

THỰC TRẠNG VÀ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP NÂNG CAO VIỆC THỰC HIỆN NHIỆM VỤ, QUYỀN HẠN CỦA UBND CÁC CẤP TRONG MỘT SỐ LĨNH VỰC NỘI VỤ CỦA TỈNH QUẢNG NGÃI

Sở Nội vụ tỉnh Quảng Ngãi

1. Đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của UBND các cấp trong lĩnh vực: tổ chức bộ máy; công chức, viên chức và địa giới hành chính

1.1. Kết quả đạt được

Quảng Ngãi là tỉnh duyên hải miền Trung, Việt Nam; diện tích 515.578,42 km², dân số 1.235.242 người. Tổ chức bộ máy các cơ quan hành chính và chính quyền địa phương của tỉnh gồm có 20 sở, ban, ngành thuộc UBND tỉnh; 13 huyện, thị xã, thành phố (*gồm 05 huyện đồng bằng, 05 huyện miền núi, 01 huyện đảo, 01 thị xã, 01 thành phố*) và 173 xã, phường, thị trấn. Trong thời gian qua, UBND các cấp tại địa phương đã thực hiện tốt các nhiệm vụ, quyền hạn theo quy định của pháp luật, nhất là trên các lĩnh vực: Tổ chức bộ máy; công chức, viên chức và địa giới hành chính, đã góp phần nâng cao năng lực, hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và phục vụ nhân dân ở địa phương.

- Về lĩnh vực tổ chức bộ máy:

Trên cơ sở các chủ trương của Đảng, quy định của Nhà nước và tình hình thực tiễn của địa phương, theo thẩm quyền được phân cấp, UBND tỉnh đã triển khai thực hiện rà soát, sắp xếp tổ chức bộ máy đảm bảo tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, là cơ sở để thực hiện tinh giản, cắt giảm biên chế và cơ cấu, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, cụ thể:

+ Kết quả sắp xếp các cơ quan, tổ chức hành chính: Giai đoạn 2016-2021, sắp xếp giảm 01 cơ quan thuộc UBND tỉnh, còn lại 20 sở, ban, ngành (*hợp nhất Ban Quản lý Khu kinh tế Dung Quất và Ban Quản lý các Khu công nghiệp Quảng Ngãi*); phê duyệt Đề án sắp xếp cơ cấu tổ chức bộ máy bên trong của các sở, ngành, kết quả rà soát, sắp xếp giảm 22 phòng chuyên môn thuộc sở và 23 phòng chuyên môn thuộc chi cục và tương đương.

Ngoài ra, thực hiện các chủ trương của Đảng, UBND các huyện, thị xã, thành phố đã phối hợp với Huyện ủy, Thị ủy, Thành ủy triển khai thực hiện Đề án của Ban

Thường vụ Tỉnh ủy thí điểm Đề án hợp nhất các cơ quan khối Nhà nước và khối Đảng có chức năng tương đồng, như: Văn phòng HĐND và UBND huyện, thị xã, thành phố hợp nhất với Văn phòng huyện ủy, thị ủy, thành ủy; Phòng Nội vụ (*Phòng Nội vụ - LĐTĐ&XH đối với huyện Lý Sơn*) huyện, thị xã, thành phố hợp nhất với Ban Tổ chức huyện ủy, thị ủy, thành ủy; Thanh tra huyện, thị xã, thành phố hợp nhất với Ủy ban kiểm tra huyện ủy, thị ủy, thành ủy; kết quả đến thời điểm ngày 29/02/2020, có 31 cơ quan chuyên môn của 14 huyện, thành phố hợp nhất với các cơ quan tham mưu, giúp việc thuộc huyện ủy, thành ủy; UBND tỉnh đã báo cáo Bộ Nội vụ chuyên 225 biên chế công chức thuộc khối Nhà nước của tỉnh sang khối Đảng quản lý theo quy định.

+ *Kết quả sắp xếp giảm đầu mối các đơn vị sự nghiệp công lập*: Việc sắp xếp, đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi luôn được quan tâm, chỉ đạo thực hiện quyết liệt, kịp thời; UBND tỉnh đã chủ động ban hành Quyết định số 449/QĐ-UBND ngày 28/6/2017 phê duyệt Đề án sắp xếp, đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2017-2025; tiếp tục thực hiện sắp xếp các đơn vị sự nghiệp công lập theo tinh thần Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị Trung ương sáu khóa XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập; UBND tỉnh đã tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy ban hành các Kế hoạch, văn bản chỉ đạo thực hiện. Kết quả giai đoạn 2016-2021, tổng số đơn vị sự nghiệp công lập thuộc khối Nhà nước của tỉnh giảm 164 đơn vị, đạt tỷ lệ 15,47% số lượng ĐVSNCL năm 2017, vượt số lượng đề ra theo Kế hoạch.

+ *Kết quả thực hiện tinh giản, cắt giảm biên chế*: Thực hiện chính sách tinh giản biên chế theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/10/2014 của Chính phủ; từ năm 2015 đến năm 2020, UBND tỉnh phê duyệt đề án tinh giản biên chế đối với 35/36 cơ quan, đơn vị, địa phương để giải quyết chế độ, chính sách đối với 2.292 đối tượng, cụ thể: khối hành chính 167 người, khối sự nghiệp 1.900 người và cán bộ, công chức cấp xã 225 người. Thực hiện các chủ trương, quy định về cắt giảm biên chế; trong giai đoạn 2015 – 2021, tổng số lượng biên chế công chức khối Nhà nước đã thực hiện cắt giảm là 226 biên chế (*đạt tỷ lệ 10,4% so với biên chế được giao năm*

2015), biên chế sự nghiệp giảm 2.841 biên chế (đạt tỷ lệ 10,87% so với biên chế được giao năm 2015).

- Về lĩnh vực cán bộ, công chức, viên chức:

+ Về số lượng, chất lượng cán bộ, công chức, viên chức:

UBND tỉnh Quảng Ngãi đã triển khai thực hiện đầy đủ, nghiêm túc và có hiệu quả các văn bản quy định của Trung ương¹ về quản lý cán bộ, công chức, viên chức. Hiện nay, toàn tỉnh có 21.319 cán bộ, công chức, viên chức (trong đó có 14.740 cán bộ, công chức, viên chức là nữ). Trình độ chuyên môn và cơ cấu ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp cụ thể như sau:

++ Về trình độ chuyên môn có: 57 tiến sĩ và chuyên khoa II; 1.494 thạc sĩ và chuyên khoa I; 12.448 đại học; 4.908 cao đẳng; còn lại 2.412 ở trình độ trung cấp và sơ cấp.

++ Theo ngạch công chức; chức danh nghề nghiệp có: 17 chuyên viên cao cấp; 439 chuyên viên chính; 1.578 chuyên viên; 244 cán sự; 550 nhân viên. Giữ hạng chức danh nghề nghiệp có: 22 hạng I; 4.832 hạng II; 8.362 hạng III và 5.275 hạng IV.

+ Về thực hiện công tác quản lý cán bộ, công chức, viên chức

Trong những năm qua, tỉnh Quảng Ngãi rất chú trọng công tác phát triển nguồn nhân lực, đi đôi với việc chuẩn hóa các tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý gắn với vị trí việc làm. UBND tỉnh ban hành văn bản² quy định tiêu chuẩn chức danh Trưởng phòng, Phó Trưởng phòng và tương đương thuộc sở, ban ngành, UBND cấp huyện của tỉnh để các cơ quan, đơn vị, địa phương làm căn cứ triển khai thực hiện.

Công tác thi tuyển, thi nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức được tiến hành theo đúng các quy định của pháp luật, đúng thẩm quyền và đảm bảo nguyên

¹Luật 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; Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức; Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ quy định tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức, Nghị định số 161/2018/NĐ-CP ngày 29/11/2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số quy định về tuyển dụng công chức, viên chức, nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập...

²Quyết định số 61/2017/QĐ-UBND ngày 15/9/2017 về sửa đổi bổ sung một số điều của Quy định tiêu chuẩn chức danh Trưởng phòng, Phó Trưởng phòng và tương đương thuộc sở, ban ngành, UBND cấp huyện của tỉnh Quảng Ngãi ban hành kèm theo Quyết định số 26/2015/QĐ-UBND ngày 16/6/2015 của UBND tỉnh Quảng Ngãi.

tắc cạnh tranh, công bằng, công khai, minh bạch, chất lượng, phù hợp với vị trí việc làm đã được phê duyệt và đảm bảo đúng quy chế, nội quy theo quy định của Bộ Nội vụ. Việc tuyển dụng công chức, viên chức phải gắn với tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm, ngành nghề tuyển dụng phải phù hợp với nhu cầu vị trí việc làm. Kết quả tuyển dụng từ năm 2016 đến nay: tuyển dụng được 144 công chức, 4.294 viên chức.

Nhìn chung, các kỳ thi tuyển dụng công chức, viên chức đều được dư luận đánh giá tốt, thí sinh thỏa mãn với kết quả thi của mình vì cách tổ chức thi công khai, minh bạch và khoa học. Ngoài ra, UBND tỉnh chỉ đạo các cơ quan, đơn vị căn cứ phân cấp quản lý để thực hiện việc tổ chức tuyển dụng viên chức theo đúng quy định của pháp luật.

Tỉnh Quảng Ngãi xác định thu hút người có tài năng trong hoạt động công vụ là một nội dung quan trọng trong cải cách chế độ công vụ, công chức, UBND tỉnh đã ban hành các chính sách nhằm thu hút, khuyến khích nguồn nhân lực chất lượng cao đến công tác, làm việc tại tỉnh Quảng Ngãi³. Kết quả, từ năm 2008 đến nay đã thu hút được 346 trường hợp tốt nghiệp đại học loại giỏi, thạc sĩ và tương đương, bác sĩ, dược sĩ về công tác tại tỉnh Quảng Ngãi.

Bên cạnh đó, UBND tỉnh ban hành các văn bản chỉ đạo các sở, ban ngành, địa phương thực hiện việc nhận xét, đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức. Nhìn chung, việc phân loại, đánh giá cán bộ, công chức đảm bảo sự công tâm, khách quan, thẳng thắn giúp cán bộ phát huy ưu điểm, khắc phục nhược điểm, tiến bộ không ngừng trong việc nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Từng bước đổi mới phương thức đánh giá, quản lý cán bộ, công chức bằng việc triển khai ứng dụng phần mềm đánh giá cán bộ, công chức và phần mềm quản lý hồ sơ cán bộ, công chức trong các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi. Đảm bảo tính thuận tiện, hiệu quả và ít tốn kém thời gian trong việc quản lý, sử dụng hồ sơ cán bộ, công chức cũng như đảm bảo việc đánh giá cán bộ, công chức khách quan, công bằng dựa trên một bộ tiêu chí rõ ràng, minh bạch.

³ Các quyết định của UBND tỉnh: Quyết định số 57/2016/QĐ-UBND ngày 04/11/2016 (thay thế Quyết định số 27); Quyết định số 38/2018/QĐ-UBND ngày 05/12/2018 bãi bỏ Quyết định số 57/2016/QĐ-UBND Chính sách thu hút, ưu đãi nguồn nhân lực chất lượng cao đến công tác, làm việc tại tỉnh được thực hiện theo 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.

Công tác bổ nhiệm công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý thực hiện theo đúng quy định. Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Cấp ủy, tổ chức đảng và tập thể lãnh đạo cơ quan có thẩm quyền xem xét, quyết định một cách dân chủ trên cơ sở phát huy đầy đủ trách nhiệm và quyền hạn của từng thành viên, đề cao vai trò trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị. Việc bổ nhiệm phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị và căn cứ vào phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, năng lực và sở trường của công chức, viên chức, đảm bảo sự ổn định, kế thừa, đảm bảo cơ cấu và phát triển của đội ngũ cán bộ, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của cơ quan, đơn vị⁴.

Công tác quy hoạch cán bộ được kiện toàn và đổi mới thường xuyên, bảo đảm tính kế thừa và liên tục trong đội ngũ cán bộ. Luân chuyển cán bộ đảm bảo cơ cấu, số lượng hợp lý, phù hợp với sở trường; tạo điều kiện cho cán bộ trẻ có triển vọng đi vào rèn luyện trong thực tiễn, sâu sát cơ sở, bộc lộ tài năng, khắc phục tình trạng khép kín trong từng ngành, từng cơ quan, đơn vị, tạo sự đồng đều về chất lượng đội ngũ cán bộ các cấp. Trong những năm qua, tỉnh đã thực hiện luân chuyển nhiều cán bộ lãnh đạo quản lý cấp sở, ngành tỉnh về công tác ở cấp huyện; cán bộ huyện, thành phố cũng được luân chuyển về giữ các chức vụ chủ chốt ở xã, phường, thị trấn. Nhờ đó, đã tạo điều kiện cho cán bộ được rèn luyện, thử thách và tích lũy kinh nghiệm qua thực tiễn công tác, trưởng thành hơn về nhiều mặt.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức được thực hiện theo đúng quy định tại Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức. Kết quả, giai đoạn 2017- 2020, đã cử đi đào tạo 10 tiến sĩ (*03 tiến sĩ nước ngoài*), 106 thạc sĩ (*06 thạc sĩ nước ngoài*), 48 bác sĩ chuyên khoa II, 107 bác sĩ chuyên khoa I; 05 bác sĩ định hướng chuyên khoa, 01 bác sĩ nội trú. Ngoài ra cử đi bồi dưỡng nước ngoài 19 cán bộ, công chức, viên chức. Phối hợp với các cơ sở đào tạo mở 228 lớp bồi dưỡng⁵ với 22.876 lượt

⁴Giai đoạn 2018 - 2020, đã bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cho 316 trường hợp, cụ thể: 178 bổ nhiệm, 138 bổ nhiệm lại (*trong đó có 64 trường hợp thuộc thẩm quyền của Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý*).

⁵ Bồi dưỡng Lý luận chính trị; quản lý nhà nước các ngạch chuyên viên, chuyên viên chính, kế toán viên; chức danh nghề nghiệp cho giáo viên THPT, THCS, tiểu học và mầm non; bồi dưỡng lãnh đạo quản lý cấp phòng; cập nhật kiến thức về hội nhập kinh tế quốc tế; công tác CCHC; nghiệp vụ công tác phụ nữ; các chức danh công chức cấp xã (công chức tư pháp - hộ tịch, văn phòng - thống kê, văn hóa - xã hội, địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường,...); bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng xây dựng, chỉ đạo phát triển kinh

cán bộ, công chức, viên chức và cán bộ, công chức cấp xã, người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã tham gia.

- Về địa giới hành chính:

Thực hiện Nghị quyết số 867/NQ-UBTVQH14 ngày 10/01/2020 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã thuộc tỉnh Quảng Ngãi, tỉnh Quảng Ngãi đã thực hiện sắp xếp còn 13 đơn vị hành chính cấp huyện (*giảm 01 đơn vị hành chính cấp huyện*) và 173 đơn vị hành chính cấp xã (*giảm 11 đơn vị hành chính cấp xã*). Để thực hiện chế độ, chính sách cho với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động thuộc huyện và các xã sáp nhập, HĐND tỉnh ban hành Nghị quyết số 01/2020/NQ-HĐND ngày 28/4/2020 quy định chính sách hỗ trợ đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã dôi dư do sắp xếp đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi.

Ngoài ra, thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW;HĐND tỉnh ban hành Nghị quyết số ngày 10/4/2019 HĐND tỉnh đã ban hành Nghị quyết số 06/NQ-HĐND thông qua Đề án sắp xếp, sáp nhập thôn, tổ dân phố trên địa bàn tỉnh, UBND tỉnh ban hành Đề án sắp xếp, sáp nhập, kiện toàn thôn, tổ dân phố trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãitại Quyết định số 271/QĐ-UBND ngày 19/4/2019; HĐND tỉnh ban hành Nghị quyết số 15/NQ-HĐND ngày 10/7/2019 về sắp xếp, sáp nhập đổi tên các thôn, tổ dân phố trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi. Theo đó, thực hiện việc sắp xếp, sáp nhập 373 thôn, tổ dân phố; kết quả toàn tỉnh giảm 202 thôn, tổ dân phố. Để thực hiện chế độ, chính sách cho những người hoạt động không chuyên trách ở thôn, tổ dân dôi dư do sắp xếp, sáp nhập, HĐND tỉnh ban hành Nghị quyết số 25/2019/NQ-HĐND ngày 11/12/2019 để thực hiện chế độ, chính sách cho các đối tượng trên.

1.2. Hạn chế, khó khăn, vướng mắc

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của UBND các cấp trong lĩnh vực: Tổ chức bộ máy; công chức, viên chức và địa giới hành chính vẫn còn một số hạn chế, khó khăn, vướng mắc sau:

- Về lĩnh vực tổ chức bộ máy:

tế - xã hội cấp xã; kỹ năng lãnh đạo, quản lý cho Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND cấp xã; kỹ năng lãnh đạo, quản lý cho Bí thư, Phó Bí thư và Trưởng đoàn thể chính trị - xã hội cấp xã

Việc thực hiện thí điểm hợp nhất các cơ quan khối Nhà nước và khối Đảng cấp huyện có chức năng tương đồng còn mang tính cơ học, chỉ giảm số lượng người đứng đầu; phương thức hoạt động của Đảng có những điểm khác với cơ quan chính quyền, như: Cơ chế tổ chức và hoạt động của bộ máy Đảng là theo điều lệ, quy chế, quy định của Đảng; nguyên tắc hoạt động cơ bản là thảo luận tập thể, biểu quyết theo đa số, Đảng lãnh đạo thông qua các phương thức: ra Nghị quyết, ra chủ trương để lãnh đạo về tổ chức cán bộ, tuyên truyền vận động, kiểm tra giám sát và nêu gương. Trong khi đó, hoạt động của chính quyền phải rất cụ thể, chi tiết, mang tính chuyên môn, cơ chế tổ chức và hoạt động của bộ máy chính quyền là theo chính sách và pháp luật của Nhà nước. Do đó, khi điều hành công việc nếu không xác định rõ vai trò, vị trí, cương vị công tác sẽ gặp khó khăn trong công tác chỉ đạo, điều hành. Hệ thống văn bản giữa cơ quan Đảng và Nhà nước khác nhau, hợp nhất lại cùng cơ quan nhưng sử dụng hai loại hình thể thức văn bản khác nhau, hai con dấu khác nhau. Đối với cơ quan nhà nước hiện nay sử dụng văn bản điện tử, luân chuyển văn bản và thực hiện trên môi trường mạng Internet, Office...trong khi đó cơ quan Đảng chưa thực hiện.

Việc nhất thể hóa chức danh lãnh đạo người đứng đầu một số cơ quan của cấp ủy và cơ quan chuyên môn của chính quyền có chức năng, nhiệm vụ tương đồng còn gặp một số khó khăn, bất cập đó là: (1) chưa ban hành văn bản về cơ chế hoạt động, tiêu chuẩn, điều kiện cụ thể của người đứng đầu các chức danh nhất thể hóa; (2) khối lượng công việc lớn tập trung vào người đứng đầu gây áp lực về trách nhiệm, thời gian và chưa có cơ chế, chính sách, chế độ đãi ngộ phù hợp;

Hầu hết chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh, cấp huyện đến nay chưa được ban hành theo quy định tại Nghị định số 107/2020/NĐ-CP ngày 14/9/2020 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 24/2014/NĐ-CP ngày 04/4/2014 quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh (*Nghị định số 107*); Nghị định số 108/2020/NĐ-CP ngày 14/9/2020 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của, thành phố và Nghị định số 37/2014/NĐ-CP ngày 05/5/2014 quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND huyện, quận, thị xã (*Nghị định số 108*).

Thực hiện Nghị quyết số 867/2020/NQ-UBTVQH14 ngày 10/01/2020 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã

thuộc tỉnh Quảng Ngãi (*Nghị quyết số 867*); theo đó, giải thể 03 xã thuộc huyện đảo Lý Sơn để thực hiện chính quyền một cấp huyện đảo Lý Sơn. Tuy nhiên, Bộ Nội vụ chỉ thống nhất bổ sung 05 biên chế công chức để rà soát, chuyển 28 cán bộ, công chức của 03 xã thành công chức huyện Lý Sơn thuộc khối Nhà nước nên đã gặp nhiều khó khăn, vướng mắc trong việc cân đối, tìm nguồn biên chế công chức để số cán bộ, công chức xã đủ điều kiện còn lại thành công chức huyện.

Sau khi sáp nhập xã theo Nghị quyết số 867, mỗi xã chỉ còn 01 Trạm Y tế, vì vậy người dân, nhất là gia đình chính sách, người già, yếu ở một số vùng của các xã phải di chuyển xa hơn để đến được Trạm Y tế xã khám, chữa bệnh, gây khó khăn trong việc tiếp cận các dịch vụ y tế thiết yếu của người dân.

- *Về lĩnh vực cán bộ, công chức, viên chức:*

+ Công tác đào tạo, bồi dưỡng CB, CCVC từng lúc, từng nơi chưa thực hiện theo quy hoạch, chưa chú ý đến năng lực, trình độ chuyên môn thực sự của cán bộ và yêu cầu của công việc; nội dung giáo trình và phương pháp đào tạo chậm được đổi mới, đôi khi chưa sát với yêu cầu nhiệm vụ của CB,CCVC; công tác đánh giá cán bộ đôi khi còn nặng về cảm tính, thiếu những tiêu chí cụ thể để lượng hoá được hiệu quả làm việc của cán bộ, công chức. Việc bồi dưỡng chức danh nghề nghiệp cho đội ngũ viên chức còn thấp, chưa đáp ứng được nhu cầu thực tiễn ở tỉnh.

+ Đa số viên chức hiện nay đã được bổ nhiệm vào chức danh nghề nghiệp theo quy định, tuy nhiên để tổ chức bồi dưỡng cho viên chức hoàn thiện tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp là rất khó khăn vì số lượng đội ngũ viên chức là rất lớn trong khi đó kinh phí đào tạo, bồi dưỡng hàng năm tương đối ít; một số chức danh nghề nghiệp chưa ban hành chương trình bồi dưỡng theo quy định.

+ Công tác luân chuyển cán bộ chưa đồng bộ; một số địa phương, đơn vị còn gặp khó khăn, lúng túng khi tìm nguồn cán bộ để thực hiện luân chuyển.

- *Về lĩnh vực địa giới hành chính:*

+ Việc bố trí, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức tại các đơn vị hành chính cấp xã mới hình thành gặp khó khăn do số lượng dôi dư hiện đang bố trí ngoài định mức còn khá nhiều, nhất là việc sắp xếp các chức danh cán bộ là cấp trưởng của Ủy ban Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội cấp xã.

+ Sau khi sắp xếp đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã, một số trụ sở hành chính dư ra không được sử dụng phù hợp.

+ Quy định về quy mô dân số tối thiểu (5.000 người) đối với đơn vị hành chính cấp xã theo Nghị quyết số 1211/2016/UBTVQH13 chưa phù hợp với điều kiện thực tế đối với khu vực miền núi; do vậy, địa phương gặp nhiều khó khăn, vướng mắc khi triển khai sắp xếp các đơn vị hành chính theo tinh thần Nghị quyết của Ủy ban thường vụ Quốc hội và Chính phủ.

1.3. Nguyên nhân của những hạn chế, khó khăn, vướng mắc

- *Lĩnh vực tổ chức bộ máy:*

Hiện nay, các bộ, ngành Trung ương chưa ban hành các văn bản hướng dẫn trong công tác tổ chức bộ máy, vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp, ... nên địa phương chưa có cơ sở, lúng túng trong quá trình triển khai thực hiện, cụ thể:

+ Chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan khối Nhà nước và khối Đảng cấp huyện sau khi thực hiện thí điểm hợp nhất chưa được quy định; cơ chế, chính sách giữa khối Đảng và Khối Nhà nước sau khi thực hiện hợp nhất vẫn chưa được ban hành;

+ Hầu hết Thông tư hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh, cấp huyện chưa được ban hành theo quy định tại Nghị định số 107 và Nghị định số 108 của Chính phủ;

+ Thông tư hướng dẫn về vị trí việc làm, định mức biên chế, cơ cấu ngạch công chức, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp, ... trong cơ cơ, tổ chức hành chính Nhà nước và ĐVSNNCL theo Nghị định số 62/2020/NĐ-CP ngày 01/6/2020 của Chính phủ về vị trí việc làm và biên chế công chức và Nghị định số 106/2020/NĐ-CP ngày 10/9/2020 của Chính phủ về vị trí việc làm và số lượng người làm việc trong ĐVSNNCL chưa được các bộ, ngành Trung ương chưa ban.

- *Về lĩnh vực cán bộ, công chức, viên chức:*

+ Một số cấp ủy, người đứng đầu cơ quan, đơn vị chậm đổi mới tư duy, thay đổi cách nghĩ, cách làm để khắc phục có kết quả những hạn chế trong từng khâu của công tác cán bộ; còn né tránh, ngại va chạm; chưa mạnh dạn đề xuất và tổ chức triển khai các mô hình mới, cách làm mới.

+ Kinh phí bố trí cho công tác đào tạo, bồi dưỡng hàng năm còn thấp trong khi đó số lượng viên chức lớn, cần bồi dưỡng chức danh nghề nghiệp viên chức.

+ Việc bố trí, sử dụng cán bộ, công chức sau đào tạo từng lúc, từng nơi còn bất cập, một số cán bộ, công chức sau khi đào tạo chưa được bố trí đúng ngành nghề đào tạo.

- *Lĩnh vực địa giới hành chính:*

+ Về cơ bản đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh đều đạt chuẩn, có tuổi đời trẻ (phần lớn dưới 45 tuổi), trong khi đó hiện chưa có hướng dẫn của các cơ quan Trung ương về việc sắp xếp, bố trí đội ngũ cán bộ, công chức (*các tiêu chí để đánh giá làm cơ sở để bố trí, sắp xếp; bổ sung số lượng cấp phó đối với chức danh Phó Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch HĐND, UBND,...*) đối với các đơn vị hành chính mới hình thành sau sắp xếp (*nhất là các đối tượng cán bộ chủ chốt cấp xã, người hoạt động không chuyên trách của tổ chức Đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, các hội đoàn thể ở cấp xã*);

Mặt khác, thực hiện Nghị quyết số 22-NQ/TW ngày 15/3/2018 của Bộ Chính trị về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy Bộ Công an tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, tỉnh Quảng Ngãi thực hiện việc bố trí công an chính quy đảm nhiệm các chức danh Công an xã trên địa bàn tỉnh làm đôi dư đối với lực lượng Trưởng Công an xã. Do đó, việc triển khai công tác cán bộ về sắp xếp đội ngũ cán bộ, công chức, người hoạt động không chuyên trách cấp xã đôi dư do sắp xếp đơn vị hành chính cũng gặp khó khăn, phức tạp, ảnh hưởng rất lớn đến tâm tư, nguyện vọng của đội ngũ cán bộ, công chức, người hoạt động không chuyên trách.

+ Sắp xếp các đơn vị hành chính cấp xã sẽ ảnh hưởng tới việc phải điều chỉnh lại địa giới, bản đồ hành chính các cấp, cùng với sự sắp xếp, tổ chức lại các đơn vị hành chính cấp xã, các cơ quan, tổ chức, đơn vị trên địa bàn huyện, ảnh hưởng đến toàn bộ hệ thống chính trị, các đơn vị hành chính mới hình thành phải xây dựng lại toàn bộ các chính sách phát triển vùng, các chương trình mục tiêu quốc gia, các kế hoạch về phát triển kinh tế - xã hội, phương án quy hoạch sử dụng đất, phân định trách nhiệm trong việc quản lý đất đai, tài nguyên, khoáng sản,... đặt ra yêu cầu không nhỏ đối với các cơ quan, tổ chức trong hoạt động quản lý nhà nước;

+ Tỉnh Quảng Ngãi có 6 huyện miền núi, có các yếu tố đặc thù về vị trí địa lý, điều kiện tự nhiên bị chia cắt, dân cư phần lớn là người dân tộc thiểu số, phân bố không tập trung. Do đó, việc đảm bảo tiêu chuẩn theo quy định của Nghị quyết số

1211/2016/UBTVQH13 của các đơn vị hành chính cấp xã sau khi sắp xếp còn nhiều khó khăn, vướng mắc.

2. Đề xuất, kiến nghị

2.1. Lĩnh vực tổ chức bộ máy, quản lý biên chế

- Đề nghị Trung ương sớm ban hành các văn bản hướng dẫn cụ thể về cơ chế vận hành, tổ chức bộ máy, biên chế đối với các cơ quan đã thực hiện hợp nhất giữa cơ quan tham mưu, giúp việc của khối Đảng và cơ quan chuyên môn của Nhà nước; hướng dẫn về cơ chế hoạt động, tiêu chuẩn, điều kiện cụ thể của người đứng đầu các chức danh nhất thể hóa;

- Các bộ, ngành sớm ban hành Thông tư hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh, cấp huyện theo Nghị định số 107 và Nghị định số 108 của Chính phủ.

- Các bộ, ngành ban tham mưu Chính phủ ban hành danh mục dịch vụ sự nghiệp công cơ bản, thiết yếu thuộc ngành, lĩnh vực quản lý để địa phương có đủ cơ sở tiếp tục rà soát, sắp xếp tổ chức bộ máy các đơn vị sự nghiệp công lập đảm bảo theo quy định tại Nghị định số 120/2020/NĐ-CP ngày 07/10/2020 của Chính phủ về thành lập, tổ chức lại, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập.

- Sớm ban hành hướng dẫn về vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức, cơ cấu chức danh nghề nghiệp, định mức biên chế đối với từng ngành thuộc thẩm quyền quản lý để địa phương có cơ sở triển khai thực hiện xây dựng Đề án vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định tại Nghị định số 62/2020/NĐ-CP ngày 01/6/2020 của Chính phủ về vị trí việc làm và biên chế công chức và Nghị định số 106/2020/NĐ-CP ngày 10/9/2020 của Chính phủ về vị trí việc làm và số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập.

- Mở rộng đối tượng được áp dụng chính sách tinh giản biên chế, như: Đối tượng là công chức không thuộc diện dôi dư do sắp xếp tổ chức hoặc không thuộc diện không cơ cấu bổ nhiệm lại mà không còn tâm huyết với công việc; đối tượng ốm đau không thể tiếp tục công tác có nguyện vọng thực hiện chính sách tinh giản biên chế.

2.2. Về lĩnh vực cán bộ, công chức, viên chức

- Triển khai thực hiện việc đổi mới phương thức tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là người đứng đầu theo hướng công khai, dân chủ, minh bạch. Kiên quyết sàng lọc, thay thế đối với cán bộ, công chức, viên chức làm việc kém hiệu quả, không hoàn thành nhiệm vụ, yếu về năng lực, kém về phẩm chất đạo đức.

- Đổi mới phương thức tuyển dụng công chức, viên chức. Tuyển dụng công chức, viên chức phải đáp ứng yêu cầu bổ sung nguồn nhân lực chất lượng cao và những ngành nghề tinh cần, đảm bảo nguyên tắc công khai, minh bạch gắn với tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và nâng cao chất lượng, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra công vụ để kịp thời ngăn chặn những hành vi tiêu cực, nhũng nhiễu, thiếu tinh thần trách nhiệm nhằm làm trong sạch bộ máy hành chính từ tỉnh đến cơ sở.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và người lao động cần quan tâm sàng lọc phù hợp với khả năng và yêu cầu nhiệm vụ của từng cá nhân phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ được giao. Tiếp tục thực hiện chính sách thu hút nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng ngay công việc được giao.

2.3. Lĩnh vực địa giới hành chính

- Đề nghị điều chỉnh quy định về tiêu chuẩn quy mô dân số và diện tích tự nhiên đối với đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã theo quy định tại Nghị quyết số 1211/2016/UBTVQH13 để phù hợp với điều kiện thực tế đối với đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã thuộc khu vực miền núi có các yếu tố đặc thù về vị trí địa lý, điều kiện tự nhiên bị chia cắt, dân cư phần lớn là người dân tộc thiểu số, phân bố không tập trung để các địa phương có cơ sở định hướng quy hoạch, sắp xếp các đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã phù hợp với điều kiện thực tiễn.

- Đối với huyện Lý Sơn, tỉnh Quảng Ngãi, đề nghị Thủ tướng Chính phủ cho huyện đảo Lý Sơn tiếp tục được hưởng một số cơ chế, chính sách ưu đãi hỗ trợ phát triển theo Quyết định số 1995/QĐ-TTg ngày 04/11/2014 của Thủ tướng Chính phủ và đưa vào danh sách ưu tiên hưởng chính sách như các xã đặc biệt khó khăn theo Quyết định số 131/QĐ-TTg ngày 25/11/2017 của Thủ tướng Chính phủ (*như huyện đảo Cồn Cỏ, tỉnh Quảng Trị*); xem xét trình Quốc hội ban hành Nghị quyết phê duyệt các chương trình mục tiêu quốc gia giai đoạn 2021-2025, ưu tiên tỉnh Quảng Ngãi

tiếp tục được hưởng cơ chế hỗ trợ từ ngân sách Trung ương cho ngân sách địa phương theo nhóm “*tỉnh Quảng Ngãi và các địa phương nhận hỗ trợ từ ngân sách Trung ương với mức dưới 50%*” như giai đoạn 2016-2020./.

