

THỰC HIỆN NHIỆM VỤ, QUYỀN HẠN CỦA UBND CÁC CẤP TRONG MỘT SỐ LĨNH VỰC NỘI VỤ TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG – THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

Sở Nội vụ Thành phố Đà Nẵng

Công tác tổ chức, cán bộ - một trong những nhiệm vụ cơ bản của ngành Nội vụ - luôn giữ vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng và là khâu then chốt để “xây dựng nền hành chính nhà nước phục vụ nhân dân, dân chủ, pháp quyền, chuyên nghiệp, hiện đại, trong sạch, vững mạnh, công khai, minh bạch¹”. Do vậy, UBND các cấp luôn chú trọng, có nhiều giải pháp để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (sau đây viết tắt là CBCCV) có năng lực, có đạo đức và xây dựng bộ máy hành chính nhà nước tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

Thành phố Đà Nẵng có diện tích tự nhiên là 1.255,53 km². Tổng dân số thành phố là 1.169.480 người². Số lượng đơn vị hành chính là 08 quận, huyện và 56 phường, xã, bao gồm: Cấp huyện: 04 quận loại I, 02 quận loại II; 01 huyện loại II, 01 huyện loại III; Cấp xã: 37 phường loại I; 08 phường loại II; 11 xã loại I. Đà Nẵng luôn xác định nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao và tinh gọn kiện toàn tổ chức bộ máy gắn với cải cách hành chính là nhiệm vụ quan trọng và xuyên suốt quá trình phát triển kinh tế - xã hội của thành phố.

Đà Nẵng có 19 cơ quan chuyên môn thuộc UBND thành phố, 03 cơ quan tương đương và 08 UBND quận, huyện (kể cả huyện Hoàng Sa). Trong đó, Thủ tướng Chính phủ cho thành lập thí điểm Ban Quản lý An toàn vệ sinh thực phẩm là cơ quan ngang sở. Về đơn vị sự nghiệp công lập, toàn thành phố có 390 đơn vị sự nghiệp; trong đó, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND thành phố: 11 đơn vị; đơn vị sự nghiệp trực thuộc các sở, ngành, ĐVSN trực thuộc UBND thành phố: 114 đơn vị; đơn vị sự nghiệp thuộc UBND cấp huyện: 259 đơn vị; đơn vị sự nghiệp thuộc Chi cục và tương đương: 06 đơn vị.

¹Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng

²Thống kê ngày 31/12/2020

Tính đến 30/6/2021, tổng số cán bộ, công chức, viên chức toàn thành phố hiện có 20.596 người, trong đó có 1.605 công chức, chiếm 8%; 17.854 viên chức, chiếm 87% và 1.137 cán bộ, công chức cấp xã, chiếm 5%. Về trình độ chuyên môn, số công chức có trình độ sau đại học là 575 người (chiếm 36,34%); trình độ đại học là 964 người (chiếm 60,93%), trình độ cao đẳng, trung cấp là 43 người (chiếm 2,73%); số viên chức có trình độ sau đại học là 1.615 người (chiếm 9,22%), trình độ đại học là 11.766 người (chiếm 67,20%), trình độ cao đẳng là 1.645 người (chiếm 9,40%), trình độ trung cấp và khác là 2.483 người (chiếm 14,18%). Đối với cán bộ, công chức cấp xã có 176 người trình độ thạc sĩ (chiếm 14,65%), 803 người có trình độ đại học (chiếm 66,86%), trình độ cao đẳng, trung cấp là 219 người (chiếm 18,49%).

1. Thực trạng thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của UBND các cấp về tổ chức bộ máy, quản lý CBCCCVC và địa giới hành chính

Về công tác chỉ đạo, điều hành

Sau khi Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức có hiệu lực và văn bản hướng dẫn thi hành các Luật được ban hành, UBND thành phố Đà Nẵng chỉ đạo các cơ quan, đơn vị, các cơ quan thông tin đại chúng trên địa bàn thành phố phổ biến, tuyên truyền các văn bản về tổ chức bộ máy, vị trí việc làm, tuyển dụng, đào tạo, bổ nhiệm đối với cán bộ, công chức, viên chức thông qua nhiều hình thức. Công tác tập huấn, quán triệt Luật Cán bộ công chức, Luật Viên chức và các văn bản hướng dẫn thi hành được tổ chức thường xuyên cho CBCCCVC phụ trách công tác nội vụ.

Về xây dựng và tổ chức thực hiện các quy định về công tác cán bộ, công chức, viên chức

Trên cơ sở Luật Cán bộ, công chức; Luật Viên chức và các văn bản hướng dẫn thi hành, UBND thành phố đã rà soát, điều chỉnh, bãi bỏ các quy định cũ không còn phù hợp. Các văn bản về tổ chức bộ máy, tuyển dụng, sử dụng đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý, CCVC được xây dựng phù hợp với quy định của pháp luật và tình hình phát triển kinh tế, văn hoá, xã hội của thành phố; trong đó, có một số văn bản mang tính đột phá, thể hiện những quan

điểm đổi mới như: Quy định về phân cấp tuyển dụng, sử dụng, quản lý CBCCVC trong các cơ quan, đơn vị thuộc UBND thành phố quản lý³; quy định về bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý, đào tạo, bồi dưỡng CCVC trong nước và nước ngoài, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao; thi tuyển chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý; đánh giá công chức theo mô hình kết quả làm việc; ban hành Đề án sắp xếp, đổi mới tổ chức và hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND thành phố Đà Nẵng giai đoạn 2018-2021; Đề án Kiện toàn tổ chức bên trong các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân thành phố quản lý⁴... Bên cạnh đó, UBND thành phố đã kịp thời ban hành văn bản chỉ đạo các sở ban ngành, quận huyện tổ chức triển khai thực hiện hiệu quả các văn bản của Trung ương về tổ chức bộ máy, quản lý CBCCVC.

Để phát huy quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của thủ trưởng cơ quan chuyên môn, UBND các quận, huyện trong việc thực hiện các nhiệm vụ quản lý nhà nước theo lĩnh vực và địa bàn theo đúng quy định của pháp luật; bảo đảm một việc không quá 02 cấp hành chính quản lý; việc nào, cấp nào sát thực tế hơn, giải quyết kịp thời và phục vụ tốt hơn các yêu cầu của tổ chức và công dân thì giao cho cấp đó thực hiện, trong lĩnh vực tổ chức bộ máy, quản lý CBCCVC, UBND thành phố đã đẩy mạnh thực hiện phân cấp quản lý, tạo tính chủ động cho địa phương trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Đặc biệt, các nội dung đề nghị phân cấp đã gắn với quy trình giải quyết hồ sơ công việc, giúp giảm bớt các thủ tục hành chính không cần thiết, rút ngắn thời gian xử lý, quy định trách nhiệm rõ ràng giữa các cơ quan. Phân cấp quản lý tổ chức bộ máy, biên chế; quản lý CBCCVC tăng cường tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm, vai trò của thủ trưởng các cơ quan chuyên môn, đơn vị sự nghiệp, chủ tịch

³Quyết định số 06/2017/QĐ-UBND ngày 08/3/2017 của UBND thành phố ban hành Quy định về quản lý tổ chức bộ máy, biên chế, vị trí việc làm, cán bộ, công chức trong cơ quan hành chính và quản lý công chức tại đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Ủy ban nhân dân thành phố Đà Nẵng quản lý và Quyết định số 07/2007/QĐ-UBND ngày 08/3/2017 của UBND thành phố ban hành Quy định về quản lý tổ chức bộ máy, số lượng người làm việc, vị trí việc làm, viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Ủy ban nhân dân thành phố Đà Nẵng quản lý.

⁴Quyết định số 247/QĐ-UBND ngày 25/01/2021 của UBND thành phố

UBND quận, huyện trong công tác quản lý tổ chức bộ máy, CBCCVC, đặc biệt là công tác cán bộ đơn vị trực thuộc; tạo tính chủ động đối với thủ trưởng các cơ quan chuyên môn trong lựa chọn phương án tổ chức thực hiện nhiệm vụ của đơn vị sự nghiệp, tiến đến chuyển giao những nhiệm vụ hỗ trợ, phục vụ cho công tác quản lý nhà nước; góp phần xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức.

Kết quả thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của UBND các cấp

Thứ nhất, về sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập

Đối với cơ quan hành chính, trên cơ sở quy định của Nghị định 107/2020/NĐ-CP, UBND thành phố ban hành Đề án Kiện toàn tổ chức bên trong các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân thành phố quản lý, tạo tiền đề cho các đơn vị thực hiện kiện toàn, cơ cấu nhân lực phù hợp với xu hướng đổi mới hoạt động quản lý nhà nước, dự kiến giảm 44 đầu mối bên trong (06 chi cục, 22 phòng thuộc cơ quan chuyên môn và 16 phòng thuộc chi cục). Đến nay, hầu hết các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thành phố đã trình UBND thành phố phê duyệt và tổ chức thực hiện phương án sắp xếp bộ máy bên trong đảm bảo theo quy định. Đối với việc sắp xếp một số Chi cục, thành phố đang tiến hành đảm bảo thời gian, lộ trình, không ảnh hưởng đến việc thực hiện liên tục, thống nhất các thủ tục hành chính công.

Đối với đơn vị sự nghiệp, UBND thành phố đã ban hành Đề án Sắp xếp, đổi mới tổ chức và hoạt động các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND thành phố quản lý; trong đó, đề xuất cụ thể các giải pháp đẩy mạnh việc thực hiện xã hội hóa dịch vụ công, đổi mới cơ chế tổ chức và hoạt động của các đơn vị sự nghiệp nhằm tăng cường khả năng tự chủ của các đơn vị và khuyến khích tính năng động, sáng tạo của thủ trưởng các đơn vị trong việc nâng cao chất lượng dịch vụ công. Thực hiện Đề án sắp xếp, thành phố Đà Nẵng đã hoàn thành sắp xếp **71** đơn vị sự nghiệp công lập, hoàn thành đúng lộ trình thời gian đặt ra, thực hiện được 04 “giảm”⁵:

⁵ (01) Giảm đầu mối: Sắp xếp 71 đơn vị, giảm 37 đơn vị sự nghiệp công lập; giảm 124 đơn vị cấp phòng.

(02) Giảm lãnh đạo, quản lý: Giảm 178 vị trí lãnh đạo, quản lý.

(03) Giảm biên chế: Thu hồi 93 chỉ tiêu số lượng người làm việc; giải quyết cho 43 trường hợp nghỉ hưu trước tuổi, thôi việc ngay theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP; chấm dứt hợp đồng lao động đối với 23 người.

Qua rà soát, thành phố Đà Nẵng không có đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã nào chưa đạt 50% về 2 tiêu chuẩn diện tích tự nhiên và quy mô dân số theo quy định tại Nghị quyết số 1211/2016/UBTVQH13 ngày 25/5/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội; do đó không có đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã nào thuộc diện thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính trong giai đoạn 2019 - 2021 theo chủ trương của Bộ Chính trị, Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Chính phủ.

Thứ hai, về quản lý CBCCVC

UBND thành phố Đà Nẵng đã tham mưu thực hiện nghiêm túc các quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý CCVC; quản lý, sử dụng biên chế công chức, số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập. Trong quá trình thực hiện bảo đảm công khai, công bằng, khách quan và quy định của pháp luật. Thời gian qua, UBND thành phố đã ban hành và triển khai nhiều văn bản, chính sách quan trọng và có nhiều đổi mới được các ngành, địa phương đánh giá cao như chính sách thi tuyển chức danh lãnh đạo, thực hiện tốt chính sách thu hút; chính sách ưu đãi đối với cán bộ phường, xã; mô hình đánh giá công chức hành chính dựa trên kết quả làm việc hằng tháng thông qua phần mềm đánh giá trực tuyến; quản lý tốt cơ sở dữ liệu về công chức, viên chức trên phần mềm trực tuyến, số biên chế công chức, số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập. Qua kết quả tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm CBCCVC, nhiều cán bộ trẻ, được đào tạo cơ bản được tăng cường, bổ sung cho các ngành, các địa phương góp phần trẻ hóa và nâng chất lượng đội ngũ CBCCVC. Hầu hết công chức, viên chức được tuyển dụng, bổ nhiệm chức vụ thích ứng nhanh môi trường làm việc, tiếp cận, nắm bắt, phát huy năng lực quản lý, điều hành ở vị trí tuyển dụng, bổ nhiệm, được cấp ủy, cán bộ lãnh đạo và công chức, viên chức đồng tình ủng hộ và hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ được giao, góp phần quan trọng vào việc đảm bảo công tác nhân sự đáp ứng các yêu cầu đặt ra về nhiệm vụ chính trị, kinh tế, xã hội của thành phố.

Nhìn chung, công tác điều hành về lĩnh vực nội vụ xuyên suốt từ UBND cấp trên xuống UBND cấp dưới, vừa làm tốt công tác kiểm tra nắm bắt tình hình tại cơ

(04) Giám kinh phí từ ngân sách: Thông qua đổi mới, đẩy mạnh thực hiện cơ chế tự chủ, tinh giản biên chế, trong giai đoạn 2017 - 2019 đã giảm chi ngân sách cho đơn vị sự nghiệp công lập so với giai đoạn trước khoảng 280 tỷ đồng.

sở, gần dân để phục vụ nhân dân tốt hơn, vừa tập trung cải thiện lề lối làm việc, thể hiện sự quyết tâm của chính quyền trong lãnh đạo, điều hành, sáng tạo những cách làm riêng, đổi mới năng động để thúc đẩy phát triển nhanh và bền vững. Những kết quả trên đã góp phần quan trọng nâng cao chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị trong tỉnh, đặc biệt là hiệu lực, hiệu quả hoạt động của chính quyền các cấp.

Tuy nhiên, trong quá trình UBND các cấp thực hiện công tác quản lý về tổ chức bộ máy, quản lý CBCCVC còn nảy sinh một số vướng mắc, bất cập, cụ thể, cơ cấu tổ chức bộ máy UBND các cấp còn bộc lộ một số bất hợp lý, đang tồn tại nhiều cấp, nhiều tầng nấc trung gian, chưa thật sát hợp với đặc điểm, tính chất của mỗi loại hình đơn vị hành chính, chưa thực sự tinh, gọn, hiệu quả theo tinh thần cải cách hành chính nhà nước. Tổ chức bộ máy của cơ quan chuyên môn thuộc UBND thành phố, quận, huyện theo quy định hiện nay chưa phù hợp với điều kiện thực tế, chưa đảm bảo phối hợp thống nhất quản lý của ngành, lĩnh vực và địa bàn của chính quyền địa phương về đối tượng quản lý, khối lượng, mức độ phức tạp. Việc tổ chức các phòng, ban chuyên môn của UBND quận, huyện giống nhau theo quy định, chưa có sự phân biệt với đặc điểm của mỗi loại hình đơn vị hành chính này.

Bên cạnh đó, công tác cán bộ còn một số vấn đề bất cập, nhất là trong đánh giá cán bộ, chưa phản ánh đúng thực chất, chưa gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể, không ít trường hợp còn cảm tính, nể nang, dễ dãi hoặc định kiến. Quy hoạch cán bộ thiếu tính tổng thể, liên thông giữa các cấp, các ngành, các địa phương; còn dàn trải, khép kín, chưa bảo đảm phương châm "động" và "mở". Việc bổ nhiệm, bố trí cán bộ trong một số trường hợp vẫn còn bị động, thiếu sự chuẩn bị dài hạn, có thời điểm còn sai sót, vi phạm. Công tác kiểm tra, giám sát có lúc, có nơi chưa trọng tâm, chưa kịp thời. Chưa có cơ chế triển khai hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát thực hiện kỷ luật, kỷ cương hành chính, thực hiện trách nhiệm công vụ đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

2. Một số giải pháp trong thời gian đến

Thứ nhất, đề nghị tập trung xây dựng, hoàn thiện thể chế của ngành nội vụ, đặc biệt sớm ban hành các Thông tư hướng dẫn về quản lý công chức, viên chức và Thông tư hướng dẫn về xây dựng đề án vị trí việc làm cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp để địa phương có cơ sở triển khai thực hiện.

Thứ hai, tiếp tục sắp xếp các đơn vị hành chính, các cơ quan chuyên môn, tinh gọn tổ chức bộ máy gắn với việc tinh giản biên chế theo Nghị quyết số 18-NQ-TW, Nghị quyết số 19-NQ/TW của Trung ương và Nghị quyết số 39-NQ/TW của Bộ Chính trị. Sắp xếp, kiện toàn một số tổ chức và các đầu mối bên trong của từng tổ chức theo hướng giảm đầu mối, giảm tối đa cấp trung gian, giảm số lượng cấp phó. Phân định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của từng cơ quan, tổ chức, khắc phục tối đa tình trạng chồng chéo, trùng lặp hoặc bỏ sót chức năng, nhiệm vụ giữa các cơ quan, tổ chức.

Thứ ba, triển khai mạnh mẽ việc xây dựng, phát triển Chính phủ điện tử, Chính phủ số nhằm ứng dụng các tiến bộ khoa học và công nghệ để đổi mới phương thức làm việc, nâng cao năng lực quản lý, điều hành thông suốt, hiệu lực, hiệu quả của cơ quan hành chính các cấp, tạo động lực thúc đẩy chuyển đổi số quốc gia một cách toàn diện để phát triển nền kinh tế số, xã hội số.

Thứ tư, đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, xác định rõ trách nhiệm giữa các cấp, các ngành; khắc phục tình trạng chồng chéo chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn. Đồng thời, phân định rõ trách nhiệm tập thể và trách nhiệm cá nhân, bảo đảm quản lý nhà nước thống nhất, thông suốt và hiệu quả; phát huy vai trò chủ động, sáng tạo, tinh thần trách nhiệm của từng cấp, từng ngành, từng đơn vị và từng cá nhân người đứng đầu.

Thứ năm, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo công tác phòng chống tham nhũng, lãng phí, kiểm tra, giám sát, tiếp công dân và xử lý đơn thư. Thực hiện có hiệu quả các giải pháp phòng, chống tham nhũng, lãng phí, trọng tâm là cải cách hành chính theo hướng công khai, minh bạch, chặt chẽ; xử lý nghiêm các vụ án, vụ việc và cán bộ, đảng viên liên quan đến tham nhũng, tiêu cực.

Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ về công tác tổ chức bộ máy và quản lý cán bộ, công chức, viên chức, UBND thành phố Đà Nẵng đã đề ra một số giải pháp và mô hình mới để nâng cao năng lực chỉ đạo điều hành. Bên cạnh đó, những nỗ lực chung về công tác chỉ đạo, điều hành của UBND các cấp đã tác động tích cực đến sự phát triển kinh tế - xã hội, góp phần đưa Đà Nẵng được xếp thứ hạng cao trong các bảng xếp hạng tỉnh, thành theo nhiều chỉ số. Thành phố Đà Nẵng thực hiện thí điểm chính quyền đô thị từ ngày 01/7/2021 theo quy định tại Nghị quyết số

119/2020/QH14⁶ và Nghị định số 34/2021/NĐ-CP⁷. Đây là cơ hội hoàn thiện tổ chức bộ máy, nâng cao năng lực CBCCVC để thành phố Đà Nẵng tiếp tục phát triển nhanh, bền vững hơn, xứng đáng hơn nữa là đầu tàu, động lực dẫn dắt phát triển kinh tế - xã hội miền Trung - Tây Nguyên./.

⁶ Nghị quyết số 119/2020/QH14 ngày 19/6/2020 của về thí điểm tổ chức mô hình chính quyền đô thị và một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển thành phố Đà Nẵng

⁷ Nghị định số 34/2021/NĐ-CP ngày 29/3/2021 của Chính phủ quy định chi tiết và biện pháp thi hành Nghị quyết số 119/2020/QH14 ngày 19/6/2020 của Quốc hội