

BÁO CÁO

**Đánh giá kết quả thực hiện Nghị định số 29/2012/NĐ-CP
của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức**

Thực hiện Công văn số 1440/BNV-CCVC ngày 07 tháng 04 năm 2015 của Bộ Nội vụ về việc đánh giá kết quả thực hiện Nghị định số 29/2012/NĐ-CP, UBND tỉnh Bình Định kính báo cáo Bộ Nội vụ về tình hình thực hiện công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập trong thời gian qua trên địa bàn tỉnh Bình Định với những nội dung cụ thể như sau:

I. KHÁI QUÁT CHUNG

1. Về tình hình tổ chức các đơn vị sự nghiệp công lập

Hệ thống đơn vị sự nghiệp công lập được hình thành nhằm cung cấp những dịch vụ công mà Nhà nước phải chịu trách nhiệm chủ yếu để bảo đảm phục vụ nhân dân trong lĩnh vực y tế, giáo dục, khoa học và các lĩnh vực khác mà khu vực ngoài công lập chưa có khả năng đáp ứng. Với mục đích đó và trên cơ sở quy định tại Nghị định số 55/2012/NĐ-CP ngày 28 tháng 6 năm 2012 của Chính phủ, UBND tỉnh Bình Định đã đẩy mạnh công tác quản lý nhà nước, đảm bảo hệ thống đơn vị sự nghiệp công lập của tỉnh ổn định và phát triển cả về số lượng và chất lượng.

Hiện nay, trên địa bàn tỉnh Bình Định có 774 đơn vị sự nghiệp công lập. Trong đó, 09 đơn vị sự nghiệp thuộc UBND tỉnh quản lý; 150 đơn vị sự nghiệp công lập thuộc sở, ban, ngành quản lý; 56 đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND cấp huyện quản lý; 559 đơn vị sự nghiệp công lập thuộc phòng chuyên môn thuộc UBND cấp huyện quản lý, với số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập khoảng là: 29.843 người.

Việc thành lập, sắp xếp tổ chức các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND tỉnh, sở, ban, ngành và UBND cấp huyện, về cơ bản bảo đảm mục tiêu, yêu cầu đề ra, đúng theo quy định hiện hành của Nhà nước. Cơ cấu, số lượng các đơn vị sự nghiệp không vượt quá số lượng và cơ cấu theo quy định của Chính phủ. Căn cứ chức năng nhiệm vụ của các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh và các nhiệm vụ tăng thêm theo quy định hiện hành, UBND tỉnh Bình Định đã chỉ đạo rà soát, điều chỉnh và ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập theo hướng dẫn của Bộ, ngành Trung ương nhằm khắc phục những nhiệm vụ còn chồng chéo, trùng lặp hoặc bỏ sót hay phân định chưa cụ thể, rõ ràng.

Nhìn chung, việc sắp xếp mô hình tổ chức cũng như tên gọi các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn tỉnh Bình Định từng bước được tinh gọn, giảm đáng kể số lượng các đơn vị sự nghiệp công lập; chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị tiếp tục được phân định, làm rõ trên cơ sở đẩy mạnh việc phân cấp quản lý, thực hiện cải cách hành chính và đề cao trách nhiệm của người đứng đầu nên đã tạo ra hiệu ứng đồng bộ, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả các dịch vụ công của Nhà nước trên địa bàn tỉnh.

2. Tình hình triển khai Luật Viên chức và các Nghị định hướng dẫn của Chính phủ

Trong những năm qua cùng với việc thực thi có hiệu quả các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, việc thực hiện các quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức đã được Tỉnh ủy, UBND tỉnh Bình Định quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo các cấp, các ngành triển khai thực hiện đồng bộ, kịp thời, đảm bảo ổn định tổ chức bộ máy, biên chế, viên chức các đơn vị sự nghiệp công lập, góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương.

Nhờ làm tốt công tác tuyên truyền, phổ biến các quy định của pháp luật về viên chức đến lãnh đạo các cấp, các ngành đã tạo điều kiện thuận lợi cho công tác quản lý viên chức dần đi vào nề nếp và ổn định. Các cơ quan có liên quan đã kịp thời, chủ động phối hợp, đề xuất giải quyết những khó khăn, vướng mắc phát sinh trong quá trình thực hiện. Nhìn chung, kể từ khi Luật Viên chức và các Nghị định hướng dẫn của Chính phủ (trong đó có Nghị định số 27/2012/NĐ-CP và Nghị định số 29/2012/NĐ-CP) có hiệu lực cho đến nay, các nội dung về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức đều đã được triển khai thực hiện nghiêm túc và đảm bảo theo đúng quy định.

II. KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC

1. Về tuyển dụng, ký kết và chấm dứt hợp đồng làm việc

Thực hiện Nghị định số 29/2012/NĐ-CP của Chính phủ, UBND tỉnh Bình Định đã có Quyết định số 662/QĐ-UBND ngày 06 tháng 12 năm 2012 ban hành Quy định tạm thời về tuyển dụng viên chức các đơn vị sự nghiệp công lập tỉnh Bình Định và Quyết định số 2700/QĐ-UBND ngày 14 tháng 8 năm 2014 ban hành Quy định về tuyển dụng viên chức các đơn vị sự nghiệp công lập tỉnh Bình Định. Trên cơ sở các quy định hiện hành của Nhà nước và của tỉnh, UBND tỉnh đã chỉ đạo Sở Nội vụ và các sở, ngành, địa phương quán triệt và triển khai thực hiện tuyển dụng viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập, nhất là sự nghiệp giáo dục và đào tạo, sự nghiệp y tế, khoa học và công nghệ, văn hóa, thể dục, thể thao đảm bảo công khai, minh bạch, đúng quy định của Nhà nước; số lượng hồ sơ đăng ký dự tuyển luôn lớn hơn số chỉ tiêu cần tuyển dụng. Hội đồng tuyển dụng các sở, ngành, địa phương đã tổ chức quy trình kiểm tra, sát hạch nghiêm túc, khách quan, đúng quy định và đảm bảo tuyển chọn người có đủ điều kiện, tiêu chuẩn, năng lực đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm cần tuyển dụng.

Bên cạnh, thực hiện Thông tư số 11/2009/TT-BGDĐT ngày 08 tháng 5 năm 2011 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, UBND tỉnh đã chỉ đạo Sở Giáo dục và Đào tạo, UBND các huyện, thị xã, thành phố tiến hành xây dựng kế hoạch, lộ trình chuyển đổi các trường mầm non, trung học phổ thông bán công, dân lập sang loại hình công lập đảm bảo theo đúng quy định. Trên cơ sở đó đã tổ chức tuyển dụng viên chức đối với người lao động đang làm việc theo biên chế được giao, góp phần ổn định tổ chức bộ máy và hoạt động giảng dạy khi chuyển đổi loại hình trường.

Nhìn chung, công tác tuyển dụng viên chức thời gian qua trên địa bàn tỉnh Bình Định được triển khai thực hiện nghiêm túc, công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật, người được tuyển dụng bảo đảm đúng điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định, đã bổ sung kịp thời đội ngũ viên chức, góp phần nâng cao chất lượng và trẻ hoá đội ngũ viên chức đáp ứng nhu cầu nhiệm vụ của các cơ quan, đơn vị, địa phương. Kết quả từ năm 2012 đến tháng 4 năm 2015, đã tuyển dụng vào biên chế được khoảng 3.617 viên chức, trong đó có 87 thạc sĩ, 1.372 đại học, 764 cao đẳng và 1.394 trung cấp, chủ yếu tập trung ở các đơn vị sự nghiệp công lập y tế, giáo dục đào tạo, văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao, khoa học và công nghệ (*chi tiết theo Phụ lục 1 đính kèm*).

Việc tiếp nhận, ký kết hợp đồng làm việc và bố trí, phân công nhiệm vụ đối với viên chức sau khi tuyển dụng được thực hiện đảm bảo theo đúng quy định, phù hợp với trình độ chuyên môn và vị trí việc làm cần tuyển dụng, đã tạo điều kiện thuận lợi cho viên chức phát huy phẩm chất, năng lực, sở trường, góp phần hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao của cơ quan, đơn vị.

2. Về thực hiện các chế độ, chính sách của Nhà nước

a) Về chế độ tiền lương: Việc triển khai thực hiện chế độ, chính sách tiền lương và các phụ cấp lương đối với viên chức được các cấp, các ngành, địa phương trong tỉnh quan tâm triển khai đảm bảo theo đúng quy định hiện hành của Nhà nước và thẩm quyền phân cấp của UBND tỉnh; kịp thời tham mưu UBND tỉnh triển khai các quy định của Trung ương liên quan đến việc quản lý và thực hiện chế độ tiền lương cho phù hợp với điều kiện thực tế ở địa phương. Quyền lợi viên chức được đảm bảo theo đúng quy định, kịp thời, tạo động lực để viên chức phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Kết quả từ năm 2012 đến nay, các cấp có thẩm quyền đã quyết định nâng bậc lương thường xuyên cho 21.087 lượt viên chức; nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc, đề nghị hưu cho 102 viên chức và thực hiện chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung cho 5.848 lượt viên chức (*chi tiết theo Phụ lục 2 đính kèm*).

Bên cạnh đó, việc triển khai thực hiện các quy định của Chính phủ về tiền lương tối thiểu chung (nay là mức lương cơ sở); chính sách đối với nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục công tác ở trường chuyên biệt, ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn; chế độ phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo; chế độ phụ cấp ưu đãi theo nghề đối với viên chức công tác tại các cơ sở y tế công lập; chính sách đối với viên chức y tế công tác ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn; về chính

sách đối với viên chức công tác ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn và các chế độ, chính sách khác theo quy định của Nhà nước.

Đồng thời UBND tỉnh đã kịp thời chỉ đạo, triển khai thực hiện các chủ trương chính sách về chế độ tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp và các quy định về chính sách tạo nguồn để thực hiện cải cách tiền lương đảm bảo kịp thời, đúng quy định.

b) Về thăng hạng, thay đổi chức danh nghề nghiệp:

Công tác thi nâng ngạch viên chức được triển khai kịp thời, công khai, minh bạch, quy trình xét duyệt hồ sơ đảm bảo chặt chẽ, đúng đối tượng, điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định. Trong năm 2012 và năm 2013, Chủ tịch UBND tỉnh quyết định cử 23 viên chức đi thi nâng ngạch lên chuyên viên chính, thăng hạng chức danh nghề nghiệp lên hạng II (bao gồm năm 2012 cử 02 viên chức đi thi nâng ngạch lên biên tập viên, phóng viên chính và 04 viên chức đi thi nâng ngạch lên bảo tàng viên chính, thư viện viên chính; năm 2013, cử 17 viên chức đi thi nâng ngạch lên chuyên viên chính). Căn cứ vào kết quả của Hội đồng thi nâng ngạch của Bộ Nội vụ và các Bộ quản lý chuyên ngành, Chủ tịch UBND tỉnh đã quyết định bổ nhiệm ngạch chuyên viên chính, chức danh nghề nghiệp hạng II và xếp lương đối với 19 viên chức đạt kết quả trong các kỳ thi nâng ngạch, thăng hạng chức danh nghề nghiệp nêu trên.

Tuy nhiên, kể từ khi thực hiện Nghị định số 29/2012/NĐ-CP của Chính phủ, việc nâng ngạch được thay thế bằng thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức thông qua hình thức thi hoặc xét. Trong khi đó, các Bộ quản lý chuyên ngành chưa ban hành quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành, cho nên việc tổ chức thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức hiện nay địa phương vẫn gặp khó khăn, chưa triển khai thực hiện thăng hạng chức danh nghề nghiệp từ hạng IV lên hạng III.

Việc thay đổi chức danh nghề nghiệp đối với viên chức do thay đổi vị trí công tác cũng được các cơ quan, đơn vị, địa phương thực hiện đảm bảo theo đúng điều kiện, tiêu chuẩn quy định và vị trí việc làm được phân công đảm nhiệm.

3. Về bố trí, phân công nhiệm vụ và kiểm tra việc thực hiện nhiệm vụ

Trên cơ sở phân cấp quản lý viên chức của UBND tỉnh Bình Định, căn cứ vào chức năng nhiệm vụ được giao và tình hình đội ngũ viên chức hiện có, Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị, địa phương chịu trách nhiệm bố trí việc làm đối với viên chức theo trình độ chuyên môn, năng lực, sở trường, kinh nghiệm đảm bảo giải quyết có hiệu quả các yêu cầu nhiệm vụ được giao. Tăng cường công tác kiểm tra, theo dõi, đôn đốc, nhắc nhở nhằm nâng cao trách nhiệm viên chức, tính chủ động trong tham mưu, đề xuất, giải quyết công việc đảm bảo hiệu quả gắn với công tác cải cách thủ tục hành chính nhằm góp phần nâng cao chất lượng phục vụ của các dịch vụ công trong các đơn vị sự nghiệp công lập, ngăn chặn và từng bước đẩy lùi tình trạng quan liêu, tham nhũng, gây phiền hà, sách nhiễu trong đội ngũ viên chức. Đồng thời, kết quả thực hiện nhiệm vụ của viên chức là căn cứ để đánh giá, phân loại viên chức cuối năm.

4. Về bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, biệt phái, miễn nhiệm

Về công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm viên chức lãnh đạo, quản lý được Tỉnh ủy, UBND tỉnh Bình Định và các cơ quan, đơn vị, địa phương quán triệt và triển khai thực hiện theo đúng quy định của Đảng và Nhà nước. Quy trình giới thiệu và bổ nhiệm viên chức vào các vị trí lãnh đạo, quản lý của các cơ quan, đơn vị, địa phương được thực hiện đảm bảo nguyên tắc giữ vững vai trò lãnh đạo của Đảng trong công tác tổ chức cán bộ trên cơ sở công khai, dân chủ, công bằng và đúng quy định. Qua đó, lựa chọn người có phẩm chất, năng lực, trình độ chuyên môn, đáp ứng các điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định để bố trí giữ các chức vụ chủ chốt trong các đơn vị sự nghiệp, viên chức được bổ nhiệm đã phát huy được năng lực, sở trường ở vị trí mới, xây dựng được khối đoàn kết nội bộ, góp phần hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị.

Song song với công tác bổ nhiệm, việc thực hiện các quy trình về bổ nhiệm lại, luân chuyển, biệt phái, miễn nhiệm viên chức lãnh đạo, quản lý được thực hiện đúng quy trình, thủ tục theo quy định.

Từ năm 2012 đến tháng 4 năm 2015, Chủ tịch UBND tỉnh và Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị, địa phương đã quyết định bổ nhiệm 602 lượt viên chức lãnh đạo, quản lý và bổ nhiệm lại 482 lượt viên chức lãnh đạo, quản lý theo thẩm quyền phân cấp (chi tiết theo Phụ lục 3 đính kèm).

5. Về đánh giá, phân loại viên chức

Trong những năm qua, các cơ quan, đơn vị, địa phương thường xuyên quan tâm chỉ đạo và triển khai thực hiện đánh giá, phân loại viên chức đảm bảo trình tự, thủ tục theo đúng quy định tại Nghị định số 29/2012/NĐ-CP của Chính phủ. Việc đánh giá, phân loại viên chức đảm bảo công khai, dân chủ, gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao và phát huy được vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị. Qua đó nâng cao tinh thần, trách nhiệm của viên chức trong thực thi nhiệm vụ, góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả công việc được giao. Kết quả đánh giá, phân loại viên chức cuối năm là cơ sở để các cơ quan, đơn vị, địa phương bình xét thi đua, khen thưởng, xem xét bổ sung quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng.

6. Về đào tạo, bồi dưỡng viên chức

Xác định làm tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức sẽ là động lực thúc đẩy thực hiện có hiệu quả hoạt động công chức, công vụ; tạo sự chuyển biến tích cực để đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có đủ trình độ, năng lực thực thi nhiệm vụ, nâng cao chất lượng dịch vụ công. Vì vậy, thời gian qua Tỉnh ủy, UBND tỉnh đặc biệt quan tâm, chú trọng thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức theo đúng chương trình, kế hoạch. Tập trung đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao đáp ứng yêu cầu của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng được các cấp, các ngành, địa phương quan tâm đúng mức, xây dựng kế hoạch và tạo điều kiện cho viên chức được học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trang bị kiến thức, kỹ năng thực thi nhiệm vụ, kiến thức văn hóa công sở, quy tắc ứng xử, nâng cao tinh thần trách nhiệm, đạo đức công vụ, ý thức tổ chức kỷ luật đảm bảo đáp ứng yêu cầu theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, vị trí công tác, hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn, góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị, địa phương. Việc đào tạo còn được thể hiện trong quá trình viên chức tự nghiên cứu, thực thi nhiệm vụ, trải nghiệm cuộc sống, rèn luyện của bản thân. Qua đó, góp phần hoàn thiện về phẩm chất, đạo đức, nhân cách của viên chức.

Việc tổ chức thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng trong thời gian qua đã góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức đảm bảo theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức, góp phần thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị được giao của cơ quan, đơn vị, địa phương. Qua đó từng bước trẻ hóa đội ngũ viên chức đáp ứng yêu cầu của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước nói chung và sự phát triển của tỉnh nhà. Theo đó, từ năm 2012 đến nay, toàn tỉnh có 414 viên chức được cử đi đào tạo trình độ sau đại học, trong đó có 02 tiến sĩ, 24 chuyên khoa cấp II, 103 chuyên khoa cấp I.

7. Về khen thưởng, nghỉ hưu, thôi việc, kỷ luật

Công tác thi đua, khen thưởng được các cấp, các ngành triển khai thực hiện nghiêm túc theo quy định của Luật Thi đua - Khen thưởng, Nghị định của Chính phủ và hướng dẫn của cơ quan có thẩm quyền. Hàng năm, các cơ quan, đơn vị, địa phương chủ động phối hợp với cấp ủy Đảng, công đoàn xây dựng kế hoạch, tổ chức phát động phong trào thi đua yêu nước và triển khai đăng ký thi đua khen thưởng để làm cơ sở cho việc xét chọn, bình bầu và đề nghị cấp có thẩm quyền khen thưởng đảm bảo công khai, dân chủ, công bằng, kịp thời, lựa chọn đúng người, đúng việc để khen thưởng, tạo động lực để viên chức yên tâm công tác, hăng say làm việc đóng góp tích cực vào phong trào thi đua, nỗ lực phấn đấu cống hiến tài năng, sức lực và trí tuệ vào sự phát triển chung, hoàn thành chức trách nhiệm vụ được giao. Đồng thời, thường xuyên tăng cường công tác kiểm tra, hướng dẫn công tác thi đua, khen thưởng của từng ngành, cụ thể hóa các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn của cơ quan cấp trên để triển khai thực hiện sát với thực tế của mỗi cơ quan, tổ chức, đơn vị.

Các cơ quan, tổ chức, đơn vị, địa phương đã tổ chức triển khai và giải quyết kịp thời chế độ thôi việc, nghỉ hưu, kỷ luật đối với viên chức được triển khai thực hiện đúng trình tự, thủ tục theo quy định tại Nghị định số 27/2012/NĐ-CP và Nghị định số 29/2012/NĐ-CP của Chính phủ. Quyết định xử lý kỷ luật của cấp có thẩm quyền đều được viên chức vi phạm chấp hành nghiêm túc, góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả làm việc của viên chức. Kết quả từ năm 2012 đến tháng 4 năm 2015, đã thực hiện chế độ nghỉ hưu đối với 1.291 viên chức; thôi việc đối với 176 viên chức; thi hành xử lý kỷ luật đối với 26 viên chức giữ chức vụ lãnh đạo quản lý và 176 viên chức chuyên môn, nghiệp vụ (chi tiết theo phụ lục 4 đính kèm). *uv*

8. Về lập hồ sơ và lưu giữ hồ sơ cá nhân của viên chức

Xác định xây dựng và quản lý hồ sơ viên chức là trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền quản lý viên chức. Căn cứ phân cấp quản lý viên chức của UBND tỉnh, các cơ quan, tổ chức, đơn vị, địa phương đã thường xuyên quan tâm đến công tác lập hồ sơ và lưu giữ hồ sơ cá nhân của viên chức theo quy định. Đảm bảo hồ sơ viên chức là tài liệu pháp lý phản ánh các thông tin cơ bản nhất về viên chức, thành phần bao gồm: lý lịch, sơ yếu lý lịch, phiếu bổ sung lý lịch, tóm tắt tiểu sử, các giấy tờ nhân thân, quyết định tuyển dụng, bổ nhiệm, điều động, kê khai tài sản, thu nhập...

9. Về giải quyết khiếu nại, tố cáo

Công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo được các cơ quan, tổ chức, đơn vị, địa phương thực hiện theo đúng trình tự, thủ tục theo quy định của pháp luật về khiếu nại, tố cáo. Hàng năm, chủ động xây dựng kế hoạch kiểm tra, giám sát, khi phát sinh vụ việc đã tổ chức kiểm tra, giải quyết kịp thời, góp phần phát hiện và khắc phục những tồn tại, hạn chế trong cơ quan, cũng như kịp thời đề xuất cơ quan có thẩm quyền giải quyết những vấn đề không thuộc thẩm quyền, đảm bảo cho công tác quản lý viên chức trong khuôn khổ các quy định của pháp luật, dần đi vào nề nếp và ổn định, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về viên chức.

III. NHẬN XÉT, ĐÁNH GIÁ

1. Ưu điểm, tồn tại, hạn chế

- Công tác quản lý viên chức được Tỉnh ủy, UBND tỉnh, các cấp, các ngành, địa phương trong tỉnh thường xuyên quan tâm, chỉ đạo và triển khai thực hiện đảm bảo đúng quy định của pháp luật, nhất là những quy định mới đều được quán triệt và triển khai áp dụng vào thực tiễn. Tư duy, nhận thức về sự thay đổi, tách biệt giữa công chức với viên chức theo quy định của pháp luật ngày càng rõ nét, tạo điều kiện thuận lợi trong quản lý viên chức ở cơ sở.

- Công tác quản lý viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập được quan tâm đúng mức, việc tuyển dụng, bố trí, sử dụng gắn với vị trí việc làm. Trong công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, miễn nhiệm, biệt phái được thực hiện dân chủ, công khai, công bằng và đảm bảo Đảng lãnh đạo trong công tác cán bộ. Đào tạo, bồi dưỡng viên chức đã được quan tâm và bố trí kinh phí hợp lý, nhất là đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ được chú trọng. Việc thực hiện các chế độ chính sách, khen thưởng, kỷ luật được đảm bảo đúng quy định. Công tác lập và lưu giữ hồ sơ viên chức được quan tâm thỏa đáng và dần đi vào nề nếp. Công tác giải quyết đơn thư, khiếu nại, tố cáo được giải quyết kịp thời, đảm bảo đúng quy trình, thủ tục quy định của pháp luật.

Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn một số sở, ngành, địa phương chưa thật sự quan tâm đến công tác quản lý viên chức, như chưa chủ động xây dựng kế hoạch tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng viên chức theo quy định, vẫn còn tình trạng sử dụng

biên chế để ký kết hợp đồng lao động thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn của viên chức. Công tác quản lý viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập được giao quyền tự chủ chưa được quan tâm đúng mức, việc thực hiện quy trình tuyển dụng, bổ nhiệm, xếp lương và thực hiện các chế độ, chính sách có liên quan đối với viên chức chưa có sự đổi mới căn bản.

2. Những khó khăn, vướng mắc

a) Về chế độ tập sự: Theo Khoản 2 Điều 20 Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12 tháng 4 năm 2012 của Chính phủ, quy định: Các bộ quản lý chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành phối hợp với Bộ Nội vụ quy định về thời gian tập sự theo chức danh nghề nghiệp của từng ngành, lĩnh vực theo quy định của pháp luật. Tuy nhiên, đến nay các Bộ quản lý chuyên ngành chưa có quy định về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và về thời gian tập sự đối với viên chức nên các địa phương gặp vướng mắc khi thực hiện chế độ tập sự đối với viên chức. Quy định về thẩm quyền các Bộ quản lý chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành quy định chi tiết chế độ tập sự là không phù hợp với thẩm quyền quy định tại Khoản 3 Điều 27 Luật Viên chức.

b) Về chế độ, chính sách:

- Về xếp lương đối với bác sĩ nội trú; bác sĩ, dược sĩ chuyên khoa cấp I; bác sĩ, dược sĩ chuyên khoa cấp II chuyên ngành y dược chưa quy định cụ thể, đảm bảo chế độ đãi ngộ tương xứng vì đối tượng này có trình độ đào tạo sau đại học nên không thể xếp lương như viên chức có trình độ đại học khi được tuyển dụng vào biên chế.

- Về xếp lương theo Khoản 3 Điều 10 Thông tư số 15/2012/TT-BNV của Bộ Nội vụ, quy định thời gian công tác đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc của người được tuyển dụng đã làm công việc chuyên môn nghiệp vụ phù hợp với yêu cầu của vị trí việc làm được tuyển dụng tính vào thời gian xét nâng bậc lương lần sau khi bổ nhiệm và xếp lương vào chức danh nghề nghiệp. Quy định này không hướng dẫn rõ ràng, cụ thể dễ làm cho viên chức lợi dụng chính sách tự ý bỏ việc để đăng ký dự tuyển vào làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập khác, gây khó khăn trong công tác quản lý giữa các ngành, các cấp với nhau.

- Về chế độ thôi việc theo Khoản 3 Điều 39 Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12 tháng 4 năm 2012 của Chính phủ, quy định nguồn kinh phí chi trả trợ cấp thôi việc được lấy từ nguồn tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập. Tuy nhiên, thực tế có những trường hợp quá trình công tác ở nhiều cơ quan, đơn vị khác nhau, nên khi giải quyết chế độ nghỉ việc, đơn vị sự nghiệp công lập nơi viên chức đang làm việc chỉ trả toàn bộ chế độ trợ cấp tương ứng với thời gian công tác là bất hợp lý. Mặt khác, hiện nay có tình trạng viên chức gần đến tuổi nghỉ hưu, vừa xin thôi việc để được hưởng chế độ trợ cấp thôi việc, vừa bảo lưu thời gian đóng bảo hiểm xã hội để khi đến tuổi nghỉ hưu để hưởng chế độ hưu trí theo quy định của pháp luật bảo hiểm xã hội.

c) Về kỷ luật viên chức: Đối với những hành vi vi phạm pháp luật phức tạp, qua quá trình điều tra, xác minh mới phát hiện nhưng không đến mức bị truy cứu trách nhiệm hình sự. Khi đó, xảy ra những trường hợp hết thời hiệu xử lý kỷ luật nên rất khó giải quyết. Bên cạnh đó, quy định việc xử lý kỷ luật đối với viên chức chuyên môn nghiệp vụ không đề cập đến trách nhiệm của cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng viên chức. Điều này xảy ra bất cập trong quản lý viên chức, không đảm bảo tính liên tục và thống nhất từ khâu tuyển dụng cho đến bố trí và sử dụng viên chức.

d) Về tuyển dụng viên chức: Về điểm xét tuyển: Hiện nay, việc xác định kết quả điểm học tập trong xét tuyển viên chức vẫn còn bất cập. Theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, kết quả học tập là điểm xếp loại và cấp bằng tốt nghiệp, trong khi đó theo cách tính điểm trong xét tuyển viên chức của Nghị định số 29/2012/NĐ-CP, Hội đồng tuyển dụng phải xác định kết quả điểm trung bình học tập các năm học riêng và kết quả điểm trung bình các môn thi tốt nghiệp riêng. Đây là việc làm không đúng chuyên môn, tốn nhiều thời gian, nhiều trường hợp không có căn cứ để xác định kết quả học tập của thí sinh, rất phức tạp và ảnh hưởng đến kết quả tuyển dụng, nhất là xác định điểm tính chỉ quy đổi sang thang điểm 100. Mặt khác, kết quả điểm kiểm tra, sát hạch nhân hệ số 2 để tính vào tổng kết quả điểm xét tuyển là còn chưa hợp lý trong điều kiện các quy định hiện hành của Nhà nước về công tác tuyển dụng viên chức chưa được hoàn thiện.

đ) Về lệ phí xét tuyển: Thông tư liên tịch số 163/2010/TTLT-BTC-BNV ngày 20 tháng 10 năm 2010 của Bộ Nội vụ và Bộ Tài chính chỉ quy định mức thu, chế độ thu, nộp, quản lý và sử dụng phí dự thi tuyển và phí dự thi nâng ngạch công chức, viên chức. Trong khi đó, việc tuyển dụng viên chức thông qua hình thức xét tuyển cũng phải thực hiện các quy trình, thủ tục trong đó có khâu kiểm tra sát hạch nhưng không có quy định về mức thu lệ phí trong xét tuyển.

IV. KIẾN NGHỊ, ĐỀ XUẤT

Để nâng cao hiệu quả, hiệu lực của công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trong thời gian đến, kính đề nghị Chính phủ và Bộ Nội vụ như sau:

1. Các Bộ chuyên ngành xem xét, sớm ban hành tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức làm cơ sở để thực hiện việc tuyển dụng, thực hiện chế độ tập sự, thăng hạng, thay đổi chức ngành nghề nghiệp đối với viên chức. Đồng thời, cần có quy định đãi ngộ đối với bác sĩ, dược sĩ chuyên khoa cấp I được hưởng lương như thạc sĩ; bác sĩ, dược sĩ chuyên khoa cấp II được hưởng lương như tiến sĩ khi được tuyển dụng vào biên chế.

2. Sửa đổi, bổ sung Nghị định số 29/2012/NĐ-CP của Chính phủ:

- Đề nghị điều chỉnh quy định cách tính điểm trong xét tuyển viên chức theo hướng điểm học tập, điểm tốt nghiệp, điểm kiểm tra, sát hạch tính cùng 1 hệ số để đảm bảo sự tương quan giữa kết quả của quá trình học tập được cơ sở đào tạo đánh giá và kết quả phỏng vấn hoặc thực hành do cơ quan tuyển dụng đánh giá. 

- Về nội dung phỏng vấn: Cần có hướng dẫn cụ thể về nội dung, cách thức, cơ cấu điểm phỏng vấn, trong đó có quy định về điểm đánh giá phong cách để thực hiện. Hiện nay việc phỏng vấn thực hiện tương tự như thi vấn đáp.

3. Sửa đổi, bổ sung Nghị định số 27/2012/NĐ-CP của Chính phủ về thời hiệu trong xử lý kỷ luật: Trên thực tế, một số viên chức vi phạm pháp luật phải chuyển cơ quan điều tra dẫn đến việc kéo dài thời gian xem xét kỷ luật. Nhiều trường hợp sau khi có kết luận của cơ quan điều tra thì thời hiệu xử lý kỷ luật đã hết. Vì vậy, kính đề nghị Bộ Nội vụ xem xét, trình Chính phủ sửa đổi Điều 7 và Điều 8 theo hướng không tính thời gian cơ quan điều tra xác minh, kết luận về hành vi vi phạm pháp luật của viên chức vào thời gian để xác định thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật. Đồng thời cần quy định viên chức bị kỷ luật buộc thôi việc, sau 03 năm mới được đăng ký dự tuyển công chức, viên chức và thời gian công tác trước khi bị kỷ luật buộc thôi việc không được tính vào thời gian để xếp lương.

4. Đề nghị quy định cụ thể về chế độ thôi việc và nguồn kinh phí thực hiện chế độ thôi việc đối với viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập. Theo đó, nên hướng dẫn cụ thể thời gian viên chức làm việc ở cơ quan, đơn vị nào thì cơ quan, đơn vị đó chi trả. Đồng thời quy định cụ thể về chế độ thôi việc cho phù hợp và tương quan với chế độ thôi việc theo quy định tại Nghị định số 108/2014/NĐ-CP của Chính phủ, tránh tình trạng một người hưởng hai chế độ vừa hưởng chế độ thôi việc vừa hưởng chế độ bảo hiểm xã hội.

5. Kính đề nghị Bộ Nội vụ xem xét, hướng dẫn cụ thể quy trình chuyển công tác đối với viên chức giữa các đơn vị sự nghiệp công lập. Việc quy định khi viên chức xin chuyển công tác, đơn vị sự nghiệp nếu đồng ý phải chấm dứt hợp đồng làm việc và chi trả toàn bộ trợ cấp thôi việc đối với viên chức là không hợp lý và lãng phí ngân sách (nhất là khi viên chức chuyển công tác trong phạm vi ngành, địa phương).

Trên đây là nội dung đánh giá kết quả thực hiện các nội dung quản lý viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn tỉnh, UBND tỉnh Bình Định kính báo cáo Bộ Nội vụ xem xét, tổng hợp báo cáo Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ theo quy định./. *vt* *Wg*

Nơi nhận:

- Bộ Nội vụ;
- CT và PCT Mai Thanh Thắng;
- CVP UBND tỉnh;
- Sở Nội vụ;
- Lưu: VT, K12 (08b).

FE

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH

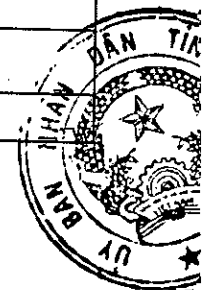


Hồ Quốc Dũng

Phụ lục 1

KẾT QUẢ THỰC HIỆN TUYỂN DỤNG VIÊN CHỨC NĂM 2012 - 2015
(Kèm theo Báo cáo số **67** /BC-UBND ngày **21** tháng 5 năm 2015 của UBND tỉnh Bình Định)

TT	Năm thực hiện	Chi ra theo trình độ chuyên môn					Ghi chú
		Tổng số	Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	
1	Năm 2012	773	17	343	174	239	
2	Năm 2013	1.118	21	205	292	600	
3	Năm 2014	1.411	27	688	210	486	
4	Tháng 4/2015	315	22	136	88	69	
	Tổng (1,2,3,4)	3.617	87	1.372	764	1.394	



Phụ lục 2

KẾT QUẢ THỰC HIỆN CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG ĐỐI VỚI VIÊN CHỨC NĂM 2012 - 2015
(Kèm theo Báo cáo số **67** /BC-UBND ngày **21** tháng 5 năm 2015 của UBND tỉnh Bình Định)

TT	Năm thực hiện	Nâng lương thường xuyên					Nâng lương trước thời hạn (nghỉ hưu và lập thành tích)					Phụ cấp thâm niên vượt khung				
		Tổng số	CVC và tương đương	CV và tương đương	CVCD và tương đương	Còn lại	Tổng số	CVC và tương đương	CV và tương đương	CVCD và tương đương	Còn lại	Tổng số	CVC và tương đương	CV và tương đương	CVCD và tương đương	Còn lại
1	Năm 2012	5.749	108	3.261	767	1.613	14	0	9	4	1	1.648	35	956	105	552
2	Năm 2013	6.353	443	3.627	645	1.638	20	3	11	4	2	1.826	-60	972	205	589
3	Năm 2014	7.909	796	4.726	796	1.591	40	10	23	4	3	1.973	134	1.040	223	576
4	Tháng 4/2015	1.076	130	552	115	279	28	7	20	0	1	401	13	237	25	126
	Tổng (1,2,3,4)	21.087	1.477	12.166	2.323	5.121	102	20	63	12	7	5.848	242	3.205	558	1.843

Phụ lục 3

KẾT QUẢ THỰC HIỆN BỔ NHIỆM, BỔ NHIỆM LẠI VIÊN CHỨC LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ NĂM 2012 - 2015

(Kèm theo Báo cáo số **67** /BC-UBND ngày **24** tháng 5 năm 2015 của UBND tỉnh Bình Định)

TT	Chức vụ	Bổ nhiệm					Bổ nhiệm lại				
		Tổng số	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014	Tháng 4/2015	Tổng số	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014	Tháng 4/2015
1	Giám đốc tương đương cấp sở	5	2	1	2	0	2	0	1	0	1
2	Phó Giám đốc tương đương cấp sở	4	2	1	1	0	3	0	2	0	1
3	Giám đốc đương cấp phòng thuộc sở, huyện	69	18	17	25	9	78	13	23	36	6
4	Phó Giám đốc tương đương cấp phòng thuộc sở, huyện	146	41	42	49	14	98	20	24	40	14
5	Phó Trưởng phòng thuộc đơn vị sự nghiệp trực thuộc cấp phòng thuộc sở, huyện	161	46	42	52	21	151	43	47	47	14
6	Phó Trưởng phòng thuộc đơn vị sự nghiệp trực thuộc cấp phòng thuộc sở, huyện	217	52	76	73	16	150	66	35	41	8
	Tổng (1,2,3,4)	602	161	179	202	60	482	142	132	164	44

Phụ lục 4

KẾT QUẢ THỰC HIỆN NGHỈ HƯU, THÔI VIỆC VÀ XỬ LÝ KỶ LUẬT VIÊN CHỨC NĂM 2012 - 2015

(Kèm theo Báo cáo số **67** /BC-UBND ngày **21** tháng 5 năm 2015 của UBND tỉnh Bình Định)

TT	Năm thực hiện	Nghỉ hưu	Thôi việc	Xử lý kỷ luật viên chức lãnh đạo, quản lý					Xử lý kỷ luật viên chức chuyên môn, nghiệp vụ			
				Tổng số	Khiển trách	Cảnh cáo	Cách chức	Buộc thôi việc	Tổng số	Khiển trách	Cảnh cáo	Buộc thôi việc
1	Năm 2012	328	51	7	3	1	0	3	37	9	8	20
2	Năm 2013	356	48	13	3	6	1	3	56	34	18	4
3	Năm 2014	398	56	6	4	0	1	1	71	26	13	32
4	Tháng 4/2015	209	21	0	0	0	0	0	12	6	2	4
	Tổng (1,2,3,4)	1.291	176	26	10	7	2	7	176	75	41	60