

Số: 60 /BC-UBND

Thanh Hóa, ngày 18 tháng 5 năm 2017

BÁO CÁO

**Về việc thực hiện công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức,
viên chức trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa từ năm 2013 - 2016**

Thực hiện Quyết định số 826/QĐ-BNV ngày 14/3/2017 của Bộ Nội vụ về việc ban hành Kế hoạch kiểm tra công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, viên chức, UBND tỉnh Thanh Hóa báo cáo về công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa từ năm 2013 đến năm 2016 như sau:

I. TÌNH HÌNH TRIỂN KHAI

1. Khái quát hệ thống cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp và số lượng công chức, viên chức của tỉnh Thanh Hóa

a) Cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp bao gồm:

- 19 cơ quan chuyên môn và Ban Quản lý khu kinh tế Nghi Sơn và các khu công nghiệp (sau đây gọi chung là sở) trực thuộc UBND tỉnh, với 168 phòng và tương đương trực thuộc sở; 288 đơn vị sự nghiệp trực thuộc sở.

- 13 đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, với 178 phòng, ban, khoa và tương đương trực thuộc.

- 27 đơn vị hành chính cấp huyện (trong đó đơn vị hành chính loại 1: 16 đơn vị; loại 2: 7 đơn vị; loại 3: 4 đơn vị), với 335 cơ quan chuyên môn và 2.133 đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND cấp huyện.

b) Tổng số công chức hành chính, số người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập năm 2017 được giao theo Quyết định số 132/QĐ-UBND ngày 02/01/2017 của UBND tỉnh là 64.728 người, trong đó biên chế công chức hành chính là 4.119, hợp đồng theo Nghị định số 68/NĐ-CP là 156, số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập là 60.453 người.

2. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành

Thực hiện Luật Cán bộ công chức, Luật Viên chức và các Nghị định, Thông tư hướng dẫn thi hành các Luật, UBND tỉnh Thanh Hóa đã giao Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp với các đơn vị có liên quan tham mưu triển khai thực hiện Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức và các văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn thi hành luật; tổ chức Hội nghị tập huấn các quy định của pháp luật

có liên quan đến cán bộ, công chức, viên chức cho các đối tượng là lãnh đạo các sở, UBND các huyện, thị xã, thành phố (sau đây gọi tắt là UBND cấp huyện), Chánh Văn phòng các sở, Trưởng phòng Nội vụ UBND cấp huyện và công chức, viên chức làm công tác tổ chức cán bộ của các ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, các Hội đặc thù có phạm vi hoạt động trong tỉnh, UBND cấp huyện; người đứng đầu và cấp phó của người đứng đầu của các đơn vị sự nghiệp trực thuộc các sở. Thông qua đó, các cơ quan, đơn vị, cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và các tầng lớp nhân dân đã có điều kiện tìm hiểu các quy định của Nhà nước liên quan đến tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức, viên chức.

3. Việc xây dựng và tổ chức thực hiện các quy định về công tác cán bộ, công chức, viên chức

Các văn bản của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ và Bộ Nội vụ đã cụ thể hóa các quy định của pháp luật về tuyển dụng, đào tạo bồi dưỡng, bổ nhiệm đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Đồng thời, để phù hợp với điều kiện thực tiễn của địa phương, UBND tỉnh Thanh Hóa đã ban hành một số văn bản liên quan đến công tác tổ chức, quản lý sử dụng cán bộ, công chức, viên chức để triển khai thực hiện trên địa bàn tỉnh.

- Từ năm 2015 trở về trước: UBND tỉnh đã ban hành một số văn bản liên quan đến công tác quản lý, tuyển dụng, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức, cụ thể như sau:

+ Quyết định số 685/2007/QĐ-UBND ngày 02/3/2007 về việc ban hành Quy định phân công, phân cấp quản lý tổ chức bộ máy và cán bộ, công chức (hiện nay đã được thay thế bởi Quyết định số 1100/2017/QĐ-UBND ngày 12/4/2017).

+ Quyết định số 1138/2002/QĐ-UB ngày 16/4/2002 về việc ban hành quy chế bổ nhiệm công chức, viên chức lãnh đạo.

+ Quyết định số 3617/QĐ-UBND ngày 02/11/2011 về việc ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2011 - 2015.

+ Quyết định số 3542/QĐ-UBND ngày 26/11/2011 về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Thanh Hóa giai đoạn 2011 - 2020.

+ Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã theo Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Thanh Hóa đến năm 2020” giai đoạn 2011 - 2015 (ban hành kèm theo Quyết định số 3799/QĐ-UBND ngày 19/11/2011).

+ Quyết định số 3306/QĐ-UBND ngày 08/10/2012 về việc đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức xã theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ.

+ Kế hoạch số 106/KH-UBND ngày 21/7/2015 về việc triển khai thực hiện Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế.

+ Công văn số 7369/UBND-THKH ngày 27/7/2015 về việc tạm dừng tuyển dụng, tiếp nhận công chức, hợp đồng lao động và bổ nhiệm chức danh phó trưởng phòng, ban, đơn vị trực thuộc sở, ban, ngành cấp tỉnh, UBND các huyện, thị xã, thành phố.

- Từ năm 2016 đến nay: UBND tỉnh đã chỉ đạo Sở Nội vụ tham mưu cho UBND tỉnh, Chủ tịch UBND tỉnh ban hành một số quy định, quy chế nhằm tăng cường quản lý bộ máy, biên chế, công tác quản lý, tuyển dụng, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh, cụ thể như sau:

+ Quyết định số 221/2016/QĐ-UBND ngày 18/01/2016 về việc ban hành Quy định về việc đánh giá kết quả thực hiện và xếp loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ của các sở, cơ quan ngang sở, UBND các huyện, thị xã, thành phố.

+ Quyết định số 4512/QĐ-UBND ngày 21/11/2016 về việc ban hành Quy định khung số lượng cấp phó các phòng, ban, đơn vị thuộc và trực thuộc các sở, cơ quan ngang sở, cơ quan thuộc UBND tỉnh.

+ Quyết định số 4513/QĐ-UBND ngày 21/11/2016 về việc ban hành Quy định khung số lượng cấp phó các phòng, ban, đơn vị thuộc đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh.

+ Quyết định số 4514/QĐ-UBND ngày 21/11/2016 về việc ban hành Quy định khung số lượng cấp phó các phòng, đơn vị thuộc và trực thuộc UBND các huyện, thị xã, thành phố.

+ Quyết định số 4982/QĐ-UBND ngày 23/12/2016 về việc ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, viên chức tỉnh Thanh hóa giai đoạn 2016 - 2020.

+ Quyết định số 1100/2017/QĐ-UBND ngày 12/4/2017 về việc Quy định về phân công, phân cấp quản lý tổ chức bộ máy, biên chế và cán bộ, công chức, viên chức thuộc UBND tỉnh Thanh Hóa quản lý.

II. KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC

1. Công tác tuyển dụng, sử dụng, quản lý công chức

a) Công tác tuyển dụng: Trên cơ sở các quy định của pháp luật, trong những năm qua, dưới sự chỉ đạo của UBND tỉnh, Chủ tịch UBND tỉnh, việc tuyển dụng, tiếp nhận công chức không qua thi vào các cơ quan hành chính Nhà nước trên địa bàn tỉnh được thực hiện theo đúng quy trình, đảm bảo quy định của pháp luật. Việc tổ chức thi tuyển đã thực hiện một cách nghiêm túc đúng quy chế, đảm bảo tuyển chọn được những công chức có năng lực, đáp ứng được nhiệm vụ theo yêu cầu của vị trí việc làm, được dư luận đánh giá cao.

- Từ năm 2013 - 2016, UBND tỉnh Thanh Hóa đã tổ chức 04 kỳ thi tuyển công chức thông qua 02 vòng thi gồm: Thi trắc nghiệm 3 môn trên máy tính (ngoại ngữ, tin học, trắc nghiệm chuyên ngành) và thi viết 02 môn (kiến thức chung và viết chuyên ngành). Việc tổ chức thi tuyển công chức của tỉnh được thực hiện tại Trường Đại học Hồng Đức, các phòng thi đều được lắp hệ thống camera theo dõi. Công tác thi tuyển công chức của tỉnh Thanh Hóa diễn ra trật tự, an toàn, nghiêm túc, hiệu quả; đảm bảo nguyên tắc công khai, minh bạch, khách quan, theo đúng các quy định hiện hành của Nhà nước và Quy chế tổ chức thi tuyển, xét tuyển công chức ban hành kèm theo Thông tư số 13/2010/TT-BNV ngày 30/12/2010 của Bộ Nội vụ. Trên cơ sở nhu cầu tuyển dụng công chức của các sở, UBND cấp huyện, Sở Nội vụ tham mưu cho Chủ tịch UBND tỉnh ban hành Kế hoạch thi tuyển công chức hàng năm; đồng thời, tham mưu cho UBND tỉnh và Hội đồng Thi tuyển công chức tỉnh ban hành các văn bản chỉ đạo, điều hành việc thi tuyển công chức, cụ thể như:

+ Quyết định của UBND tỉnh về phê duyệt danh mục tài liệu dùng cho ôn tập và thi trong kỳ thi tuyển công chức của từng năm.

+ Quyết định của UBND tỉnh về việc phê duyệt chỉ tiêu, vị trí việc làm, ngạch công chức, yêu cầu về trình độ và ngành, chuyên ngành cần tuyển dụng; ngành, lĩnh vực đăng ký dự thi tuyển công chức tỉnh gồm có chỉ tiêu tuyển dụng.

+ Thông báo của Sở Nội vụ về việc thi tuyển công chức.

+ Quyết định của UBND tỉnh về việc phê duyệt danh sách thí sinh đủ điều kiện, tiêu chuẩn tham dự kỳ thi tuyển công chức.

+ Quyết định của UBND tỉnh về việc thành lập Hội đồng thi; Ban Giám sát kỳ thi tuyển công chức.

+ Thông báo của Sở Nội vụ về Danh sách thí sinh đủ điều kiện, tiêu chuẩn dự thi tuyển và lịch hướng dẫn ôn tập thi tuyển công chức.

+ Quyết định của Hội đồng thi tuyển công chức tỉnh về việc tổ chức kỳ thi tuyển công chức.

+ Quyết định của UBND tỉnh về việc ban hành nội quy kỳ thi tuyển dụng công chức (áp dụng đối với hình thức thi trắc nghiệm trên máy tính).

+ Quyết định của Hội đồng thi tuyển công chức tỉnh về việc thành lập Ban Đề thi.

+ Quyết định của Hội đồng thi tuyển công chức tỉnh về việc thành lập Ban Coi thi, Ban phách, Ban Chấm thi.

+ Quyết định của UBND tỉnh về việc công nhận kết quả chấm thi.

+ Quyết định của Hội đồng thi tuyển công chức tỉnh về việc thành lập Ban phúc khảo.

+ Quyết định của UBND tỉnh về việc phê duyệt kết quả trúng tuyển.

- Kết quả trúng tuyển qua các năm:

Stt	Năm	Chỉ tiêu	Đăng ký dự thi	Thí đạt yêu cầu	Trúng tuyển	Tỷ lệ được tuyển so với chỉ tiêu (%)
1	2012 - 2013	165	419	93	93	56.36
2	2014	255	2.363	165	102	40.00
3	2015	182	2.132	120	76	41.76
4	2016	176	2.228	152	95	53.98
Tổng cộng:		778	7.142	530	366	47%

- Qua tổng hợp từ năm 2013 - 2016, đã tuyển chọn được 366 thí sinh có đủ các điều kiện, tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị, đạo đức, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực công tác vững vàng, am hiểu nghề nghiệp, chính sách pháp luật của Nhà nước để thực thi công vụ; đồng thời bổ sung và tạo nguồn nhân lực chất lượng cho đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh. Ở tất cả các khâu của quá trình tổ chức kỳ thi đã được chuẩn bị đầy đủ các điều kiện tốt nhất phục vụ kỳ thi. Các giải pháp bảo mật, bảo đảm an ninh, an toàn, trật tự trong các khâu đều được triển khai, thực hiện tốt; công tác chuẩn bị các điều kiện về cơ sở vật chất, văn phòng phẩm, phương tiện, điều kiện làm việc, nhân lực đều đảm bảo đầy đủ, chu đáo. Công tác làm đề thi, in sao, vận chuyển đề thi tới điểm thi, phòng thi được bảo mật, an toàn tuyệt đối. Công tác coi thi nghiêm túc, không có cán bộ vi phạm quy chế. Công tác làm phách, chấm thi, chấm phúc khảo, ghép phách, công nhận kết quả thi được thực hiện nghiêm túc theo đúng quy định. Công tác thông tin, tuyên truyền và công tác y tế được đảm bảo thông suốt, kịp thời.

- Sau khi UBND tỉnh ban hành Quyết định phê duyệt kết quả trúng tuyển trong kỳ thi tuyển công chức, Giám đốc các sở, Chủ tịch UBND cấp huyện ban hành Quyết định tuyển dụng công chức đối với từng thí sinh trúng tuyển và phân công công tác đảm bảo theo đúng vị trí việc làm cần tuyển dụng đã được UBND tỉnh phê duyệt.

- Tiếp nhận công chức không qua thi tuyển:

Thực hiện Thông tư số 13/2010/TT-BNV ngày 30/12/2010 của Bộ Nội vụ quy định chi tiết một số điều về tuyển dụng và nâng ngạch công chức của Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ, UBND tỉnh đã giao Sở Nội vụ có văn bản chỉ đạo về việc tuyển dụng, tiếp nhận công chức không qua thi gửi các cơ quan, đơn vị yêu cầu thực hiện nghiêm túc đầy đủ quy trình, thủ

tục theo quy định (Công văn số 1151/SNV-QLCCVC). Việc tiếp nhận công chức không qua thi tuyển thực hiện bảo đảm công khai, minh bạch, công bằng, khách quan, đúng pháp luật và đề cao trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị. Căn cứ yêu cầu vị trí việc làm; nhu cầu sử dụng công chức; biên chế công chức và trình độ, năng lực của người được đề nghị tiếp nhận công chức, tuyển dụng công chức đối với các trường hợp đặc biệt và xét chuyển cán bộ công chức cấp xã thành công chức cấp huyện trở lên thực hiện theo đúng quy định phân công, phân cấp về quản lý công chức, viên chức của Trung ương, của tỉnh, đáp ứng yêu cầu cải cách chế độ công vụ, công chức và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức của tỉnh, cụ thể như sau:

Từ năm 2013 - 2016, tỉnh Thanh Hóa đã tiếp nhận công chức không qua thi tuyển đối với 111 người (năm 2013: 19 người, năm 2014: 34 người, năm 2015: 21 người, năm 2016: 37 người) vào làm việc tại các sở: Thông tin và Truyền thông, Tài nguyên và Môi trường, Y tế, Lao động - Thương binh và Xã hội, Giáo dục và Đào tạo, Nội vụ, Công Thương, Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Giao thông Vận tải, Tư pháp, Văn phòng UBND tỉnh, Văn phòng Đoàn ĐBQH và HĐND tỉnh và các phòng chuyên môn thuộc UBND cấp huyện... các đối tượng tuyển dụng chủ yếu đang là viên chức tại các đơn vị sự nghiệp công lập và cán bộ, công chức cấp xã được quy hoạch các chức danh trưởng, phó các phòng chuyên môn trực thuộc các sở, UBND cấp huyện và từ cơ quan đảng, đoàn thể tiếp nhận về. Quy trình tuyển dụng đảm bảo đúng quy định của pháp luật hiện hành, những người được tiếp nhận đều có phẩm chất đạo đức tốt, trình độ, năng lực đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm.

b) Về công tác nâng ngạch công chức:

Từ năm 2013 - 2016, Thanh Hóa chưa tổ chức thi nâng ngạch công chức từ ngạch nhân viên, cán sự và tương đương lên ngạch chuyên viên và tương đương.

Căn cứ chỉ tiêu dự thi nâng ngạch từ ngạch chuyên viên lên ngạch chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp theo kế hoạch thi tuyển của Bộ Nội vụ, UBND tỉnh đã thành lập hội đồng sơ tuyển và lập danh sách cử công chức dự thi, kết quả như sau:

Stt	Năm	Dự thi nâng ngạch		Đạt kết quả		Không đạt	
		Chuyên viên chính	Chuyên viên Cao cấp	Chuyên viên chính	Chuyên viên Cao cấp	Chuyên viên chính	Chuyên viên Cao cấp
1	2013 - 2014	73	6	43	5	30	1
2	2015 - 2016	73	6	56	4	17	2
Tổng cộng:		146	12	99	9	47	3

Việc tổ chức triển khai công tác dự thi nâng ngạch chuyên viên lên chuyên viên chính và chuyên viên chính lên chuyên viên cao cấp: Sở Nội vụ đã tham mưu cho UBND tỉnh công khai chỉ tiêu, điều kiện tiêu chuẩn dự thi đến tất cả các cơ quan, đơn vị đảm bảo công khai, minh bạch, khách quan, nghiêm túc, chất lượng, hiệu quả và đúng pháp luật, UBND tỉnh thành lập Hội đồng xét duyệt hồ sơ dự thi nâng ngạch công chức của tỉnh (Sở Nội vụ là cơ quan thường trực), báo cáo Bộ Nội vụ đúng theo quy định. Khâu xét duyệt hồ sơ dự thi được thực hiện đúng theo Thông tư số 13/2010/TT-BNV ngày 30/12/2010 của Bộ Nội vụ; đồng thời đảm bảo đúng nguyên tắc cạnh tranh trong thi nâng ngạch công chức.

Riêng năm 2013, Sở Nội vụ đã căn cứ Quyết định số 844/QĐ-UBND ngày 07/4/2008 của Chủ tịch UBND tỉnh, thực hiện xét nâng ngạch (chuyển loại) từ cán sự lên chuyên viên cho 113 đối tượng không thông qua thi nhưng không báo cáo Chủ tịch UBND tỉnh, không đúng theo quy định tại Khoản 1, Điều 44 Luật Cán bộ, công chức năm 2008. Chủ tịch UBND tỉnh đã giao Thanh tra tỉnh kiểm tra cụ thể và đã có kết luận báo cáo Chủ tịch UBND tỉnh xem xét, xử lý theo quy định.

2. Về tuyển dụng, sử dụng viên chức

a) Công tác tuyển dụng viên chức: Để tạo điều kiện cho việc tuyển dụng, quản lý và sử dụng viên chức có hiệu quả, tăng tính chủ động cho các cơ quan, đơn vị. Ngày 02/3/2007, UBND tỉnh đã có Quyết định 685/2007/QĐ-UBND ban hành Quy định về phân công, phân cấp quản lý tổ chức bộ máy và cán bộ, công chức. Theo đó, giao quyền cho Thủ trưởng đơn vị sự nghiệp thuộc UBND tỉnh, đơn vị sự nghiệp thuộc sở và Chủ tịch UBND cấp huyện thực hiện tuyển dụng viên chức trong phạm vi quản lý. Việc tuyển dụng viên chức đã căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí việc làm gắn với chức danh nghề nghiệp, số lượng người làm việc được giao và quỹ tiền lương của đơn vị sự nghiệp, đảm bảo công khai, minh bạch, khách quan, đúng pháp luật và đảm bảo tính cạnh tranh, những người được tuyển chọn đảm bảo đúng tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ gắn với chức danh nghề nghiệp, hạng chức danh nghề nghiệp cần tuyển và đáp ứng các yêu cầu của vị trí việc làm.

Kết quả: Từ năm 2013 - 2016, tỉnh Thanh Hóa đã thực hiện thi tuyển, xét tuyển và tuyển dụng 2.067 viên chức, trong đó:

+ Năm 2013: 637 người.

+ Năm 2014: 1.137 người (965 viên chức ngành y tế).

+ Năm 2015: 250 người.

+ Năm 2016: 43 người (trong đó có 40 viên chức của Trường Đại học Hồng Đức).

b) Xếp hạng bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp đối với viên chức:

Ngày 02/11/2015, UBND tỉnh đã có Công văn số 11311/UBND-THKH về việc thực hiện bổ nhiệm ngạch, xếp lương các ngạch nhân viên hành chính và chức danh nghề nghiệp đối với viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập.

Theo đó, giao Sở Nội vụ chịu trách nhiệm thẩm định và thỏa thuận danh sách để Giám đốc các sở, Trưởng các đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh; Chủ tịch UBND cấp huyện quyết định bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp và xếp lương đối với công chức, viên chức theo quy định của pháp luật và thẩm quyền đã được phân cấp tại Quyết định số 685/2007/QĐ-UBND ngày 02/3/2007 của UBND tỉnh.

Căn cứ các Thông tư Liên bộ quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp đối với viên chức của Bộ Nội vụ và các Bộ quản lý chuyên ngành, Sở Nội vụ đã triển khai và quán triệt đầy đủ các nội dung quy định về mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp đối với viên chức trên địa bàn tỉnh. Đến nay, Sở Nội vụ đã thẩm định và thỏa thuận để Giám đốc các sở, Trưởng các đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh; Chủ tịch UBND cấp huyện quyết định bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp và xếp lương đối với viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập. Kết quả thẩm định bổ nhiệm và xếp lương như sau:

- Số viên chức được các đơn vị báo cáo đề nghị thẩm định bổ nhiệm và xếp lương chức danh nghề nghiệp là: 53.048 người.

- Số viên chức được Sở Nội vụ thẩm định, thỏa thuận để các đơn vị quyết định bổ nhiệm và xếp lương chức danh nghề nghiệp là: 52.701 người.

Căn cứ điều kiện, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp quy định tại các Thông tư liên tịch có liên quan và danh sách thỏa thuận của Sở Nội vụ, Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị quyết định bổ nhiệm, xếp hạng, xếp lương chức danh nghề nghiệp đối với viên chức thuộc thẩm quyền quản lý có tên trong danh sách thỏa thuận của Sở Nội vụ. Đồng thời, có kế hoạch để tạo điều kiện cho một số viên chức bổ sung, hoàn thiện đầy đủ các văn bằng, chứng chỉ cho phù hợp với điều kiện, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp đã được bổ nhiệm.

3. Về đánh giá phân loại công chức, viên chức hàng năm

a) Công tác đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức: Đảm bảo tính công khai, dân chủ, khách quan, đạt hiệu quả cao, kết quả đánh giá có tính sát thực, hàng năm Sở Nội vụ tham mưu cho UBND tỉnh hướng dẫn các cơ quan, đơn vị, căn cứ quy định hiện hành của Nhà nước để thực hiện tốt quy định đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức. Công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức thể hiện trên các nguyên tắc sau:

- Thứ nhất, về nguyên tắc, bảo đảm đúng thẩm quyền: Cán bộ do cấp có thẩm quyền quản lý đánh giá; công chức, viên chức do người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị đánh giá. Cấp nào, người nào thực hiện việc đánh giá thì đồng thời thực hiện việc phân loại và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình. Việc đánh giá, phân loại cán bộ, công chức phải căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ được giao và kết quả thực hiện nhiệm vụ. Đánh giá, phân loại cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý phải dựa vào kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, 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 cơ quan, tổ chức, đơn vị.

- Thứ hai, về căn cứ đánh giá, ngoài việc căn cứ vào nghĩa vụ, đạo đức, văn hóa giao tiếp và những việc cán bộ không được làm, còn căn cứ vào tiêu chuẩn ngạch công chức, chức vụ lãnh đạo, quản lý và nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác năm được phân công hoặc được giao chỉ đạo, tổ chức thực hiện.

- Thứ ba, đối với tiêu chí phân loại, Nghị định số 56/2015/NĐ-CP của Chính phủ có nhiều điểm mới, đặc biệt là đối với tiêu chí phân loại đánh giá cán bộ ở mức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ và tiêu chí phân loại đánh giá cán bộ ở mức không hoàn thành nhiệm vụ.

Đối với cán bộ, để được đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, ngoài việc đạt các tiêu chí chung về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, chấp hành pháp luật, còn đòi hỏi người cán bộ phải lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành các cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc ngành, lĩnh vực phụ trách hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ được giao; các cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao phụ trách hoàn thành 100% nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác năm; hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ đột xuất; lãnh đạo, chỉ đạo cải cách hành chính, cải cách chế độ công vụ, công chức đạt kết quả tốt, có tác động trực tiếp nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc của ngành, lĩnh vực được giao phụ trách; có sáng kiến, giải pháp cụ thể được áp dụng, nâng cao hiệu quả, hiệu lực hoạt động của các cơ quan, tổ chức hoặc của ngành, lĩnh vực được giao phụ trách và được cấp có thẩm quyền công nhận.

- Thứ tư, kết quả đánh giá là căn cứ quan trọng để bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm, miễn nhiệm, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chính sách khác đối với cán bộ.

b) Kết quả đánh giá phân loại hàng năm đối với cán bộ công chức, viên chức:

- Đối với công chức:

+ Năm 2013: Tổng số công chức, hợp đồng lao động 68 trong cơ quan hành chính được đánh giá: 4.315 người (trong đó: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ: 1.822 người, chiếm 42,22%; hoàn thành tốt nhiệm vụ: 2.320 người, chiếm 53,76%; hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực: 157 người, chiếm 3,63%; không hoàn thành nhiệm vụ: 16 người, chiếm 0,37%).

+ Năm 2014: Tổng số công chức, hợp đồng lao động 68 trong cơ quan hành chính được đánh giá: 4.357 người (trong đó: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ: 1.842 người, chiếm 42,28%; hoàn thành tốt nhiệm vụ: 2.340 người, chiếm 53,71%; hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực: 157 người, chiếm 3,63%; không hoàn thành nhiệm vụ: 18 người, chiếm 0,41%).

+ Năm 2015: Tổng số công chức, hợp đồng lao động 68 trong cơ quan hành chính được đánh giá: 4.357 người (trong đó: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ: 1.770 người, chiếm 40,62%; hoàn thành tốt nhiệm vụ: 2.304 người, chiếm 52,88%; hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực: 258 người, chiếm 5,92%; không hoàn thành nhiệm vụ: 25 người, chiếm 0,57%).

+ Năm 2016: Tổng số công chức, hợp đồng lao động 68 trong cơ quan hành chính được đánh giá: 4.120 người (trong đó: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ: 1.631 người, chiếm 39,59%; hoàn thành tốt nhiệm vụ: 2.256 người, chiếm 54,76%; hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực: 213 người, chiếm 5,17%; không hoàn thành nhiệm vụ: 20 người, chiếm 0,49%).

- Đối với viên chức:

+ Năm 2013: Tổng số viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND tỉnh và thuộc cơ quan chuyên môn cấp tỉnh được đánh giá: 15.584 người (trong đó: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ: 4.446 người, chiếm 28,66%; hoàn thành tốt nhiệm vụ: 10.145 người, chiếm 65,10%; hoàn thành nhiệm vụ: 928 người, chiếm 5,95%; không hoàn thành nhiệm vụ: 45 người, chiếm 0,29%); viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc huyện, thành phố: 41.744 người, trong đó: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ: 18.658 người, chiếm 44,7%; hoàn thành tốt nhiệm vụ: 20.381 người, chiếm 48,82%; hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực: 2.664 người, chiếm 6,39%; không hoàn thành nhiệm vụ: 41 người, chiếm 0,09%).

+ Năm 2014: Tổng số viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND tỉnh và thuộc cơ quan chuyên môn cấp tỉnh được đánh giá: 15.884 người (trong đó: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ: 4.446 người, chiếm 28,12%; hoàn thành tốt nhiệm vụ: 10.145 người, chiếm 63,87%; hoàn thành nhiệm vụ nhưng hạn chế về năng lực: 1.128 người, chiếm 7,10%; không hoàn thành nhiệm vụ: 145 người, chiếm 0,91%); viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc huyện, thành phố: 42.112 người, trong đó: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ: 18.658 người, chiếm 44,3%; hoàn thành tốt nhiệm vụ: 20.681 người, chiếm 49,1%; hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực: 2.664 người, chiếm 6,32%; không hoàn thành nhiệm vụ: 119 người, chiếm 0,28%).

+ Năm 2015: Tổng số viên chức được đánh giá: 58.985 người (viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND tỉnh: 14.821 người, trong đó: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ: 8.287 người, chiếm 55,91%; hoàn thành tốt nhiệm vụ: 4.934 người, chiếm 33,29%; hoàn thành nhiệm vụ: 1.157 người, chiếm 7,81%; không hoàn thành nhiệm vụ: 92 người, chiếm 0,62%); viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc huyện, thành phố: 44.164 người: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ: 19.378 người, chiếm 43,88%; hoàn thành tốt nhiệm vụ: 21.629 người, chiếm 48,97%; hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực: 3.048 người, chiếm 6,90%; không hoàn thành nhiệm vụ: 109 người, chiếm 0,25%).

+ Năm 2016: Tổng số viên chức được đánh giá: 60.465 người (viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND tỉnh: 16.929 người, trong đó: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ: 8.787 người, chiếm 51,91%; hoàn thành tốt nhiệm vụ: 6.385 người, chiếm 37,72%; hoàn thành nhiệm vụ: 1.657 người, chiếm 9,79%; không hoàn thành nhiệm vụ: 100 người, chiếm 0,59%); viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc huyện, thành phố: 43.536 người, trong đó: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ: 19.050 người, chiếm 43,76%; hoàn thành tốt nhiệm vụ: 21.329

người, chiếm 48,99%; hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực: 3.048 người, chiếm 7%; không hoàn thành nhiệm vụ: 109 người, chiếm 0,25%).

4. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức

Thực hiện các quy định của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, Bộ Nội vụ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, UBND tỉnh, Chủ tịch UBND tỉnh đã ban hành các kế hoạch về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, viên chức; thông báo chỉ tiêu được giao theo quyết định của Chủ tịch UBND tỉnh và giao Sở Nội vụ hướng dẫn các đơn vị xây dựng kế hoạch, quyết định mở lớp, thành lập ban chỉ đạo, ban quản lý lớp học, chiêu sinh đúng đối tượng, hợp đồng giảng dạy với các cơ sở đào tạo bồi dưỡng và triển khai mở lớp theo tiến độ, đảm bảo chất lượng, hiệu quả; thực hiện các chế độ chính sách đối với học viên theo quy định tại Thông tư số 139/2010/TT-BTC của Bộ Tài chính; thanh quyết toán nguồn kinh phí theo quy định.

Từ năm 2013 - 2016, UBND tỉnh tổ chức 05 lớp bồi dưỡng cho 1.034 đại biểu HĐND cấp huyện và mở 06 lớp bồi dưỡng kiến thức hội nhập kinh tế quốc tế cho gần 700 cán bộ, công chức, viên chức; 02 lớp bồi dưỡng kỹ năng giao tiếp trong thực thi công vụ cho 100 trưởng phòng chuyên môn thuộc UBND cấp huyện; đào tạo, bồi dưỡng viên chức cho 20.572 lượt người về chuyên môn nghiệp vụ, quản lý nhà nước, lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học.

5. Số lượng cấp phó (từ chức danh phó trưởng phòng trở lên) các sở, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, UBND cấp huyện

Thực hiện Quyết định số 2218/QĐ-TTg ngày 10/12/2015 của Thủ tướng Chính phủ về ban hành Kế hoạch của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW, để tăng cường hiệu quả, hiệu lực trong công tác quản lý nhà nước, tạo điều kiện thuận lợi cho việc kiểm tra, giám sát trong việc bổ nhiệm cấp phó của các đơn vị. Ngày 21/11/2016, UBND tỉnh Thanh Hóa đã ban hành Quyết định số 4512/QĐ-UBND quy định khung số lượng cấp phó các phòng, ban, đơn vị thuộc và trực thuộc các sở, cơ quan ngang sở, cơ quan thuộc UBND tỉnh; Quyết định số 4513/QĐ-UBND quy định khung số lượng cấp phó các phòng, ban, đơn vị thuộc đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh; Quyết định số 4514/QĐ-UBND quy định khung số lượng cấp phó các phòng, đơn vị thuộc và trực thuộc UBND các huyện, thị xã, thành phố.

Việc bổ nhiệm cấp phó giai đoạn 2013 - 2016, về cơ bản các sở, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, UBND cấp huyện đã thực hiện tốt việc bổ nhiệm số lượng cấp phó các phòng, ban, đơn vị trực thuộc theo quy định của cấp có thẩm quyền; tuy nhiên, vẫn còn một số sở, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, UBND cấp huyện thực hiện việc bổ nhiệm số lượng cấp phó các phòng, ban, đơn vị trực thuộc chưa đúng quy định, bổ nhiệm vượt số lượng so với quy định. Một số sở, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, UBND cấp huyện thực hiện việc bổ nhiệm cấp phó vượt so với quy định có nguyên nhân xuất phát từ yêu cầu tăng cường công tác tham mưu thực hiện chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước trên một số lĩnh vực như: đất đai, tài chính - kế hoạch... nhưng không

báo cáo xin chủ trương của Chủ tịch UBND tỉnh. Việc bổ nhiệm số lượng cấp phó vượt so với quy định chưa xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ, vị trí lãnh đạo, quản lý của cơ quan, đơn vị, nhất là khối các trường học mầm non, tiểu học, trung học cơ sở trực thuộc UBND cấp huyện. Một số trường học do số học sinh, số lớp học giảm dẫn đến hạng trường giảm và thừa cán bộ quản lý so với quy định nhưng UBND cấp huyện chưa thực hiện tốt việc điều động cán bộ quản lý (Hiệu phó) từ các trường thừa cho các trường thiếu, trong khi đó vẫn tiếp tục bổ nhiệm cán bộ quản lý cho các trường còn thiếu.

Số lượng cấp phó từ chức danh Phó Trưởng phòng trở lên trong toàn tỉnh nhìn chung đảm bảo quy định. Tính đến tháng 3/2017, tổng số lãnh đạo cấp phó từ chức danh Phó Trưởng phòng trong toàn tỉnh là 4.256 người trên tổng số chức danh quy định là 4.616 chức danh lãnh đạo cấp phòng và tương đương, trong đó:

- Khối sở, ban, ngành: 835 chức danh.
- Đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh: 179 người.
- Khối huyện: 3.242 người.

6. Công tác báo cáo, thống kê, giải quyết khiếu nại, tố cáo về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, viên chức

a) Công tác báo cáo thống kê:

Trên cơ sở quy định hiện hành về công tác báo cáo, thống kê từng năm theo quy định của Bộ Nội vụ, UBND tỉnh Thanh Hóa thực hiện đầy đủ các loại báo cáo, đúng quy định, đảm bảo thời gian và chất lượng theo yêu cầu, cụ thể:

- Báo cáo nghỉ hưu theo Nghị định số 46/2010/NĐ-CP ngày 27/4/2010 và Nghị định số 26/2015/NĐ-CP ngày 09/3/2015 của Chính phủ, gửi Bộ Nội vụ vào ngày 15 hàng tháng (theo Công văn số 3551/BNV-TCBC của Bộ Nội vụ).

- Báo cáo kỷ luật cán bộ, công chức viên chức, gửi Bộ Nội vụ vào cuối năm (theo Chỉ thị số 33/2008/CT-TTg ngày 20/10/2008 của Thủ tướng Chính phủ về thực hiện nghiêm các chính sách tài khóa và thực hiện các kết luận kiến nghị).

- Báo cáo thống kê số lượng cán bộ, công chức, viên chức, gửi Bộ Nội vụ trước ngày 30/6 hàng năm (theo Thông tư số 11/2012/TT-BNV ngày 17/12/2012 về chế độ báo cáo thống kê số lượng cán bộ, công chức, viên chức).

- Báo cáo đánh giá phân loại cán bộ công chức, viên chức, gửi Bộ Nội vụ trước ngày 01/3 hàng năm (theo Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 của Chính phủ).

- Báo cáo thống kê công tác dân tộc trước tháng 3 hàng năm.

- Một số báo cáo theo chuyên môn khác.

b) Công tác xử lý và giải quyết đơn thư:

Kết quả giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo về công tác tuyển dụng, sử dụng quản lý công chức, viên chức thuộc thẩm quyền trong những năm qua

nhìn chung được thực hiện theo đúng quy trình, quy định của pháp luật hiện hành và đạt được kết quả tốt, không để đơn thư tồn đọng, kéo dài qua nhiều năm, cụ thể:

Từ năm 2013 đến nay có 23 đơn thư khiếu nại, tố cáo thuộc 07 đơn vị gồm: Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Y tế, Sở Nội vụ, UBND các huyện Cẩm Thủy, Vĩnh Lộc, thành phố Thanh Hóa, thành phố Sầm Sơn gửi đến Chủ tịch UBND tỉnh, các sở, ngành có liên quan. Căn cứ nội dung đơn, UBND tỉnh đã giao cho Sở Nội vụ, các ngành có liên quan tham mưu giải quyết theo đúng quy định của pháp luật.

7. Việc triển khai thực hiện danh mục vị trí việc làm đã được Bộ Nội vụ phê duyệt

Thực hiện Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức; Thông tư số 05/2013/TT-BNV ngày 25/6/2013 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 của Chính phủ; tỉnh Thanh Hóa đã xây dựng Đề án vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức và được Bộ phê duyệt tại Quyết định số 2034/QĐ-BNV ngày 31/12/2015.

Sau khi Đề án được Bộ Nội vụ phê duyệt, UBND tỉnh đã giao Sở Nội vụ thông báo danh mục vị trí việc làm cho các cơ quan, tổ chức hành chính của tỉnh, đồng thời hướng dẫn các cơ quan, đơn vị hoàn thiện bản mô tả công việc và khung năng lực vị trí việc làm của các cơ quan, đơn vị.

Trên cơ sở danh mục vị trí việc làm được Bộ Nội vụ phê duyệt và bản mô tả công việc, khung năng lực vị trí việc làm của các cơ quan, đơn vị, Sở Nội vụ đã tham mưu cho UBND tỉnh thực hiện việc tuyển dụng công chức tỉnh Thanh Hóa năm 2016 theo vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức tối thiểu theo quy định.

III. ĐÁNH GIÁ CHUNG

1. Ưu điểm

Nhìn chung, tình hình quản lý, sử dụng biên chế của UBND tỉnh Thanh Hóa đã có nhiều chuyển biến tích cực; biên chế được giao đảm bảo đúng nguyên tắc, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan, đơn vị; không ngừng quan tâm đến công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, coi đây là yếu tố quan trọng hàng đầu, quyết định đến quá trình phát triển kinh tế - xã hội và ổn định chính trị của địa phương. Chính vì vậy, Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh đã chỉ đạo để tạo sự đổi mới trong quá trình tuyển dụng, sử dụng, quản lý công chức, viên chức và đạt được nhiều kết quả, chất lượng cán bộ, công chức, viên chức ngày càng được nâng lên, đặc biệt Thanh Hóa đã tổ chức tốt việc thi tuyển công chức hàng năm đảm bảo khách quan, minh bạch, công bằng và đúng pháp luật. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động ngày càng được quan tâm, chăm lo, bồi dưỡng về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, tạo điều kiện thuận lợi, môi trường tốt để thực thi công vụ hoặc thực hiện hoạt động nghề nghiệp. UBND tỉnh đã chỉ đạo sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy các cơ quan trực thuộc UBND tỉnh theo hướng giảm đầu mối, gọn nhẹ; không chồng chéo về

chức năng, nhiệm vụ; mối quan hệ phối hợp giải quyết công việc với các cơ quan đảng, nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể từ tỉnh đến cơ sở được quy định rõ ràng, chặt chẽ, hạn chế việc đùn đẩy, né tránh trong thực thi nhiệm vụ. Cải cách thủ tục hành chính trong công tác tuyển dụng, sử dụng, quản lý công chức, viên chức, nhiều thủ tục hành chính rườm rà được bãi bỏ.

2. Hạn chế

Bên cạnh những ưu điểm, việc quản lý, sử dụng công chức, viên chức, chỉ tiêu biên chế được giao vẫn còn một số tồn tại, hạn chế sau:

- Một số sở, UBND cấp huyện chưa nghiêm túc trong việc thực hiện công tác quản lý biên chế, tuyển dụng, sử dụng cán bộ công chức, viên chức, còn bộc lộ nhiều hạn chế, khuyết điểm; vẫn tự ký hợp đồng lao động ngoài chỉ tiêu biên chế được giao để làm các công việc chuyên môn; một số đơn vị ký hợp đồng lao động chưa đúng quy định về hình thức, thể loại hợp đồng; nội dung hợp đồng lao động không đầy đủ, vi phạm Bộ luật Lao động; một số đơn vị thực hiện việc ký kết hợp đồng thời hạn 3 tháng đối với công việc mang tính thường xuyên, ổn định, nhưng không thực hiện đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động; một số nơi ký hợp đồng lao động theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP để làm nhiệm vụ chuyên môn.

- Vẫn còn một số đơn vị, địa phương bổ nhiệm số lượng cấp phó của các phòng, ban chuyên môn, cơ quan, đơn vị trực thuộc vượt so với quy định.

- Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức ở một số nơi do cá nhân tự đi đào tạo, bồi dưỡng chưa gắn chặt với quy hoạch; nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức nhìn chung chưa đảm bảo; các chương trình đào tạo, bồi dưỡng chậm đổi mới, vẫn trùng lặp nhiều, nội dung cũ, nặng lý thuyết, thiếu thực hành, chưa có tính liên thông.

- Việc xây dựng quy hoạch và bố trí, sử dụng cán bộ mặc dù có nhiều cố gắng, song thực tế tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số còn chưa đạt yêu cầu đề ra.

- Việc đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức hằng năm ở một số cơ quan, đơn vị còn hình thức; việc bố trí, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức còn chưa hợp lý, chưa giao việc đúng vị trí việc làm, thiếu tính minh bạch, khen thưởng cho người trực tiếp lao động còn ít.

3. Nguyên nhân của những hạn chế

a) Nguyên nhân khách quan:

- Các quy định của Nhà nước về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, viên chức, đặc biệt đối với viên chức chậm được ban hành hoặc sửa đổi, bổ sung; một số văn bản hướng dẫn của Bộ, ngành có nội dung chưa phù hợp với quy định của Chính phủ; một số hướng dẫn của các Bộ, ngành còn có những nội dung chưa thống nhất, chưa cụ thể hóa để thực hiện.

- Một số sở, UBND cấp huyện được bổ sung nhiệm vụ, có khối lượng công việc tăng nhưng chưa được bổ sung biên chế; biên chế sự nghiệp giáo dục trong những năm qua ổn định không tăng trong khi số học sinh tăng, đặc biệt số trẻ mầm non huy động ra lớp nhiều, số giường bệnh cho các bệnh viên công lập tăng nhanh trong khi chỉ tiêu biên chế không được giao theo định mức tối thiểu nên dẫn đến khó khăn trong thực hiện nhiệm vụ chuyên môn.

- Các chính sách tiền lương, đãi ngộ đối với cán bộ, công chức, viên chức chậm cải cách dẫn đến đời sống của công chức, viên chức vẫn khó khăn, chưa tạo được động lực cho cán bộ thực thi nhiệm vụ; điều kiện làm việc đối với cán bộ, công chức, viên chức chưa đáp ứng được yêu cầu của hoạt động công vụ; hệ thống cơ sở đào tạo, bồi dưỡng còn thiếu và yếu, nội dung và phương pháp đào tạo chậm được đổi mới.

b) Nguyên nhân chủ quan:

- Quyết định số 685/2007/QĐ-UBND ngày 02/3/2007 của UBND tỉnh phân cấp thẩm quyền tuyển dụng, tiếp nhận công chức, viên chức cho Giám đốc các sở, Thủ trưởng các cơ quan đơn vị thuộc sở, Chủ tịch UBND cấp huyện, nhưng Sở Nội vụ chưa căn cứ vào các quy định của Chính phủ, của Bộ Nội vụ để kịp thời tham mưu ban hành các quy định có liên quan đến tuyển dụng công chức, viên chức để thống nhất trên địa bàn tỉnh; chưa đề xuất cơ chế giám sát có hiệu quả việc thực hiện của các cơ quan, đơn vị để đảm bảo tính thống nhất trên địa bàn tỉnh.

- Việc kiện toàn tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế, sắp xếp và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là công việc khó khăn, phức tạp, đụng chạm đến lợi ích của mỗi cá nhân, nên một số ngành, địa phương chưa thật sự quyết liệt, còn nể nang trong chỉ đạo thực hiện.

- Năng lực, trình độ, trách nhiệm của một bộ phận cán bộ, công chức làm công tác tổ chức ở các ngành, các cấp còn hạn chế, chưa nắm vững các quy định trong công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, viên chức, vì vậy chưa đáp ứng được yêu cầu thực hiện nhiệm vụ sau khi được phân cấp quản lý.

IV. KIẾN NGHỊ, ĐỀ XUẤT VÀ PHƯƠNG HƯỚNG

1. Kiến nghị, đề xuất

a) Đối với Chính phủ:

- Đề nghị Chính phủ xem xét, sửa đổi các Nghị định về tuyển dụng công chức, viên chức theo hướng thi trắc nghiệm trên máy tính tất cả các môn thi.

- Đề nghị Chính phủ sớm ban hành Nghị định về quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, cho thôi giữ chức vụ, từ chức, miễn nhiệm và luân chuyển đối với công chức lãnh đạo, viên chức quản lý thay thế Quyết định số 27/2003/QĐ-TTg ngày 19/2/2003 của Thủ tướng Chính phủ cho phù hợp với công tác cán bộ trong tình hình hiện nay.

- Đề nghị Trung ương chỉ đạo việc quy định số lượng cấp phó các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh, cấp huyện hợp lý, trong đó có tính đến các yếu tố về diện tích, số lượng đơn vị hành chính cấp huyện trực thuộc tỉnh, số lượng đơn vị hành chính cấp xã trực thuộc huyện, dân số, quy mô, đặc điểm sản xuất... ở các địa phương.

b) Kiến nghị với Bộ Nội vụ và các Bộ, ngành ở Trung ương:

- Đề nghị Bộ Nội vụ sớm tham mưu trình Chính phủ hướng dẫn riêng về tuyển dụng, tiếp nhận công chức không qua thi và xét chuyển công chức cấp xã thành công chức cấp huyện theo hướng cụ thể hơn về tiêu chuẩn, điều kiện và đơn giản về trình tự, thủ tục, dễ thực hiện.

- Đề nghị các Bộ chuyên ngành cần ban hành các quy định thi hoặc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức để các địa phương thực hiện, đặc biệt đối với viên chức ngành giáo dục.

2. Phương hướng, nhiệm vụ trong thời gian tới

- Tiếp tục lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị khóa XI về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; UBND tỉnh Thanh Hóa xác định năm 2017 là năm tập trung thực hiện quyết liệt giải quyết vấn đề biên chế, lao động hợp đồng không đúng quy định, kiên quyết xử lý các đơn vị có sai phạm trong việc quản lý, sử dụng biên chế.

- Ban hành Quy chế tiếp nhận công chức và xét chuyển cán bộ, công chức cấp xã thành công chức cấp huyện trở lên thuộc phạm vi quản lý của UBND tỉnh và Quy định về tuyển dụng viên chức các đơn vị sự nghiệp công lập của tỉnh, báo cáo UBND tỉnh, bổ sung một số quy định đối với việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức, viên chức để đảm bảo phù hợp với các quy định hiện hành và tình hình thực tế.

- Tiếp tục thực hiện đổi mới nâng cao tính cạnh tranh trong thi tuyển, nâng ngạch công chức; nâng cao hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng; triển khai thực hiện thi tuyển cạnh tranh để bổ nhiệm và các vị trí lãnh đạo quản lý.

- Đổi mới việc bố trí, đánh giá cán bộ, công chức, viên chức; việc bố trí phải theo tiêu chuẩn vị trí việc làm; đánh giá trên cơ sở kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao và công khai kết quả đánh giá.

- Hoàn thiện quy định về quản lý, bổ nhiệm, miễn nhiệm, đánh giá cán bộ, công chức, viên chức.

- Xây dựng và áp dụng phần mềm quản lý cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn toàn tỉnh; đổi mới tiêu chí, quy trình đánh giá cán bộ, công chức và chất lượng hoàn thành nhiệm vụ cụ thể, thống nhất, khoa học, khách quan nhằm động viên, khuyến khích, phát huy tối đa khả năng cống hiến, bộc lộ tiềm năng và góp phần cải thiện môi trường làm việc.

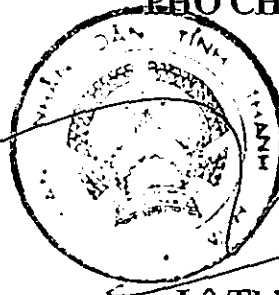
- Tăng cường kiểm tra, thanh tra công vụ, kiểm soát các đầu mối công việc trong nội bộ các cơ quan hành chính để phát hiện kịp thời các nguy cơ dẫn đến tiêu cực, quan liêu và tham nhũng; nâng cao trách nhiệm, kỷ luật, kỷ cương hành chính và đạo đức công vụ của cán bộ, công chức, viên chức.

- Tiếp tục đổi mới nội dung, chương trình đào tạo cán bộ, công chức theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá, ưu tiên cho đào tạo chính quy, nhất là cấp cơ sở. Tập trung bồi dưỡng lý luận chính trị, quan điểm đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; trình độ văn hoá, chuyên môn, kiến thức về khoa học lãnh đạo, quản lý; năng lực dự báo và định hướng sự phát triển, tổng kết thực tiễn, tham gia xây dựng đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước; khả năng tuyên truyền, vận động, giáo dục thuyết phục nhân dân thực hiện đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước; ý thức tham gia đấu tranh bảo vệ quan điểm, đường lối của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Quá trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức phải luôn gắn sát với yêu cầu, nhiệm vụ thực tiễn đặt ra hiện nay và đảm bảo đúng quy trình, cơ cấu, số lượng./.

Nơi nhận:

- Bộ Nội vụ (để b/c);
- TTr. Tỉnh ủy, TTr. HĐND (để b/c);
- Chủ tịch, các PCT UBND tỉnh;
- Sở Nội vụ;
- Văn phòng UBND tỉnh;
- Lưu: VT, THKH.

**KT. CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH**



Lê Thị Thìn