Sao y; Văn phòng Đoàn ĐBQH và HĐND tỉnh; 24/06/2024 14:14:28

| | |
|---|---|
| **HỘI ĐỒNG NHÂN DÂN**<br>**TỈNH QUẢNG BÌNH** | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**<br>**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc** |
| Số: 110/BC-BPC | *Quảng Bình, ngày 24 tháng 6 năm 2024* |

# BÁO CÁO
## Kết quả giám sát chuyên đề "Tình hình thực hiện quy định pháp luật về tổ chức bộ máy, biên chế; quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức từ năm 2021 - 2023 trên địa bàn tỉnh"

Thực hiện Chương trình công tác trọng tâm năm 2024, Ban Pháp chế HĐND tỉnh đã triển khai giám sát chuyên đề "Tình hình thực hiện quy định của pháp luật về tổ chức bộ máy, biên chế; quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh". Trong thời gian giám sát, Thường trực HĐND tỉnh cũng đang tổ chức giám sát chuyên đề, cùng với đó, một số cơ quan ở Trung ương và địa phương tiến hành thanh tra, kiểm tra các sở, ngành, địa phương. Để tránh trùng lặp đối tượng, Ban Pháp chế chủ yếu giám sát qua báo cáo, chỉ lựa chọn, giám sát trực tiếp với một số sở, UBND cấp huyện và đơn vị sự nghiệp công lập[1]. Quá trình triển khai, Ban đã nhận được sự phối hợp tích cực của các cơ quan, đơn vị, địa phương trong xây dựng báo cáo đảm bảo các nội dung theo yêu cầu, gửi đúng thời hạn; nhất là, các cuộc giám sát trực tiếp đã được cơ quan, đơn vị chấp hành nghiêm túc.

Tuy nhiên, tình trạng một số cơ quan, đơn vị gửi báo cáo đến Ban quá chậm, không đảm bảo thời gian theo Kế hoạch; nội dung báo cáo, phụ lục thống kê số liệu của một số cơ quan, đơn vị chưa đảm bảo theo đề cương gợi ý đã tạo không ít khó khăn cho Ban trong quá trình nghiên cứu, thu thập thông tin, ảnh hưởng đến chất lượng giám sát cũng như việc tiếp cận và nghiên cứu tài liệu của các thành viên Đoàn giám sát[2]. Sau đây là kết quả giám sát của Ban Pháp chế:

### I. TÌNH HÌNH VÀ KẾT QUẢ THỰC HIỆN

#### 1. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức triển khai thực hiện

Căn cứ các quy định của Quốc hội, Chính phủ và hướng dẫn của các Bộ, ngành, UBND tỉnh ban hành nhiều văn bản chỉ đạo, hướng dẫn triển khai thực hiện việc sắp xếp bộ máy, biên chế; quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức phù hợp với tình hình thực tế của địa phương, như: Ban hành quy định phân công, phân cấp thuộc lĩnh vực về tổ chức bộ máy, quản lý cán bộ, công chức, viên chức; quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của cơ quan chuyên

---

[1] Đoàn giám sát giám sát trực tiếp tại: Sở Nội vụ; Sở Y tế; UBND các huyện Quảng Trạch, Bố Trạch; Trường Cao đẳng Y tế; Ban QL Vườn Quốc gia Phong Nha - Kẻ Bàng..

[2] Thời hạn gửi báo cáo theo Kế hoạch là ngày 10/4. Tuy nhiên, một số cơ quan, đơn vị gửi chậm hơn 1 tháng, như: Sở Văn hoá - Thể thao (gửi 28/5), Sở Tài nguyên và Môi trường (gửi 21/5), Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn (gửi 08/5), Thanh tra tỉnh (gửi 08/5), Trường Đại học Quảng Bình (gửi 07/5), Sở Tư pháp (gửi 03/5).

môn cấp tỉnh[3],... tạo điều kiện thuân lợi để Sở Nội vụ, các sở, ngành, địa phương, đơn vị được phân cấp thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn.

Công tác triển khai, phổ biến, giáo dục pháp luật được các cơ quan, đơn vị, địa phương thực hiện bằng nhiều hình thức[4]. Qua đó, nâng cao nhận thức, trách nhiệm, tạo sự đồng thuận, thống nhất trong thực hiện nhiệm vụ; thực hiện có hiệu quả, nghiêm túc các quy định về tổ chức bộ máy, biên chế và quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức.

Công tác thanh tra, kiểm tra, hướng dẫn nghiệp vụ được UBND tỉnh quan tâm chỉ đạo. Thực hiện theo phân cấp, phân công, hằng năm, Sở Nội vụ đã phê duyệt kế hoạch và thực hiện thanh tra công tác nội vụ[5]. Đồng thời, tổ chức kiểm tra các lĩnh vực liên quan đến công tác nội vụ[6]. Ngoài ra, các địa phương đã ban hành kế hoạch kiểm tra chuyên ngành trong phạm vi phân cấp. Thông qua công tác thanh tra, kiểm tra, các cơ quan, đơn vị, địa phương đã triển khai sắp xếp tổ chức bộ máy, biên chế, xây dựng đề án vị trí việc làm và tuyển dụng, quản lý sử dụng cán bộ, công chức, viên chức đảm bảo đúng quy định của pháp luật.

Việc ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý, điều hành tổ chức bộ máy, biên chế; quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức được các cơ quan, đơn vị, địa phương thực hiện theo chỉ đạo của UBND tỉnh, hướng dẫn của Sở Nội vụ; cơ sở dữ liệu về cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh đã cơ bản hoàn thành, được đồng bộ với cơ sở dữ liệu quốc gia theo các quy định, hướng dẫn của Chính phủ và bộ, ngành liên quan.

**2. Kết quả thực hiện**

**2.1. Về sắp xếp tổ chức bộ máy, giao và quản lý biên chế**

***2.1.1. Về sắp xếp tổ chức bộ máy***

*a) Về sắp xếp tổ chức bộ máy hành chính*

Triển khai thực hiện các quy định của Chính phủ, UBND tỉnh đã chỉ đạo các sở, ban, ngành, đơn vị, địa phương tiến hành rà soát, sắp xếp, tổ chức bộ máy, kiện toàn đội ngũ công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý theo đúng quy định.

---

[3] Như các Quyết định: số 43/2021/QĐ-UBND ngày 23/11/2021 của UBND tỉnh về Quy định phân công, phân cấp quản lý tổ chức bộ máy, biên chế, số lượng người làm việc, vị trí việc làm của tỉnh; số 14/2022/QĐ-UBND ngày 07/4/2022 của UBND tỉnh về sửa đổi, bổ sung, bãi bỏ một số điều tại Quy định phân công, phân cấp quản lý tổ chức bộ máy, biên chế, số lượng người làm việc, vị trí việc làm của tỉnh ban hành kèm theo Quyết định số 43/2021/QĐ-UBND ngày 23/11/2021 của UBND tỉnh; số 44/2021/QĐ-UBND ngày 23/11/2021 Quy định một số nội dung về phân công, phân cấp tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, viên chức thuộc thẩm quyền quản lý của UBND tỉnh,... Và các công văn của UBND tỉnh chỉ đạo sắp xếp bộ máy, tinh giản biên chế; quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức.

[4] Hội nghị quán triệt, Hội nghị chuyên đề, lồng ghép qua các cuộc họp, qua các phương tiện thông tin đại chúng.

[5] Quyết định số 267/QĐ-SNV ngày 07/12/2020 về việc phê duyệt Kế hoạch thanh tra năm 2021; Quyết định số 270/QĐ-SNV ngày 12/11/2021 về việc phê duyệt Kế hoạch thanh tra năm 2022; Quyết định số 267/QĐ-SNV ngày 07/11/2022 về việc phê duyệt Kế hoạch thanh tra năm 2023.

[6] Năm 2021: ban hành Kế hoạch số 364/KH-SNV ngày 24/3/2021 và tổ chức kiểm tra tại 02 cơ quan; Năm 2022: ban hành Quyết định số 197/QĐ-SNV ngày 22/6/2022 và tổ chức kiểm tra tại 11 cơ quan,đơn vị; Năm 2023, ban hành Quyết định số 320/QĐ-SNV ngày 27/12/2022 về việc phê duyệt Kế hoạch kiểm tra năm 2023 và tổ chức kiểm tra tại 07 cơ quan, đơn vị, địa phương.

Trong giai đoạn 2021 - 2023, có 15/22 tổ chức hành chính cấp tỉnh, 8/8 tổ chức hành chính cấp huyện thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy cơ bản đảm bảo. Sau sắp xếp, đến cuối năm 2023: cơ cấu bên trong của 22 tổ chức hành chính cấp tỉnh đã giảm 05 chi cục, 01 ban và 20 phòng; cấp chi cục thuộc sở giảm 28 phòng; 8 tổ chức hành chính cấp huyện giảm 01 phòng[7].

Đến tháng 5/2024, bộ máy hành chính ở cấp tỉnh có 22 tổ chức cấp sở với 117 phòng chuyên môn và tương đương thuộc cấp sở, 09 tổ chức cấp chi cục với 29 tổ chức cấp phòng trực thuộc (tăng thêm Phòng Kiểm ngư thuộc Chi cục Thủy sản); Ở 8 tổ chức hành chính cấp huyện có 99 tổ chức cấp phòng thuộc UBND cấp huyện được tổ chức thống nhất, phù hợp với từng loại hình đơn vị hành hành chính. Việc kiện toàn, sắp xếp các chức danh lãnh đạo, quản lý, bố trí số lượng cấp phó cơ bản đảm bảo quy định.

*b) Về tổ chức bộ máy các đơn vị sự nghiệp công lập*

Thực hiện Nghị định số 120/2020/NĐ-CP ngày 07/10/2020 của Chính phủ quy định về thành lập, tổ chức lại, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập, UBND tỉnh đã ban hành các quyết định sắp xếp, tổ chức lại các đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định. Kết quả đến nay đã giảm 30 đơn vị[8] và giảm được 127 cấp phó so với cuối năm 2020. Sau khi sắp xếp, tổ chức lại, bộ máy sự nghiệp công lập có 667 đơn vị, bao gồm:

+ Thuộc UBND tỉnh có 08 đơn vị (trong đó: 02 đơn vị tự đảm bảo toàn bộ chi thường xuyên; 06 đơn vị tự đảm bảo một phần chi thường xuyên) với 65 phòng, ban và tương đương trực thuộc.

+ Thuộc Sở, ngành có 99 đơn vị (bao gồm cả đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Chi cục thuộc Sở). Trong đó: 14 đơn vị tự đảm bảo toàn bộ chi thường xuyên, 29 đơn vị tự đảm bảo một phần chi thường xuyên, 56 đơn vị do ngân sách nhà nước đảm bảo chi thường xuyên.

+ Thuộc UBND cấp huyện có 560 đơn vị, trong đó: 17 đơn vị tự đảm bảo toàn bộ chi thường xuyên, 10 đơn vị tự đảm bảo một phần chi thường xuyên, 533 đơn vị do ngân sách nhà nước đảm bảo chi thường xuyên.

---

[7] Đối với 22 tổ chức hành chính cấp tỉnh: đầu năm 2021 có 152 tổ chức cấp phòng thuộc sở (138 phòng, 14 chi cục và tương đương) đã sắp xếp còn 126 tổ chức; trong số các chi cục thuộc sở: đầu năm 2021 có 56 phòng đã sắp xếp còn 28 phòng (giảm 28 phòng). Đối với 8 tổ chức hành chính cấp huyện: đầu năm 2021 có 100 phòng chuyên môn trực thuộc UBND huyện sau sắp xếp còn 99 phòng (Sáp nhập Phòng Dân tộc thuộc UBND huyện Quảng Ninh vào Văn phòng HĐND và UBND huyện Quảng Ninh).

[8] Cấp tỉnh: giảm 01 đơn vị thuộc lĩnh vực Lao động - Thương binh và Xã hội do hợp nhất Quỹ Bảo trợ trẻ em và Trung tâm Bảo trợ xã hội; Sáp nhập Ban Quản lý Di tích tỉnh vào Bảo tàng Tổng hợp tỉnh, giảm 01 đơn vị; Hợp nhất Trung tâm Đào tạo, Huấn luyện thể dục thể thao tỉnh và Trung tâm Thể dục Thể thao thành Trung tâm Huấn luyện và Thi đấu thể dục thể thao; Hợp nhất Ban Quản lý Cảng cá Nhật Lệ với Ban Quản lý Cảng cá Sông Gianh thành Ban Quản lý Cảng cá Quảng Bình.

- Cấp huyện: giảm 08 đơn vị do hợp nhất Trung tâm Văn hóa - Thông tin - Thể thao và Đài Truyền thanh - Truyền hình cấp huyện; Giảm 02 đơn vị cấp huyện sáp nhập Trung tâm Tư vấn xây dựng huyện vào Ban Quản lý Dự án đầu tư xây dựng và Phát triển quỹ đất huyện; Sáp nhập Trại lợn giống và thụ tinh nhân tạo vào Trung tâm Dịch vụ nông nghiệp huyện Lệ Thủy; giảm 15 đơn vị sự nghiệp giáo dục và đào tạo.

***2.1.2. Về vị trí việc làm, giao biên chế và tinh giản biên chế***

*a) Về xây dựng và phê duyệt Đề án vị trí việc làm*

Theo phân công, phân cấp quản lý tổ chức bộ máy, biên chế, số lượng người làm việc, vị trí việc làm của tỉnh, đến nay UBND tỉnh đã phê duyệt vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức của 30 cơ quan, tổ chức hành chính, đạt 100%, (trong đó: 20 cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh; 02 tổ chức hành chính khác[9]; 08 huyện, thị xã, thành phố) và 04 đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND tỉnh. Trong số 4 đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh còn lại: có 03 đơn vị tự đảm bảo chi thường xuyên đã được Sở Nội vụ tham gia ý kiến về Đề án VTVL và cơ cấu hạng CDNN viên chức[10]; 01 đơn vị (Trường Đại học Quảng Bình) căn cứ vào hướng dẫn của Bộ Nội vụ, về thẩm quyền phê duyệt VTVL và cơ cấu hạng CDNN viên chức do Hội đồng trường phê duyệt (đơn vị đang hoàn thiện và phê duyệt).

Đối với đơn vị sự nghiệp thuộc thẩm quyền của Giám đốc các Sở, ban, ngành cấp tỉnh và UBND cấp huyện đến nay đã phê duyệt được 473 đơn vị, còn lại 180 đơn vị đang hoàn thành công tác thẩm định, phê duyệt theo quy định.

*b) Về giao và thực hiện biên chế*

Thực hiện các quy định của Chính phủ và Bộ Nội vụ về quản lý biên chế công chức, số lượng người làm việc, UBND tỉnh đã chỉ đạo, giao Sở Nội vụ phối hợp với các cơ quan, đơn vị, địa phương tiến hành thẩm định biên chế cho các cơ quan, đơn vị cấp tỉnh và UBND cấp huyện. Hằng năm, trên cơ sở văn bản thẩm định của Bộ Nội vụ, ý kiến của Ban Thường vụ Tỉnh uỷ, UBND tỉnh báo cáo, trình HĐND tỉnh quyết định tổng số biên chế công chức, số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập của tỉnh. Căn cứ nghị quyết của HĐND tỉnh, UBND tỉnh đã giao biên chế các năm như sau:

- Năm 2021: giao 1.743 công chức, 20.801 viên chức.
- Năm 2022: giao 1.743 công chức, 20.381 viên chức.
- Năm 2023: giao 1.720 công chức, 20.031 viên chức.

Đến 31/12/2023, tổng số biên chế có mặt là: 1.683 công chức và 19.392 viên chức. Như vậy, so với số được giao, số biên chế chưa sử dụng có 37 công chức và 639 viên chức. Việc biên chế có mặt thấp hơn số được giao là do công chức, viên chức nghỉ hưu đúng tuổi, thực hiện chính sách tinh giản biên chế và dự phòng để thực hiện lộ trình giảm biên chế công chức, số lượng người làm việc hưởng lương ngân sách nhà nước theo quy định.

Nhìn chung, việc giao và bố trí biên chế, đúng quy định, đảm bảo tiết kiệm và sử dụng hiệu quả biên chế được giao. Số biên chế giao hằng năm luôn đảm bảo số lượng đúng bằng số biên chế được Bộ Nội vụ thẩm định và HĐND tỉnh quyết định. Biên chế làm việc được phê duyệt gắn với vị trí việc làm trong từng

---

[9] Văn phòng Đoàn Đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân tỉnh, Ban Quản lý Khu kinh tế tỉnh.

[10] Trường Cao đẳng Công Nông nghiệp Quảng Bình, BQL Dự án Đầu tư Xây dựng công trình dân dụng và Công nghiệp tỉnh Quảng Bình, Quỹ Phát triển đất tỉnh Quảng Bình.

cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập và lộ trình tinh giản biên chế theo kế hoạch. Riêng đối với những đơn vị sự nghiệp có thu tự đảm bảo một phần chi hoạt động thường xuyên thì căn cứ vào khả năng tài chính của đơn vị để chuyển số lượng người làm việc từ hưởng lương ngân sách nhà nước sang hưởng lương từ nguồn tự đảm bảo của đơn vị.

*c) Về tinh giản biên chế*

Căn cứ lộ trình, chỉ tiêu tinh giản biên chế theo các quy định của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, UBND tỉnh đã phê duyệt lộ trình tinh giản biên chế hằng năm cho các cơ quan, đơn vị, địa phương.

Giai đoạn 2015 - 2021, UBND tỉnh ban hành Kế hoạch số 609/KH-UBND ngày 09/6/2015 về triển khai thực hiện tinh giản biên chế. Kết quả đến năm 2021 đã giảm được 2.372/2.421 biên chế (đạt 97,97% chỉ tiêu kế hoạch giao) và đạt tỷ lệ 9,3% trong chỉ tiêu giảm 10,5% của tổng biên chế đầu kỳ.

Giai đoạn 2022 - 2026, UBND tỉnh ban hành Kế hoạch số 613/KH-UBND ngày 05/4/2023 về quản lý, sử dụng, tinh giản biên chế khối chính quyền; theo đó, toàn tỉnh thực hiện tinh giản 92 biên chế công chức và 2.303 viên chức để hướng tới mục tiêu năm 2026 còn 1.651 biên chế công chức và 18.468 viên chức hưởng lương ngân sách nhà nước. Kết quả trong 2 năm 2022, 2023 đã tinh giản được 23 biên chế công chức, 922 viên chức hưởng lương ngân sách nhà nước.

Căn cứ các quy định, kết quả thẩm định của Hội đồng thẩm định tinh giản biên chế tỉnh, việc giải quyết các chế độ, chính sách cho đối tượng tinh giản biên chế được thực hiện đảm bảo, đúng quy định.

**2.2. Về quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức**

***2.2.1. Công tác tuyển dụng***

Căn cứ vị trí việc làm, số lượng biên chế được giao, số lượng công chức, viên chức hiện có và nhu cầu tuyển dụng của các cơ quan, đơn vị, địa phương, UBND tỉnh đã ban hành kế hoạch và tổ chức kỳ tuyển dụng công chức năm 2021[11]; đồng thời, giao Sở Nội vụ thẩm định kế hoạch và kết quả tuyển dụng viên chức theo đề nghị của 13 cơ quan, đơn vị, địa phương[12].

Theo đó, năm 2021 có 33 công chức và 204 viên chức được tuyển; năm 2022 có 48 công chức được tuyển; năm 2023 chỉ tuyển 01 viên chức. Những người được tuyển dụng đảm bảo về tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ; được bổ nhiệm ngạch sau khi kết thúc thời gian tập sự và bố trí, phân công nhiệm vụ phù hợp với chuyên môn, năng lực công tác.

---

[11] Kế hoạch số 2673/KH-UBND ngày 02/12/2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc tuyển dụng công chức tỉnh Quảng Bình năm 2021

[12] Bao gồm: Sở Y tế; Sở Lao động - Thương binh và Xã hội; Sở Tài nguyên và Môi trường, Sở Du lịch, Văn hóa và Thể thao; Trung tâm Tin học và Dịch vụ tài chính công trực thuộc Sở Tài chính; Trường Cao đẳng Y tế; Trường Cao đẳng Kỹ thuật Công - Nông nghiệp; Trung tâm dịch vụ nông nghiệp thành phố Đồng Hới; Trung tâm Văn hóa, Thông tin - Thể thao huyện Minh Hóa; viên chức sự nghiệp giáo dục và đào tạo của UBND huyện Quảng Ninh; Bệnh viên Đa khoa huyện Minh Hóa và Trung tâm Y tế huyện Tuyên Hóa.

Đối với chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nhiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ theo Nghị định số 140/2017/NĐ/CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ, UBND tỉnh đã ban hành kế hoạch dự kiến tuyển 211 chỉ tiêu (52 công chức, 159 viên chức). Tuy nhiên, chỉ có 02 người đăng ký thu hút và đã tuyển dụng được 01 công chức và 01 viên chức.

***2.2.2. Công tác đào tạo, bồi dưỡng; nâng ngạch công chức, thăng hạng chức danh nghề nghiệp***

*a) Công tác đào tạo, bồi dưỡng*

Trên cơ sở các quy định của Chính phủ, các văn bản hướng dẫn của Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính, UBND tỉnh đã ban hành các kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, cho cán bộ, công chức, viên chức đảm bảo quy định. Việc triển khai Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hằng năm do UBND tỉnh giao được Sở Nội vụ, Trường Chính trị tỉnh và các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, các cơ quan, đơn vị thực hiện có hiệu quả.

Từ năm 2021 - 2023 đã mở 200 lớp đào tạo, bồi dưỡng cho 18.087 lượt cán bộ, công chức, viên chức[13]; cử đi đào tạo nước ngoài 04 tiến sỹ; cử 03 lượt viên chức đi bồi dưỡng nước ngoài. Qua đào tạo, bồi dưỡng đã góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

*b) Về nâng ngạch, chuyển ngạch công chức, thăng hạng viên chức*

Trên cơ sở các Đề án nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức được UBND tỉnh phê duyệt, các kỳ thi nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức được tổ chức bình đẳng, công khai, minh bạch, khách quan, đúng thẩm quyền theo phân cấp và quy định của pháp luật. Từ năm 2021 đến nay, có 30 công chức lãnh đạo quản lý được bổ nhiệm ngạch từ chuyên viên chính lên chuyên cao cấp, chuyển ngạch cho 40 công chức; có 568 viên chức được thăng hạng chức danh nghề nghiệp.

***2.2.3. Về quy hoạch, bổ nhiệm công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý; công tác luân chuyển, điều động, biệt phái***

*a) Về quy hoạch, bổ nhiệm công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý*

Thực hiện các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước, công tác quy hoạch cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo quản lý được thực hiện theo đúng chỉ đạo. Kết quả 100% các cơ quan, đơn vị, địa phương trong toàn tỉnh thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2021 - 2026 và giai đoạn 2026 - 2031, được cấp có thẩm quyền phê duyệt theo đúng quy trình, thủ tục. Việc rà soát, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch các chức danh lãnh đạo quản lý ở các cơ quan, đơn vị, địa phương đã được tiến hành hằng năm.

---

[13] Năm 2021, bồi dưỡng, tập huấn kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ: 4.402 lượt cán bộ, công chức, viên chức; cử đi đào tạo nước ngoài 04 tiến sỹ. Năm 2022, bồi dưỡng, tập huấn kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ: 6.499 lượt cán bộ, công chức, viên chức; cử 01 lượt cán bộ, công chức đi bồi dưỡng nước ngoài. Năm 2023, bồi dưỡng, tập huấn kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ: 7.186 lượt cán bộ, công chức, viên chức; cử 02 lượt cán bộ, công chức đi bồi dưỡng nước ngoài.

Công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ, công chức, viên chức thực hiện đúng quy trình, thủ tục và theo phân cấp quản lý. Từ năm 2021 - 2023, có 169 trường hợp được điều động, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, kéo dài thời gian giữ chức vụ, cử kiêm nhiệm[14]. Ngoài ra, UBND tỉnh đã phê duyệt, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch cán bộ dự nguồn các chức danh lãnh đạo, quản lý thuộc diện Ban cán sự đảng UBND tỉnh quản lý với 1.546 lượt người.

*b) Về công tác luân chuyển, điều động, biệt phái, chuyển đổi vị trí công tác*

Căn cứ quy định của Chính phủ[15], nhu cầu biệt phái của các cơ quan, đơn vị, địa phương, Sở Nội vụ đã đề xuất Chủ tịch UBND tỉnh có ý kiến đối với 21 trường hợp đề nghị biệt phái viên chức đến đảm nhiệm các vị trí việc làm của công chức.

Thực hiện các quy định về phòng, chống tham nhũng, UBND tỉnh đã ban hành nhiều văn bản để chỉ đạo, hướng dẫn về thực hiện chuyển đổi vị trí công tác theo quy định. Từ năm 2021 đến nay, đã thực hiện chuyển đổi vị trí công tác đối với 1.137 trường hợp; thay đổi vị trí công tác 42 trường hợp. Việc thực hiện chuyển đổi vị trí công tác đã góp phần phòng, chống tham nhũng, tạo môi trường mới cho cán bộ, công chức, viên chức phấn đấu và phát triển.

***2.2.4. Công tác đánh giá xếp loại và thực hiện thi đua, khen thưởng***

Thực hiện chỉ đạo của UBND tỉnh, hướng dẫn của Sở Nội vụ, các cơ quan, đơn vị, địa phương đã tiến hành đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức và người lao động qua hằng năm cơ bản, đa số đúng thẩm quyền, quy trình, thủ tục, các tiêu chí theo quy định. Trên cơ sở kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng cuối năm, công tác thi đua, khen thưởng được thực hiện kịp thời để biểu dương các thành tích tiêu biểu, xuất sắc. Qua đó, tạo phong trào thi đua, tạo động lực, tinh thần hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị được giao, góp phần thúc đẩy việc hoàn thành thắng lợi các chỉ tiêu phát triển kinh tế - xã hội. Từ các phong trào thi đua, nhiều tập thể và cá nhân có thành tích xuất sắc được phát hiện, nhiều điển hình tiên tiến được suy tôn, nêu gương.

Nhìn chung, công tác đánh giá, xếp loại chất lượng cuối năm, công tác khen thưởng đã có nhiều chuyển biến tích cực, hướng tới thực chất hơn, nội dung, hình thức dần được đổi mới. Kết quả đánh giá, xếp loại, danh hiệu thi đua, hình thức khen thưởng đảm bảo tính khách quan, công bằng. Qua đó kịp thời phát hiện, bồi dưỡng nhân tố mới, nhân rộng các điển hình tiên tiến.

**2.3. Về kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức**

Trên cơ sở các quy định của pháp luật về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức, UBND tỉnh, Chủ tịch UBND tỉnh và thủ trưởng các cơ quan, đơn vị, địa phương theo thẩm quyền được phân công, phân cấp thực hiện xử lý kỷ luật hành chính đối với cán bộ, công chức, viên chức có hành vi vi phạm. Từ năm

---

[14] Trong đó, có 103 trường hợp diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý, 45 trường hợp diện Ban Cán sự Đảng UBND tỉnh quản lý.

[15] Nghị định số 85/2023/NĐ-CP ngày 07/12/2023 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.

2021 đến nay, số cán bộ, công chức, viên chức bị kỷ luật như sau: khiển trách 366 người (23 công chức, 343 viên chức), cảnh cáo 28 người (04 công chức, 24 viên chức), hạ bậc lương 01 viên chức, cách chức 01 viên chức, buộc thôi việc 11 người (01 công chức, 10 viên chức). Việc xử lý kỷ luật luôn đảm bảo nguyên tắc, trình tự, thủ tục quy định.

**2.4. Về thực hiện chế độ, chính sách tiền lương, phụ cấp và các chế độ đãi ngộ khác**

Việc quyết định lương đối với cán bộ, công chức, viên chức thực hiện theo phân cấp thẩm quyền do Ban Thường vụ Tỉnh ủy quy định. Việc thẩm định, phê duyệt, thực hiện các chính sách tiền lương, phụ cấp lương của cán bộ, công chức, viên chức được thực hiện theo các quy định hiện hành[16].

Từ năm 2021 đến 31/12/2023, Chủ tịch UBND tỉnh đã quyết định nâng bậc lương thường xuyên cho 36 trường hợp, nâng trước thời hạn 32 trường hợp, phụ cấp thâm niên vượt khung 01 trường hợp. Sở Nội vụ quyết định theo thẩm quyền về nâng lương thường xuyên đối với 120 trường hợp, nâng bậc lương trước thời hạn đối với 92 trường hợp, hưởng phụ cấp thâm niên nghề đối với công chức 01 trường hợp, chuyển xếp lương theo trình độ đào tạo mới đối với 41 cán bộ, công chức cấp xã. Theo phân cấp, UBND các huyện, thành phố, thị xã đã quyết định lương và các chế độ liên quan cho cán bộ, công chức, viên chức đảm bảo quy định.

**2.5. Tình hình cán bộ, công chức, viên chức xin thôi việc và thực hiện chế độ, chính sách thôi việc**

Từ 2021 đến 2023, số lượng công chức, viên chức nghỉ việc, thôi việc là 325 người (16 công chức, 309 viên chức). Lý do chủ yếu xin thôi việc: do hoàn cảnh gia đình, nguyện vọng cá nhân, áp lực do khối lượng công việc nhiều trong khi đó chế độ tiền lương không đủ trang trải cho cuộc sống; việc thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy, sắp xếp số lượng cấp phó theo quy định của Chính phủ dẫn tới dôi dư cấp phó, công chức, viên chức có thời gian công tác lâu năm, đảm bảo điều kiện tiêu chuẩn để bổ nhiệm nhưng không có vị trí bổ nhiệm nên mong muốn được thôi việc để làm việc tại khu vực tư có vị trí và nguồn thu nhập cao hơn. Các chế độ, chính sách thôi việc được thực hiện đảm bảo quy định.

**2.6. Công tác thanh tra, kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm pháp luật liên quan đến sắp xếp tổ chức bộ máy, biên chế và quản lý công chức, viên chức**

Từ năm 2021 - 2023, có 28 đơn tố cáo, khiếu nại và kiến nghị, phản ánh liên quan đến bộ máy, biên chế, quản lý công chức, viên chức gửi đến Sở Nội vụ. Các đơn nêu trên đã được tiếp nhận, xử lý dứt điểm, đúng quy định của pháp luật, không để các vụ việc tố cáo, khiếu nại, phản ánh tồn đọng, kéo dài.

---

[16] Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004; Nghị định số 14/2012/NĐ-CP ngày 07/3/2012 của Chính phủ về sửa đổi Điều 7 Nghị định số 204/2004/NĐ-CP của Chính phủ; Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 31/7/2013; Thông tư số 03/2021/TT-BNV ngày 29/6/2021 của Bộ Nội vụ; Quy định số 1206-QĐ/TU ngày 12/6/2023 của Tỉnh uỷ; Quyết định số 50/2022/QĐ-UBND ngày 21/11/2022 của UBND tỉnh...

Thực hiện nhiệm vụ theo thẩm quyền được UBND tỉnh giao, từ năm 2021 - 2023, Sở Nội vụ đã tổ chức 15 cuộc thanh tra chuyên ngành theo Kế hoạch, trong đó có nội dung thanh tra về tổ chức bộ máy, biên chế; tuyển dụng, sử dụng viên chức tại các cơ quan, đơn vị, địa phương. Kết quả thanh tra đã phát hiện một số sai sót, như: bố trí số lượng biên chế công chức tối thiểu và số lượng viên chức tối thiểu cho 01 phòng chưa đúng quy định; thừa cấp phó đang sắp xếp theo lộ trình; bố trí viên chức biệt phái làm việc tại các tổ chức hành chính chưa đúng quy định. Sau thanh tra, kiểm tra, các cơ quan, đơn vị, địa phương đã thực hiện nghiêm túc các kiến nghị và xử lý các sai phạm và đã có báo cáo kết quả thực hiện các kết luận thanh tra.

Về kiểm tra chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính và văn hóa công sở theo chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ và Ban Thường vụ Tỉnh ủy, UBND tỉnh đã ban hành Kế hoạch, giao Sở Nội vụ thành lập Đoàn Kiểm tra việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính và văn hoá công sở. Theo đó, từ năm 2021 - 2023, Đoàn kiểm tra đã tiến hành kiểm tra đột xuất và kiểm tra theo kế hoạch 25 cơ quan, đơn vị. Đã kịp thời phát hiện, chấn chỉnh và xử lý một số tổ chức, cá nhân có sai phạm trong thực hiện các quy định của Đảng và Nhà nước về kỷ luật, kỷ cương hành chính và văn hóa công sở. Qua đó, nâng cao ý thức, trách nhiệm của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trong việc chấp hành các quy định của pháp luật. Sau thanh tra, kiểm tra, các cơ quan, đơn vị, địa phương đã thực hiện nghiêm túc các kiến nghị và xử lý các sai phạm và đã có báo cáo kết quả thực hiện các kết luận thanh tra.

**2.7. Đánh giá chung về kết quả đạt được**

Công tác sắp xếp, tổ chức bộ máy, biên chế; quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức từ năm 2021 - 2023 trên địa bàn tỉnh đã đạt được một số kết quả tích cực. Công tác tuyên truyền, quán triệt, triển khai thực hiện các quy định của pháp luật về tổ chức bộ máy, biên chế; quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức được chính quyền các cấp, các cơ quan, đơn vị, địa phương chú trọng quan tâm; qua đó, nhận thức về tầm quan trọng của việc tinh gọn bộ máy, tinh giản biên chế ngày càng được nâng lên. UBND tỉnh đã tập trung lãnh đạo, chỉ đạo, cụ thể hóa các quy định chính sách, pháp luật liên quan phù hợp với tình hình, điều kiện thực tế của địa phương. UBND tỉnh đã tích cực chỉ đạo cơ quan chuyên môn thường xuyên bám sát, đôn đốc, hướng dẫn các cơ quan, tổ chức, địa phương thực hiện việc sắp xếp, cơ cấu lại bộ máy và tinh giản biên chế; giao, bố trí và quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức. Đến thời điểm giám sát, quy mô các tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập cơ bản đáp ứng theo các quy định của pháp luật; tổ chức bộ máy của của các cơ quan, đơn vị, địa phương từng bước được kiện toàn theo hướng tinh gọn, giảm đầu mối, giảm cấp phó, giảm cấp trung gian, nâng cao hiệu quả hoạt động. Biên chế được bố trí phù hợp với quy định mới, đúng theo Đề án vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp của viên chức được phê duyệt. Tổng biên chế hằng năm đảm bảo theo thẩm định của Bộ Nội vụ, tỷ lệ tinh giản biên chế cơ bản đảm bảo theo lộ trình quy định. Công tác đào tạo, bồi dưỡng được quan tâm thường

xuyên từng bước đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm đã được phê duyệt. Công tác đánh giá, xếp loại đảm bảo thực chất hơn. Kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức là căn cứ để bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, nâng ngạch hoặc thăng hạng chức danh nghề nghiệp, quy hoạch, bổ nhiệm, miễn nhiệm, điều động, luân chuyển, biệt phái, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chính sách khác đối với cán bộ, công chức, viên chức. Qua đó, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức từng bước được nâng cao, cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngày càng hợp lý, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

## II. NHỮNG TỒN TẠI, HẠN CHẾ VÀ NGUYÊN NHÂN

### 1. Những tồn tại, hạn chế

*a) Về công tác chỉ đạo, triển khai thực hiện*

- Lãnh đạo một số cơ quan, đơn vị, địa phương chưa quan tâm đứng mức, chưa quyết liệt trong công tác chỉ đạo, kiểm tra, đôn đốc việc triển khai thực hiện quy định của pháp luật về sắp xếp tổ chức bộ máy, biên chế, quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức nên việc thực hiện có lúc chưa kịp thời, chưa phát huy hiệu quả.

- Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về sắp xếp bộ máy, biên chế, quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức có lúc, có một số cơ quan, đơn vị chưa thường xuyên, chưa đầy đủ nên nhận thức, hiểu biết pháp luật của một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức về tổ chức bộ máy, biên chế, quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức đối với một số quy định pháp luật chưa thống nhất làm ảnh hưởng đến chất lượng công tác.

*b) Về tổ chức bộ máy*

- Một số cơ quan, đơn vị chưa tích cực, chậm đề xuất sắp xếp lại cơ cấu bên trong để tinh gọn bộ máy: Vẫn còn dôi dư cấp phó (còn 08 cơ quan chuyên môn đang dôi dư 21 Phó Trưởng phòng[17], 11 đơn vị sự nghiệp công lập dôi dư 22 cấp phó[18]); quy mô phòng thuộc sở chưa đạt tiêu chí biên chế tối thiểu theo quy định[19] (12 phòng chuyên môn, nghiệp vụ của 6 sở có số lượng dưới 05 biên chế công chức là mức biên chế tối thiểu của 01 phòng, không bao gồm tổ chức Thanh tra các sở).

- Việc sắp xếp bộ máy một số cơ quan, đơn vị thực hiện trên cơ sở hợp nhất, sáp nhập nguyên trạng cơ sở vật chất, số biên chế, chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan, tổ chức, đơn vị nên hiệu lực, hiệu quả chưa cao và chưa thật sự gắn với tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Sau

---

[17] Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn 04, Sở Tài nguyên và Môi trường 04, Sở Kế hoạch và Đầu tư 03, Thanh tra tỉnh 03, Ban Dân tộc 02, Sở Thông tin và Truyền thông 02, Sở Văn hoá và Thể thao 01, Sở Y tế 01, VP UBND tỉnh 01.

[18] 05 người ở 4 đơn vị cấp tỉnh (Trung tâm công tác XH thuộc Sở LĐTBXH 01, TT văn hóa điện ảnh thuộc Sở VHTT 01, TT kiểm soát bệnh tật thuộc Sở Y tế 02, BV đa khoa Bố Trạch thuộc Sở Y tế 01) và 17 người ở 17 đơn vị cấp huyện (Lệ Thủy 05, Tuyên Hóa 04, Quảng Ninh 03, Ba Đồn 02, Đồng Hới 01, Quảng Trạch 01, Minh Hóa 01).

[19] Các Sở: Tư pháp, Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Tài nguyên và Môi trường, Lao động - Thương binh và Xã hội, Khoa học và Công nghệ, Giao thông vận tải.

khi sắp xếp, chưa tổ chức tổng kết chuyên đề đánh giá hiệu quả hoạt động của các cơ quan, đơn vị sau sắp xếp để có giải pháp khắc phục những khó khăn, vướng mắc, bất cập trong quá trình tổ chức thực hiện; đồng thời, động viên khen thưởng kịp thời những cơ quan, đơn vị tích cực trong tổ chức thực hiện chính sách tinh giản biên chế, sắp xếp tổ chức; phê bình, nhắc nhở người đứng đầu chậm thực hiện sắp xếp bộ máy.

- Người đứng đầu một số cơ quan, đơn vị thiếu quyết tâm trong xây dựng, thực hiện kế hoạch sắp xếp bộ máy, biên chế,... nên chỉ đạo điều hành còn lúng túng, một số nội dung thực hiện còn chậm tiến độ so với kế hoạch (như: việc xây dựng đề án sáp nhập các tổ chức bên trong các đơn vị, việc sắp xếp cấp phó dôi dư, ban hành quyết định quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của các đơn vị trực thuộc,…

- Việc ban hành văn bản quy định chức năng, nhiệm vụ; hướng dẫn chỉ đạo về công tác tổ chức bộ máy, vị trí việc làm, quản lý sử dụng công chức, viên chức của một số địa phương theo quy định của Chính phủ thiếu kịp thời. Tại thời điểm giám sát, có nơi[20] chưa ban hành quyết định cụ thể số lượng cấp phó của từng phòng chuyên môn theo quy định tại Nghị định 108/2020/NĐ-CP ngày 14/9/2020 của Chính phủ.

- Đến nay vẫn chưa thực hiện được việc sắp xếp tổ chức lại Hạt kiểm lâm Vườn quốc gia Phong Nha - Kẻ Bàng theo quy định tại Nghị định số 01/2019/NĐ-CP ngày 01/01/2019 quy định về Kiểm lâm và Lực lượng chuyên trách bảo vệ rừng.

*c) Về vị trí việc làm*

- Việc xây dựng Đề án vị trí việc làm chất lượng chưa cao, chủ yếu là căn cứ vào cơ cấu tổ chức, biên chế hiện có để thực hiện và đề xuất giữ nguyên số lượng biên chế hiện có, chứ chưa hoàn toàn xuất phát từ chức năng, nhiệm vụ để bố trí đủ biên chế đảm bảo hoạt động, nâng cao chất lượng công tác của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

- Một số Đề án có bản mô tả công việc và khung năng lực của các vị trí việc làm còn chung chung về yêu cầu chuyên môn đào tạo như "có bằng đại học các chuyên ngành phù hợp" dẫn đến dễ lạm dụng trong đăng ký tuyển dụng và phân công bố trí công việc, ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả công việc; khung năng lực của từng vị trí việc làm chưa quy định cụ thể một số nhóm ngành phù hợp; ngạch công chức chưa quy định cụ thể với từng vị trí việc làm, chỉ quy định "ngạch công chức tối thiểu" nên khó có cơ sở để xác định số lượng từng công

---

[20] Một số phòng thuộc UBND huyện Quảng Trạch chưa được quy định chức năng, nhiệm vụ. UBND các huyện Quảng Trạch, Quảng Ninh chưa ban hành quyết định quy định số lượng phó phòng chuyên môn thuộc UBND cấp huyện; Trung tâm cứu hộ, bảo tồn và Phát triển sinh vật chưa được UBND tỉnh phê duyệt chức năng, nhiệm vụ để làm cơ sở xây dựng Đề án VTVL, mặc dù Đề án VTVL của Trung tâm đã được BQL Vườn phê duyệt Đề án VTVL tháng 3/2024 trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ phê duyệt từ năm 2016.

chức của cơ quan[21]. Việc bố trí số lượng biên chế chưa tương xứng theo các nhiệm vụ tại Đề án vị trí việc làm đã được phê duyệt[22].

*d) Về bố trí và tinh giản biên chế*

- Việc bố trí công chức, viên chức cơ bản đảm bảo về số lượng theo quy định nhưng mức độ phù hợp chưa cao, một số cơ quan, đơn vị sắp xếp, bố trí không theo đúng với chuyên ngành được đào tạo[23], cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp đối với một số vị trí còn chưa hợp lý,...

- Việc giao chỉ tiêu tinh giản biên chế đã xem xét đến quy mô, tính đặc thù của một số cơ quan nhưng vẫn còn mang tính bình quân, chưa thật sự gắn với việc sắp xếp theo đề án vị trí việc làm và theo chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc của từng cơ quan, đơn vị cho phù hợp, nâng cao chất lượng, sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

- Công tác tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ viên chức hiệu quả chưa cao, còn phụ thuộc vào số lượng nghỉ hưu, chuyển sang hưởng lương tự trang trải hoặc cắt giảm số biên chế đã giao nhưng chưa tuyển dụng dẫn đến số liệu thì giảm nhiều nhưng thực tế thì không thay thế, không giảm được những người có trình độ, năng lực còn hạn chế, tinh thần trách nhiệm chưa cao. Người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương thiếu các giải pháp tích cực, chưa mạnh dạn đề xuất tinh giản những người hạn chế năng lực, trình độ chuyên môn không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và vị trí việc làm để thu hút những người có năng lực, trình độ cao hơn vào công tác, tạo khâu đột phá nâng cao chất lượng cán bộ, công chức, viên chức.

*đ) Về quản lý, sử dụng công chức, viên chức*

- Trách nhiệm của một số cơ quan, đơn vị trong công tác tuyển dụng còn hạn chế, còn chỉ tiêu biên chế được giao nhưng chưa tổ chức tuyển dụng hoặc không đề nghị tuyển dụng. Nhất là, biên chế tự trang trải lĩnh vực y tế không tuyển hết chỉ tiêu biên chế được giao gây khó khăn cho hoạt động[24]; thực hiện lộ trình tinh giản biên chế còn bất cập, chưa phù hợp tình hình thực tế[25].

- Sự phối hợp giữa Sở Nội vụ với Sở Tài chính và Sở Y tế trong việc giao kế hoạch, giao biên chế, lộ trình tự chủ và việc quản lý, sử dụng quỹ tiền lương của các đơn vị sự nghiệp công lập còn thiếu thống nhất nên quá trình thực hiện lộ trình tự chủ (nhất là chi trả tiền lương) gặp khó khăn.

- Việc thực hiện đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức tại một số cơ quan đơn vị vẫn còn hình thức, chưa thực hiện đúng và đầy đủ các quy định tại Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 về đánh giá, xếp loại

---

[21] Theo báo cáo của Ban Dân tộc.

[22] Sở Công thương có 41 vị trí việc làm nhưng chỉ được bố trí 27 công chức.

[23] Đơn cử tại Sở Y tế, có đến 76 công chức, viên chức được đào tạo đại học, sau đại học các chuyên ngành không phù hợp với vị trí việc làm đang đảm nhiệm. Tại Trung tâm Du lịch Phong Nha có một số viên chức được bố trí vị trí việc làm chưa phù hợp với chức danh nghề nghiệp và trình độ chuyên môn được đào tạo

[24] Lĩnh vực y tế còn 573 biên chế chưa tuyển dụng, lĩnh vực GD-ĐT còn 86 biên chế chưa tuyển dụng, lĩnh vực TNMT còn 48 viên chức chưa tuyển dụng.

[25] Do việc tăng quy mô dân số, tốc độ đô thị hóa nhanh làm ảnh hưởng đến quy mô lớp học, số học sinh tăng dẫn đến việc thiếu hụt giáo viên giảng dạy tại các trường.

chất lượng cán bộ, công chức, viên chức. Các Phiếu đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức phục vụ việc đánh giá, xếp loại rất sơ sài, chưa phản ánh đầy đủ nội dung công việc thực hiện, tỉ lệ hoàn thành, chất lượng, tiến độ công việc của cá nhân; của cơ quan, đơn vị (đối với công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý) để làm cơ sở cho việc đánh giá.

- Cơ chế đánh giá cán bộ, công chức làm căn cứ thực hiện tinh giản biên chế còn nhiều bất cập, còn mang tính hình thức; thủ trưởng cơ quan thiếu kiên quyết trong việc đánh giá đúng thực chất những công chức, viên chức còn hạn chế năng lực, trình độ để làm cơ sở thực hiện tinh giản biên chế. Quy trình đánh giá, xếp loại công chức có nơi chưa đúng theo phân cấp về thẩm quyền đánh giá cán bộ, công chức[26].

- Cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ở một số đơn vị chưa hợp lý, nhất là lĩnh vực giáo dục; vẫn còn tình trạng thừa thiếu cục bộ giáo viên ở một số trường.

- Việc đổi mới hoạt động, thực hiện lộ trình tự chủ của một số đơn vị sự nghiệp công lập chưa đảm bảo yêu cầu đề ra. Việc đánh giá hiệu lực, hiệu quả sau sắp xếp và tính tự chủ của một số đơn vị sự nghiệp công lập chưa kịp thời.

- Công tác vận động, thu hút người có trình độ cao đến làm việc trong bộ máy của tỉnh, nhất là lĩnh vực y tế, giáo dục - đào tạo,... còn khó khăn. Chưa có những chế độ chính sách đặc thù riêng, đủ hấp dẫn để thu hút tuyển dụng những sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ theo Nghị định số 140/2017/NĐ-CP của Chính phủ. Việc thực hiện quy định về phát hiện, trọng dụng và đãi ngộ đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ theo quy định tại Điều 6 Luật cán bộ, công chức và Mục 7 Chương III Nghị định số 138/2020/NĐ-CP quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức tại các sở, ngành và UBND cấp huyện còn lúng túng nên chưa thực hiện được.

- Công tác tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ cho đội ngũ công chức làm công tác tổ chức bộ máy, biên chế và mở các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ về quản lý nhân sự có nơi thiếu quan tâm. Chưa có các biện pháp để quản lý chặt chẽ cán bộ, công chức, viên chức tham gia các khóa đào tạo sau đại học; phần lớn cán bộ, công chức, viên chức tự đi học theo nhu cầu của cá nhân; còn nhiều người theo học các chuyên ngành không phù hợp với chuyên môn của vị trí việc làm đang đảm nhiệm nên không phát huy được hiệu quả sau khi đào tạo.

- Một số cơ quan, đơn vị, địa phương chưa quan tâm đúng mức công tác nâng ngạch công chức, thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức; chưa tạo

---

[26] Đơn cử như ở UBND huyện Bố Trạch thì Chủ tịch UBND huyện chỉ đánh giá, xếp loại các Trưởng phòng chuyên môn; các Phó Trưởng phòng và các công chức không giữ chức vụ lãnh đạo quản lý do Trưởng phòng đánh giá, xếp loại. Tại UBND huyện Quảng Trạch thì Chủ tịch UBND đánh giá, xếp loại đối với Trưởng phòng, các Phó Trưởng phòng; còn các công chức không giữ chức vụ thì do Trưởng phòng đánh giá, xếp loại. Thẩm quyền đánh giá, xếp loại như trên là không đúng quy định tại Điều 8 Quyết định số 44/2021/QĐ-UBND của UBND tỉnh ban hành Quy định một số nội dung về phân công, phân cấp tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, viên chức.

điều kiện cho công chức, viên chức tham dự các lớp bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức.

- Thủ trưởng một số cơ quan, đơn vị, địa phương chưa quan tâm đúng mức thực hiện chuyển đổi vị trí công tác. Một số vị trí quá thời gian quy định nhưng chưa chuyển đổi hoặc thực hiện chuyển đổi chậm.

- Một số sở, ngành và UBND cấp huyện do chưa hiểu rõ về quy định biệt phái viên chức dẫn đến tự thực hiện biệt phái viên chức của các đơn vị sự nghiệp thuộc thẩm quyền quản lý đến công tác tại khối hành chính đảm nhận các vị trí việc làm của công chức là chưa đúng với quy định của pháp luật.

- Việc chuyển đổi vị trí công tác của công chức, viên chức theo quy định về phòng, chống tham nhũng chưa thật sự phát huy hiệu quả (kể cả công chức cấp xã), do đang thực hiện nhiệm vụ rất tốt nhưng theo quy định phải chuyển đổi đến địa bàn khác, chưa kịp nắm bắt đầy đủ tình hình kinh tế - xã hội nơi công tác mới lại phải tiếp tục điều chuyển tiếp; không có điều kiện để phấn đấu vào quy hoạch giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý tại nơi công tác... Điều này tạo tâm lý không yên tâm công tác trong công chức, viên chức; ảnh hưởng đến hiệu quả thực hiện nhiệm vụ chuyên môn.

- Công tác quy hoạch cán bộ có nơi thực hiện chưa đúng quy định, còn nhiều đối tượng chưa đảm bảo tiêu chuẩn; một số đối tượng đã được đưa vào quy hoạch nhưng chưa quan tâm để đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng đầy đủ điều kiện, tiêu chuẩn.

- Công tác tự thanh tra, kiểm tra cán bộ, công chức theo thẩm quyền của các cơ quan, đơn vị, địa phương còn quá ít.

**2. Nguyên nhân tồn tại, hạn chế**

*a) Nguyên nhân khách quan*

- Các văn bản hướng dẫn của các Bộ, ngành về xây dựng vị trí việc làm theo quy định tại Nghị định số 62/2020/NĐ-CP ngày 01/6/2020 và Nghị định số 106/2020/NĐ-CP ngày 10/9/2020 của Chính phủ còn chậm, chưa bao quát hết chức năng, nhiệm vụ nên phải hướng dẫn nhiều lần và nhiều nội dung.

- Việc sáp nhập tổ chức sẽ tạo bộ máy mới có số lượng cấp phó vượt quy định nhưng chưa thể điều chuyển, bố trí ngay và cần có thời gian tiếp tục sắp xếp, kiện toàn. Cán bộ, công chức, viên chức được cử đi học để đạt chuẩn nhưng sau đó phải chuyển đổi vị trí công tác hoặc do bố trí lại biên chế sau sắp xếp bộ máy nên chuyên ngành đào tạo không phù hợp với vị trí việc làm.

- Việc thực hiện tinh giản biên chế phải đảm bảo đúng đối tượng, điều kiện, nhưng khi áp dụng vào thực tế thì rất khó thực hiện; các điều kiện tinh giản biên chế theo quy định tại Nghị định 108/2014/NĐ-CP[27] chưa linh hoạt. Mặt khác, việc thực hiện lộ trình tinh giản biên chế trong điều kiện khối lượng công việc ngày

---

[27] Được sửa đổi, bổ sung một số điều tại Nghị định số 113/2018/NĐ-CP và Nghị định 143/2020/NĐ-CP ngày 03/6/2023. Chính phủ đã ban hành Nghị định 29/2023/NĐ-CP quy định chính sách tinh giản biên chế (hiệu lực thi hành 20/7/2023 và thay thế Nghị định 108/2014/NĐ-CP.

càng tăng gây nên tình trạng quá tải, ảnh hưởng chất lượng, tiến độ trong công việc.

- Quy hoạch mạng lưới các đơn vị sự nghiệp công lập theo ngành, lĩnh vực là cơ sở để địa phương thực hiện sắp xếp tổ chức lại các đơn vị sự nghiệp công lập. Tuy nhiên, một số Bộ quản lý ngành, lĩnh vực chưa tham mưu trình Thủ tướng Chính phủ ban hành quy hoạch mạng lưới các đơn vị sự nghiệp công lập tại địa phương theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 19 Nghị định số 120/2020/NĐ-CP của Chính phủ.

- Việc quy định số lượng cấp phó đối với đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm một phần chi thường xuyên, đơn vị sự nghiệp công lập do ngân sách nhà nước bảo đảm chi thường xuyên thuộc cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh không quá 02 (Nghị định số 120/2020/NĐ-CP ngày 07/10/2020 của Chính phủ) trên thực tế chưa phù hợp với đặc thù của một số ngành như giáo dục[28], y tế; bởi vì, có một số đơn vị có địa bàn hoạt động rộng, quy mô lớn, số lượng viên chức nhiều nhưng chỉ được bố trí 02 cấp phó, dẫn đến khó khăn trong công tác chỉ đạo, quản lý.

- Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ nhằm thu hút người có trình độ, có tài năng đề ra yêu cầu điều kiện, tiêu chuẩn cao nên đối tượng hạn chế. Mặt khác, quy định các tỉnh không được phép xây dựng cơ chế, chính sách đặc thù riêng theo quy định của pháp luật (trừ thành phố Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh) nên chế độ chính sách quy định tại Nghị định chưa hấp dẫn để thu hút người có trình độ cao về công tác tại tỉnh Quảng Bình.

- Việc thực hiện theo lộ trình tinh giản 5% công chức và 10% viên chức trong giai đoạn từ 2022 - 2026 chưa thực sự phù hợp với một số ngành, cơ quan, đơn vị trong điều kiện khối lượng công việc ngày càng tăng; nhất là, các lĩnh vực giáo dục và đào tạo, y tế dẫn đến tình trạng thiếu biên chế do tăng quy mô giường bệnh, tăng lớp, tăng học sinh nên gây áp lực cho đội ngũ biên chế hiện có.

- Một số Bộ quản lý ngành, lĩnh vực (nhất là lĩnh vực sự nghiệp kinh tế, như: xây dựng, tài nguyên và môi trường, nông nghiệp và phát triển nông thôn,…) chậm ban hành văn bản hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của cơ quan chuyên môn, chi cục thuộc sở theo quy định tại khoản 12 Điều 1 Nghị định số 107/2020/NĐ-CP của Chính phủ dẫn đến còn bị động, lúng túng trong việc rà soát, chức năng, nhiệm vụ, quản lý hoạt động[29]; chậm ban hành hướng dẫn về trình tự, thủ tục sáp nhập tổ chức trực thuộc các đơn vị sự nghiệp công lập; chưa ban hành chương trình bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức ngành, lĩnh vực nên chưa có cơ sở mở các lớp bồi dưỡng, cấp chứng chỉ theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, viên chức ngành, lĩnh vực; do đó, viên chức thiếu tiêu chuẩn, điều kiện để viên chức tham dự các kỳ

---

[28] Trên thực tế, các trường có quy mô số lớp, học sinh khác nhau, dẫn đến số viên chức của 01 đơn vị khác nhau, nhân lực về công tác quản lý sẽ khác nhau (Ví dụ: có đơn vị 30 đến 40 viên chức cũng được bố trí 02 cấp phó, có đơn vị trên 100 viên chức cũng chỉ được bố trí 02 cấp phó.

[29] Huyện Quảng Trạch có BQL dự án ODA và Trung tâm PT Quỹ đất chưa được ban hành chức năng nhiệm vụ do thiếu cơ sở.

thi hoặc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp.

- Hiện nay, Bộ Nội vụ đã ban hành Thông tư hướng dẫn về vị trí việc làm công chức lãnh đạo, quản lý; nghiệp vụ chuyên môn dùng chung; hỗ trợ, phục vụ trong cơ quan, tổ chức hành chính; Các Bộ chuyên ngành đã ban hành thông tư hướng dẫn về vị trí việc làm công chức nghiệp vụ chuyên ngành. Tuy nhiên, trong các thông tư không quy định khung số lượng công chức ở các vị trí việc làm nên địa phương không có cơ sở để giao biên chế và bố trí công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh.

- Thực hiện quy định về chuyển đổi vị trí công tác trong thời hạn từ 02 năm đến 05 năm (theo từng vị trí) cũng có những bất cập, hạn chế, làm ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả công việc của công chức, viên chức, vì hệ thống văn bản quản lý nhà nước thường xuyên thay đổi, công chức, viên chức vừa tiếp cận, làm quen với công việc, địa bàn thì đã đến thời điểm chuyển vị trí công tác.

- Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của BCH TW Đảng khoá XI về tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ công chức đã chỉ đạo: "Giữ ổn định biên chế của các tổ chức xã hội, xã hội - nghề nghiệp đến hết năm 2016. Từ năm 2017, thực hiện khoán hoặc hỗ trợ kinh phí để thực hiện các nhiệm vụ được Đảng, Nhà nước giao". Tuy nhiên, đến năm 2024, tỉnh Quảng Bình vẫn còn 112 người người làm việc trong các Hội có tính chất đặc thù chưa có quy định thẩm quyền quyết định biên chế hằng năm nên địa phương khó khăn trong việc giao biên chế hoặc khoán kinh phí hoạt động.

- Căn cứ các quy định hiện hành, lĩnh vực nông nghiệp còn thiếu 202 biên chế công chức: trong đó 15 biên chế công chức cho các tổ chức hành chính thuộc Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn[30] và 187 biên chế công chức để bố trí cho lực lượng kiểm lâm tại Chi cục Kiểm lâm tỉnh và Hạt Kiểm lâm Vườn Quốc gia Phong Nha - Kẻ Bàng. Hiện nay, tỉnh Quảng Bình đang quản lý diện tích rừng tương đối lớn với 615.530 ha (144.311 ha rừng đặc dụng, 151.888 ha rừng phòng hộ và 319.330 ha rừng sản xuất; đặc biệt có Vườn Quốc gia Phong Nha - Kẻ Bàng là Di sản thiên nhiên thế giới) nhưng lực lượng quản lý, bảo vệ rừng rất mỏng, địa bàn rộng nên việc tinh giản biên chế, tinh giản đầu mối đơn vị sự nghiệp công lập về quản lý rừng là khó thực hiện; việc chuyển sang cơ chế tự trang trải gặp nhiều khó khăn do nguồn thu từ dịch vụ môi trường rừng không ổn định và có giới hạn.

- Về mô tả vị trí việc làm, khung năng lực của từng vị trí việc làm chưa được Bộ, cơ quan ngang bộ quản lý ngành lĩnh vực quy định cụ thể một số nhóm ngành phù hợp (trừ một số lĩnh vực: Kế toán, Văn thư, lưu trữ ...), nên khi xây dựng Đề án vị trí việc làm, bản mô tả công việc và khung năng lực của

---

[30] Để thành lập lực lượng kiểm ngư theo quy định của Luật Thủy sản 2017, Nghị định số 26/2019/NĐ-CP ngày 18/3/2019 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Thủy sản, Quyết định số 643/QĐ-TTg ngày 05/6/2023 của Thủ tướng Chính phủ và để thành lập các trạm thú ý ở cấp huyện, bố trí tại các chốt kiểm dịch thuộc Chi cục Chăn nuôi và Thú ý theo Luật Thú y, Nghị quyết của Chính phủ và Quyết định của Thủ tướng Chính phủ

các vị trí việc làm còn chung chung về yêu cầu chuyên môn đào tạo như "có bằng đại học các chuyên ngành phù hợp".

- Do thực hiện lộ trình tinh giản biên chế nên các cơ quan phải thực hiện dự phòng biên chế để thực hiện tinh giản; nguồn thu của các đơn vị sự nghiệp có phần hạn chế, khó khăn do đó tuyển dụng viên chức hưởng lương nguồn thu sự nghiệp của đơn vị sẽ không đảm bảo nguồn chi trả lương.

*b) Nguyên nhân chủ quan*

- Việc sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế ảnh hưởng, tác động trực tiếp đến đời sống, tư tưởng của công chức, viên chức, người lao động nên khi thực hiện, một số lãnh đạo đơn vị còn e ngại, nể nang.

- Do ngân sách của tỉnh hạn hẹp, điều kiện làm việc và chế độ đãi ngộ, chính sách, tiền lương đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chưa đảm bảo, dẫn đến tình trạng thôi việc chuyển sang khu vực tư nhân, nhất là cán bộ, công chức, viên chức ngành y tế, giáo dục, xây dựng.

- Một số công chức, viên chức chưa chịu khó tìm tòi, nghiên cứu, sáng tạo, đổi mới trong hoạt động công vụ, nghề nghiệp, thiếu thành tích và tiêu chuẩn về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ (chủ trì hoặc tham gia đề tài, đề án, dự án, chương trình…) nên không đủ điều kiện, tiêu chuẩn để tham dự các kỳ thi (xét) nâng ngạch công chức, thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức.

- Tuy đã có nhiều cố gắng nhưng năng lực của của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của tỉnh chưa đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của chính quyền điện tử, công nghệ số,... Kinh phí của tỉnh bố trí cho công tác đào tạo, bồi dưỡng hàng năm chưa đáp ứng được yêu cầu.

- Các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc các cơ quan, đơn vị cấp tỉnh, cấp huyện quy mô nhỏ, nguồn lực hạn chế, một số đơn vị hoạt động ở địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn, giao thông cách trở... nên việc thực hiện sắp xếp, cổ phần hóa, xã hội hóa, chuyển sang cơ chế tự chủ để tinh giảm bộ máy, tinh giản biên chế còn khó khăn.

## III. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ, ĐỀ XUẤT

### 1. Với Chính phủ

- Sửa đổi, bổ sung Nghị định 111/2022/NĐ-CP ngày 30/12/2022 của Chính phủ về hợp đồng đối với một số loại công việc trong cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập theo hướng bố trí thêm ngân sách Trung ương cấp bù cho các tỉnh còn khó khăn về nguồn thu ngân sách như tỉnh Quảng Bình để giảm áp lực chi ngân sách địa phương.

- Sửa đổi, bổ sung Nghị định 120/2020/NĐ-CP đối với số nội dung quy định số lượng cấp phó đối với đối với đơn vị sự nghiệp công lập theo hướng:

+ Đơn vị sự nghiệp tự bảo đảm một phần chi thường xuyên, đơn vị sự nghiệp công lập do ngân sách nhà nước bảo đảm chi thường xuyên thuộc UBND tỉnh có từ 20 viên chức trở xuống được bố trí không quá 02 cấp phó, có trên 20 viên chức được bố trí không quá 03 cấp phó.

+ Đối với đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm một phần chi thường xuyên, đơn vị sự nghiệp công lập do ngân sách nhà nước bảo đảm chi thường xuyên thuộc cơ quan, tổ chức hành chính cấp tỉnh; đơn vị thuộc chi cục; đơn vị thuộc UBND cấp huyện được bố trí không quá 02 cấp phó;

+ Riêng đối với Bệnh viện và trường học đề nghị bố trí số lượng cấp phó theo quy mô giường bệnh, quy mô số lớp, số học sinh.

- Sửa đổi, bổ sung Nghị định số 60/2021/NĐ-CP của Chính phủ về cơ chế tự chủ tài chính của các đơn vị sự nghiệp công lập, theo hướng: (1) Xác định rõ các nguồn thu hoạt động sự nghiệp phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của đơn vị sự nghiệp công lập tại khoản 2 Điều 19; (2) Ban hành đầy đủ danh mục dịch vụ sự nghiệp công cơ bản, thiết yếu sử dụng ngân sách nhà nước theo ngành, lĩnh vực; (3) Các khoản thu xác định mức độ tự chủ tài chính theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 10 cần thống nhất cả 4 loại đơn vị sự nghiệp công, trên cơ sở xác định đầy đủ, chính xác các khoản thu, đơn vị áp dụng công thức xác định mức tự bảo đảm chi thường xuyên để xác định đơn vị thuộc nhóm nào; (4) Nên tách các trường mầm non, tiểu học, trung học cơ sở công lập khỏi phạm vi điều chỉnh của nhóm đối tượng quy định tại Điều 4 vì lĩnh vực GD-ĐT không thuộc cơ chế Nhà nước đặt hàng hoặc đấu thầu cung cấp dịch vụ sự nghiệp công.

- Sửa đổi Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 01/7/2019 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Phòng, chống tham nhũng theo hướng điều chỉnh Danh mục vị trí công tác phải định kỳ chuyển đổi phù hợp hơn với thực tiễn trên cơ sở lấy ý kiến góp ý từ các địa phương, đơn vị đang trực tiếp thực hiện.

- Ban hành quy định, hướng dẫn về giao biên chế hoặc khoán kinh phí hoạt động cho các Hội có tính chất đặc thù để địa phương có căn cứ thực hiện.

- Chỉ đạo các bộ, ngành sớm phê duyệt quy hoạch mạng lưới các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc ngành, lĩnh vực quản lý để các địa phương có căn cứ thực hiện các nội dung về: Xây dựng, hoàn thiện định mức kinh tế - kỹ thuật đối với từng loại hình đơn vị sự nghiệp công; hướng dẫn cụ thể việc xác định vị trí việc làm, số lượng người làm việc phù hợp với tình hình thực tiễn, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp trong đơn vị sự nghiệp công lập thuộc ngành, lĩnh vực được giao quản lý; tiêu chí phân loại, xếp hạng các đơn vị sự nghiệp công lập, tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ và chất lượng dịch vụ công của đơn vị sự nghiệp công lập theo ngành, lĩnh vực.

- Chỉ đạo các Bộ, cơ quan ngang bộ quản lý ngành lĩnh vực sớm ban hành các văn bản hướng dẫn về xây dựng vị trí việc làm theo quy định tại các Nghị định số 62/2020/NĐ-CP ngày 01/6/2020, số 106/2020/NĐ-CP ngày 10/9/2020 của Chính phủ. Trong đó, quy định cụ thể bản mô tả vị trí việc làm, khung năng lực của từng vị trí việc làm gắn với chế độ tiền lương để đảm bảo công bằng, khách quan; khắc phục việc xây dựng Đề án vị trí việc làm yêu cầu chuyên môn đào tạo chung chung "có bằng đại học các chuyên ngành phù hợp".

**2. Với Bộ Nội vụ**

- Nghiên cứu, trình Chính phủ ban hành lộ trình tinh giản biên chế phù hợp với tình hình thực tế, tính chất, đặc thù hoạt động của từng ngành, lĩnh vực; điều chỉnh số lượng tinh giản biên chế theo lộ trình đã giao cho địa phương ở mức phù hợp. Riêng ngành giáo dục chỉ nên tinh giản biên chế cho các đối tượng thuộc điều kiện theo Nghị định số 29/2023/NĐ-CP ngày 03/6/2023 của Chính phủ, không giảm đều 10% như các ngành, lĩnh vực khác. Đồng thời, tổ chức khảo sát, đánh giá, xác định đúng lĩnh vực, ngành cần phải tinh giản biên chế so với những ngành khác, đặc biệt đối với các tỉnh có xuất phát điểm biên chế giao chưa đảm bảo yêu cầu, tránh cắt giảm bình quân 5% công chức, 10% người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp như hiện nay.

- Chủ trì, phối hợp với các bộ chuyên ngành, lĩnh vực để tham mưu trình Thủ tướng Chính phủ ban hành quy hoạch mạng lưới các đơn vị sự nghiệp công lập tại địa phương theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 19 Nghị định số 120/2020/NĐ-CP; ban hành văn bản hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn theo quy định tại tại khoản 12 Điều 1 Nghị định số 107/2020/NĐ-CP của Chính phủ để làm cơ sở cho địa phương quy định chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị sự nghiệp công lập các lĩnh vực xây dựng, tài nguyên và môi trường, nông nghiệp và phát triển nông thôn,…) trực thuộc UBND cấp huyện.

**3. Với UBND tỉnh**

- Tăng cường quán triệt, nâng cao nhận thức của cán bộ, công chức, viên chức, nhất là người đứng đầu cơ quan, đơn vị về sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế, cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, nâng cao năng lực quản lý, tinh thần trách nhiệm, gương mẫu của người đứng đầu, cán bộ lãnh đạo, quản lý; gắn quyền hạn với trách nhiệm, quyền lợi với hiệu quả công việc.

- Tổ chức sơ kết, đánh giá công tác sắp xếp tổ chức bộ máy, hiệu quả hoạt động của các cơ quan, đơn vị sau sắp xếp, sáp nhập để có giải pháp khắc phục những khó khăn, vướng mắc trong quá trình tổ chức thực hiện.

- Tiếp tục có giải pháp và chính sách mới thu hút những người có năng lực, trình độ cao vào làm việc trong bộ máy hành chính nhà nước. Xem xét, nghiên cứu tính đặc thù lĩnh vực y tế để chỉ đạo các cơ quan chuyên môn liên quan phối hợp tham mưu UBND tỉnh trình HĐND tỉnh ban hành quy định chính sách đặc thù nhằm khuyến khích đào tạo nhân lực, thu hút người có trình độ cao công hiến cho ngành y, nâng cao chất lượng khám, chữa bệnh cho Nhân dân.

- Chỉ đạo Sở Nội vụ, Sở Tài chính và các sở chủ quản đơn vị sự nghiệp công lập phối hợp chặt chẽ hơn trong quá trình rà soát, thẩm định để giao biên chế, giao chỉ tiêu tinh giản biên chế, lộ trình tự chủ; trong đó quan tâm những đơn vị có tính chất đặc thù nên giao biên chế theo định mức của các quy định. Đối với các đơn vị sự nghiệp công lập có nguồn thu ổn định, từng bước thay thế việc trả lương từ nguồn ngân sách nhà nước bằng nguồn thu sự nghiệp.

- Tiếp tục rà soát, sắp xếp lại tổ chức bộ máy bên trong của các cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập bảo đảm tinh gọn, đảm bảo tiêu chí về quy mô biên chế, đúng tiêu chuẩn số lượng Phó Trưởng phòng. Trước mắt, chỉ đạo sắp xếp 12 phòng chuyên môn, nghiệp vụ của 06 tổ chức hành chính cấp tỉnh chưa đủ biên chế tối thiểu theo quy định (phòng dưới 05 biên chế công chức); 43 cấp phó dôi dư tại các tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập để đảm bảo phù hợp.

- Chỉ đạo, chấn chỉnh các cơ quan, đơn vị bố trí công chức, viên chức chưa phù hợp với khung năng lực theo Đề án vị trí việc làm. Quan tâm công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức theo đúng chuyên ngành phù hợp với Đề án vị trí việc làm được phê duyệt để phát huy năng lực, nâng cao chất lượng công tác.

- Chỉ đạo các cơ quan, đơn vị, địa phương nghiêm túc thực hiện việc đánh giá xếp loại cán bộ, công chức hằng năm sát với các tiêu chí đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức để trọng dụng đối với những người có năng lực, thực hiện tinh giản đối với những người năng lực hạn chế theo đúng quy định; khắc phục tình trạng đánh giá hình thức để công tác đánh giá, xếp loại đảm bảo thực chất, công bằng, khách quan; thẩm quyền đánh giá, xếp loại phải đảm bảo theo phân cấp, theo đúng hướng dẫn của cơ quan chuyên môn và quy định của cơ quan có thẩm quyền.

- Tăng cường chỉ đạo công tác thanh tra, kiểm tra, đôn đốc, hướng dẫn các cơ quan, đơn vị, địa phương trong việc tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, công chức, viên chức gắn với thực hiện tinh giản biên chế và công tác kiểm tra công vụ.

- Chỉ đạo cơ quan chuyên môn tiến hành các thủ tục liên quan để bố trí cho Trường Cao đẳng Y tế 01 xe ô tô phục vụ công tác chung để tạo điều kiện về công tác giảng dạy và khám, chữa bệnh.

**4. Với Sở Nội vụ**

- Phối hợp với các sở, ngành tham mưu cho UBND tỉnh các giải pháp sắp xếp, bố trí biên chế phù hợp đối với các phòng chuyên môn thuộc sở, ngành cấp tỉnh, UBND cấp huyện có quá ít số lượng công chức, các đơn vị sự nghiệp có quá ít viên chức bảo đảm đúng quy định.

- Phối hợp chặt chẽ với Sở Tài chính rà soát, thẩm định, tham mưu cho UBND tỉnh giao biên chế, giao chỉ tiêu tinh giản biên chế cho các sở: Giáo dục và Đào tạo, Y tế phù hợp với lộ trình tự chủ và tạo thuận lợi hơn trong quá trình thực hiện dự toán và thanh, quyết toán ngân sách.

- Phối hợp chặt chẽ với các sở, ngành, địa phương để tham mưu cho UBND tỉnh xem xét, cho ý kiến kịp thời nhằm đáp ứng nhu cầu bức thiết của các cơ quan, đơn vị về việc biệt phái viên chức làm công việc ở vị trí việc làm của công chức theo quy định tại Công văn số 366/UBND-NCVX ngày 04/3/2024 của UBND tỉnh.

- Hướng dẫn, đôn đốc UBND các huyện Quảng Trạch, Quảng Ninh sớm ban hành quy định số lượng Phó Trưởng phòng chuyên môn trực thuộc theo quy định tại Nghị định số 108/2020/NĐ-CP ngày/14/9/2020 của Chính phủ.

**5. Với các sở, ngành, UBND cấp huyện**

- Chấp hành nghiêm túc chỉ đạo của UBND tỉnh về thực hiện các kiến nghị đối với công tác sắp xếp bộ máy, bố trí biên chế; quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức sau giám sát chuyên đề của Ban Pháp chế.

- Tiếp tục rà soát, sắp xếp lại cơ cấu tổ chức bên trong của các cơ quan chuyên môn, các đơn vị sự nghiệp để giảm tối đa tổ chức bên trong, các tổ chức trung gian, khắc phục tình trạng chồng chéo hoặc bỏ sót chức năng, nhiệm vụ, đảm bảo tiêu chí về quy mô biên chế, đúng tiêu chuẩn số lượng Phó Trưởng phòng. Kịp thời triển khai thực hiện các quy định, hướng dẫn của các cơ quan Trung ương, của tỉnh về tổ chức bộ máy và chức năng, nhiệm vụ của các ngành, cơ quan, đơn vị.

- Nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu trong thực hiện tinh giản biên chế và sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo đề án vị trí việc làm.

- Rà soát chức năng, nhiệm vụ của các phòng, ban chuyên môn để điều chỉnh, bố trí, sử dụng biên chế phù hợp với khối lượng công việc thực tế trên cơ sở biên chế được cấp có thẩm quyền giao. Xây dựng kế hoạch và quản lý chặt chẽ công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức phù hợp với vị trí việc làm được phê duyệt. Quan tâm kiện toàn kịp thời các vị trí lãnh đạo quản lý các phòng, ban trực thuộc theo thẩm quyền.

- Đổi mới công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức theo đúng quy định tại Nghị định số 90/2020/NĐ-CP; bảo đảm đúng thẩm quyền; bảo đảm đánh giá đúng, khách quan, công bằng, công khai, khắc phục tình trạng hình thức, bình quân, nể nang trong đánh giá. Xây dựng tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá kết quả, hiệu quả thực thi công vụ, nhiệm vụ của cán bộ, công chức, viên chức để làm cơ sở xác định đối tượng cần tinh giản biên chế một cách khoa học, chính xác, thuyết phục.

- Chỉ đạo cơ quan, đơn vị trực thuộc rà soát chức năng, nhiệm vụ được giao tại các đơn vị trực thuộc để điều chỉnh bổ sung cho phù hợp, đúng quy định của pháp luật. Đồng thời bố trí, sử dụng biên chế phù hợp với khối lượng công việc thực tế trên cơ sở biên chế được cấp có thẩm quyền giao và phân công nhiệm vụ cho công chức triển khai đầy đủ chức năng, nhiệm vụ theo quy định.

Trên đây là kết quả giám sát chuyên đề "Tình hình thực hiện các quy định của pháp luật về sắp xếp bộ máy, biên chế; quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức từ năm 2021-2023 trên địa bàn tỉnh", Ban Pháp chế báo cáo Hội đồng nhân dân tỉnh./.

***Nơi nhận:***
- Chính phủ;
- Các bộ: Nội vụ, Tài chính, Y tế;
- Thường trực HĐND tỉnh;
- UBND tỉnh;
- Đại biểu HĐND tỉnh;
- Các sở, ban, ngành và đơn vị SNCL cấp tỉnh;
- UBND các huyện, thị xã, thành phố;
- VP Đoàn ĐBQH và HĐND tỉnh;
- Lưu VT.

**TM. BAN PHÁP CHẾ**
**TRƯỞNG BAN**

HỘI ĐỒNG NHÂN DÂN TỈNH QUẢNG BÌNH

**Nguyễn Lương Bình**