

Số: 54 /BC-UBND

Hung Yên, ngày 26 tháng 3 năm 2013

BÁO CÁO

**Việc thực hiện chính sách, pháp luật trong công tác tuyển dụng,
đào tạo, bổ nhiệm đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức**

Kính gửi: Đoàn Giám sát của Ủy ban Thường vụ Quốc hội.

Thực hiện Công văn số 308/VPQH-TH ngày 20/02/2013 của Văn phòng Quốc hội về việc báo cáo Đoàn Giám sát của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về công tác tuyển dụng, đào tạo, bổ nhiệm đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên báo cáo công tác tuyển dụng, đào tạo, bổ nhiệm đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh Hưng Yên từ ngày 01/01/2010 đến ngày 31/12/2012 như sau:

A. ĐẶC ĐIỂM TÌNH HÌNH

Tỉnh Hưng Yên nằm ở trung tâm Đồng bằng sông Hồng, được thành lập tháng 10 năm 1831 đến năm 1968 hợp nhất với tỉnh Hải Dương thành tỉnh Hải Hưng. Tháng 01/1997 tỉnh Hưng Yên được tái lập. Tổng diện tích tự nhiên 923 km²; dân số gần 1,2 triệu người. Được chia thành 10 đơn vị hành chính gồm 09 huyện, 01 thành phố với 161 xã, phường, thị trấn. Trung tâm hành chính của tỉnh là thành phố Hưng Yên nằm cách thủ đô Hà Nội 64 km về phía đông nam, cách thành phố Hải Dương 50 km về phía tây nam. Phía bắc giáp tỉnh Bắc Ninh, phía đông giáp tỉnh Hải Dương, phía tây và tây bắc giáp thủ đô Hà Nội, phía nam giáp tỉnh Thái Bình và phía tây nam giáp tỉnh Hà Nam.

I. Những thuận lợi, khó khăn:

1. Thuận lợi:

Hưng Yên là tỉnh có vị trí địa lý thuận lợi có quốc lộ số 5 chạy qua, nối Hà Nội- Hải Phòng, nằm trong vùng kinh tế trọng điểm Bắc bộ; có hệ thống giao thông đường bộ, đường sắt và đường thủy giao lưu với các tỉnh trong khu vực khá thuận lợi, Hưng Yên có nhiều ưu thế để phát triển kinh tế công nghiệp và dịch vụ. Nhân dân Hưng Yên vốn cần cù trong lao động, dũng cảm trong chiến đấu bảo vệ quê hương, đất nước; năng động, sáng tạo trong xây dựng phát triển kinh tế- xã hội. Đảng bộ, chính quyền và nhân dân Hưng Yên có truyền thống đoàn kết, truyền thống văn hiến, cách mạng; với tinh thần tự lực, tự cường, chủ động, sáng tạo, khắc phục khó khăn đã tạo nên những chuyển biến tiến bộ rõ rệt và toàn diện trên các lĩnh vực.

2. Khó khăn:

Thời điểm tái lập tỉnh Hưng Yên vốn là một tỉnh có điểm xuất phát kinh tế thấp. Nền kinh tế chủ yếu là sản xuất nông nghiệp, thu nhập bình quân đầu người thấp so với cả nước. Hạ tầng kinh tế- xã hội nhiều bất cập, hạn chế; chất lượng nguồn nhân lực chưa cao; công nghiệp - Xây dựng - Dịch vụ chưa phát triển tương xứng. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh tại thời điểm tái lập còn quá thiếu và yếu, từng bước xây dựng đảm bảo cả về số lượng và chất lượng, đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị của tỉnh trong tình hình mới. Trong khi đó, một số lượng không nhỏ nguồn nhân lực có trình độ của tỉnh Hưng Yên đã bị thu hút về làm việc tại các Trung tâm kinh tế - chính trị lớn như Thủ đô Hà Nội, tỉnh Hải Dương, thành phố Hải Phòng... đã làm ảnh hưởng không ít đến công tác tuyển dụng, đào tạo bồi dưỡng và bổ nhiệm cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh.

B. NHỮNG KẾT QUẢ ĐÃ ĐẠT ĐƯỢC

Trong những năm qua, Tỉnh ủy - HĐND - UBND tỉnh Hưng Yên đã không ngừng quan tâm đến công tác xây dựng đội ngũ, coi đây là yếu tố quan trọng hàng đầu, quyết định đến quá trình phát triển kinh tế-xã hội của địa phương và đất nước. Do vậy, đã từng bước đổi mới trong quá trình lãnh đạo, điều hành công tác tuyển dụng, đào tạo bồi dưỡng và bổ nhiệm cán bộ, công chức, viên chức và đạt được nhiều kết quả đáng khích lệ; cụ thể như sau:

I. Việc triển khai, hướng dẫn và ban hành các văn bản quy phạm pháp luật quy định về tuyển dụng, đào tạo, bổ nhiệm đối với cán bộ, công chức, viên chức:

1. Tình hình triển khai việc thực hiện pháp luật về tuyển dụng đào tạo, bổ nhiệm đối với cán bộ, công chức, viên chức:

Luật Cán bộ công chức được Quốc hội thông qua năm 2008 và có hiệu lực từ 01/01/2010. Luật Viên chức được Quốc hội thông qua năm 2010 và có hiệu lực từ 01/01/2012. Theo đó, Chính phủ đã ban hành các Nghị định quy định chi tiết hướng dẫn thi hành một số Điều của Luật Cán bộ công chức và Luật Viên chức; Bộ Nội vụ ban hành các Thông tư hướng dẫn thi hành một số Điều của các Nghị định của Chính phủ liên quan đến Luật Cán bộ công chức, Luật Viên chức như:

***Các Nghị định của Chính phủ:**

- Nghị định 06/2010/NĐ-CP ngày 25/01/2010 quy định những người là công chức;
- Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05 tháng 3 năm 2010 Chính phủ đã ban hành Nghị định về Về đào tạo, bồi dưỡng công chức;
- Nghị định 21/2010/NĐ-CP ngày 08/3/2010 về quản lý biên chế công chức;
- Nghị định 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức;
- Nghị định 92/2009/NĐ-CP ngày 22 tháng 10 năm 2009 Chính phủ đã ban hành Nghị định 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;

- Nghị định số 34/2011/NĐ-CP ngày 17 tháng 5 năm 2011 Chính phủ đã ban hành Nghị định quy định về xử lý kỷ luật đối với công chức;

- Nghị định số 29/2012/NĐ – CP ngày 12/4/2012 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức;

- Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08/5/2012, Quy định vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập;

- Nghị định 29/2013/NĐ-CP sửa đổi Nghị định 92/2009/NĐ-CP về chức danh, số lượng, 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.

*** Các Thông tư của Bộ Nội vụ:**

- Thông tư 07/2010/TT-BNV hướng dẫn Quy định tại Nghị định 21/2010/NĐ-CP về quản lý biên chế công chức do Bộ Nội vụ ban hành;

Thông tư 08/2010/TT-BNV ban hành chức danh, mã số các ngạch viên chức công tác xã hội do Bộ Nội vụ ban hành;

- Thông tư số 13/2010/TT-BNV 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 tháng 3 năm 2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức;

- Thông tư số 08/2011/TT-BNV của Bộ Nội vụ: Hướng dẫn một số điều của Nghị định số 06/2010/NĐ-CP ngày 25 tháng 01 năm 2010 của Chính phủ quy định những người là công chức;

- Thông tư 05/2012/TT-BNV sửa đổi TT 13/2010/TT-BNV hướng dẫn tuyển dụng, nâng ngạch công chức NĐ 24/2010/NĐ-CP về tuyển, sử dụng, quản lý công chức;

- Thông tư 06/2012/TT-BNV hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn do Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành;

- Thông tư số 14/2012/TT-BNV ngày 18/12/2012 Hướng dẫn thực hiện nghị định số 41/2012/NĐ-CP quy định vị trí việc làm;

- Thông tư số 15/2012/TT-BNV ngày 25/12/2012 của Bộ Nội vụ hướng dẫn về tuyển dụng, ký kết hợp đồng làm việc và đền bù chi phí đào tạo, bồi dưỡng đối với viên chức.

Để triển khai thực hiện các văn bản trên vào thực tiễn, Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên đã sao gửi văn bản và chỉ đạo các cơ quan chuyên môn có liên quan chủ động tham mưu, phối hợp xây dựng Kế hoạch phổ biến, tuyên truyền đến các cán bộ, công chức, viên chức và các tầng lớp nhân dân trong tỉnh được nắm được và đặc biệt truyền truyền rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng của địa phương.

Năm 2011, tỉnh đã tổ chức Hội nghị tập huấn các quy định về pháp luật cán bộ, công chức tại Trường Chính trị Nguyễn Văn Linh cho các đối tượng sau:

- Tổ chức 01 lớp cho 72 cán bộ chủ chốt của các Sở, Ban, Ngành, UBND các huyện, thành phố;

- Tổ chức 03 lớp với 332 người gồm: Những cán bộ, công chức làm công tác tổ chức cán bộ của các Sở, Ban, Ngành, UBND các huyện, thành phố; người đứng đầu và cấp phó của người đứng đầu của các đơn vị trực thuộc các Sở, Ban, Ngành (Chi cục, đơn vị sự nghiệp công lập).

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 cán bộ, công chức, viên chức để nắm được và thực hiện, góp phần đưa các quy định của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức vào thực tiễn đời sống xã hội ở địa phương.

2. Việc ban hành văn bản của tỉnh trong công tác tuyển dụng, đào tạo, bổ nhiệm đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức:

Về cơ bản, các văn bản của Chính phủ và Bộ Nội vụ đã cụ thể hóa các quy định của Luật về tuyển dụng, đào tạo, bổ nhiệm đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Tuy nhiên, để phù hợp với điều kiện thực tiễn của địa phương, tỉnh Hưng Yên đã thể chế một số quy định thành Quyết định của UBND tỉnh trên cơ sở Thông báo của Ban Thường vụ Tỉnh ủy và Nghị Quyết của HĐND tỉnh như:

- Quyết định số 12/2008/QĐ- UBND ngày 23/4/2008 của UBND tỉnh về Quy chế tuyển dụng công chức cấp xã;

- Quyết định số 956/QĐ-UBND ngày 13 tháng 5 năm 2010 của UBND tỉnh về việc quy định chức danh, số lượng, một số chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn

- Quyết định số 13/2010/QĐ-UBND ngày 10/5/2010 của UBND tỉnh Hưng Yên về việc ban hành "Đề án thu hút bác sỹ, dược sỹ (tốt nghiệp đại học chính quy) về tỉnh công tác"; Quyết định số 03/2013/QĐ-UBND ngày 06/3/2013 của UBND tỉnh Hưng Yên về việc tiếp tục thực hiện giai đoạn II và sửa đổi, bổ sung một số nội dung "Đề án thu hút bác sỹ, dược sỹ (tốt nghiệp đại học chính quy) về tỉnh công tác" ban hành kèm theo Quyết định số 13/2010/QĐ- UBND ngày 10/5/2010 của UBND tỉnh;

- Quyết định số 03/2009/QĐ-UBND ngày 11/3/2009 UBND tỉnh đã ban hành về việc ban hành Đề án thu hút sinh viên có trình độ đại học chính quy về làm công chức dự bị tại xã, phường, thị trấn...

II. Kết quả thực hiện chính sách, pháp luật về tuyển dụng, đào tạo, bổ nhiệm đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức:

1. Tuyển dụng công chức, viên chức:

1.1. Căn cứ tuyển dụng:

Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12 ngày 13/11/2008; Luật Viên chức số 58/2010/QH12 ngày 15/11/2010 của Quốc hội; Nghị định số 24/2010/NĐ – CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ công chức; Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12/4/2012 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức; Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08/5/2012 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập; Quyết định số 44/2005/QĐ-UB ngày 09/6/2005 của Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên về việc ban hành quy định phân cấp công tác tổ chức và cán bộ, công

chức, viên chức thuộc tỉnh quản lý, các Nghị quyết của Hội đồng nhân dân tỉnh và các Quyết định của UBND tỉnh về giao chỉ tiêu biên chế hành chính, biên chế sự nghiệp của các địa phương, đơn vị, Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên thực hiện việc tuyển dụng.

1.2. Kết quả tuyển dụng:

- Đối với tuyển dụng công chức vào làm việc tại các cơ quan cấp tỉnh, cấp huyện gồm: thi tuyển và tiếp nhận không qua thi tuyển; trong đó:

+ Thi tuyển: Ngày 02/12/2012 UBND tỉnh ban hành Kế hoạch số 142/KH-UBND về thi tuyển công chức tỉnh Hưng Yên năm 2011. Để tổ chức thực hiện kỳ thi tuyển công chức năm 2011 đảm bảo công khai, minh bạch, khách quan, công bằng, nghiêm túc, chất lượng, hiệu quả và đúng pháp luật, UBND tỉnh và Hội đồng Thi tuyển công chức của tỉnh đã ban hành các văn bản chỉ đạo các cơ quan, đơn vị liên quan chịu trách nhiệm triển khai tổ chức thực hiện; trong đó, Sở Nội vụ được giao nhiệm vụ là cơ quan Thường trực Hội đồng Thi tuyển công chức của tỉnh đã chủ động thực hiện và chủ trì, phối hợp tích cực với các cơ quan liên quan triển khai tổ chức thực hiện nhiệm vụ theo đúng kế hoạch và đúng các quy định của pháp luật từ khâu ban hành kế hoạch thi tuyển, mô tả xác định vị trí việc làm, ôn thi, ra đề nghị, tổ chức thi, chấm thi, công nhận kết quả thi, quyết định tuyển dụng...

+ Kỳ thi tuyển công chức tỉnh Hưng Yên năm 2011 đã diễn ra trật tự, an toàn, nghiêm túc, hiệu quả; đảm bảo đúng 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 công chức ban hành kèm theo Thông tư số 13/2010/TT-BNV ngày 30/12/2010 của Bộ Nội vụ; đồng thời bảo đảm đúng nguyên tắc cạnh tranh trong thi tuyển. Kỳ thi đã tuyển chọn được 504 người (có 705 người dự thi) có đủ các điều kiện, tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị và phẩm chất đạo đức tốt, 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. 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; các phương án dự phòng được xây dựng để ứng phó kịp thời với các tình huống bất thường. Công tác chuẩn bị các điều kiện 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 và thí sinh được bảo mật, an toàn tuyệt đối. Công tác coi thi nghiêm túc, không có cán bộ nào 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 luật định. Công tác thông tin, tuyên truyền và công tác y tế được đảm bảo thông suốt, kịp thời. Việc đi lại, ăn ở của thí sinh và công tác giữ gìn an ninh, trật tự được đảm bảo tuyệt đối không có bất cứ tình huống bất thường xảy ra. Có được những kết quả trên là nhờ có sự chỉ đạo sát sao, cụ thể của UBND tỉnh, của Hội đồng thi tuyển công chức, sự chủ động tham mưu tích cực của Sở Nội vụ và sự phối hợp chặt chẽ, hiệu quả với tinh thần trách nhiệm cao của các Sở, Ban, Ngành, UBND các huyện, thành phố, các cơ quan, đơn vị liên quan và các lực lượng chức năng ở các khâu trong quá trình tổ chức kỳ thi.

- Tuyển dụng tiếp nhận công chức không qua thi tuyển đối với các trường hợp đặc biệt theo quy định tại Điều 10 Thông tư số 13/2010/TT-BNV ngày 30/12/2010 của Bộ Nội vụ:

Trên cơ sở quy định của pháp luật hiện hành và theo đề nghị của các cơ quan, đơn vị liên quan, Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Quyết định thành lập Hội đồng kiểm tra, sát hạch để đánh giá về các điều kiện, tiêu chuẩn, trình độ và năng lực chuyên môn, nghiệp vụ theo yêu cầu, nhiệm vụ của vị trí việc làm cần tuyển của người được đề nghị tiếp nhận không qua thi tuyển. Khi đáp ứng các yêu cầu theo quy định, Hội đồng tuyển dụng đề nghị (Bộ Nội vụ có văn bản thống nhất) Ủy ban nhân dân tỉnh ra Quyết định tiếp nhận công chức không qua thi tuyển.

Kết quả: trong 03 năm qua, tỉnh Hưng Yên đã tiếp nhận công chức không qua thi tuyển đối với 97 người (năm 2010: 07 người, năm 2011: 03 người, năm 2012: 87 người) vào làm việc tại các sở: Y tế, Xây dựng, lao động TB&XH, Giáo dục & Đào tạo, Nông nghiệp và PTNT, Tài chính, Văn hóa Thể thao và Du lịch, Giao thông Vận tải và các phòng Giáo dục và Đào tạo thuộc UBND các huyện, thành phố... đảm bảo đúng quy định của pháp luật hiện hành và có đủ phẩm chất đạo đức, trình độ, năng lực đáp ứng yêu cầu của vị trí tuyển dụng.

- Đối với tuyển dụng viên chức:

+ Căn cứ để tuyển dụng: Biên chế được giao phê duyệt và vị trí việc làm, ngành nghề; trình độ chuyên môn cần tuyển phù hợp với từng vị trí việc làm.

+ Thẩm quyền tuyển dụng viên chức: Từ năm 2005 đến nay, Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên phân cấp cho đơn vị sự nghiệp công lập, UBND huyện, thành phố thực hiện tuyển dụng viên chức. Các đơn vị sự nghiệp được UBND tỉnh giao biên chế lập kế hoạch tuyển dụng (bằng hình thức thi tuyển hoặc xét tuyển) báo cáo cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp tổng hợp trình UBND tỉnh phê duyệt chỉ tiêu, cơ cấu ngành nghề, trình độ chuyên môn cần tuyển phù hợp với từng vị trí việc làm, sau đó các sở, ngành, UBND huyện, thành phố thành lập Hội đồng tuyển dụng và giúp lãnh đạo Sở, ngành, UBND các huyện, thành phố thực hiện tuyển dụng.

+ Điều kiện, trình tự, nguyên tắc tuyển dụng viên chức thực hiện theo quy định của pháp luật hiện hành và quy định của tỉnh. Qua báo cáo kết quả thanh tra của Sở Nội vụ hàng năm và sở ngành có liên quan thấy rằng việc chấp hành quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức ở các đơn vị sự nghiệp cơ bản bảo đảm tốt.

* Kết quả tuyển dụng viên chức:

- Năm 2010 chỉ tiêu tuyển dụng viên chức ở các đơn vị sự nghiệp thuộc tỉnh là 1193 người;

- Năm 2011 chỉ tiêu tuyển dụng viên chức ở các đơn vị sự nghiệp thuộc tỉnh là 754 người;

- Năm 2012 chỉ tiêu tuyển dụng viên chức ở các đơn vị sự nghiệp thuộc tỉnh là 665 người.

+ Đối với tuyển dụng công chức cấp xã:

Tại các Quyết định: số 12/2008/QĐ-UBND ngày 23/4/2008 của UBND tỉnh ban hành Quy chế tuyển dụng công chức cấp xã, số 956/QĐ-UBND ngày 13

tháng 5 năm 2010 về việc quy định chức danh, số lượng, một số chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức xã, phường thị trấn. Ủy ban nhân dân tỉnh giao cho Chủ tịch UBND huyện, thành phố tổ chức tuyển dụng công chức cấp xã theo đề nghị của UBND cấp xã trên cơ sở chỉ tiêu biên chế được giao và nhu cầu công chức cấp xã.

Trong 03 năm qua, UBND các huyện, thành phố đã đồng loạt tổ chức thi tuyển công chức cấp xã (năm 2011) theo đúng quy định của pháp luật hiện hành. Số công chức được tuyển dụng đảm bảo được các tiêu chuẩn về phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, từng bước phát huy được vai trò, trách nhiệm trong hoạt động quản lý nhà nước và đã đạt được những kết quả nhất định, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ được giao, góp phần thúc đẩy sự phát triển kinh tế, ổn định chính trị - xã hội của địa phương.

Kết quả: toàn tỉnh đã tuyển được 583 công chức cấp xã đảm nhiệm các chức danh theo quy định tại Nghị định 92/2010/NĐ-CP.

+ Thực hiện Quyết định số 03/2009/QĐ-UBND UBND tỉnh về thu hút sinh viên tốt nghiệp đại học chính quy về làm công chức dự bị tại xã, phường, thị trấn trong tỉnh giai đoạn 1 (2009-2010) toàn tỉnh đã thu hút được 99 sinh viên về đảm nhận chức danh công chức và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, trong đó đảm nhận chức danh công chức là 94 người, đảm nhận chức danh những người hoạt động không chuyên trách là 5 người.

2. Bầu cử, phê chuẩn cán bộ:

2.1. Về tiêu chuẩn, cơ cấu:

- Căn cứ số lượng, cơ cấu các chức danh bầu cử cấp huyện và cấp xã, thị trấn, Ủy ban nhân dân huyện đã chỉ đạo các phòng chuyên môn xây dựng cơ cấu, điều kiện, tiêu chuẩn số lượng các chức danh được bầu, đảm bảo đủ số lượng, đúng cơ cấu, tiêu chuẩn trình cấp có thẩm quyền phê chuẩn theo quy định.

- Về tiêu chuẩn cơ cấu: Đảm bảo đúng quy định.

- Quy trình, thủ tục, việc ứng cử, đề cử: Đảm bảo đúng nguyên tắc số cán bộ được giới thiệu để bầu cử giữ các chức danh, trước hết nằm trong diện quy hoạch và được bồi dưỡng, quy trình được thực hiện đúng theo các bước, đảm bảo khách quan, dân chủ và đúng luật.

2.2. Về Chức danh, chức vụ được bầu (chuyên trách, kiêm nhiệm):

Các chức danh được bầu: Chủ tịch, Phó Chủ tịch và Ủy viên Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cấp huyện. Ở cấp xã gồm các chức danh: Bí thư Đảng ủy; Bí thư ĐU kiêm Chủ tịch HĐND; Bí thư Đảng ủy đồng thời Chủ tịch UBND; Phó Bí thư ĐU, Thường trực Đảng ủy; Phó Bí thư Đảng ủy hoặc Thường trực Đảng ủy kiêm Chủ tịch HĐND; Chủ tịch HĐND; Phó Chủ tịch HĐND; Chủ tịch UBND; Phó Chủ tịch UBND; Chủ tịch UBMTTQ Việt Nam; Bí thư Đoàn thanh niên; Chủ tịch Hội phụ nữ; Chủ tịch Hội nông dân; Chủ tịch Hội Cựu chiến binh.

2.3 Kết quả cán bộ đã được bầu cử:

- Cán bộ cấp tỉnh: Thành viên Ủy ban nhân dân có 09 người, trong đó: 01 Chủ tịch, 03 Phó Chủ tịch, 05 Ủy viên Ủy ban nhân dân.

+ Trình độ chuyên môn: Đại học 7 người, sau đại học 02;

+ Trình độ lý luận chính trị: Cử nhân 06 người; cao cấp 03 người.

- Cán bộ cấp huyện: Thành viên Ủy ban nhân dân 70 người, trong đó: 10 Chủ tịch, 20 Phó Chủ tịch, 40 Ủy viên Ủy ban nhân dân.

+ Trình độ chuyên môn: Đại học 61 người, sau đại học 8, Cao đẳng 01;

+ Trình độ lý luận chính trị: Cử nhân 16 người; cao cấp 42 người; trung cấp 11 người, sơ cấp 01.

- Cán bộ cấp xã: Tổng số 1683 người, trong đó: Bí thư Đảng ủy có 24 người; Bí thư Đảng ủy kiêm Chủ tịch HĐND có 126 người; Bí thư Đảng ủy đồng thời Chủ tịch UBND có 11 người; Phó Bí thư Đảng ủy có 104 người, Thường trực có 34 người; Phó Bí thư Đảng ủy hoặc Thường trực Đảng ủy kiêm Chủ tịch HĐND có 22 người; Chủ tịch HĐND (không kiêm) có 6 người; Phó Chủ tịch HĐND có 161 người; Chủ tịch UBND có 150 người; Phó Chủ tịch UBND 245 người; Chủ tịch UBMTTQ Việt Nam có 160 người; Bí thư Đoàn thanh niên có 159 người; Chủ tịch Hội phụ nữ có 161 người; Chủ tịch Hội nông dân có 159 người; Chủ tịch Hội Cựu chiến binh có 161 người.

3. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức:

Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là yếu tố quyết định chất lượng, hiệu quả hoạt động của các cơ quan Nhà nước và đơn vị sự nghiệp của Nhà nước. Quan tâm công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất đạo đức tốt, trung thành với Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, thành thạo về chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu về năng lực quản lý, điều hành; chuyên sâu về chuyên môn, nghiệp vụ là một trong những nhiệm vụ quan trọng trong công tác quản lý cán bộ, công chức, viên chức. Nhận thức được vai trò và tầm quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, được sự quan tâm, chỉ đạo của Tỉnh ủy, HĐND - UBND tỉnh Hưng Yên, từ năm 2010 đến nay, tỉnh Hưng Yên không ngừng hoàn thiện chính sách khuyến khích đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức. UBND tỉnh đã ban hành Kế hoạch số 15/KH-UBND ngày 16/02/2012 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2011-2015. Những năm qua, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của tỉnh đã đạt được những kết quả, cụ thể như sau:

- Lý luận chính trị: Đào tạo, bồi dưỡng 2506 người, trong đó: Cao cấp Lý luận chính trị: 269 người; Trung cấp Lý luận chính trị: 1363 người; sơ cấp lý luận chính trị: 433 người; bồi dưỡng Lý luận chính trị: 441 người.

- Quản lý nhà nước: Đào tạo, bồi dưỡng có 1428 người, trong đó: Đại học, trên đại học: 26 người; Chuyên viên cao cấp: 30 người; Chuyên viên chính: 410 người; Chuyên viên: 289 người; bồi dưỡng: 673 người.

- Chuyên môn: Đào tạo, bồi dưỡng 3984 người, trong đó: Thạc sỹ, bác sỹ chuyên khoa cấp I, cấp II và dược sỹ chuyên khoa cấp I, cấp II: 373 người; Đại học, Cao đẳng: 703 người; Trung cấp: 423 người; Bồi dưỡng: 2452 người.

- Kỹ năng nghiệp vụ và Kỹ năng lãnh đạo, quản lý: bồi dưỡng 11667 người.

- Ngoại ngữ và tin học: Bồi dưỡng 1767 người.

- Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở nước ngoài: 91 người.

Nhìn chung, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh đã được mở rộng về quy mô, đa dạng về hình thức. Công tác tổ chức thực hiện Kế hoạch đào tạo của Chính phủ và UBND tỉnh đã đi vào nề nếp, gắn

việc đào tạo, bồi dưỡng với quy hoạch cán bộ, công chức, viên chức, việc đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện đúng chuyên ngành, đúng yêu cầu của cơ quan, đơn vị gắn với các chức danh nghề nghiệp của cán bộ, công chức, viên chức đang đảm nhận.

Thông qua các lớp đào tạo bồi dưỡng, cán bộ, công chức, viên chức được cử đi đào tạo bồi dưỡng đã nắm vững hơn về chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng làm việc từng bước đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ được giao.

4. Công tác luân chuyển cán bộ:

Thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 25/01/2002 của Bộ Chính trị về việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý và Kết luận số 24-KL/TW ngày 5/6/2012 của Bộ Chính trị về đẩy mạnh công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 và những năm tiếp theo. Tỉnh Hưng Yên đã chỉ đạo các cơ quan, đơn vị, địa phương tích cực triển khai luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý nhằm mục đích chính là đào tạo, bồi dưỡng toàn diện và sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ.

Tại Nghị quyết số 11-NQ/TW nêu rõ: “Đây là một chủ trương rất quan trọng trong công tác cán bộ của Đảng, của toàn bộ hệ thống chính trị và các lực lượng vũ trang, nhằm bảo đảm thực hiện chủ trương đào tạo, bồi dưỡng toàn diện và sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ; tạo điều kiện cho cán bộ trẻ, có triển vọng, cán bộ trong quy hoạch được rèn luyện trong thực tiễn; tạo nguồn cán bộ lâu dài cho đất nước; tăng cường cán bộ cho các lĩnh vực và địa bàn cần thiết; khắc phục tình trạng cục bộ trong công tác cán bộ, khép kín trong từng ngành, từng địa phương và từng đơn vị”.

Việc điều động và luân chuyển cán bộ lãnh đạo quản lý (từ các sở, ban, ngành cấp tỉnh đến các huyện và ngược lại, hoặc điều động từ ngành này sang ngành khác, địa phương này sang địa phương khác) nhằm bổ sung, tăng cường cho những địa phương, đơn vị còn khuyết cán bộ hoặc đội ngũ cán bộ có khó khăn, góp phần cùng địa phương, đơn vị thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị; đồng thời để đào tạo, rèn luyện cán bộ, nhất là cán bộ trẻ, có triển vọng, giúp cán bộ trưởng thành nhanh hơn và toàn diện hơn, đáp ứng yêu cầu cán bộ trước mắt và lâu dài.

Phương châm và nguyên tắc của việc điều động và luân chuyển cán bộ là xuất phát từ yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị của tỉnh và thực tế cán bộ của địa phương, đơn vị; tránh xáo trộn làm ảnh hưởng đến nhiệm vụ chính trị của địa phương, đơn vị; đúng với các quy định của Đảng và Nhà nước; bảo đảm các chính sách đối với cán bộ.

Trong 3 năm qua, tỉnh Hưng Yên đã thực hiện luân chuyển cán bộ được 17 người ở các đơn vị gồm:

- Các huyện, thành phố: 10/10 với các chức danh Bí thư huyện ủy, Phó Bí thư huyện ủy, Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND huyện, thành phố.

- Các sở, ban, ngành: Văn phòng Tỉnh ủy, Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Tư pháp, Sở Nông nghiệp và PTNT, Sở Khoa học và công nghệ, Sở Y tế...

Đến thời điểm ngày 31/12/2012, hầu hết các cơ quan, đơn vị, địa phương đã thực hiện tốt việc luân chuyển vị trí công tác đảm bảo đúng các quy định hiện

hành. Hầu hết cán bộ qua luân chuyển đều có bước trưởng thành, tích lũy được nhiều kinh nghiệm thực tiễn, có quan điểm nhìn nhận và phương pháp lãnh đạo, chỉ đạo toàn diện hơn, sát thực tế hơn.

5. Bổ nhiệm cán bộ, công chức, viên chức:

5.1. Bổ nhiệm các chức danh quản lý:

Việc bổ nhiệm cán bộ tỉnh Hưng Yên thực hiện theo Quy định ban hành phân cấp công tác tổ chức và cán bộ quản lý tổ chức công chức, viên chức tỉnh kèm theo Quyết định số 444-QĐ/TU ngày 10/4/2008 của tỉnh uỷ Hưng Yên và Quyết định số 44/2005/QĐ-UB ngày 9/6/2005 của UBND tỉnh Hưng Yên, theo đó:

- Ban Thường vụ Tỉnh uỷ quản lý cán bộ lãnh đạo chủ chốt các sở, ban, ngành, UBND các huyện, thành phố và một số Chi Cục quản lý nhà nước chuyên ngành, một số đơn vị sự nghiệp lớn, một số công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên có vốn thuộc sở hữu nhà nước.

- Ban Cán sự Đảng UBND tỉnh quản lý lãnh đạo chủ chốt các chi cục, các đơn vị sự nghiệp, trường phòng và tương đương của các sở ngành.

- Giám đốc các sở ngành, Chủ tịch UBND các huyện, thành phố quản lý cán bộ, công chức, viên chức thuộc quyền quản lý.

Đối với việc bổ nhiệm cấp trưởng phòng do các sở, ngành bổ nhiệm căn cứ Quy hoạch cán bộ của cơ quan, đơn vị lập Tờ trình báo cáo Ban Cán sự Đảng UBND tỉnh cho ý kiến, sau đó Sở Nội vụ thông báo đề Giám đốc các sở, ngành ra Quyết định bổ nhiệm.

Đối với việc bổ nhiệm cấp phó trưởng phòng do các sở, ngành có nhu cầu bổ nhiệm căn cứ Quy hoạch cán bộ của cơ quan, đơn vị Công văn gửi Sở Nội vụ thẩm định sau đó thoả thuận đề Giám đốc các sở, ngành ra Quyết định bổ nhiệm.

Về tiêu chuẩn chuyên môn, chính trị: Chấp hành đúng quy định của Đảng và của Nhà nước riêng trình độ đào tạo chuyên môn Ban Cán sự đảng UBND tỉnh yêu cầu cần chú trọng chất lượng như: “cán bộ bổ nhiệm lần đầu nếu dưới 45 tuổi yêu cầu tốt nghiệp đại học loại hình đào tạo chính quy có chuyên ngành phù hợp; đối với trường hợp tốt nghiệp đại học tại chức thì phải có bằng tốt nghiệp cao học do các cơ sở đào tạo có thẩm quyền cấp mới được xem xét bổ nhiệm”.

* Kết quả cụ thể:

Năm 2010:

- Diện Tỉnh uỷ quản lý: 34 người (bổ nhiệm 6, bổ nhiệm lại 7 người, điều động bổ nhiệm: 10 người, giới thiệu bầu 8 người, cơ quan trung ương 4 người.

- Diện Ban Cán sự đảng UBND tỉnh quản lý: 76 người (bổ nhiệm, điều động và bổ nhiệm 72 người, bổ nhiệm lại 4).

- Diện UBND các huyện, thành phố quản lý: 114 người.

Năm 2011:

- Diện Tỉnh uỷ quản lý: 43 người bổ nhiệm, điều động bổ nhiệm và giới thiệu ứng cử 39 người, bổ nhiệm lại 4 người.

- Diện Ban Cán sự đảng UBND tỉnh quản lý: 83 người trong đó: bổ nhiệm, điều động bổ nhiệm mới 73 người, bổ nhiệm lại 10 người.

- Diện UBND các huyện, thành phố quản lý: 95 người.

Năm 2012:

- Diện Tỉnh ủy quản lý: 16 người bổ nhiệm, điều động bổ nhiệm và giới thiệu ứng cử 12 người, bổ nhiệm lại 4 người.

- Diện Ban Cán sự Đảng UBND tỉnh quản lý: 64 người trong đó: bổ nhiệm, điều động bổ nhiệm mới 34 người, bổ nhiệm lại 30 người.

- Diện UBND các huyện, thành phố quản lý: 81 người.

5.2. Bổ nhiệm vào ngạch, bậc công chức, viên chức:

- Ngạch chuyên viên và tương đương trở xuống:

+ Đối với công chức: Ủy ban nhân dân tỉnh giao cho các sở, ban, ngành, UBND các huyện, thành phố quyết định bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên và tương đương trở xuống nếu hoàn thành thời gian tập sự theo quy định.

+ Đối với viên chức: Ủy ban nhân dân tỉnh giao cho người đứng đầu đơn vị sự nghiệp quyết định bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên và tương đương trở xuống nếu hoàn thành thời gian thử việc theo quy định.

- Ngạch chuyên viên chính và tương đương: Căn cứ kết quả thi nâng ngạch của Bộ, ngành thông báo, UBND tỉnh quyết định bổ nhiệm vào ngạch theo quy định, năm 2010-2012, quyết định bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên chính và tương đương cho 51 công chức, viên chức.

- Bổ nhiệm vào ngạch chuyên viên cao cấp và tương đương do Bộ, ngành Trung ương quyết định.

C. NHỮNG TỒN TẠI, HẠN CHẾ VÀ NGUYÊN NHÂN

I. Công tác tuyển dụng:

1. Đối với công tác tuyển dụng công chức:

Năm 2011 là năm đầu tiên, tỉnh tổ chức kỳ thi tuyển công chức theo quy định của Luật cán bộ, công chức và các văn bản hướng dẫn thực hiện Luật cán bộ, công chức. Các quy định mới, Bộ Nội vụ chưa có văn bản hướng dẫn cụ thể về việc xác định vị trí việc làm và cơ cấu công chức trong các cơ quan quản lý Nhà nước; các Bộ quản lý ngạch chuyên ngành chưa có sự thống nhất về nội dung thi môn nghiệp vụ chuyên ngành theo từng vị trí việc làm và chưa xây dựng được ngân hàng câu hỏi và ngân hàng đề thi môn nghiệp vụ chuyên ngành; các cán bộ, công chức của sở, ngành được giao nhiệm vụ xây dựng ngân hàng câu hỏi và ngân hàng đề thi trình độ, năng lực không đồng đều, chưa quen, chưa có nghiệp vụ trong công việc được giao nên việc xây dựng Đề án xác định, mô tả vị trí việc làm và xây dựng ngân hàng câu hỏi và ngân hàng đề thi gặp khó khăn, ảnh hưởng đến tiến độ của kỳ thi tuyển.

2. Đối với tuyển dụng viên chức:

Trong quá trình thực hiện còn bộc lộ một số bất cập như: Công tác nhận hồ sơ không thực sự khách quan, nhiều thí sinh đến nộp hồ sơ không được thu nhận, nhiều đơn vị xét tuyển nhưng không có hồ sơ dự; Một số đơn vị tuyển dụng sai cơ cấu được UBND tỉnh phê duyệt, tình trạng xin điều chỉnh cơ cấu xét tuyển xuất hiện ở nhiều đơn vị; Một số sở việc thành lập Hội đồng tuyển dụng và xét tuyển còn biểu hiện hình thức như biên bản sơ sài, không có quy chế xét tuyển, hoặc quy chế xét tuyển không theo quy định của Bộ Nội vụ. Việc xét tuyển chỉ hợp thức cho số đã được sở, ngành, UBND huyện, thành phố hợp đồng từ

trước. Các Hội có ít biên chế, cần tuyển dụng 1-2 chỉ tiêu cũng thành lập Hội đồng thành phần không đủ...

Tuyển dụng viên chức bằng hình thức xét tuyển thì cách tính điểm học tập, điểm tốt nghiệp hoặc điểm đào tạo theo tín chỉ ở các cơ sở đào tạo chưa thống nhất cách tính rất khác nhau, những trường hợp đào tạo ở nước ngoài thì không có điểm học tập; Do vậy việc xét tuyển viên chức gặp khó khăn.

3. Đối với tuyển dụng công chức cấp xã:

Trong quá trình bố trí, sắp xếp, tuyển dụng các chức danh công chức nói chung cơ bản đảm bảo theo tiêu chuẩn Quyết định số 04/2004/QĐ-BNV, tuy nhiên một số cán bộ chuyên trách (các chức danh bầu cử) khi hết nhiệm kỳ được điều động sang đảm nhiệm chức danh công chức còn thiếu tuy có bằng cấp chuyên môn nhưng chưa phù hợp với chức danh công chức được đảm nhiệm.

Khi điều động từ cán bộ chuyên trách sang công chức còn gặp một số khó khăn trở ngại như cán bộ giữ chức danh chuyên trách khi hết nhiệm kỳ không được bố trí tiếp tục công tác ở chức danh cũ (do tuổi cao như Bí thư đoàn xã) hoặc bầu cử không trúng nhưng chưa đủ tuổi nghỉ hưu lại không có bằng cấp chuyên môn hoặc có bằng cấp chuyên môn nhưng không phù hợp thì không chuyển được sang công chức, nên chưa khuyến khích động viên được cán bộ do dân bầu.

Quy định độ tuổi tuyển dụng lần đầu không quá 35 tuổi là chưa phù hợp với việc tuyển dụng công chức xã.

II. Công tác bầu cử, phê chuẩn cán bộ:

Đối với bầu cử Đại biểu Quốc hội và HĐND các cấp:

- Trong quá trình triển khai bầu cử đại biểu Quốc hội, tinh chậm nhận được thông báo số lượng, thành phần và cơ cấu Đoàn đại biểu Quốc hội của địa phương nên còn gấp rút trong quá trình khảo sát, lựa chọn kỹ nhân sự giới thiệu ứng cử.

- Các ứng cử viên do Trung ương giới thiệu về địa phương được thông báo sau hội nghị hiệp thương lần 3 nên rất khó cho địa phương bố trí nhân sự.

- Văn bản chỉ đạo, hướng dẫn về bầu cử vẫn còn thiếu sự thống nhất giữa các bộ ngành của Trung ương. Nội dung biểu mẫu còn thiếu đồng bộ chưa rõ ràng, việc bổ sung biểu mẫu và hướng dẫn một số nghiệp vụ chuyên môn bầu cử gửi về quá muộn làm cho địa phương và cơ sở lúng túng trong việc triển khai thực hiện tới từng tổ bầu cử.

- Kinh phí, chế độ chi cho công tác bầu cử còn hạn chế đủ để chi cho các nội dung công việc của cuộc bầu cử và chế độ cho các tổ chức phụ trách bầu cử nên địa phương vẫn phải trích kinh phí từ ngân sách địa phương chi cho công tác bầu cử.

III. Công tác đào tạo và bồi dưỡng:

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng hiện nay còn lạc hậu, chậm đổi mới. Sự chậm đổi mới thể hiện ở chỗ việc cử cán bộ, công chức đi đào tạo, bồi dưỡng của nhiều cơ quan, đơn vị quản lý cán bộ, công chức là chạy theo chứ chưa xuất phát từ nhu cầu đào tạo, từ sự cần thiết của các kỹ năng thực hiện công việc. Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng còn tràn lan, đặc biệt là ở cấp cơ sở. Cán bộ, công chức, viên chức tham gia vào các khóa đào tạo, bồi dưỡng chủ yếu là do yêu cầu

duy trì hay chuyên ngạch, trang bị cho mình các loại văn bằng, chứng chỉ mà chưa chú trọng đến nâng cao năng lực làm việc.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức vẫn chưa tập trung đào tạo, bồi dưỡng theo quy hoạch, kế hoạch, theo nhu cầu công tác mà mới chỉ tập trung đào tạo để chuẩn hóa bằng cấp chuyên môn theo tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức, viên chức.

- Đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn vẫn còn nhiều hạn chế như: Kinh nghiệm, trình độ kiến thức không đồng đều. Phần lớn cán bộ công chức chưa được đào tạo hoàn chỉnh theo tiêu chuẩn ngạch, bậc. Một bộ phận có trình độ lý luận chính trị lại thiếu trình độ chuyên môn và ngược lại. Một số cán bộ hạn chế về năng lực điều hành, quản lý nhưng chưa thể thay thế nên chất lượng, hiệu quả công tác thấp; thiếu những người giỏi thực sự để thay thế các vị trí chủ chốt.

- Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhìn chung chưa đáp ứng được yêu cầu đa dạng theo tiêu chuẩn chức danh công việc, vị trí việc làm; nội dung chương trình và phương pháp giảng dạy còn chậm đổi mới. Công tác nghiên cứu khoa học còn gặp rất nhiều khó khăn do chế độ cho nghiên cứu khoa học chưa hợp lý; năng lực thực tiễn của cán bộ, giảng viên còn hạn chế...

- Nguồn ngân sách phục vụ cho công tác đào tạo, bồi dưỡng còn hạn hẹp.

- Nguồn cán bộ, công chức chất lượng cao còn thiếu nhất là đội ngũ cán bộ, công chức chuyên sâu đầu ngành trong các lĩnh vực hành chính, công nghệ, sinh học...

IV. Công tác luân chuyển cán bộ:

Trong quá trình thực hiện công tác luân chuyển cán bộ còn gặp những khó khăn, vướng mắc cần tập trung tháo gỡ. Đó là: Trong quá trình triển khai thực hiện vẫn còn một số ít cấp ủy Đảng và cán bộ, đảng viên nhận thức chưa đầy đủ mục đích, ý nghĩa và tầm quan trọng của công tác luân chuyển cán bộ; chưa phân định rõ giữa luân chuyển cán bộ theo quy hoạch với việc điều động, bố trí, sắp xếp cán bộ lãnh đạo và quản lý theo yêu cầu nhiệm vụ dẫn tới chưa chủ động xây dựng kế hoạch luân chuyển, chưa gắn công tác đánh giá cán bộ, quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng với luân chuyển cán bộ. Thời gian luân chuyển của một số cán bộ quá ngắn, gây xáo trộn không cần thiết, không bảo đảm được tính ổn định, gây hoài nghi về mục đích luân chuyển cán bộ trong một bộ phận cán bộ, đảng viên và quần chúng. Việc luân chuyển cán bộ giữa các huyện, thành phố và tỉnh, giữa cơ quan đảng, đoàn thể, chính quyền chưa được nhiều. Một số ít cán bộ còn coi đây là thời gian để thử việc hoặc đã luân chuyển là sẽ được bổ nhiệm vị trí cao hơn do đó còn dè dặt, giữ mình, ngại va chạm, chưa có những đề xuất mạnh mẽ trong chỉ đạo phát triển kinh tế ở địa phương, đơn vị. Có cán bộ khi luân chuyển còn suy tính cá nhân, ngại khó, ngại khổ, chưa tự nguyện, tự giác nhận nhiệm vụ mới ở địa phương khác, ngành khác khi có yêu cầu. Có đơn vị khi cấp trên luân chuyển cán bộ về còn bần khoản, cho rằng cấp trên thiếu tin tưởng cán bộ tại chỗ, không nhiệt tình tạo điều kiện, giúp đỡ cán bộ được luân chuyển về địa phương, đơn vị mình. Chưa có nhà công vụ và chưa có chế độ

chính sách cho cán bộ được luân chuyển cho nên cán bộ luân chuyển gặp nhiều khó khăn.

V. Công tác bổ nhiệm:

Việc bổ nhiệm cán bộ, công chức, viên chức: văn bản của nhà nước với văn bản của Đảng là chưa thống nhất, ví dụ như:

- Việc bổ nhiệm lại cán bộ theo quy định của Đảng: Cán bộ còn dưới 5 năm công tác, khi đến tuổi nghỉ hưu thì kéo dài thời gian giữ chức vụ; Nghị định số 24/2010/NĐ-CP của chính phủ quy định: “Tính đến tháng đủ tuổi nghỉ hưu còn dưới 5 năm công tác thì thời hạn bổ nhiệm lại tính đến tháng đủ tuổi nghỉ hưu, còn dưới 02 năm công tác thì kéo dài thời gian giữ chức vụ lãnh đạo đến thời điểm nghỉ hưu”.

- Nghị định số 115/2010/NĐ-CP ngày 24 tháng 12 năm 2010 của Chính phủ Quy định trách nhiệm quản lý nhà nước về giáo dục quy định cho Trường phòng Giáo dục và Đào tạo cấp huyện bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm, cách chức, giáng chức, luân chuyển người đứng đầu, cấp phó người đứng đầu các cơ sở giáo dục trực thuộc. Việc này chưa thống nhất với phân cấp quản lý công tác cán bộ của Đảng, theo phân cấp của Đảng thì Ban Thường vụ cấp ủy cấp huyện quản lý bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm, cách chức, giáng chức, luân chuyển người đứng đầu, cấp phó người đứng đầu các cơ sở giáo dục thuộc cấp huyện; sau khi có Nghị quyết của Ban Thường vụ cấp ủy cấp huyện, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện quyết định.

D. KIẾN NGHỊ, ĐỀ XUẤT

I. Công tác tuyển dụng:

1. Đối với tuyển dụng công chức:

- Đề nghị Bộ Nội vụ sớm có văn bản hướng dẫn về việc xác định vị trí việc làm và cơ cấu công chức trong các cơ quan quản lý Nhà nước.

- Đề nghị Bộ quản lý ngạch chuyên ngành cần có sự thống nhất về nội dung thi môn nghiệp vụ chuyên ngành theo từng vị trí việc làm phù hợp.

- Đối với công chức ở ngạch nhân viên, cán sự và tương đương, không nên áp dụng hình thức thi nâng ngạch lên ngạch chuyên viên và tương đương, mà thực hiện việc bổ nhiệm và ngạch nếu công chức đó qua đánh giá đáp ứng được yêu cầu tiêu chuẩn nghiệp vụ của ngạch.

2. Đối với tuyển dụng viên chức: Đề nghị Trung ương sớm ban hành tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp đối với viên chức, làm cơ sở cho việc thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp.

3. Đối với tuyển dụng cán bộ, công chức cấp xã:

Thực hiện Công văn số 3692-CV/BTCTW ngày 31/10/2012 của Ban Tổ chức Trung ương về xếp ngạch, bậc lương đối với cán bộ cấp xã có trình độ lý luận chính trị, quy định các văn bằng cử nhân chính trị, trung cấp chính trị có giá trị, đủ điều kiện để xếp ngạch bậc cán bộ, công chức.

Khi điều động cán bộ chuyên trách sang công chức khi hết nhiệm kỳ hoặc bầu cử không trúng nhưng chưa đủ tuổi nghỉ hưu, có bằng cấp chuyên môn nhưng không phù hợp với chức danh công chức sẽ đảm nhận; đề nghị được xét tuyển sang công

chức nhưng phải hoàn thiện chứng chỉ chuyên môn nghiệp vụ của chức danh đảm nhiệm (riêng đối với chức danh công chức Địa chính - Xây dựng; Tài chính- Kế toán thì phải đảm bảo trình độ chuyên môn đúng theo quy định).

Do đặc thù của chức danh công chức cấp xã, khi thực hiện chuyển đổi vị trí việc làm sau 3 năm công tác là chưa phù hợp. Đề nghị chưa áp dụng đối với công chức cấp xã.

II. Công tác bầu cử cán bộ:

Đối với bầu cử Đại biểu Quốc hội và HĐND các cấp:

- Đề nghị UBND Quốc hội sớm thông báo số lượng, thành phần và cơ cấu Đoàn đại biểu Quốc hội để địa phương có đủ thời gian khảo sát, lựa chọn được kỹ nhân sự giới thiệu ứng cử, đảm bảo nâng cao chất lượng đại biểu.

- Các ứng cử viên do Trung ương giới thiệu về địa phương được thông báo sau hội nghị hiệp thương lần 3 nên rất khó cho địa phương bố trí nhân sự.

- Văn bản chỉ đạo, hướng dẫn về bầu cử cần có sự thống nhất giữa các bộ ngành của Trung ương và chủ động gửi sớm để địa phương triển khai kịp thời. Nội dung biểu mẫu còn thiếu đồng bộ chưa rõ ràng, việc bổ sung biểu mẫu và hướng dẫn một số nghiệp vụ chuyên môn bầu cử gửi về quá muộn làm cho địa phương và cơ sở lúng túng trong việc triển khai thực hiện tới từng tổ bầu cử.

- Kinh phí, chế độ chi cho công tác bầu cử cần được quan tâm cấp kinh phí đủ để chi cho các nội dung công việc của cuộc bầu cử và chế độ cho các tổ chức phụ trách bầu cử để địa phương không phải trích kinh phí từ ngân sách địa phương chi cho công tác bầu cử.

- Đề nghị cấp có thẩm quyền sửa đổi, bổ sung khoản 1, điều 6 Thông tư liên tịch số 03/2010/TTLT-BNV-BTC-BLĐTB&XH của Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội là nên để tất cả cán bộ cấp xã đã được bầu giữ chức danh thì đều được hưởng phụ cấp chức vụ là hợp lý vì phụ cấp chức vụ là phụ cấp chức danh công tác đảm nhiệm, không nên cứ phải được chuyển xếp lương theo bằng cấp mới cho hưởng phụ cấp chức vụ.

- Đề nghị Chính phủ sớm ban hành Nghị định quy định về việc xử lý kỷ luật đối với cán bộ vì hiện nay mới có Nghị định quy định về xử lý kỷ luật đối với công chức.

III. Công tác đào tạo và bồi dưỡng:

- Thực hiện bắt buộc việc bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ cho cán bộ, công chức, viên chức hàng năm.

- Tổ chức biên soạn tài liệu theo phân cấp; thực hiện đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm và bồi dưỡng bắt buộc tối thiểu kiến thức, kỹ năng chuyên ngành hàng năm nhằm xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp theo tinh thần Luật Cán bộ, công chức và Nghị định 18/2010/NĐ-CP của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức; thực hiện cơ chế cạnh tranh trong tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đảm bảo có sự tham gia của cơ quan quản lý, đơn vị sử dụng công chức và bản thân người công chức trong quá trình biên soạn tài liệu.

- Cần tăng cường tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức nâng cao và chuyên sâu về hội nhập kinh tế quốc tế cho cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ, công chức hoạt động trong các lĩnh vực liên quan trực tiếp đến hội nhập.

- Tăng cường ngân sách đảm bảo cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong những năm tiếp theo; việc sử dụng kinh phí đào tạo bồi dưỡng thực hiện theo Thông tư số 139/2010/TT-BTC ngày 21/9/2010 của Bộ Tài chính quy định việc lập dự toán, quản lý và sử dụng kinh phí từ ngân sách nhà nước dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức.

IV. Công tác luân chuyển cán bộ, công chức, viên chức:

Để đưa việc luân chuyển cán bộ trở thành nhiệm vụ thường xuyên, việc làm bình thường, Tỉnh ủy cần đề ra các chủ trương, giải pháp lớn để tiếp tục luân chuyển cán bộ lãnh đạo và quản lý như sau:

- Các cấp ủy ở địa phương, đơn vị phải làm tốt công tác tư tưởng đối với người được luân chuyển kể cả nơi cán bộ đi và nơi cán bộ đến, phải tạo được sự thống nhất cao về nhận thức và hành động trong cán bộ đảng viên, trước hết là đồng chí Bí thư, tập thể Ban Thường vụ cấp ủy về luân chuyển cán bộ.

- Thực hiện công tác kiểm tra, giám sát các mặt công tác cán bộ.

- Đề nghị Trung ương cần quan tâm dành nguồn kinh phí thích hợp cho công tác đào tạo bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ. Sớm ban hành chính sách và thống nhất đối với cán bộ luân chuyển như: Chính sách tiền lương, chế độ nhà công vụ, chế độ phụ cấp ban đầu, phụ cấp thường xuyên cho cán bộ đến cơ sở xã... để tạo điều kiện cho họ yên tâm công tác. Sớm xây dựng và ban hành một số chế độ chính sách, tạo điều kiện cho công tác luân chuyển cán bộ, cụ thể: Bảo lưu tiền lương và phụ cấp đối với cán bộ được luân chuyển từ vị trí có mức phụ cấp cao đến vị trí có mức phụ cấp thấp, được xem xét nâng lương sớm khi đã hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ ở nơi luân chuyển đến. Có chế độ trợ cấp hợp lý cho cán bộ luân chuyển đến các địa phương có khó khăn.

VI. Công tác bổ nhiệm:

Cần sớm sửa đổi Nghị định số 115/2010/NĐ-CP của Chính phủ về thẩm quyền bổ nhiệm của Trưởng phòng Giáo dục - Đào tạo cấp huyện, giao Ủy ban nhân dân cấp huyện bổ nhiệm có như vậy mới phù hợp với quy định tại Khoản 1, Điều 5 Luật Cán bộ, công chức.

Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên trân trọng báo cáo./. *v*

Nơi nhận:

- Như kính gửi;
- Chủ tịch, các Phó Chủ tịch UBND tỉnh;
- Lãnh đạo Văn phòng UBND tỉnh;
- Sở Nội vụ;
- CV: Nội chính^{QH};
- Lưu: VT.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH
KT. CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC**



Nguyễn Khắc Hào