

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 TẠI TỈNH LÂM ĐỒNG

Sở Nội vụ tỉnh Lâm Đồng

A. LĨNH VỰC TỔ CHỨC BỘ MÁY

I. Kết quả đạt được

Qua triển khai thực hiện việc kiện toàn, sắp xếp tổ chức bộ máy chính quyền các cấp trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng đã thu được một số kết quả như sau:

Một là, đã đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị, tư tưởng, tạo sự thống nhất nhận thức và hành động trong Đảng cán bộ, công chức phụ trách công tác tổ chức tại các sở, ban, ngành và UBND các huyện, thành phố.

Hai là, đối với việc sắp xếp các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh: Thành lập 17 cơ quan thực hiện thống nhất theo quy định và Ban Dân tộc, giải thể Sở Ngoại vụ; chuyển chức năng quản lý nhà nước về lĩnh vực ngoại vụ sang Văn phòng UBND tỉnh. Trong giai đoạn 2015-2020, UBND tỉnh đã ban hành quyết định sửa đổi quy định chức năng nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức bên trong của 10 cơ quan, đơn vị¹, qua đó giảm được 22 phòng chuyên môn và 01 Chi cục; đối với đơn vị sự nghiệp công lập còn 773 đơn vị sự nghiệp, giảm 58 đơn vị (tương ứng giảm 6,9%) so với thời điểm năm 2015 (831 đơn vị).

Các sở, ngành tiến hành rà soát, xây dựng đề án sắp xếp trình UBND tỉnh quyết định ban hành cơ cấu tổ chức, chức năng, nhiệm vụ theo hướng giảm phòng chuyên môn, giảm Chi cục (Sở Nội vụ giảm 01 Chi cục, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội giảm 02 phòng, 01 Chi cục; Sở Giáo dục và Đào tạo giảm 4 phòng; Sở Tư pháp giảm 02 phòng...).

Ba là, thực hiện chủ trương của Đảng về sắp xếp tổ chức bộ máy tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả theo Nghị quyết 18, 19-NQ/TW có 05 huyện, thành phố: Đà Lạt, Lạc Dương, Đạ Tẻh, Đạ Huoai, Cát Tiên không tổ chức Phòng Dân tộc, chuyển chức năng QLNN về dân tộc cho Văn phòng HĐND và UBND cấp huyện thực hiện.

¹ Gồm các Sở: Tài chính; Công thương; Khoa học và Công nghệ; Tài nguyên và Môi trường; Giao thông vận tải; Văn hóa, Thể thao và Du lịch; Kế hoạch và Đầu tư; Xây dựng, Thanh tra tỉnh và Ban quản lý các khu công nghiệp.

UBND huyện Đạ Huoai và Cát Tiên xây dựng Đề án không thực hiện tổ chức Phòng Y tế và chuyển chức năng QLNN về y tế sang cho Văn phòng HĐND và UBND huyện quản lý (*giảm từ 13 phòng xuống còn 11 phòng trực thuộc*). Dự kiến sau khi sắp xếp, tổng số phòng chuyên môn thuộc UBND cấp huyện sẽ là 140 phòng, giảm 15 phòng.

Bốn là, đối với sắp xếp đơn vị hành chính cấp huyện, xã: Sau khi sắp xếp tỉnh Lâm Đồng còn 142 xã, phường, thị trấn, giảm 05 xã. Đã sắp xếp, sáp nhập 318 thôn, tổ dân phố và đổi tên 12 thôn; đến nay trên địa bàn tỉnh có 1.376 thôn, tổ dân phố, giảm 165 thôn, tổ dân phố.

Năm là, về thực hiện chủ trương tinh giản biên chế: Từ năm 2015- 2021, tỉnh Lâm Đồng đã thực hiện cắt giảm 282 biên chế công chức và 2.925 số lượng người làm việc. Thực hiện tinh giản biên chế 114 công chức cấp huyện trở lên, 265 viên chức và 91 CBCC cấp xã.

II. Hạn chế, khó khăn, vướng mắc

- Việc đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy cần phải có thời gian, lộ trình cụ thể và phải có sự hướng dẫn của cấp trên, sự phối hợp đồng bộ của nhiều cấp, ngành.

- Việc cắt giảm biên chế giữa các địa phương chủ yếu thực hiện trên nguyên tắc cắt giảm theo tỷ lệ phần trăm mà chưa xem xét đến tình hình thực tế, đặc thù của mỗi địa phương.

- Việc tổ chức lại các đơn vị sự nghiệp công lập còn chậm, số đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi phí hoạt động còn ít. Việc thực hiện các quy trình, thủ tục sắp xếp cơ cấu tổ chức bộ máy sau khi sáp nhập vẫn còn lúng túng.

- Việc bố trí công việc đối với cán bộ dôi dư do sắp tổ chức, chế độ chính sách cho người lao động, còn gặp nhiều khó khăn.

- Thực hiện cắt giảm biên chế còn gặp nhiều khó khăn, đặc biệt là các đơn vị sự nghiệp giáo dục và y tế do số lượng biên chế lớn, chiếm hơn 90% so với tổng số biên chế sự nghiệp của tỉnh. Do nhu cầu học tập và chăm sóc sức khỏe của người dân ngày càng tăng cao, ngành Giáo dục và Y tế cắt giảm nhưng phải đảm bảo tiêu chuẩn, định mức theo quy định.

- Việc xác định đối tượng để xây dựng Đề án tinh giản biên chế đến năm 2030 đối với đơn vị sự nghiệp trên địa bàn tỉnh còn gặp nhiều khó khăn nên chưa triển khai xây dựng Đề án.

- Việc chuyển đơn vị sự nghiệp công lập thành công ty cổ phần tại tỉnh Lâm Đồng vẫn còn chậm vì phải nằm trong danh mục và phương án chuyển đổi được Thủ tướng phê duyệt.

- Danh mục dịch vụ sự nghiệp công cơ bản, thiết yếu trong từng ngành, lĩnh vực chưa được ban hành nên một số cơ quan, đơn vị còn bị động trong quá trình xây dựng đề án sắp xếp, tổ chức lại các đơn vị sự nghiệp công lập; Các đơn vị sự nghiệp tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư phải thành lập Hội đồng quản lý nhưng chưa có hướng dẫn cụ thể về chức năng, nhiệm vụ, tiêu chuẩn, điều kiện bổ nhiệm, miễn nhiệm các thành viên Hội đồng quản lý. Do đó, các đơn vị sự nghiệp còn lúng túng trong việc lập hồ sơ trình cấp có thẩm quyền thành lập Hội đồng quản lý; các Bộ chưa có văn bản hướng dẫn định mức số lượng người làm việc theo ngành, lĩnh vực nên UBND tỉnh chưa chủ động trong việc giao số lượng người hưởng lương từ nguồn thu cho các đơn vị sự nghiệp tự bảo đảm một phần chi thường xuyên, dẫn đến việc rà soát, sắp xếp, tổ chức lại cũng như kiện toàn tổ chức bộ máy bên trong của các đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm một phần chi thường xuyên gặp khó khăn; Hầu hết các đơn vị sự nghiệp công lập gặp khó khăn trong quá trình xây dựng Đề án tự chủ theo quy định do chưa có hướng dẫn cụ thể.

III. Nguyên nhân

- Chưa đánh giá thường xuyên về hiệu quả hoạt động, sự cần thiết, mức độ cung ứng dịch vụ cho xã hội đối với một số đơn vị sự nghiệp công lập để đề xuất sắp xếp, đổi mới hoặc giải thể, chỉ thực hiện khi có quy định của Trung ương.

- Số lượng đơn vị sự nghiệp nhiều nhưng quy mô nhỏ, khả năng tự chủ còn thấp chủ yếu dựa vào ngân sách nhà nước.

- Một số địa phương, đơn vị chưa chủ động xây dựng chương trình, kế hoạch của cơ quan, đơn vị để quán triệt triển khai thực hiện.

- Một số văn bản hướng dẫn của Trung ương về sắp xếp, tổ chức lại các đơn vị sự nghiệp công lập còn chậm, chưa kịp thời.

- Các Bộ, ngành chưa ban hành Danh mục dịch vụ sự nghiệp công cơ bản, thiết yếu trong từng ngành, lĩnh vực nên một số cơ quan, đơn vị còn bị động trong quá trình xây dựng đề án sắp xếp, tổ chức lại các đơn vị sự nghiệp công lập.

- Chế độ chính sách thu hút, trọng dụng, đãi ngộ đối với một số ngành đặc biệt còn hạn chế chưa đủ sức thu hút những người có tài năng vào làm việc.

IV. Đề xuất, kiến nghị

- Các Bộ, quản lý sớm ban hành văn bản hướng dẫn cụ thể về vị trí việc làm đối với công chức và chức danh nghề nghiệp viên.

- Các Bộ, ngành sớm ban hành Thông tư hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ quyền hạn của các Sở, ban, ngành địa phương có cơ sở tham mưu sửa đổi chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh.

- Không thực hiện cắt giảm biên chế công chức, vì sau khi sắp xếp cơ cấu tổ chức bên trong của các Sở, số lượng biên chế được giao cho các cơ quan vừa đảm bảo số lượng biên chế tối thiểu/phòng/chi cục theo quy định; nếu cắt giảm sẽ gây sức ép dư luận về việc lựa chọn công chức để tinh giản biên chế, đồng thời gây tâm lý không tốt cho công chức.

- Rà soát, xây dựng lại định mức lao động đối với các ngành nghề. Vì các định mức lao động đã cũ và lạc hậu. Cần giao tổng biên chế công chức, số lượng người làm việc cho các địa phương theo tiêu chí về diện tích, dân số và một số yếu tố đặc thù.

- Bộ Nội vụ sớm ban hành tiêu chí cụ thể phân loại, điều kiện thành lập, sáp nhập, hợp nhất, giải thể các đơn vị sự nghiệp công lập; trình Thủ tướng Chính phủ ban hành danh mục dịch vụ sự nghiệp công cơ bản, thiết yếu; hướng dẫn cụ thể về quy chế hoạt động của Hội đồng quản lý trong đơn vị sự nghiệp công lập; hướng dẫn xây dựng Đề án tự chủ của các đơn vị sự nghiệp công lập; tham mưu sửa đổi cơ chế đối với những người làm công việc chuyên môn, nghiệp vụ tại các đơn vị sự nghiệp tự bảo đảm một phần chi thường xuyên.

- Bộ Nội vụ sớm có hướng dẫn về phụ cấp khu vực để đảm bảo các chế độ đặc thù của địa phương đã sắp xếp, sáp nhập.

V. Giải pháp

Một là, làm tốt công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, nâng cao nhận thức của cán bộ, đảng viên, tăng cường tuyên truyền, vận động, thuyết phục, tạo sự thống nhất và đồng thuận khi thực hiện đổi mới, sắp xếp tổ chức, bộ máy, tinh giản biên chế.

Hai là, tiếp tục đẩy mạnh việc rà soát, sắp xếp lại tổ chức bộ máy bên trong của các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh, cấp huyện, các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa

bàn tính; có kế hoạch và lộ trình cụ thể, phù hợp với tình hình thực tế của mỗi đơn vị, địa phương, tránh chủ quan, nóng vội.

Ba là, phải bố trí đủ nguồn lực cần thiết và có cơ chế, chính sách phù hợp với những người chịu tác động trực tiếp trong quá trình sắp xếp. Công tác đánh giá xếp loại CBCCVN phải được thực hiện đúng thực chất và minh bạch, tránh cảm tính, nể nang, né tránh, ngại va chạm khi thực hiện tinh giản biên chế.

Bốn là, phải có quyết tâm chính trị cao, xác định rõ vai trò, trách nhiệm tập thể, cá nhân, nhất là người đứng đầu.

B. LĨNH VỰC CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC

I. Kết quả đạt được

Một là, việc quản lý và sử dụng biên chế công chức, viên chức tại tỉnh Lâm Đồng đảm bảo đúng theo quy định và phù hợp với tình hình thực tiễn, yêu cầu nhiệm vụ.

Hai là, xây dựng, thực hiện đề án vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập: Tổng số vị trí việc làm được phê duyệt là 317 vị trí.

Ba là, việc thực hiện tuyển dụng công chức, viên chức mới theo các quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước: UBND tỉnh Lâm Đồng đã ban hành các Quyết định² phân cấp tuyển dụng, sử dụng và quản lý CBCCVN. Công tác tuyển dụng các sở, ban, ngành, UBND cấp huyện đã thực hiện nghiêm túc, đúng các quy định.

- Từ năm 2015 đến nay, qua 02 kỳ thi tuyển dụng công chức trên máy tính, tuyển dụng được 416 công chức.

- Đối với tuyển dụng công chức không qua thi tuyển: 126 công chức.

- Đối với việc tuyển dụng viên chức: Tỉnh Lâm Đồng đã thực hiện phân cấp việc tuyển dụng viên chức cho các sở, ban, ngành, UBND cấp huyện; từ năm 2015 đến nay các Sở, ban, ngành, UBND cấp huyện đã tuyển dụng được 5.625 viên chức.

Bốn là, về xây dựng cơ cấu lại đội ngũ công chức, viên chức

Trên cơ sở vị trí việc làm được cấp có thẩm quyền phê duyệt, các cơ quan, đơn vị thực hiện công tác tuyển dụng, quản lý và sử dụng công chức, viên chức; tuy

² Quyết định số 55/2013/QĐ-UBND ngày 26/11/2013; Quyết định số 51/2016/QĐ-UBND ngày 13/9/2016; Quyết định số 28/2019/QĐ-UBND ngày 31/5/2019 của UBND tỉnh Lâm Đồng về việc ban hành quy định phân cấp quản lý CBCCVN, người quản lý doanh nghiệp tỉnh Lâm Đồng.

nhiên theo quy định việc xây dựng cơ cấu do các Bộ ngành quy định, nhưng đến nay chưa có quy định cụ thể nên chưa có cơ sở để xác định cơ cấu ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức.

Năm là, về nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác quản lý biên chế

- Kết quả việc thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý: Tổ chức thi tuyển 04 chức danh lãnh đạo: 01 PGĐ Sở Tư pháp; 01 Phó Trưởng Ban QL các KCN; 01 PGĐ Sở NN và PTNT và Giám đốc Bệnh viện Đa khoa Lâm Đồng.

- Việc thực hiện theo thẩm quyền về bổ nhiệm các chức danh, chức vụ công chức, viên chức theo hướng chú trọng phẩm chất, trình độ, năng lực: Từ năm 2015 đến nay, UBND tỉnh đã bổ nhiệm 29 cấp trưởng; 49 cấp phó các sở, ban, ngành.

Sáu là, việc thực hiện chính sách thu hút người có tài năng, các chuyên gia trong các ngành, lĩnh vực: UBND tỉnh đã giao Sở Nội vụ ban hành hướng dẫn thực hiện 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. Năm 2021, đã xét tuyển 01 chỉ tiêu về quản lý du lịch tại Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch.

Bảy là, việc xây dựng cơ chế, định mức khoán và chính sách đối với CBCCVC

Năm 2019, UBND tỉnh đã trình HĐND tỉnh ban hành Nghị quyết số 146/2019/NQ-HĐND ngày 31/10/2019 quy định chính sách hỗ trợ đối với CBCCVC, sĩ quan, khi được điều động, luân chuyển, biệt phái.

Tám là, về nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng CBCCVC gắn với tiêu chuẩn chức danh: Từ năm 2015-2020, đào tạo 53.326 lượt CBCCVC về Lý luận Chính trị - Hành chính, chuyên môn, nghiệp vụ theo chức danh và cập nhật kiến thức mới phù hợp.

II. Hạn chế, khó khăn và vướng mắc

- Về thăng hạng chức danh nghề nghiệp: Một số Bộ, ngành vẫn chưa quy định cụ thể về việc thăng hạng chức danh nghề nghiệp chuyên ngành, chưa ban hành quy định về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành; chưa hướng dẫn thi hoặc xét hướng dẫn thi/xét thăng hạng đối với viên chức chuyên ngành; chưa hướng dẫn danh mục khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc

trong các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc lĩnh vực phụ trách nên một số chức danh chưa được thăng hạng³.

- Việc tuyển dụng công chức, viên chức vẫn có một số sai sót do công tác tuyển dụng quá phức tạp mất nhiều thời gian, không kịp thời bổ sung người làm việc cho các cơ quan đơn vị, trong khi đó không được phép hợp đồng lao động làm công tác chuyên môn.

- Theo quy định về tuyển dụng 2 vòng mất nhiều thời gian, hình thức thi viết hoặc phỏng vấn do con người thực hiện nên dễ xảy ra tiêu cực; mỗi kỳ thi ở tỉnh rất nhiều vị trí tuyển dụng nên cần huy động số lượng người ra ngân hàng câu hỏi, đề thi, giám khảo rất đông có khi lên đến hàng trăm người và yêu cầu vừa có trình độ chuyên môn, kinh nghiệm trong lĩnh vực mà thí sinh dự tuyển vừa có kinh nghiệm về chấm thi; trong khi đó thời gian cách ly dài ngày (có khi lên đến 10 ngày) gây khó khăn cho địa phương trong quá trình tổ chức.

- Nhận thức và ý thức trách nhiệm của một số cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị, nhất là người đứng đầu chưa thật sự đầy đủ, sâu sắc, toàn diện. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo về công tác cán bộ chưa đồng bộ, thiếu quyết liệt. Việc nắm tình hình, phát hiện xử lý các vướng mắc về công tác cán bộ và thực hiện chính sách đối với cán bộ chưa đôi lúc chưa kịp thời.

- Về bổ nhiệm, bổ nhiệm lại: Còn một số công chức, viên chức được bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý chưa đáp ứng một hoặc một số tiêu chuẩn quy định; việc ban hành quyết định bổ nhiệm, bổ nhiệm lại và kéo dài thời gian giữ chức vụ đối với một số trường hợp còn chậm.

- Công tác đánh giá công chức, viên chức có chỗ, có nơi còn hình thức, chưa thực sự phân loại và đưa ra khỏi đội ngũ những người có năng lực, trình độ chuyên môn kém, không đáp ứng được yêu cầu vị trí việc làm. Tỉnh chưa có chính sách đột phá để thu hút, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài.

³Đối với ngành giáo dục: Theo quy định của luật viên chức quy định, Viên chức giữ hạng chức danh nghề nghiệp I,II,III,IV. Tuy nhiên, Thông tư của Bộ Giáo dục và Đào tạo lại quy định hạng giáo viên nên trong quá trình thực hiện tuyển dụng, quản lý, tổng hợp gặp rất nhiều khó khăn; và khi thực hiện thi hoặc xét thăng hạng thì quy định giáo viên hạng IV (trình độ trung cấp) chỉ được xét lên hạng III (trình độ cao đẳng), sau đó mới được xét lên hạng II (trình độ đại học); trong khi giáo viên đã có bằng đại học mà không được xét từ hạng IV lên hạng II như các ngành khác.

- Công tác đào tạo ở một số ngành, địa phương chưa sát với quy hoạch; bố trí, sử dụng cán bộ, công chức chưa phù hợp với thực tế. Hàng năm các lớp bồi dưỡng cho cán bộ công chức cấp xã nhiều và liên tục nên ảnh hưởng đến kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và thời gian làm việc.

- Ngân sách chi công tác đào tạo, bồi dưỡng còn thấp chưa đáp ứng được yêu cầu; thiếu cơ chế khuyến khích đào tạo, bồi dưỡng để đáp ứng yêu cầu công việc. Mức phụ cấp cho cán bộ cơ sở nhất là cán bộ dự nguồn, những người hoạt động không chuyên trách, cán bộ thôn, tổ dân phố quá thấp nên khó khăn trong việc cử đi học.

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

- Nhiều quy định hiện hành còn có những nội dung chưa rõ, thiếu hoặc rất khó thực hiện, chậm được sửa đổi; hướng dẫn về công tác quản lý cán bộ, công chức, còn có sự chồng lấn giữa cơ quan của Đảng và nhà nước.

- Một số Bộ, ngành chưa ban hành mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp để làm cơ sở tuyển dụng, thăng hạng viên chức...

- Tính chủ động, tích cực trong nghiên cứu, đề xuất của cơ quan tham mưu về công tác cán bộ có mặt hạn chế; chưa cập nhật kịp thời các văn bản hướng dẫn cũng như cơ chế, chính sách mới về cán bộ; các chế tài mạnh để việc xử lý các sai phạm trong quản lý, sử dụng cán bộ.

- Một số cơ chế, chính sách, giải pháp thực hiện đề án đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chưa được các cấp các ngành quan tâm, chưa triển khai: chính sách thu hút các nhà khoa học, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công nghệ thông tin; thu hút sinh viên tốt nghiệp đại học về công tác tại các xã vùng sâu, vùng dân tộc thiểu số...

V. Đề xuất, kiến nghị

- Hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về tiêu chuẩn, điều kiện đối với các chức danh cụ thể, phù hợp với các đối tượng khác nhau như: các lĩnh vực chuyên ngành, lĩnh vực đặc thù, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

- Ban hành quy định về cơ cấu công chức, viên chức trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp, hoàn thiện khung năng lực, bản mô tả công việc các vị trí việc làm của ngành, lĩnh vực quản lý.

- Ban hành quy định riêng về việc ưu tiên tuyển dụng người dân tộc, xét tuyển đối với sinh viên học cử tuyển và đào tạo, bồi dưỡng đối với công chức, viên chức là người dân tộc.

- Phân bổ chỉ tiêu biên chế hành chính của các tỉnh, thành phố theo tiêu chí: quy mô dân số, diện tích tự nhiên và đơn vị hành... Vì việc phân bổ chỉ tiêu biên chế hiện nay chưa đảm bảo tính công bằng; cần nghiên cứu quy định lại số lượng cán bộ, công chức cấp xã vì như quy định hiện nay chưa phù hợp.

- Tiếp tục triển khai phần mềm quản lý CBCCVC thống nhất trong toàn quốc và có kế hoạch dài hạn duy trì quản lý phần mềm để tránh lãng phí.

- Sớm xây dựng cơ chế chung nhằm thu hút người có tài năng, các chuyên gia trong các ngành, lĩnh vực vào làm việc tại các cơ quan của cơ quan, đơn vị trên cả nước để tránh mỗi tỉnh làm mỗi cách, không đồng nhất; đối với việc thu hút nhân tài cần có quy định cụ thể tiêu chí về nhân tài cũng như việc trọng dụng, đãi ngộ xứng đáng.

- Xem xét, điều chỉnh mục tiêu Chương trình quốc gia về học tập ngoại ngữ cho CBCCVC giai đoạn 2021-2030 cho phù hợp với tình hình thực tế.

2. Giải pháp

Một là, nâng cao nhận thức của CBCCVC và chỉ đạo các sở, ban, ngành, UBND cấp huyện tập trung thực hiện Kế hoạch đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy tỉnh Lâm Đồng.

Hai là, chú trọng tổ chức sơ kết, tổng kết, đánh giá, rút kinh nghiệm, chỉ ra những hạn chế, bất cập để khắc phục, phát hiện những mô hình mới, cách làm hay, hiệu quả để phổ biến, nhân rộng.

Ba là, phân cấp, phân quyền đi đôi với giám sát quyền lực bằng các quy định, quy chế, bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch và đề cao trách nhiệm giải trình trong các cơ quan, đơn vị, tổ chức thuộc phạm vi, thẩm quyền, phù hợp với đặc điểm địa phương, cơ quan, đơn vị.

Bốn là, đổi mới công tác đánh giá cán bộ theo đúng hướng dẫn của Trung ương, trong đó chú ý đánh giá các tiêu chí cụ thể, bảo đảm công khai, khách quan, toàn diện, công tâm, lấy chất lượng, hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo chính.

Năm là, thực hiện chặt chẽ việc lựa chọn, tuyển dụng công chức bảo đảm chất lượng theo vị trí việc làm, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ. Gắn quy hoạch với đào tạo,

bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh và đẩy mạnh thực hiện luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp để rèn luyện qua thực tiễn.

Sáu là, tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát đối với công tác tuyển dụng, quản lý và sử dụng CBCCVC; chủ động triển khai thực hiện chặt chẽ, kịp thời chủ trương thí điểm thực hiện thi tuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp sở, cấp phòng và tương đương.

C. THỰC TRẠNG VÀ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP NÂNG CAO VIỆC THỰC HIỆN NHIỆM VỤ, QUYỀN HẠN CỦA UBND CÁC CẤP TRONG LĨNH VỰC ĐỊA GIỚI HÀNH CHÍNH

I. Kết quả đạt được

Một là, UBND các huyện và UBND tỉnh đã ban hành kế hoạch, quyết định phê duyệt Thiết kế kỹ thuật - Dự toán hoàn thiện, hiện đại hoá hồ sơ, bản đồ ĐGHC các cấp tỉnh Lâm Đồng và các quyết định thành lập Ban Chỉ đạo, Tổ giúp việc và các văn bản chỉ đạo, điều hành khác nhằm thực hiện có hiệu quả Dự án 513. Cấp xã cũng thành lập Tổ giúp việc Dự án 513 để phối hợp với đơn vị thi công trong quá trình thi công cũng như kiểm tra, nghiệm thu các sản phẩm của bộ hồ sơ, bản đồ ĐGHC.

Hai là, công tác tổ chức tập huấn triển khai Dự án; đấu thầu, lựa chọn đơn vị thi công; ký hợp đồng với đơn vị thi công và đơn vị kiểm tra, tư vấn, giám sát cấp chủ đầu tư được triển khai thực hiện theo đúng quy định.

Ba là, công tác triển khai thực hiện thi công: các cấp đã thực hiện phối hợp chặt chẽ, hiệu quả trong việc lập kế hoạch thi công và kiểm tra, giám sát theo từng hạng mục công việc cụ thể; phối hợp hiệp thương thống nhất các tuyến địa giới mới chia tách, rà soát thống nhất các tuyến địa giới còn mâu thuẫn, các tuyến địa giới bị phá vỡ biến dạng, các tuyến địa giới với các tỉnh có liên quan. Qua công tác hiệp thương ở các cấp đã giải quyết dứt điểm 100% số tuyến, các đơn vị hành chính các cấp có liên quan đã xác định lại rõ ràng, thống nhất, hợp lý đường ĐGHC của từng cấp.

Bốn là, công tác cắm mốc ĐGHC các cấp: Đã cắm mốc mới và thay thế các mốc đã mất đối với các đơn vị hành chính mới thành lập, chia tách, điều chỉnh, nơi có đường địa giới đi theo các địa vật không rõ ràng, các khu vực nhạy cảm dễ phát

sinh tranh chấp... thực hiện theo đúng quy trình và quy định kỹ thuật hiện hành.

II. Một số tồn tại, hạn chế, khó khăn

- Thiết kế kỹ thuật-dự toán “Hoàn thiện, hiện đại hóa hồ sơ, bản đồ ĐGHC và xây dựng cơ sở dữ liệu về ĐGHC các cấp trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng” khi được lập thì các quy trình, quy định kỹ thuật đang áp dụng theo Quyết định số 12/2008/QĐ-BTNMT ngày 18/12/2008 của Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi; dự toán kinh phí được lập theo các quy định của Thông tư số 03/2009/TT-BTNMT ngày 23/3/2009 của Bộ Tài nguyên và Môi trường. Trong thời gian trình các cấp phê duyệt, ngày 22/8/2014, Bộ trưởng Bộ Tài nguyên và Môi trường đã ban hành văn bản thay thế. Đến ngày 08/5/2015, UBND tỉnh Lâm Đồng đã phê duyệt Thiết kế kỹ thuật - dự toán: “Hoàn thiện, hiện đại hóa hồ sơ, bản đồ ĐGHC tỉnh Lâm Đồng” theo các văn bản hướng dẫn cũ nên mất thời gian công sức và chi phí thực hiện lại theo văn bản mới.

- Đối với việc thành lập mới đơn vị hành chính cấp xã vào năm nhưng tỉnh Lâm Đồng đã hoàn thành hồ sơ, bản đồ ĐGHC theo Quyết định số 513/QĐ-TTg ngày 02/5/2012 của Thủ tướng Chính phủ vào năm 2012. Nên việc cập nhật, chỉnh lý bộ hồ sơ, bản đồ ĐGHC đối với cấp xã, cấp huyện được thành lập mới lại tốn kém chi phí và mất thời gian.

III. Giải pháp

- Đối với các hồ sơ, bản đồ ĐGHC được lập theo Chỉ thị số 364-CT và lập mới khác với thực tế quản lý ĐGHC của các địa phương: Sở Nội vụ đã phối hợp với đơn vị tư vấn khảo sát, nghiên cứu, đưa ra phương án và tổ chức hiệp thương giữa các đơn vị hành chính liên quan để thống nhất lại các tuyến địa giới này theo các nguyên tắc phân định đường ĐGHC là phải tôn trọng sự thuận lợi cho sinh hoạt và đi lại của người dân, thuận lợi trong QLNN, tôn trọng hiện trạng quản lý và đảm bảo người dân ở khu vực đó không có tranh chấp.

- Đối với Thiết kế kỹ thuật - dự toán: “Hoàn thiện, hiện đại hóa hồ sơ, bản đồ ĐGHC và xây dựng cơ sở dữ liệu về ĐGHC các cấp trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng” được phê duyệt theo các văn bản cũ, chưa thực hiện theo quy định mới: Khi thực

hiện công tác thành lập hồ sơ, bản đồ ĐGHC các cấp tỉnh Lâm Đồng phải tuân thủ theo các quy trình, quy định hiện hành. Thực tế khi thi công, đơn vị thi công Dự án 513 của tỉnh đã thực hiện theo đúng các quy định kỹ thuật của Thông tư số 48/2014/TT-BTNMT cũng như các quy định hiện hành khác. Riêng về dự toán kinh phí do tỉnh Lâm Đồng đã lựa chọn nhà thầu thi công theo hình thức đấu thầu và đã ký kết hợp đồng, do đó dự toán kinh phí được giữ nguyên theo các điều khoản của hợp đồng đã được ký kết.

- Đối với đơn vị hành chính cấp xã được sáp nhập theo Nghị quyết số 833/UBTVQH14 ngày 17/12/2019 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội; Tỉnh Lâm Đồng sẽ cập nhật, chỉnh lý bộ hồ sơ, bản đồ ĐGHC đối với các huyện, xã, thị trấn có liên quan theo đơn vị hành chính mới./.

