

BÁO CÁO
Tổng kết thi hành Luật Viên chức

Căn cứ Công văn số 579/SNV-TCCC ngày 27/3/2024 của Sở Nội vụ tỉnh Thừa Thiên Huế về việc báo cáo thi hành Luật Viên chức, Ủy ban nhân dân thị xã Hương Trà báo cáo một số nội dung như sau:

I. TÌNH HÌNH, KẾT QUẢ TRIỂN KHAI THỰC HIỆN

1. Công tác tuyên truyền, phổ biến

- Ủy ban nhân dân thị xã đã thường xuyên tổ chức quán triệt, phổ biến Luật Viên chức 2010, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức lồng ghép tại các hội nghị triển khai nhiệm vụ phát triển kinh tế, xã hội, quốc phòng, an ninh; các cơ quan, đơn vị phổ biến, quán triệt đến toàn thể viên chức các nội dung văn bản quy định Luật Viên chức phù hợp với tình hình thực tế; cử viên chức tham gia các lớp bồi dưỡng, tập huấn của thị xã, tỉnh về tổ chức triển khai thực hiện các quy định liên quan Luật Viên chức.

- Chỉ đạo Phòng Văn hóa và Thông tin thị xã, Trung tâm Văn hóa - Thông tin và Thể thao thị xã tăng cường phổ biến, quán triệt Luật Viên chức qua hệ thống truyền thanh thị xã, đăng tải nội dung thông tin liên quan trên trang Website của UBND thị xã và trang Website của cơ quan, đơn vị.

- Công tác tổ chức tuyên truyền, phổ biến, tập huấn, bồi dưỡng nhằm nâng cao nhận thức và thống nhất trong thực hiện cho đội ngũ viên chức về Luật Viên chức và các văn bản quy định chi tiết đối với Luật Viên chức.

2. Công tác ban hành văn bản quy phạm pháp luật quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành luật (kể từ thời điểm Luật Viên chức)

2.1. Ủy ban nhân dân thị xã Hương Trà đã triển khai, thực hiện các văn bản do Hội đồng nhân dân tỉnh, Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành, cụ thể như sau:

- Quyết định số 2827/2008/QĐ-UBND ngày 15 tháng 12 năm 2008 của Ủy ban nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế ban hành Quy định phân cấp tổ chức bộ máy và quản lý công chức, viên chức của tỉnh Thừa Thiên Huế; Quyết định số 05/2015/QĐ-UBND ngày 29/01/2015 của Ủy ban nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế ban hành Quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn tỉnh (hết hiệu lực);

- Quyết định số 59/2022/QĐ-UBND ngày 21/12/2022 của Ủy ban nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế ban hành quy định về phân cấp tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức, quản lý vị trí việc làm và số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế;

- Quyết định số 1195/2008/QĐ-UBND ngày 19/5/2008 của Ủy ban nhân dân tỉnh về ban hành Quy chế quản lý việc ra nước ngoài của cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan, ban, ngành của tỉnh Thừa Thiên Huế; Quyết định số 70/2014/QĐ-UBND ngày 24/11/2014 của Ủy ban nhân dân tỉnh về ban hành Quy chế quản lý việc ra nước ngoài của cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan, ban, ngành của tỉnh Thừa Thiên Huế; Quyết định số 39/2016/QĐ-UBND ngày 02/6/2016 của Ủy ban nhân dân tỉnh về ban hành Quy chế quản lý việc ra nước ngoài của cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Thừa Thiên Huế; Quyết định số 14/2020/QĐ-UBND ngày 11/3/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế Ban hành Quy chế quản lý việc ra nước ngoài của cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Thừa Thiên Huế (nay hết hiệu lực);

- Quyết định số 78/2021/QĐ-UBND ngày 21/12/2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế Ban hành Quy chế việc xuất nhập cảnh của cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế;

- Quyết định số 48/2018/QĐ-UBND ngày 31/8/2018 của Ủy ban nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế ban hành quy định về quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động làm việc trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế; Quyết định số 22/2019/QĐ-UBND ngày 16/5/2019 của Ủy ban nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Quyết định số 48/2018/QĐ-UBND ngày 31/8/2018.

- Quyết định số 12/2019/QĐ-UBND ngày 13/3/2019 của Ủy ban nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế ban hành Quy định về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế (hết hiệu lực);

- Quyết định số 24/2021/QĐ-UBND ngày 12/4/2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế ban hành Quy định về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế;

- Và một số văn bản liên quan khác.

2.2. Thẩm quyền ban hành của UBND thị xã: Nhằm cụ thể hóa và triển khai thực hiện Luật Viên chức và các văn bản quy định liên quan, trong những năm qua, UBND thị xã đã tập trung xây dựng và ban hành một số văn bản sau:

- Quyết định quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức các đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc; Quy chế thi đua khen thưởng; Quy chế thực hiện dân chủ cơ sở; Quy chế nâng bậc lương trước thời hạn; Quy chế thực hành tiết kiệm, chống lãng phí;...

- Quyết định số 06/2016/QĐ-UBND về ban hành quy chế làm việc của UBND thị xã Hương Trà nhiệm kỳ 2016-2021; Quyết định số 03/2020/QĐ-UBND ngày 17/11/2020 về ban hành quy chế làm việc của UBND thị xã Hương Trà nhiệm kỳ 2016-2021 (thay thế Quyết định số 06/2016/QĐ-UBND); Quyết định ban hành quy chế làm việc của UBND thị xã Hương Trà nhiệm kỳ 2021-2026.

- Kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị số 26-CT/TTg ngày 05/9/2016 của Thủ tướng Chính phủ về tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong các cơ quan hành chính nhà nước các cấp và Chỉ thị số 07-CT/TU ngày 25/4/2016 của Ban Thường

vụ Tỉnh ủy về tăng cường kỷ cương, kỷ luật trong Đảng và cơ quan hành chính nhà nước; Chỉ thị số 32/CT-UBND ngày 22/12/2016 của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh về việc đẩy mạnh kỷ luật, kỷ cương hành chính trên địa bàn tỉnh.

- Các Kế hoạch kỷ luật, kỷ cương hành chính hằng năm của Ủy ban nhân dân thị xã.

- Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết số 02-NQ/TU ngày 20/7/2016 của Tỉnh ủy về đẩy mạnh cải cách hành chính, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của bộ máy nhà nước trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế, giai đoạn 2016-2020, giai đoạn 2021-2025 định hướng 2030 và các kế hoạch cải cách hành chính hằng năm; Chương trình hành động triển khai Nghị quyết Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến, “tự chuyển hóa” trong nội bộ.

- Kế hoạch đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh; Kế hoạch Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí.

* Đánh giá chung: việc xây dựng, ban hành các chương trình, kế hoạch, quy chế, quy định triển khai thực hiện Luật Viên chức được tổ chức, triển khai thực hiện theo đúng quy định. Nhờ vậy, việc sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy, ban hành chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức của các đơn vị sự nghiệp trực thuộc được thực hiện kịp thời; các khâu trong công tác tuyển dụng, sử dụng, quản lý viên chức và thực hiện các chế độ chính sách được thực hiện chặt chẽ theo đúng quy định.

3. Việc chấp hành các quy định của luật

3.1. Các quy định về quyền, nghĩa vụ của viên chức

- Đội ngũ viên chức thực hiện nghiêm các quy định liên quan đến quyền, nghĩa vụ, những việc viên chức không được làm.

- Trong thời gian vừa qua, đội ngũ viên chức luôn 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; chấp hành chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước trong quá trình thực thi công vụ; chấp hành nghiêm chỉnh nội quy, quy chế của cơ quan, đơn vị.

- Viên chức có tính chủ động, phối hợp chặt chẽ trong thực hiện nhiệm vụ; giữ gìn đoàn kết trong cơ quan, đơn vị; chấp hành quyết định của cấp trên.

- Viên chức luôn gắn với trách nhiệm trong công tác chỉ đạo, tổ chức thực hiện nhiệm vụ được giao và những kết quả hoạt động của cơ quan, đơn vị.

- Viên chức nghiêm túc thực hiện các quy định của pháp luật về dân chủ cơ sở, văn hóa công sở trong cơ quan, đơn vị; thực hiện các biện pháp phòng, chống quan liêu, tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí và chịu trách nhiệm về việc để xảy ra quan liêu, tham nhũng, lãng phí trong cơ quan, đơn vị.

- Viên chức có hành vi vi phạm kỷ luật, pháp luật, có thái độ quan liêu, hách dịch, cửa quyền, gây phiền hà cho công dân được xử lý kịp thời, nghiêm minh.

3.2. Xây dựng, phê duyệt vị trí việc làm, cơ cấu chức danh nghề nghiệp viên chức

Trên cơ sở Nghị định, Thông tư và các văn bản hướng dẫn, UBND thị xã đã chỉ đạo các đơn vị sự nghiệp xây dựng Đề án vị trí việc làm, xác định số lượng người làm việc, cơ cấu ngạch, chức danh nghề nghiệp viên chức đảm bảo theo quy định, số lượng biên chế được phân bổ, chức năng, nhiệm vụ của đơn vị và tổ chức thực hiện theo Đề án vị trí việc làm của đơn vị sau khi được phê duyệt.

3.3. Công tác tuyển dụng

UBND thị xã tổ chức, thực hiện công tác tuyển dụng đảm bảo theo Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12/4/2012 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức (nay đã hết hiệu lực); Nghị định số 115/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức; Thông tư số 6/2020/TT-BNV ngày 02/12/2020 của Bộ Nội vụ về việc ban hành Quy chế tổ chức thi tuyển, xét tuyển công chức, viên chức, thi nâng ngạch công chức, thi hoặc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức; Nội quy thi tuyển, xét tuyển công chức, viên chức, thi nâng ngạch công chức, thi hoặc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức và một số văn bản quy định liên quan khác.

3.4. Việc quản lý, sử dụng viên chức

- Công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại viên chức lãnh đạo, quản lý các đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc được thực hiện theo Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức; Quy định số 1128 -QĐ/TU ngày 12/6/2023 (đã thay thế Quy định số 97-QĐ/TU ngày 28/9/2020) của Ban Thường vụ Thị ủy Hương Trà về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử...); công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ lãnh đạo, quản lý các cơ quan, đơn vị được thực hiện đúng quy trình văn bản hướng dẫn.

- Quy định về số lượng cấp phó các cơ quan, đơn vị sự nghiệp trực thuộc: đảm bảo số lượng không vượt quá theo quy định tại Nghị định số 120/2020/NĐ-CP ngày 07/10/2020 của Chính phủ quy định về thành lập, tổ chức lại, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập (thay thế Nghị định số 55/2012/NĐ-CP ngày 28/6/2012 của Chính phủ quy định trình tự, thủ tục thành lập, tổ chức lại, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập (nay đã hết hiệu lực)).

** Về thực hiện các chế độ, chính sách*

Việc thực hiện các chế độ, chính sách như nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn, hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung, nâng hưởng phụ cấp thâm niên nhà giáo,... đối với viên chức được thực hiện kịp thời, bảo đảm đúng quy định, chỉ tiêu nâng lương trước thời hạn hàng năm đối với các đơn vị bảo đảm không vượt quá theo quy định.

** Về công tác điều động, bố trí, phân công công tác, biệt phái đối với viên chức*

UBND thị xã đã triển khai thực hiện đối với tất cả các đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc, các đơn vị trường học trên cơ sở quyết định phân bổ số lượng người làm việc hàng năm, theo yêu cầu nhiệm vụ cụ thể, theo quy hoạch, kế hoạch sử dụng viên chức của các đơn vị và quy trình được thực hiện đảm bảo theo quy định hiện hành của Nhà nước.

** Việc đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức hàng năm:*

- Ủy ban nhân dân thị xã đã chỉ đạo thủ trưởng các cơ quan, đơn vị bám sát các văn bản của Trung ương, của UBND tỉnh để tổ chức việc quản lý, đánh giá để làm rõ năng lực, trình độ, kết quả công tác, phẩm chất đạo đức làm căn cứ bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, đề bạt, đào tạo bồi dưỡng và thực hiện chính sách đối với viên chức. Khi đánh giá các đơn vị căn cứ vào nhiệm vụ được phân công, kết quả hoàn thành nhiệm vụ và phẩm chất đạo đức của viên chức.

- Trong những năm qua, công tác quản lý, đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức đã đi vào nề nếp. Việc đánh giá viên chức được tổ chức hàng năm và thực hiện vào cuối năm. Riêng đối với các đơn vị trường học trực thuộc và Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp - Giáo dục thường xuyên thực hiện đánh giá, xếp loại chất lượng đối với viên chức, nhân viên theo năm học. Đánh giá, xếp loại chất lượng là một nội dung quan trọng, thường xuyên của công tác quản lý viên chức và làm rõ được ưu điểm, khuyết điểm nhằm thúc đẩy đội ngũ viên chức không ngừng học tập, rèn luyện về mọi mặt.

** Công tác đào tạo, bồi dưỡng*

Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức là yêu cầu đổi mới và hội nhập, đòi hỏi trình độ và năng lực cán bộ ngày càng được nâng cao. Nhận thức tầm quan trọng này, UBND thị xã hằng năm đều xây dựng kế hoạch và cử viên chức tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ, nhất là viên chức thuộc diện quy hoạch, viên chức quản lý. Đồng thời, tạo điều kiện thuận lợi cho viên chức tự học theo nhu cầu cá nhân và yêu cầu công việc, qua đó nhằm từng bước nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cũng như phong cách, thái độ làm việc.

** Công tác tinh giản biên chế:* Ủy ban nhân dân thị xã ban hành Đề án số 318/ĐA-UBND ngày 03/3/2016 về việc tinh giản biên chế theo NĐ108 đối với các cơ quan, đơn vị giai đoạn 2015-2021 và Đề án số 2598/ĐA-UBND ngày 28/8/2022 về việc tiếp tục xây dựng lộ trình tinh giản biên chế đối với các cơ quan, đơn vị trực thuộc giai đoạn 2022-2025. Hằng năm UBND thị xã ban hành kế hoạch tinh giản biên chế.

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

UBND thị xã đã thành lập các đoàn kiểm tra để thực hiện nhiệm vụ kiểm tra thường xuyên và đột xuất theo quy định. Qua kiểm tra đã kịp thời nhắc nhở, chấn chỉnh một số tồn tại, thiếu sót trong hoạt động của các đơn vị; đề nghị Thủ trưởng các đơn vị kiểm tra, làm rõ trách nhiệm cá nhân có liên quan, có biện pháp xử lý theo thẩm quyền. Công tác kiểm tra cũng đã góp phần quan trọng vào công tác xây dựng Đảng, xây dựng đơn vị trong sạch, vững mạnh và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Nhìn chung, quy định của Luật Viên chức đã được thực hiện tốt. Đội ngũ viên chức được tăng cường về số lượng, chất lượng, chế độ chính sách được chăm lo, đảm bảo đúng quy định; trách nhiệm phân cấp quản lý rõ ràng, gắn với vai trò người đứng đầu. Các quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức cơ bản được thực hiện nghiêm túc; quá trình thực hiện bảo đảm công bằng, khách quan, đúng quy định của pháp luật. Nhiều viên chức trẻ được đào tạo cơ

bản được tăng cường, bổ sung cho các ngành góp phần trẻ hóa và nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức. Hầu hết viên chức được tuyển dụng, bổ nhiệm chức vụ thích ứng nhanh với môi trường làm việc, phát huy năng lực quản lý, điều hành ở vị trí tuyển dụng, bổ nhiệm, hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ được giao, góp phần quan trọng vào việc bảo đảm công tác nhân sự đáp ứng các yêu cầu đặt ra về nhiệm vụ chính trị, kinh tế, xã hội của địa phương. Trên cơ sở văn bản của Trung ương, các bộ, ngành, tỉnh, UBND thị xã đã cụ thể hóa thành các quy định, hướng dẫn cụ thể phù hợp với yêu cầu quản lý, tạo sự thống nhất, tăng cường hiệu quả quản lý.

II. KHÓ KHĂN, HẠN CHẾ, BẤT CẬP TRONG THI HÀNH LUẬT

Trong quá trình triển khai thực hiện Luật Viên chức vẫn còn một số khó khăn, hạn chế và bất cập sau:

- Việc xử lý kỷ luật viên chức vẫn còn nhiều vướng mắc, nhất là việc xử lý kỷ luật đối với các trường hợp vi phạm đang trong thời gian điều tra, tạm giam, tạm giữ và khi đã nghỉ hưu, thôi việc, viên chức sinh con thứ 3 trở lên.

- Việc xây dựng vị trí việc làm, điều chỉnh vị trí việc làm, cơ cấu ngạch viên chức gặp khó khăn khi thực hiện chủ trương sắp xếp tổ chức bộ máy và tinh giản biên chế. 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.

- Hiệu quả về công tác tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ viên chức còn hạn chế như chất lượng chưa cao, phương pháp tinh giản chủ yếu là giảm vị trí việc làm chưa có người đảm nhận hoặc không tiếp tục tuyển dụng vào vị trí có người vừa nghỉ hưu; công việc của vị trí cắt giảm được sắp xếp, điều hòa cho các vị trí khác trong cơ quan; Chế độ tiền lương còn nhiều bất cập nên đời sống viên chức còn nhiều khó khăn, chưa thực sự yên tâm công tác.

III. KIẾN NGHỊ, ĐỀ XUẤT

- Việc thực hiện tinh giản biên chế là việc cần thiết, tuy nhiên đối với việc cân đối, phân bổ số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp giáo dục và đào tạo không nên áp dụng đồng loạt mà phải có cơ chế đặc thù của từng địa phương, tùy từng điều kiện cụ thể hàng năm để thực hiện, như căn cứ vào việc phân bổ giáo viên đứng lớp phải tương ứng số lớp, số học sinh hiện có trong năm học đó.

- Kiến nghị cần quy định rõ hơn về quy trình xử lý kỷ luật đối với viên chức đã nghỉ hưu, thôi việc, đang trong thời gian điều tra, tạm giam, tạm giữ.

Trên đây là một số nội dung báo cáo tổng kết việc thực hiện Luật Viên chức từ năm 2012 đến nay (có đính kèm các biểu mẫu), Ủy ban nhân dân thị xã báo cáo Sở Nội vụ được rõ./.

Nơi nhận:

- Sở Nội vụ;
- Lưu: VT, NV.

TM.ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH