

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN NHIỆM VỤ, QUYỀN HẠN CỦA ỦY BAN NHÂN DÂN CÁC CẤP TRONG MỘT SỐ LĨNH VỰC NỘI VỤ TẠI TỈNH BẾN TRE

Sở Nội vụ tỉnh Bến Tre

1. Thực trạng thực hiện nhiệm vụ quyền hạn của UBND các cấp trong một số lĩnh vực nội vụ: tổ chức bộ máy; công chức, viên chức và địa giới hành chính

Nhằm đảm bảo hiệu lực, hiệu quả của hoạt động quản lý nhà nước, UBND mỗi cấp được phân định nhiệm vụ, quyền hạn cụ thể, rõ ràng trên từng lĩnh vực. Mặt khác, UBND cấp tỉnh cũng thực hiện phân cấp thẩm quyền xử lý một số công việc cho các cơ quan chuyên môn và UBND cấp huyện. Với vai trò quản lý, điều hành chung các lĩnh vực kinh tế-xã hội, UBND các cấp xác định bộ máy, nhân sự là yếu tố cấu thành và có vai trò quyết định đến chất lượng, hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước tại địa phương. Do đó, trong thời gian qua, lãnh đạo tỉnh Bến Tre đặc biệt quan tâm nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của ngành nội vụ, trong đó tập trung vào lĩnh vực tổ chức bộ máy; công chức, viên chức và địa giới hành chính. Nhờ đó, hoạt động của ngành nội vụ tỉnh nhà có sự chuyển biến rõ nét, tạo tiền đề và nền tảng quan trọng cho sự vận hành thông suốt, hiệu quả của bộ máy hành chính nhà nước tại địa phương.

- **Đối với lĩnh vực tổ chức bộ máy:** Bến Tre tập trung thực hiện công tác sắp xếp tổ chức các cơ quan trong bộ máy hành chính nhà nước ở địa phương (cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã), đảm bảo theo đúng quy định của pháp luật và phù hợp với tình hình thực tế. Từ năm 2015-2021, các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh, cấp huyện thực hiện hai giai đoạn sắp xếp: Từ năm 2015 - 2017, thực hiện sắp xếp theo Nghị định 24/2014/NĐ-CP và Nghị định số 37/2014/NĐ-CP và các Thông tư hướng dẫn của Bộ, ngành Trung ương; Từ năm 2018 - 2021, tập trung sắp xếp, tinh gọn bộ máy đảm bảo hoạt động hiệu lực, hiệu quả theo tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW và Nghị quyết số 19-NQ/TW, Nghị định số 107/2020/NĐ-CP và Nghị định số 120/2020/NĐ-CP của Chính phủ.

Sau khi sắp xếp, số lượng sở, ban, ngành và tương đương trực thuộc UBND, HĐND cấp tỉnh hiện có là 21 (giữ nguyên như năm 2015), gồm 17 cơ quan chuyên môn, 02 cơ quan tương đương sở (Văn phòng Đoàn Đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân tỉnh; Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh) và 02 Văn phòng giúp

việc Ban Chỉ đạo tỉnh (Văn phòng Điều phối chương trình xây dựng nông thôn mới tỉnh và Văn phòng Ban An toàn giao thông tỉnh). Số lượng phòng và tương đương trực thuộc sở, ban, ngành và tương đương hiện có là 134, giảm 10 phòng, chi cục thuộc Sở so năm 2015. Số đơn vị sự nghiệp công lập (ĐVSNCL) hiện có là 107 đơn vị (05 đơn vị trực thuộc UBND tỉnh, 102 đơn vị trực thuộc Sở) giảm 26 đơn vị so năm 2015. Trong đó, số ĐVSNCL đã thực hiện thay thế trả lương từ ngân sách nhà nước bằng trả lương từ nguồn thu sự nghiệp là 04 đơn vị, với tổng số 1.412 biên chế. Ở cấp huyện, số lượng phòng và tương đương trực thuộc UBND, HĐND cấp huyện hiện có là 100 phòng, giảm 08 phòng chuyên môn thuộc UBND cấp huyện. Số ĐVSNCL hiện có là 517 đơn vị, giảm 49 đơn vị so năm 2015.

Công tác lãnh đạo, chỉ đạo của UBND các cấp về tổ chức bộ máy được quan tâm thực hiện quyết liệt. Các cơ quan, đơn vị, địa phương ban hành đầy đủ Kế hoạch và triển khai thực hiện chủ trương của Trung ương, của tỉnh hiệu quả. Công tác rà soát, sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy được thực hiện nghiêm, giảm mạnh đầu mối, giảm cấp trung gian, tinh gọn bộ máy gắn với rà soát, hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan, dần khắc phục được sự chồng chéo hoặc bỏ sót nhiệm vụ. Việc sắp xếp tổ chức bộ máy được thực hiện đồng bộ với tinh giản biên chế. Tổng số biên chế được giao năm 2021 là 1.769 người, giảm so với biên chế được giao năm 2015 là 216 người (tỷ lệ 10,88%), số biên chế viên chức được giao năm 2021 là 20.530 người, giảm so với số được HĐND tỉnh giao năm 2015 là 2.172 người (tỷ lệ 9,57 %). Ngoài ra, việc sắp xếp tổ chức bộ máy cũng đồng thời gắn với cơ cấu lại đội ngũ CBCCVN. Đội ngũ CBCCVN trong từng cơ quan, đơn vị được bố trí hợp lý, phù hợp vị trí việc làm, sở trường công tác.

- Đối với lĩnh vực công chức, viên chức: Chủ yếu tập trung vào công tác tuyển dụng, quản lý, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Trong quá trình thực hiện, UBND các cấp trong tỉnh luôn quán triệt và tổ chức thực hiện theo đúng quy định của pháp luật, đảm bảo nguyên tắc cạnh tranh và theo tiêu chuẩn trình độ, khung năng lực của vị trí việc làm. Qua đó, từng bước tuyển dụng cơ bản đủ số lượng nhân sự theo biên chế được cấp có thẩm quyền giao cho từng cơ quan, đơn vị và tuyển chọn được nhân sự có chuyên môn phù hợp, phẩm chất đạo đức tốt vào phục vụ trong bộ máy nhà nước, góp phần nâng cao chất lượng hoạt động của các cấp, các ngành trong tỉnh. Đến thời điểm

31/12/2020, toàn tỉnh có 1.652 công chức; 20.478 viên chức và 3.118 cán bộ, công chức cấp xã. Bên cạnh đó, UBND tỉnh cũng tập trung thực hiện tốt việc khắc phục các sai sót trong công tác tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức theo Kết luận số 71-KL/TW ngày 24/3/2020 của Ban Bí thư và Hướng dẫn số 2965/HD-BNV ngày 15/6/2020 của Bộ Nội vụ. Nội dung này đã hoàn thành trước 31/3/2021, với tổng số 1.734 trường hợp được khắc phục.

Trong thời gian qua, được sự đồng ý của Bộ Nội vụ, UBND tỉnh đã tổ chức các kỳ thi nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức hành chính từ ngạch chuyên viên lên chuyên viên chính, thanh tra viên lên thanh tra viên chính, kết hợp thi nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức từ cán sự lên chuyên viên và tương đương. Các cuộc thi được tổ chức theo nguyên tắc cạnh tranh; thí sinh dự thi đáp ứng đủ tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định, công tác tổ chức thi được thực hiện chu đáo, đảm bảo khách quan, công bằng. Đặc biệt, kỳ thi năm 2020 các môn thi trắc nghiệm vòng 1 được thực hiện bằng hình thức thi trên phần mềm máy vi tính, rút ngắn thời gian tổ chức kỳ thi.

Công tác bổ nhiệm công chức, viên chức lãnh đạo quản lý được tuân thủ theo quy định tại Nghị định số 138/2020/NĐ-CP, Nghị định số [115/2020/NĐ-CP](#) và Quy định số 19-QĐi/TU ngày 29/6/2018 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về việc phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử. Các trường hợp bổ nhiệm mới, bổ nhiệm lại đều thực hiện các bước theo đúng quy trình. Ủy ban nhân dân tỉnh luôn quan tâm, chỉ đạo các cơ quan, đơn vị chú trọng thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức, viên chức trong quy hoạch, đáp ứng đủ các tiêu chuẩn, điều kiện trước khi bổ nhiệm. Ngoài ra, UBND các cấp còn thực hiện chuyển đổi vị trí việc làm định kỳ theo Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 07/01/2019 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Phòng, chống tham nhũng.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCCVC luôn được UBND các cấp quan tâm thực hiện. Nhờ vậy, trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngày càng được nâng cao. Đa số CBCCVC sau khi được đào tạo có nhiều chuyển biến tích cực cả về nhận thức và thực hiện nhiệm vụ chuyên môn so với trước, có bản lĩnh chính trị vững vàng; khả năng lãnh đạo, quản lý, tổ chức thực hiện công việc có hiệu quả hơn, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương. Đặc biệt là Tỉnh ủy Bến Tre có

ban hành Đề án số 03-ĐA/TU ngày 14/02/2019 về tổ chức đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2018-2025, định hướng đến năm 2030, UBND tỉnh đã ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC của tỉnh năm 2021, trong đó chú trọng đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng với mục tiêu là chuẩn hóa CBCCVC theo yêu cầu chức danh lãnh đạo, quản lý và khung năng lực của vị trí việc làm; tiếp tục thực hiện đào tạo trình độ sau đại học cho đội ngũ CBCCVC của tỉnh ở các ngành, lĩnh vực then chốt phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh; bồi dưỡng lý luận chính trị, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý; bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng mềm, ... Công tác đào tạo, bồi dưỡng gắn liền với tiêu chuẩn chức vụ, chức danh và vị trí việc làm của đội ngũ CBCCVC, nhất là đội ngũ CBCCVC lãnh đạo, quản lý, qua đó đảm bảo đội ngũ CBCCVC đủ trình độ, năng lực thực hiện tốt nhiệm vụ được giao. Hình thức đào tạo, bồi dưỡng được tổ chức ngày càng đa dạng, phong phú (tập trung, không tập trung, trực tuyến, ...) để đáp ứng nhu cầu học tập, nâng cao trình độ của đội ngũ CBCCVC của tỉnh.

- **Đối với lĩnh vực địa giới hành chính:** UBND cấp tỉnh xây dựng đề án thành lập, giải thể, nhập, chia, điều chỉnh ĐGHC cấp huyện, cấp xã trực thuộc báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định. UBND cấp huyện quản lý dân cư và các vấn đề kinh tế - xã hội trên phạm vi đơn vị hành chính của huyện. UBND cấp xã quản lý mốc ĐGHC trên thực địa tại địa phương và thực hiện các công việc có liên quan theo quy định. Từ năm 2000 đến nay, tỉnh Bến Tre có 01 lần thay đổi địa giới hành chính cấp huyện, 04 lần thay đổi địa giới hành chính cấp xã. Trong đó, đáng chú ý là vào ngày 09/02/2009, Chính phủ ban hành Nghị định số 08/NĐ-CP về việc điều chỉnh đơn vị hành chính xã, phường để thành lập xã, phường thuộc huyện Mỏ Cày, huyện Chợ Lách, thị xã Bến Tre; điều chỉnh đơn vị hành chính huyện Mỏ Cày, huyện Chợ Lách để thành lập huyện Mỏ Cày Bắc. Hiện tại, tỉnh Bến Tre có 09 đơn vị hành chính cấp huyện và 157 đơn vị hành chính cấp xã. Qua những lần sắp xếp đơn vị hành chính cấp huyện và cấp xã, địa giới hành chính cũng được điều chỉnh kịp thời, không gây ảnh hưởng đến công tác quản lý dân cư và phát triển kinh tế - xã hội của các địa phương. Trong quá trình quản lý ĐGHC, các địa phương trong tỉnh đã phát hiện các điểm vướng mắc, chưa phù hợp về ĐGHC và đã kịp thời điều chỉnh khi triển khai thực hiện Quyết định số

513/QĐ-TTg ngày 02/5/2012 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Dự án “Hoàn thiện, hiện đại hóa hồ sơ, bản đồ địa giới hành chính và xây dựng cơ sở dữ liệu về ĐGHC” (gọi tắt là Dự án 513) trên địa bàn. Tuy nhiên, ĐGHC cấp tỉnh cũng còn một số vị trí chưa thống nhất với tỉnh Tiền Giang và tỉnh Vĩnh Long. Hiện nay, tỉnh Bến Tre đang phối hợp với 02 tỉnh lân cận để trao đổi, thống nhất phương án xử lý, báo cáo cơ quan có thẩm quyền quyết định.

Trong những năm qua, UBND các cấp luôn bám sát chủ trương, đường lối của Đảng, chương trình, kế hoạch của Chính phủ để cụ thể hóa thành những đầu việc cụ thể và triển khai thực hiện đồng bộ, thống nhất trong toàn tỉnh. Từng lúc, UBND các cấp theo dõi, kiểm tra, đôn đốc thực hiện, cũng như kịp thời điều chỉnh mục tiêu, tiến độ cho phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh thực tế. Nhờ sự hoạt động nhịp nhàng, đồng bộ, rõ chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm của từng cơ quan, mà trong thời gian qua, tỉnh Bến Tre đạt được những kết quả quan trọng trên lĩnh vực tổ chức bộ máy; công chức, viên chức và địa giới hành chính. Những kết quả này đã góp phần xây dựng bộ máy hành chính nhà nước tinh gọn, hoạt động có hiệu lực, hiệu quả, phục vụ tốt yêu cầu, nhiệm vụ quản lý nhà nước tại địa phương.

Bên cạnh những kết quả tích cực đạt được, công tác lãnh đạo, điều hành của UBND các cấp đối với các lĩnh vực của ngành nội vụ cũng còn một số hạn chế nhất định. Trong đó, có một số cơ quan, đơn vị thiếu quyết liệt, chậm thực hiện công tác sắp xếp, thực hiện tinh giản biên chế chưa đạt yêu cầu, đôi khi chưa gắn tinh giản biên chế với cơ cấu lại đội ngũ CBCCVN, còn tình trạng trông chờ chỉ đạo từ cấp trên, chưa tích cực tự sắp xếp biên chế được giao một cách hợp lý. Phân cấp quản lý tổ chức bộ máy chưa đồng bộ, chưa thống nhất đầu mối tham mưu và một số nội dung tỉnh đã được Trung ương phân cấp nhưng thực tế chưa thực hiện được như: Trung ương đã phân cấp cho HĐND tỉnh thực hiện thành lập, tổ chức lại, giải thể các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh, tuy nhiên chưa phân cấp thẩm quyền về thành lập, tổ chức lại, giải thể ĐVSNCL trực thuộc UBND tỉnh; UBND tỉnh chưa quyết định giao số lượng người làm việc hưởng lương từ nguồn thu sự nghiệp trong ĐVSNCL bảo đảm một phần chi thường xuyên theo thẩm quyền phân cấp mà vẫn phải xin ý kiến Trung ương do bộ, ngành chưa có văn bản hướng dẫn về định mức số lượng người làm việc.

Cơ cấu đội ngũ CBCCVC chưa hợp lý giữa các cơ quan. Tinh giản biên chế chú trọng thực hiện theo số lượng chỉ tiêu mà chưa sát với thực tế, điển hình như sự nghiệp y tế, giáo dục và đào tạo của tỉnh đang thiếu biên chế trầm trọng so với định mức, nhưng vẫn phải thực hiện tinh giản, ảnh hưởng rất lớn đến hoạt động và chất lượng, hiệu quả công tác của hai ngành này. Một số cơ quan, đơn vị chưa quan tâm đúng mức đến công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC, nên xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC chưa sát với nhu cầu thực tế, nhất là đào tạo trình độ sau đại học; số lượng CBCCVC có trình độ sau đại học tuy có nâng lên, nhưng tập trung nhiều vào các ngành khoa học xã hội, trong khi các ngành về khoa học kỹ thuật, nông nghiệp, y tế, kinh tế ngành mà tỉnh có nhu cầu bức xúc thì rất ít CBCCVC tham gia đào tạo. Hình thức tuyển dụng công chức được đổi mới, trong đó có quy định về thi tuyển trên máy vi tính, nhưng điều kiện cơ sở vật chất của tỉnh còn khó khăn, chưa triển khai thực hiện có hiệu quả. Vẫn còn tình trạng một số cán bộ, công chức cấp xã chưa đạt chuẩn. Biên chế hành chính và sự nghiệp của tỉnh rất hạn chế nên xảy ra tình trạng thiếu nhân sự bố trí đủ cho các cơ quan, đơn vị theo đề án vị trí việc làm dẫn đến có sự quá tải công việc cục bộ tại một số cơ quan, đơn vị, địa phương,...

Những hạn chế, bất cập trong thực hiện chức năng, nhiệm vụ của UBND các cấp đối với một số lĩnh vực trọng yếu của ngành nội vụ chủ yếu là do một số cơ quan, đơn vị, địa phương và một bộ phận CBCCVC, nhất là đội ngũ lãnh đạo chủ chốt các cấp chưa nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng của công tác sắp xếp tổ chức bộ máy tinh gọn gắn với tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ CBCCVC, điều chỉnh địa giới hành chính. Một số cơ quan, đơn vị, địa phương chưa quan tâm chỉ đạo và tổ chức thực hiện quyết liệt việc sắp xếp tổ chức bộ máy, nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCVC. Các cơ quan có thẩm quyền ở Trung ương chậm ban hành các văn bản hướng dẫn các nội dung liên quan theo thẩm quyền, nhất là thể chế về tổ chức bộ máy, vị trí việc làm CBCCVC chưa hoàn thiện, nên công tác sắp xếp CBCCVC theo vị trí việc làm cũng chưa tạo chuyển biến tích cực trong cơ cấu lại đội ngũ CBCCVC. Một số cán bộ, công chức trong cơ quan nhà nước các cấp có trình độ, năng lực còn hạn chế hoặc bố trí công việc chưa phù hợp, nên chưa phát huy tốt hiệu quả công tác; tinh thần trách nhiệm chưa cao và

thái độ phục vụ chưa thật sự tận tâm, tận lực, do đó chất lượng tham mưu, đề xuất đôi khi chưa đạt yêu cầu, nhưng chậm được củng cố, nâng chất kịp thời. Quản lý hồ sơ cán bộ, công chức, viên chức còn mang tính thủ công, giấy tờ; công tác nhận xét, đánh giá đôi khi chưa đúng thực chất nên bố trí, sử dụng CBCCCVC đôi khi chưa hiệu quả; chế độ, chính sách đối với đội ngũ CBCCCVC chưa đồng bộ, chưa có cơ chế thu hút, trọng dụng, sử dụng nhân tài phù hợp, nên chưa thu hút được đội ngũ nhân sự chất lượng cao tham gia vào bộ máy nhà nước các cấp. Công tác sắp xếp, điều chỉnh, sáp nhập, chia tách các đơn vị hành chính chưa đi kèm cơ chế, chính sách phù hợp nên khi triển khai thực hiện gặp khó khăn trong sắp xếp tổ chức, nhân sự,... Công tác khen thưởng, động viên tinh thần, khuyến khích sự tích cực, trách nhiệm đối với các cơ quan, đơn vị, địa phương thực hiện xuất sắc nhiệm vụ đôi khi chưa kịp thời, nên chưa phát huy hiệu quả cao nhất trong tạo động lực, cũng như sự lan tỏa trong bộ máy nhà nước; cơ chế xử lý trách nhiệm, những hạn chế, thiếu sót trong công tác đối với các cơ quan, đơn vị chưa thực hiện tốt nhiệm vụ đôi lúc chưa nghiêm, còn biểu hiện nể nang hoặc duy tình trong xử lý nên tác dụng răn đe chưa cao,...

2. Đề xuất giải pháp

Trên cơ sở đánh giá kết quả thực hiện, phân tích và xác định rõ những hạn chế, thiếu sót, cũng như chỉ ra nguyên nhân dẫn đến những hạn chế, thiếu sót, Sở Nội vụ tỉnh Bến Tre đề xuất một số giải pháp trọng tâm để thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ, quyền hạn của UBND các cấp đối với một số lĩnh vực thuộc ngành nội vụ như sau:

- Tập trung rà soát, sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện thể chế nhà nước ở địa phương; trong đó, chú trọng nghiên cứu, cụ thể hóa và tổ chức triển khai thực hiện nghiêm túc, kịp thời chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về lĩnh vực nội vụ, tạo cơ sở pháp lý vững chắc, đầy đủ và rõ ràng để các ngành, địa phương căn cứ thực hiện; tập trung lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện và xử lý nhanh, hiệu quả những vấn đề trọng tâm, bức xúc trên các lĩnh vực trọng yếu của ngành nội vụ.

- Củng cố, nâng chất lượng hoạt động của ngành nội vụ tỉnh nhà; đồng thời, quan tâm củng cố, nâng chất các cơ quan, đơn vị, địa phương trong tỉnh để tạo sự đồng bộ và phối hợp nhịp nhàng, chặt chẽ trong thực hiện nhiệm vụ. Sắp xếp tổ chức bộ máy các cơ quan Nhà nước tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, nhất là khẩn trương hoàn thành công tác sắp xếp các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh, cấp huyện theo quy định hiện hành và sắp xếp các đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã, đảm bảo phù hợp với quy định của pháp luật và hướng dẫn của cơ quan có thẩm quyền.

- Nâng cao vai trò tham mưu, đề xuất của các sở, ban, ngành và các huyện, thành phố, góp phần nâng cao chất lượng hoạt động quản lý, điều hành của chính quyền các cấp, cũng như nâng cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu trong điều hành hoạt động của ngành, địa phương. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra thông qua các đợt thanh tra thường xuyên, thanh tra chuyên đề và thanh tra đột xuất, để tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính và nhằm kịp thời phát hiện thiếu sót để chấn chỉnh, khắc phục và xử lý nghiêm những hành vi vi phạm trong thực thi công vụ.

- Quan tâm xây dựng đội ngũ CBCCVC đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, có đạo đức nghề nghiệp và có năng lực, kỹ năng làm việc tốt. Kiểm tra, kiểm soát chặt chẽ công việc và trách nhiệm thực thi công vụ của đội ngũ CBCCVC. Đẩy mạnh CCHC, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động; thực hiện có hiệu quả vấn đề phân cấp, phân quyền trong bộ máy và theo dõi, kiểm soát chặt chẽ công việc đối với từng cơ quan, đơn vị, đảm bảo bộ máy vận hành thông suốt, hiệu quả.

- Căn cứ thẩm quyền và khả năng cân đối ngân sách để nghiên cứu, ban hành cơ chế, chính sách trọng dụng nhân tài để thu hút người có năng lực, chuyên môn giỏi và phẩm chất đạo đức tốt vào công tác trong bộ máy nhà nước các cấp. Bố trí nhân sự đúng chuyên môn, phù hợp vị trí việc làm và quan tâm đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn CBCCVC có chất lượng, tránh hụt hẫng về đội ngũ

nhân sự ở từng cấp, từng ngành. Thực hiện kịp thời, đầy đủ và đúng quy định các chế độ, chính sách đối với CBCCVC trong bộ máy nhà nước.

- Thực hiện tốt Quy chế đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức, theo hướng sát thực tế, dựa trên hiệu quả, sản phẩm công việc, tinh thần trách nhiệm, thái độ phục vụ gắn với công tác thi đua, khen thưởng kịp thời, hợp lý, đồng thời, kiên quyết thực hiện tinh giản biên chế đối với các cá nhân chưa đáp ứng về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, vi phạm chuẩn mực đạo đức, lối sống, tinh thần trách nhiệm chưa cao, né tránh, đùn đẩy trong thực hiện nhiệm vụ.

- Nâng cao vị trí, vai trò và trách nhiệm của người đứng đầu các cấp, các ngành trong thực hiện nhiệm vụ; thực hiện tốt cơ chế giải trình, trả lời chất vấn và kiểm điểm trách nhiệm cá nhân đối với những hạn chế, thiếu sót của cơ quan, địa phương phụ trách, góp phần xây dựng bộ máy hành chính nhà nước trong sạch, vững mạnh, nâng cao hiệu quả hoạt động, tạo sự tin nhiệm, đồng thuận và ủng hộ cao trong nhân dân. Thực hiện tốt công tác thi đua khen thưởng để động viên, khuyến khích tinh thần làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức, cũng như xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm để tạo sự răn đe và phòng ngừa chung, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy chính quyền các cấp.

Bên cạnh sự nỗ lực của UBND các cấp, cần có sự quan tâm, hỗ trợ từ các cơ quan Trung ương, nhất là tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc về thể chế. Vì vậy, tỉnh Bến Tre kiến nghị các cơ quan có thẩm quyền ở Trung ương quan tâm xem xét, sớm ban hành các văn bản hướng dẫn thực hiện nghiệp vụ thuộc thẩm quyền và sửa đổi, bổ sung, ban hành mới những văn bản pháp luật điều chỉnh các lĩnh vực công tác của ngành Nội vụ, tạo hành lang pháp lý cho địa phương căn cứ thực hiện đồng bộ và hiệu quả. Trong đó, có những nội dung chủ yếu như: Chính phủ sớm ban hành Nghị định khung về tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý; xem xét, thực hiện tinh giản biên chế với tỷ lệ phù hợp cho các ngành, địa phương; ban hành khung cơ chế, chính sách quốc gia về trọng dụng nhân tài để làm cơ sở cho các địa phương thu hút, trọng dụng, huy động những

người thật sự có tài năng, phẩm chất đạo đức tốt phục vụ trong bộ máy nhà nước các cấp; Bộ Nội vụ sớm xây dựng và triển khai vận hành Đề án cơ sở dữ liệu quốc gia về quản lý cán bộ, công chức, viên chức để phục vụ công tác quản lý; ban hành hướng dẫn tính tuổi tinh giản biên chế theo lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu; xem xét, đề xuất phân định lại đường địa giới hành chính giữa các địa phương có vướng mắc trong xác định địa giới hành chính; mở lớp bồi dưỡng kỹ năng cho công chức các cấp phụ trách quản lý địa giới hành chính, nhất là kỹ năng sử dụng các phần mềm bản đồ,... Các Bộ quản lý chuyên ngành khẩn trương rà soát, sửa đổi, bổ sung các Thông tư quy định về tiêu chuẩn ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức, bảo đảm thống nhất, đồng bộ, liên thông; sớm có văn bản hướng dẫn các nội dung được giao theo Nghị định số 62, 106, 120/2020/NĐ-CP như: Vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức, viên chức; quy định về định mức biên chế công chức và định mức biên chế viên chức sự nghiệp thuộc ngành, lĩnh vực quản lý; quy định về định mức kinh tế - kỹ thuật, định mức chi phí đối với từng loại hình dịch vụ sự nghiệp công; trình phê duyệt quy hoạch mạng lưới các ĐVSNCL theo ngành, lĩnh vực; hướng dẫn về chức năng nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức hoạt động của Hội đồng quản lý ĐVSNCL.../.