

**BÁO CÁO**  
**Tổng kết thi hành Luật Cán bộ, công chức**

Thực hiện Công văn số 580/SNV- TCCC ngày 27 tháng 3 năm 2024 của Sở Nội vụ về việc báo cáo tổng kết thi hành Luật cán bộ, công chức, Ủy ban nhân dân thị xã Hương Trà báo cáo tình hình thực hiện như sau:

**I. TÌNH HÌNH, KẾT QUẢ TRIỂN KHAI THI HÀNH LUẬT**

**1. Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật**

Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật liên quan đến Luật Cán bộ, công chức được Ủy ban nhân dân thị xã quan tâm. Hàng năm, trong kế hoạch giáo dục, phổ biến pháp luật, Ủy ban nhân dân (UBND) thị xã chỉ đạo các cơ quan, đơn vị, cán bộ, công chức chú trọng đến các nội dung liên quan đến Luật Cán bộ, công chức (CBCC). Cử cán bộ, công chức tham gia các lớp tập huấn, tuyên truyền do các cơ quan cấp trên tổ chức.

Công tác tuyên truyền, phổ biến Luật CBCC và các văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành đã được triển khai thực hiện nghiêm túc, với các hình thức đa dạng như: thông qua các hội nghị, lớp tập huấn; đăng tải trên Cổng thông tin điện tử của UBND thị xã và các cơ quan, đơn vị; lồng ghép nội dung pháp luật về cán bộ, công chức trong các buổi sinh hoạt ở cơ quan, đơn vị; các buổi giao ban định kỳ của lãnh đạo thị xã. Thị ủy, Hội đồng nhân dân (HĐND), UBND thị xã đã ban hành nhiều văn bản, chỉ đạo, tổ chức thực hiện, đồng thời giao trách nhiệm cho các cơ quan chức năng đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến quán triệt, triển khai, hướng dẫn thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật (QPPL) của trung ương về tuyển dụng, sử dụng và quản lý đối với đội ngũ cán bộ, công chức. Việc quán triệt và phổ biến Luật CBCC 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 cơ quan, đơn vị, 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 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. Trong những năm qua, UBND thị xã đã ban hành một số văn bản sau:

- Quy chế làm việc của cơ quan; Quy chế thi đua khen thưởng; Quy chế sử

dụng xe ô tô công vụ; 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 quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức các cơ quan chuyên môn trực thuộc...

- Kế hoạch triển khai thực hiện Chỉ thị số 26-CT/TTg ngày 05 tháng 9 năm 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.

- Ban hành Kế hoạch CCHC hàng năm, Kế hoạch CCHC giai đoạn 2016-2021; Kế hoạch tổng thể CCHC 2021-2025, định hướng đến 2023.

- Hàng năm, UBND thị xã ban hành Kế hoạch thực hiện kỷ luật kỷ cương hành chính, Kế hoạch kiểm tra việc thực hiện kỷ luật, kỷ cương hành chính.

- Ban hành Chính thị về đẩy mạnh cải cách hành chính gắn với chính quyền số, dịch vụ đô thị thông minh; tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính trên địa bàn thị xã Hương Trà; Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết số 02-NQ/TU ngày 20 tháng 7 năm 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; 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.

- UBND thị xã xây dựng chương trình, kế hoạch để triển khai thực hiện đồng thời chỉ đạo các tổ chức, cơ quan, đơn vị trực thuộc xây dựng kế hoạch thực hiện Kết luận 01-KL/TW về tiếp tục thực hiện Chỉ thị 05, tổ chức quán triệt, tuyên truyền và triển khai kế hoạch học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh hàng năm và giai đoạn 2021 - 2025 phù hợp với tình hình thực tiễn của các cơ quan, đơn vị, địa phương; tổ chức cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động tham gia các Hội nghị chuyên đề do Thị ủy triển khai.

- 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. Hàng năm UBND thị xã ban hành kế hoạch tinh giản biên chế.

- Kế hoạch Thực hành tiết kiệm, chống lãng phí.

- Kế hoạch Phòng chống tham nhũng, tiêu cực.

- UBND thị xã ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Nghị quyết 18-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương ngày 25/10/2027 về một số vấn đề tiếp

tục đổi mới, sắp xếp bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu quả.

Nhìn chung, việc xây dựng, ban hành các chương trình, kế hoạch, quy chế, quy định triển khai thực hiện Luật cán bộ, công chức được UBND thị xã triển khai thực hiện theo đúng quy định. Nhờ vậy, việc sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy được thực hiện kịp thời; chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức bộ máy của các cơ quan, đơn vị sự nghiệp trực thuộc được quy định cụ thể, rõ ràng. Các khâu trong quản lý, sử dụng cán bộ, công chức như tuyển dụng, bố trí, quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm, luân chuyển, đánh giá cán bộ, công chức, 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**

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

Cán bộ, công chức, viên 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 nhiệm vụ để góp phần giúp cán bộ, công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

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

UBND thị xã đã thực hiện xác định vị trí việc làm theo đúng trình tự, thủ tục hiện hành và hồ sơ đề nghị thẩm định, phê duyệt đảm bảo theo quy định. Đề án vị trí việc làm của các cơ quan, đơn vị đã bao quát được chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của cơ quan, đơn vị.

#### **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...**

Công tác tuyển dụng công chức đảm bảo trình tự, thủ tục theo quy định của Luật và các văn bản hướng dẫn thi hành Luật; tuyển dụng theo nhu cầu vị trí việc làm và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Trên cơ sở quy định của Trung ương, của tỉnh, thị xã đã thực hiện quy định về phân cấp quản lý, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý; quy chế bổ nhiệm cán bộ và giới thiệu cán bộ ứng cử. Ngoài các tiêu chuẩn chung do Trung ương quy định, căn cứ mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, địa phương đã có các quy định cụ thể như: kinh qua thực tiễn công tác, có triển vọng phát triển rõ rệt; cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cơ quan, đơn vị bổ nhiệm mới phải tốt nghiệp đại học và có trình độ trung cấp chính trị, được bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước, sử dụng thành thạo vi tính. Việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại đối với cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý được thực hiện nghiêm túc, đúng quy định; thực hiện nghiêm nguyên tắc phó thủ trưởng cơ quan cấp trên không kiêm thủ trưởng cơ quan cấp dưới. Về luân chuyển cán bộ, nhiều cơ quan đơn vị đã xây dựng đề án, kế hoạch thực hiện và cách làm thận trọng, coi trọng công tác tư tưởng đối với cán bộ được luân chuyển; giải quyết tốt mối quan hệ giữa luân chuyển cán bộ để đào tạo, bồi dưỡng với ổn định, phát triển đội ngũ cán bộ tại chỗ. Việc luân chuyển cán bộ đã góp phần tích cực vào việc đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện cán

bộ trong thực tiễn, tạo điều kiện để cán bộ trẻ trưởng thành và phát triển. Qua thực hiện hầu hết các cán bộ được luân chuyển đã hoàn thành nhiệm vụ và tích lũy được nhiều kinh nghiệm trong thực tiễn, có phương pháp lãnh đạo, chỉ đạo sâu sát, toàn diện hơn. Việc điều động, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đã khắc phục được tình trạng cục bộ, khép kín; tăng cường, bổ sung nhiều cán bộ trẻ, được đào tạo cơ bản; từng bước trẻ hóa và nâng cao chất lượng đội ngũ lãnh đạo, quản lý.

Việc đào tạo, bồi dưỡng được cấp ủy đảng, chính quyền các cấp quan tâm, 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. 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, viên chức góp phần thực hiện tốt yêu cầu nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên, công tác phối hợp trong triển khai nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giữa các cơ quan, đơn vị đôi khi còn chưa chặt chẽ, công tác rà soát nhu cầu và xây dựng kế hoạch chưa sát thực tế dẫn đến số lượng cán bộ, công chức, viên chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng chưa đạt chỉ tiêu đề ra; nội dung một số chương trình đào tạo, bồi dưỡng ít thực hành các kỹ năng xử lý tình huống.

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

Việc đánh giá, phân loại cán bộ, công chức bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, cơ bản khắc 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. Triển khai xây dựng mô hình đánh giá công chức theo kết quả làm việc hằng quý của cán bộ, công chức, viên chức thực hiện trên phần mềm nhân sự của tỉnh tích hợp chung với hệ thống quản lý hồ sơ cán bộ, công chức, viên chức. Hồ sơ cán bộ, công chức được quản lý khoa học, đầy đủ.

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

#### **đ. Các quy định về cán bộ, công chức cấp xã**

Việc thực hiện tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, công chức cấp xã thực hiện theo quy định tại Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã; Thông tư số 03/2010/TTLT-BNV-BTC-BLĐTB&XH ngày 27/5/2010; Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 05/12/2011 của Chính phủ về công chức xã, phường, thị trấn; Thông tư số 06/2012/TT-BNV ngày 30/10/2012 của Bộ Nội vụ hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn; Nghị định số 34/2019/NĐ-CP ngày 24/4/2019 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt

động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố; Thông tư số 13/2019//TT-BNV ngày 06/11/2019 của Bộ Nội vụ Hướng dẫn một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố và Nghị định số 33/2023/ND-CP ngày 10/6/2023 của Chính phủ quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố;

Cán bộ, công chức cấp xã trong những năm qua đã được quan tâm đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ. Trình độ chuyên môn của cán bộ, công chức cấp xã ngày được nâng cao, cũng như được cử tham gia các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ về quản lý nhà nước theo chức vụ, chức danh, theo từng lĩnh vực.

Việc bố trí cán bộ, công chức cấp xã đảm bảo đúng theo quy định, chất lượng của cán bộ, công chức có trình độ chuyên môn ngày càng đáp ứng được yêu cầu thực tiễn, góp phần cho bộ máy nhà nước ở địa phương hoạt động ngày càng hiệu quả hơn.

#### **4. Công tác thanh tra**

UBND thị xã đã thành lập các đoàn kiểm tra để thực hiện nhiệm vụ kiểm tra thường xuyên và đột xuất về kỷ luật kỷ cương hành chính, công tác nội vụ, công tác công vụ, cải cách hành chính. 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 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. Nhìn chung, quy định của Luật CBCC đã được thực hiện tốt. Đội ngũ cán bộ, công chức, 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 cán bộ rõ ràng, gắn với vai trò người đứng đầu. Các quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công 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 cán bộ trẻ được đào tạo cơ bản được tăng cường, bổ sung cho các ngành, địa phương, góp phần trẻ hóa và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Hầu hết công 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. NHỮNG KHÓ KHĂN, VƯỚNG MẮC, HẠN CHẾ, BẤT CẬP**

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

- Mặc dù Danh mục vị trí việc làm đã được phê duyệt, nhưng quá trình sắp xếp, bố trí còn vướng mắc. 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, đơn vị, nhất là cơ quan hành chính gặp nhiều khó khăn.

- Một số quy định pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC chưa theo kịp được nhu cầu về đào tạo, bồi dưỡng. Mặc dù công tác đào tạo, bồi dưỡng được tăng cường, số lượng các lớp, khóa đào tạo, bồi dưỡng khá lớn, nhưng hiệu quả chưa cao, nhìn chung chất lượng đội ngũ CBCCVC còn thấp. Hoạt động đánh giá nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng thường được thực hiện trong phạm vi tương đối hẹp, chưa phản ánh đầy đủ nhu cầu được đào tạo, bồi dưỡng của CBCCVC. Việc đào tạo, bồi dưỡng còn dàn trải, chủ yếu nhằm đáp ứng tiêu chuẩn ngạch, bậc, chưa chú trọng trang bị kiến thức và kỹ năng cho CBCCVC; chưa được khu biệt đến từng nhóm, loại CBCCVC theo vị trí việc làm.

- Công tác đánh giá cán bộ vẫn chưa khắc phục được một số hạn chế mà nguyên nhân phần lớn thuộc yếu tố chủ quan, chủ yếu là từ nhận thức; từ việc quản lý cán bộ chưa chắc, chưa sâu; tinh thần tự phê bình và phê bình, tính chiến đấu chưa cao; chưa vượt qua được tâm lý nể nang, né tránh, ngại va chạm, xuê xoa, hình thức; chưa gắn việc đánh giá cán bộ với kết quả hoàn thành nhiệm vụ công tác được giao.

- Hiệu quả công tác tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, 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; Việc tinh giản biên chế chưa phản ánh đúng bản chất là giảm số người hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

### **III. ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ**

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 công tác tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá cán bộ công chức; tiếp tục đẩy mạnh chủ trương phân cấp cho bộ, ngành, địa phương trong công tác cán bộ công chức.

Trên đây là báo cáo tổng kết thi hành Luật Cán bộ, công chức, UBND thị xã báo cáo Sở Nội vụ./.

**Nơi nhận:**

- Sở Nội vụ;
- Lưu: VT.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN  
CHỦ TỊCH**

**Nguyễn Duy Hùng**

