dung cơ bản của Luật và các văn bản hướng dẫn thi hành. Qua đó, nâng cao ý thức, trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong chấp hành và thực thi công vụ.

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 dựng 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. 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 Ủy ban nhân dân huyện theo các quy định mới của Chính phủ; phù hợp với biên chế viên chức được giao; Ủy ban nhân dân huyện đã ban hành văn bản đề nghị các đơn vị sự nghiệp xây dựng đề án vị trí việc làm hoặc điều chỉnh vị trí việc làm theo đúng quy định tại Nghị định 106/2020/NĐ-CP. Trên cơ sở đó, năm 2023 Ủy ban nhân dân huyện đã điều chỉnh đề án vị trí việc làm của các đơn vị sự nghiệp trực thuộc Ủy ban nhân dân huyện.

Ngày 19/12/2019, Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Quyết định số 2338/QĐ-UBND về việc phê duyệt vị trí việc làm, cơ cấu ngạch viên chức theo chức danh nghề nghiệp của các đơn vị sự nghiệp thuộc Ủy ban nhân dân huyện Minh Long.

Xác định vị trí việc làm là cơ sở để đơn vị xác định biên chế viên chức, số lượng người làm việc, bố trí nhân lực phù hợp với viên chức và người lao động gắn với vị trí việc làm, ngạch viên chức, chức danh nghề nghiệp phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của đơn vị. Căn cứ vào vị trí việc làm đã được phê duyệt tại Quyết định số 2338/QĐ-UBND ngày 19/12/2019 của Ủy ban nhân dân tỉnh, Ủy ban nhân dân huyện bố trí viên chức phù hợp với vị trí việc làm, đảm bảo số viên chức không vượt quá số người đã được Ủy ban nhân dân thành phố giao.

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 đảm bảo 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. Việc tuyển dụng căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp; 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 UBND huyện.

- Công tác bổ nhiệm viên chức quản lý được thực hiện theo quy trình, thủ tục chặt chẽ, công khai, minh bạch, bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ. Viên chức được bổ nhiệm đều thuộc diện quy hoạch, được tin nhiệm cao, đúng quy định của Đảng và Nhà nước; 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

- Việc đánh giá, phân loại viên chức đã 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 phân loại, qua đánh giá đã làm rõ ưu điểm, khuyết điểm, tồn tại, hạn chế 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, phân 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 được thực hiện theo đúng quy định của pháp luật, trong đó chú trọng đào tạo, bồi dưỡng viên chức 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.

- Việc điều động viên chức giữa các đơn vị sự nghiệp trực thuộc: Căn cứ yêu cầu nhiệm vụ của các đơn vị và để đảm bảo cơ cấu, số lượng viên chức của các đơn vị khi có biến động như: nghỉ hưu, chuyển công tác... Ủy ban nhân dân huyện đã 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 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:

Trên cơ sở quy định của Trung ương và tỉnh, UBND huyện đã thực hiện việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại đối với viên chức giữ chức danh lãnh đạo, 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, Ủy ban nhân dân huyện 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 cán bộ, công chức, viên chức; 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, Nhà nước 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 việc thi hành luật tại đơn vị

Hàng năm, Ủy ban nhân dân huyện đã tiến hành các cuộc kiểm tra nhằm nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan, đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc UBND huyện trong việc tổ chức, triển khai thực hiện Quyết định số 20/2013/QĐ-UBND ngày 07/5/2013 của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh về ban hành một số quy định, biện pháp chấn chỉnh kỷ luật, kỷ cương hành chính của tỉnh Quảng Ngãi; Chỉ thị số 31-CT/TU ngày 13/6/2014 của BTV Tỉnh ủy về việc không sử dụng rượu, bia trong giờ làm việc.... Xây dựng đội ngũ viên chức đơn vị sự nghiệp có ý thức trách nhiệm cao, năng động, sáng tạo, ý thức tổ chức, kỷ luật tốt; đổi mới lề lối làm việc, thực hiện nghiêm Luật Viên chức và các văn bản quy định của nhà nước, góp phần tăng cường hiệu lực, hiệu quả trong chỉ đạo, điều hành.

Nội dung kiểm tra: 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 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

- Về tình hình thực hiện quy định pháp luật về tiêu chuẩn, điều kiện bổ nhiệm viên chức quản lý, việc quản lý viên chức theo chức danh nghề nghiệp, công tác bổ nhiệm viên chức quản lý, quản lý viên chức chuyên ngành giáo dục đào tạo theo chức danh nghề nghiệp, một trong những tồn tại hạn chế trong công tác này đó là vẫn có sự khác nhau trong phân cấp quản lý về tuyển dụng, bổ nhiệm, thăng hạng chức danh nghề nghiệp giáo viên dẫn đến các chính sách đối với giáo viên được thực hiện không đồng thời trên toàn quốc, còn tình trạng chậm thực hiện dẫn đến ảnh hưởng đến quyền lợi của giáo viên.

- Trong công tác đánh giá viên chức hằng năm vẫn còn hiện tượng nể nang.

- Về biệt phái viên chức: Luật Viên chức quy định về biệt phái viên chức “được cử đi làm việc tại cơ quan, tổ chức, đơn vị khác theo yêu cầu, nhiệm vụ trong một thời hạn nhất định” Luật không quy định rõ về biệt phái viên chức từ đơn vị SNCL này sang đơn vị SNCL khác, chỉ quy định chung chung là “cơ quan, tổ chức, đơn vị khác” do đó trên thực tế có nhiều đơn vị SNCL biệt phái

sang cơ quan hành chính nhà nước, thực hiện nhiệm vụ theo chế độ công chức. Điều này dẫn đến bất cập trong công tác cán bộ, viên chức biệt phái đều có nguyện vọng hoặc thực hiện nhiệm vụ lâu dài trong cơ quan hành chính nhà nước hưởng các chế độ như công chức.

III. ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ

Đề đảm bảo tính khả thi của văn bản quy phạm pháp luật cần có quy định rõ hơn về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, thay đổi chức danh nghề nghiệp và thăng hạng chức danh nghề nghiệp tại Luật Viên chức sửa đổi, bổ sung theo hướng quy định thống nhất một số tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp trong các đơn vị sự nghiệp công lập.

Trên đây là báo cáo thực hiện Luật viên chức 2010 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), Ủy ban nhân dân huyện báo cáo đề Sở Nội vụ để tổng hợp./.

Nơi nhận:

- Sở Nội vụ;
- CT, PCT UBND huyện;
- VP HĐND-UBND huyện
- Phòng Nội vụ;
- Lưu VTUB.

CHỦ TỊCH

Đinh Văn Diết