

Số: /BC-UBND

Tuy Phước, ngày tháng năm 2024

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

Theo Công văn số 514/SNV-CCVC ngày 20 tháng 03 năm 2024 và Công văn số 548/SNV-CCVC ngày 22 tháng 03 năm 2024 của Sở Nội vụ tỉnh Bình Định về việc báo cáo tổng kết thi hành Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức; UBND huyện Tuy Phước báo cáo tổng kết thi hành Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12, Luật Viên chức số 58/2010/QH12, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật viên chức số 52/2019/QH14 như sau:

I. TÌNH HÌNH, KẾT QUẢ TRIỂN KHAI THỰC HIỆN

1. Công tác tuyên truyền, phổ biến

Ngay sau khi Luật Cán bộ, công chức năm 2008, Luật Viên chức năm 2010, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019 (gọi tắt là Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức) các văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn có hiệu lực thi hành, UBND huyện Tuy Phước đã chỉ đạo các cơ quan, đơn vị, địa phương đẩy mạnh công tác thông tin tuyên truyền đến cán bộ, công chức, người lao động và nhân dân trong huyện. Các cơ quan, đơn vị, địa phương xây dựng kế hoạch triển khai tuyên truyền bằng nhiều hình thức đa dạng như: thông qua các hội nghị, lớp tập huấn; đăng tải trên Cổng thông tin điện tử; niêm yết tại trụ sở cơ quan, đơn vị; lồng ghép nội dung pháp luật về cán bộ, công chức, viên chức trong các buổi sinh hoạt ở cơ quan, đơn vị, địa phương; các buổi giao ban định kỳ của lãnh đạo. Huyện ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân huyện đã ban hành nhiều văn bản, chỉ đạo, tổ chức thực hiện, đồng thời giao trách nhiệm cho các cơ quan chức năng đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến quán triệt, triển khai, hướng dẫn thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật về tuyển dụng, sử dụng và quản lý đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Việc quán triệt và phổ biến Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức và các văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành đã tăng cường nhận thức cho cán bộ, đảng viên, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị, được các ngành, các địa phương quan tâm, chú trọng, là yếu tố quan trọng trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ từng vị trí công tác, đồng thời giúp cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nắm vững và chấp hành về quyền, nghĩa vụ, những việc cán bộ, công chức, viên chức không được làm, nâng cao ý thức trách nhiệm trong thực thi nhiệm vụ, công vụ., góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của địa phương.

2. Công tác ban hành văn bản quy phạm pháp luật quy định chi tiết và

hướng dẫn thi hành luật

a) Các văn bản quy phạm pháp luật đã trình cơ quan có thẩm quyền ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền nhằm triển khai thực hiện luật và các văn bản quy định chi tiết thi hành

Để triển khai, thi hành Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức, các văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành; từ năm 2010 đến nay, UBND huyện đã triển khai thực hiện các nội dung liên quan đến phân cấp tổ chức bộ máy, cán bộ, công chức, cán bộ, công chức cấp xã, tuyển dụng, bổ nhiệm, đào tạo bồi dưỡng, chế độ chính sách, văn hóa công sở, kỷ luật... kịp thời theo chỉ đạo của cấp có thẩm quyền.

b) Việc xây dựng, trình phê duyệt các chương trình, kế hoạch, đề án triển khai thực hiện luật

Trên cơ sở văn bản của Trung ương, tỉnh; UBND huyện đã cụ thể hóa thành các chương trình, kế hoạch, đề án cụ thể phù hợp với yêu cầu quản lý tạo sự thống nhất trong triển khai thực hiện các chủ trương, chính sách, quy định của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức trên các lĩnh vực.

c) Đánh giá kết quả, hiệu quả và tác động của các văn bản quy phạm pháp luật quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành luật đã ban hành

Trên cơ sở các quy định của luật và các văn bản quy định chi tiết thi hành của cấp trên, UBND huyện đã cụ thể thành các văn bản triển khai, tổ chức thực hiện, không ban hành văn bản quy phạm pháp luật. Nhìn chung, các văn bản triển khai thực hiện Luật được ban hành kịp thời, đúng quy định của pháp luật, đáp ứng yêu cầu về chất lượng, góp phần quan trọng trong việc thể chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và có tác động tích cực đến phát triển kinh tế - xã hội, đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới.

3. Việc chấp hành các quy định của luật

Thực hiện Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức và các văn bản hướng dẫn thi hành, UBND huyện đã nghiêm túc chấp hành đảm bảo chặt chẽ, kịp thời, đúng quy định. Cụ thể như sau:

a) Việc thực hiện các quy định về hoạt động công vụ của cán bộ, công chức

Thực hiện các quy định của Luật Cán bộ, công chức về hoạt động công vụ của cán bộ, công chức và các văn bản thi hành, UBND huyện đã chỉ đạo các cơ quan, đơn vị, địa phương trên địa bàn huyện quán triệt, tuyên truyền, phổ biến nội dung về văn hóa công vụ đến toàn thể cán bộ, công chức, viên chức thuộc cơ quan, đơn vị mình nhằm nâng cao nhận thức về tinh thần, thái độ làm việc, chuẩn mực giao tiếp, ứng xử, đạo đức lối sống; đồng thời yêu cầu các cơ quan, đơn vị, địa phương rà soát, sửa đổi quy định về văn hóa công vụ; nội quy, quy tắc, quy chế làm việc theo thẩm quyền của cơ quan, đơn vị, địa phương; thực hiện nghiêm Quyết định số 1559/QĐ-UBND ngày 30/7/2012 về Quy chế văn hóa công sở trong các cơ quan, đơn

vị trên địa bàn huyện nâng cao văn hóa công vụ, góp phần hình thành phong cách ứng xử, lễ lối làm việc chuẩn mực của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đảm bảo tính chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch, hiệu quả trong hoạt động thực thi nhiệm vụ, công vụ đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân và xã hội.

b) Việc thực hiện các quy định về quyền, nghĩa vụ, những việc cán bộ, công chức, viên chức không được làm

Từ khi có Luật cán bộ công chức, Luật viên chức, nhìn chung cán bộ, công chức, viên chức thực hiện nghiêm các quy định liên quan đến nghĩa vụ và những điều cán bộ, công chức, viên chức không được làm. Một số ít trường hợp cán bộ, công chức, viên chức không chấp hành kỷ luật, có sai phạm trong thực thi nhiệm vụ công vụ, không thực hiện đúng nghĩa vụ cán bộ, công chức, viên chức đều bị xem xét kiểm điểm, xử lý kỷ luật theo quy định. Bên cạnh đó, các cơ quan, đơn vị, địa phương cũng tạo điều kiện để cán bộ, công chức, viên chức được thực hiện quyền của mình như việc được đảm bảo các điều kiện trong thi hành công vụ, được tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, chế độ tiền lương, nghỉ phép, để góp phần giúp cán bộ, công chức, viên chức hoàn thành tốt công vụ được giao.

c) Việc thực hiện các quy định liên quan đến cán bộ

Việc thực hiện các quy định liên quan đến công tác cán bộ đã được các cấp ủy Đảng, chính quyền quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo góp phần tích cực củng cố tổ chức, bộ máy cán bộ lãnh đạo quản lý, đẩy mạnh nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, giữ gìn an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Công tác đánh giá, xếp loại, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sắp xếp, bố trí, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển cán bộ thực hiện chặt chẽ, dân chủ công khai, minh bạch, đúng quy trình, quy định.

d) Việc thực hiện các quy định liên quan đến công chức

Việc tuyển dụng công chức: Trên cơ sở biên chế được giao và phân bổ biên chế cho từng cơ quan, đơn vị, UBND huyện thực hiện đăng ký nhu cầu tuyển dụng gửi cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng đảm bảo trình tự, thủ tục theo quy định; đăng ký nhu cầu tuyển dụng theo đúng vị trí việc làm. Kết quả từ năm 2010 đến nay đã tuyển dụng 105 công chức (cấp huyện 31, cấp xã 74), tiếp nhận không qua thi tuyển 14 công chức (cấp huyện 10, cấp xã 04).

Việc đăng ký thi nâng ngạch công chức đảm bảo các tiêu chuẩn, điều kiện, vị trí việc làm đáp ứng yêu cầu ngạch dự thi. Từ năm 2010 đến nay có 24 trường hợp công chức được nâng ngạch chuyên viên lên chuyên viên chính, có 03 trường hợp công chức được nâng ngạch cán sự lên chuyên viên.

Công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý được thực hiện định kỳ, thường xuyên. Các cơ quan, đơn vị thực hiện việc rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ nghiêm túc, dân chủ, khách quan, đúng quy trình: đưa ra khỏi quy hoạch những người không

đủ điều kiện, tiêu chuẩn; tiếp tục đưa vào bổ sung quy hoạch những người đủ điều kiện, tiêu chuẩn đảm bảo đủ số lượng, cơ cấu và độ tuổi; tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ được quan tâm tạo thuận lợi cho việc điều động, bổ nhiệm, luân chuyển, bố trí, sắp xếp cán bộ và thực hiện nhiệm vụ chính trị địa phương.

Việc bổ nhiệm, điều động, luân chuyển đối với công chức lãnh đạo, quản lý được thực hiện nghiêm túc, đúng quy định; từ năm 2010 đến nay đã thực hiện điều động, bổ nhiệm 62 lượt công chức, luân chuyển 06 công chức từ các cơ quan chuyên môn của UBND huyện về xã, thị trấn.

Việc đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện theo đúng quy định của pháp luật, trong đó chú trọng đào tạo, bồi dưỡng công chức theo vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý và theo tiêu chuẩn quy định của công chức. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đã góp phần quan trọng trong việc nâng cao trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức, góp phần thực hiện tốt yêu cầu nhiệm vụ được giao. Kết quả, từ năm 2010 đến nay, có 30 lượt cán bộ, công chức đi đào tạo cao đẳng, đại học, sau đại học; 456 lượt cán bộ, công chức đi bồi dưỡng lý luận chính trị, quốc phòng an ninh, chuyên môn, nghiệp vụ, kiến thức kỹ năng, tin học, ngoại ngữ.

Việc thực hiện chính sách thôi việc, nghỉ hưu được thực hiện thường xuyên, đúng thẩm quyền theo phân cấp, bảo đảm hồ sơ, thủ tục theo đúng quy định. Từ năm 2010 đến nay đã giải quyết chế độ nghỉ hưu đúng tuổi cho 25 trường hợp công chức, chế độ thôi việc cho 01 trường hợp công chức.

Việc đánh giá, xếp loại chất lượng công chức được thực hiện bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, khắc phục tình trạng nể nang, hình thức trong đánh giá; việc đánh giá, xếp loại công chức được căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ được giao và kết quả thực hiện nhiệm vụ; đối với công chức lãnh đạo, quản lý việc đánh giá, xếp loại chất lượng gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao quản lý, phụ trách; mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người đứng đầu không được cao hơn mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị. Kết quả từ 2010 đến nay, hàng năm tỷ lệ cán bộ, công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên đạt từ 98% trở lên.

Đề án vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức của UBND huyện được chủ tịch UBND tỉnh phê duyệt tại Quyết định số 1577/QĐ-UBND ngày 11/5/2016, theo đó UBND huyện được tỉnh phê duyệt 79 vị trí việc làm (12 vị trí thuộc nhóm lãnh đạo, quản lý, 54 vị trí chuyên ngành, 13 vị trí hỗ trợ, phục vụ).

đ) Việc thực hiện các quy định liên quan đến các điều kiện bảo đảm thi hành công vụ

Cán bộ, công chức cơ bản được bố trí điều kiện cần thiết để hoạt động công vụ như: máy vi tính, máy scan, bàn, ghế, tủ tài liệu... Người đứng đầu cơ quan, đơn vị có trách nhiệm xây dựng quy chế quản lý trang thiết bị làm việc trong công sở, bảo đảm hiệu quả, tiết kiệm.

e) Việc thực hiện các quy định liên quan đến cán bộ, công chức cấp xã

Căn cứ Luật Cán bộ, công chức, các văn bản hướng dẫn thi hành, trong những năm qua, UBND huyện đã tổ chức triển khai thực hiện tốt các quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố theo đúng quy định của Trung ương, của tỉnh và phân cấp của UBND huyện, cụ thể:

- Về bố trí chức vụ, chức danh: Việc bố trí chức vụ cán bộ cấp xã và chức danh công chức cấp xã được thực hiện đúng theo quy định của Luật. Bố trí tăng thêm 01 Phó Chủ tịch UBND cấp xã loại II theo đúng Luật Tổ chức chính quyền địa phương sửa đổi, bổ sung năm 2019; không bố trí công chức là Trưởng Công an cấp xã để thực hiện điều động Công an chính quy đảm nhiệm. Công chức cấp xã do UBND huyện quản lý (tuyển dụng, tiếp nhận, điều động, thực hiện chính sách thôi việc, nghỉ hưu đối với công chức cấp xã).

- Về số lượng: Cán bộ, công chức cấp xã được bố trí theo loại đơn vị hành chính cấp xã, tính đến tháng 03/2024, huyện Tuy Phước có 264 cán bộ, công chức cấp xã (trong đó cán bộ có 135 người; công chức có 129 người).

- Về chế độ, chính sách: Cán bộ, công chức cấp xã được hưởng lương và một số chế độ, chính sách khác như cán bộ, công chức cấp huyện trở lên. Việc đánh giá cán bộ, công chức cấp xã được các địa phương quan tâm, chỉ đạo và tổ chức thực hiện theo đúng quy định của Chính phủ tại Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/08/2020 của Chính phủ, Nghị định số 48/2023/NĐ-CP ngày 17/07/2023 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 90/2020/NĐ-CP về đánh giá xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức. Đồng thời, việc thực hiện kỷ luật đảm bảo trình tự, thủ tục theo đúng quy định của Đảng và Nhà nước.

- Về tuyển dụng công chức cấp xã: Công tác tuyển dụng đảm bảo trình tự, thủ tục theo quy định của Trung ương và quy chế tuyển dụng của tỉnh và các văn bản hướng dẫn thi hành; tuyển dụng theo nhu cầu vị trí việc làm, ngoài các trường hợp tuyển dụng không qua thi tuyển, huyện đã tổ chức thi tuyển cạnh tranh rộng rãi đảm bảo công khai, minh bạch và bình đẳng cho mọi đối tượng tham dự. Việc thực hiện kiểm tra, sát hạch và tiếp nhận vào làm công chức cấp xã không qua thi tuyển được thực hiện chặt chẽ, việc xếp lương, tập sự đối với các trường hợp nêu trên đảm bảo đúng theo quy định hiện hành nhằm kịp thời tăng cường, bổ sung, thay thế cho đội ngũ cán bộ, công chức nghỉ chế độ bảo hiểm xã hội và số cán bộ, công chức trình độ, năng lực hạn chế nghỉ hưởng chế độ, chính sách.

g) Việc thực hiện các quy định liên quan đến viên chức

Công tác tuyển dụng đảm bảo trình tự, thủ tục theo quy định của Luật Viên chức, các văn bản hướng dẫn thi hành và phân cấp của UBND tỉnh. Việc tuyển dụng căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và quỹ tiền lương của đơn vị; bảo đảm tính cạnh tranh, công khai, minh bạch, công

bằng, khách quan; việc tuyển dụng viên chức theo kế hoạch được công bố công khai trên phương tiện thông tin đại chúng, trên Trang thông tin điện tử của huyện. Kết quả cụ thể: Từ năm 2012 đến nay, UBND huyện đã tuyển dụng được 806 viên chức.

Việc thi hoặc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp căn cứ vào vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và phù hợp với cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp của đơn vị sự nghiệp công lập, từ năm 2010 đến nay, huyện đã cử viên chức đi dự thi thăng hạng đối với 03 viên chức.

Việc đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức được căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ được giao và kết quả thực hiện nhiệm vụ; đối với viên chức lãnh đạo, quản lý việc đánh giá, xếp loại chất lượng gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị được giao quản lý, phụ trách. Kết quả từ 2010 đến nay, hàng năm tỷ lệ cán bộ, công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên đạt từ 95% trở lên.

Công tác bổ nhiệm viên chức quản lý được thực hiện theo quy trình, thủ tục chặt chẽ, công khai, minh bạch, bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ. Viên chức được bổ nhiệm đều thuộc diện quy hoạch, được tín nhiệm cao, đúng quy định của Đảng và Nhà nước; bảo đảm yêu cầu về thâm niên, kinh nghiệm công tác, am hiểu công việc và có khả năng đảm đương công việc được giao.

Việc thực hiện các chế độ, chính sách đối với viên chức như nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn, thăng hạng chức danh nghề nghiệp, nghỉ hưu, khen thưởng, kỷ luật và các chế độ khác của viên chức được thực hiện thường xuyên, đúng thẩm quyền theo phân cấp hiện hành, bảo đảm đúng quy định của Nhà nước.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng viên chức đang ngày càng được quan tâm và thực hiện có hiệu quả với nhiều hình thức, nội dung gắn với chức danh nghề nghiệp, vị trí việc làm, góp phần nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực thực thi nhiệm vụ cho đội ngũ viên chức. Kết quả, từ năm 2010 nay, có 636 lượt viên chức đi đào tạo cao đẳng, đại học, sau đại học; 1547 lượt viên chức đi bồi dưỡng lý luận chính trị, quốc phòng an ninh, chuyên môn, nghiệp vụ, kiến thức kỹ năng, tin học, ngoại ngữ.

h) Các quy định liên quan đến nội dung quản lý cán bộ, công chức, viên chức

- Công tác quy hoạch: Căn cứ Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức, các văn bản hướng dẫn thi hành. Từ năm 2010 đến nay, UBND huyện đã triển khai quy hoạch cán bộ lãnh đạo quản lý ngay từ đầu các nhiệm kỳ, hàng năm có rà soát bổ sung cho phù hợp. Cán bộ, công chức, viên chức đưa vào quy hoạch của cơ quan, đơn vị được dựa trên kết quả đánh giá hàng năm; hầu hết có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống tốt, có năng lực thực tiễn, uy tín, đảm bảo sức khỏe, và có chiều hướng, triển vọng phát triển, khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ khi được bố trí vào chức vụ lãnh đạo, quản lý.

- Về biên chế: Hằng năm theo kế hoạch phân bổ của UBND tỉnh, UBND huyện xây dựng kế hoạch biên chế, thực hiện phân bổ biên chế do UBND tỉnh giao cho các cơ quan, đơn vị đảm bảo không vượt quá biên chế được giao theo quy định.

4. Công tác kiểm tra, giám sát việc thi hành Luật

Việc kiểm tra, giám sát thực hiện Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức đã được thực hiện lồng ghép vào các nội dung trong chương trình, kế hoạch giám sát hàng năm của HĐND huyện, kiểm tra việc thực hiện công tác cán bộ của cơ quan chuyên môn. Qua kiểm tra, giám sát đã kịp thời nhắc nhở, chấn chỉnh một số tồn tại, thiếu sót trong hoạt động của các cơ quan, đơn vị. Công tác kiểm tra, giám sát cũng đã góp phần quan trọng vào công tác xây dựng cơ quan, đơn vị trong sạch, vững mạnh và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Nhìn chung, quy định của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức đã được thực hiện tốt; đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức được quan tâm về chế độ chính sách, thực hiện đảm bảo đúng quy định. Các quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức, viên chức cơ bản được thực hiện nghiêm túc.

II. NHỮNG KHÓ KHĂN, VƯỚNG MẮC, HẠN CHẾ, BẤT CẬP TRONG THI HÀNH LUẬT

1. Khó khăn, vướng mắc, hạn chế, bất cập trong thi hành luật

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức có lúc chưa gắn với quy hoạch và yêu cầu nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị; cán bộ, công chức, viên chức tham gia bồi dưỡng chưa xuất phát từ nhu cầu nâng cao năng lực, yêu cầu làm việc. Một số chương trình đào tạo còn trùng lặp về nội dung, chưa được cập nhật, bổ sung, chưa sát với yêu cầu công việc của cán bộ, công chức, viên chức. Chế độ tiền lương còn nhiều bất cập nên đời sống cán bộ, công chức, viên chức còn nhiều khó khăn, chưa thực sự yên tâm công tác.

2. Nội dung còn chưa thống nhất, đồng bộ với quy định của Đảng, chòng chéo với pháp luật chuyên ngành khác

Quy định số 80-QĐ/TW ngày 18/8/2022 của Ban Chấp hành Trung ương quy định cán bộ bị kỷ luật thì không phân công, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử vào chức vụ cao hơn chức vụ khi bị kỷ luật trong khoảng thời gian như sau: 12 tháng đối với hình thức kỷ luật khiển trách, 30 tháng đối với hình thức kỷ luật cảnh cáo, 60 tháng đối với hình thức kỷ luật cách chức (Khoản 7 Điều 18). Tuy nhiên, Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Luật cán bộ công chức và Luật viên chức quy định cán bộ, công chức bị kỷ luật không thực hiện nâng ngạch, quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm vào chức vụ cao hơn trong thời hạn 12 tháng đối với hình thức kỷ luật khiển trách, cảnh cáo, hạ bậc lương; 24 tháng đối với hình thức kỷ luật giáng chức, cách chức (*Khoản 17 Điều 2 đối với công chức và Khoản 8 Điều 2 đối với viên chức*).

III. ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ

1. Đề nghị cấp có thẩm quyền

Sửa đổi, bổ sung quy định về thời gian không được bổ nhiệm chức vụ cao hơn đối với cán bộ, công chức, viên chức bị kỷ luật cho đồng bộ, thống nhất với quy định của Đảng.

2. Đề xuất, kiến nghị các giải pháp để tổ chức thi hành có hiệu quả Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức sau khi được sửa đổi:

- Thực tế khối lượng công việc hiện nay nhiều, tuy nhiên, hàng năm, UBND huyện phải thực hiện giảm biên chế, gây khó khăn cho hoạt động của cơ quan, đơn vị. Do đó, UBND huyện đề nghị không thực hiện tinh giản biên chế trong những năm tiếp theo.

- Đề nghị Chính phủ sớm thực hiện lộ trình cải cách tiền lương để cán bộ, công chức, viên chức yên tâm công tác.

Trên đây là Báo cáo việc thực hiện Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức (từ năm 2010 đến nay) trên địa bàn huyện Tuy Phước.

Nơi nhận:

- Sở Nội vụ;
- Chủ tịch, các PCT UBND huyện;
- Lưu: VT.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH**

Huỳnh Nam