

NHỮNG VƯỚNG MẮC, BẤT CẬP VÀ GIẢI PHÁP TIẾP TỤC HOÀN THIỆN LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

TRẦN ANH TUẤN (*)

Tóm tắt: Bài viết nêu lên những vướng mắc, bất cập trong quá trình triển khai thực hiện Luật cán bộ, công chức, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện Luật cán bộ, công chức theo đúng quan điểm, định hướng của Đảng về đổi mới tổ chức bộ máy nhà nước, cải cách hành chính, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Từ khóa: Giải pháp hoàn thiện; Luật cán bộ, công chức.

Abstract: This paper addresses the limitations and problems in the implementation of the Law on civil servants and public servants, and thereby proposes a number of solutions to improve the Law on civil servants and public servants in compliance with the Party's viewpoints and orientations on reorganization of the state apparatus, public administrative reform, enhancement of the quality of civil servants and public servants to meet the requirements on accelerating the industrialization, modernization, and international integration of the country.

Keywords: Solutions for improvement; Law on civil servants and public servants.

Ngày nhận bài: 04/3/2019 Ngày biên tập: 07/3/2019 Ngày duyệt đăng: 19/3/2019

1. Những vướng mắc, bất cập trong quá trình thực hiện Luật cán bộ, công chức

1.1 Về xác định các nhóm đối tượng điều chỉnh

Luật cán bộ, công chức xác định rõ 3 nhóm đối tượng điều chỉnh: thứ nhất, nhóm đối tượng là cán bộ; thứ hai, nhóm đối tượng là công chức; thứ ba, nhóm đối tượng là cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn và quy định rõ vấn đề chuyển đổi giữa 3 nhóm đối tượng này. Quá trình triển khai thực hiện cho thấy nổi lên ba vấn đề còn vướng mắc sau đây:

Thứ nhất, chưa có văn bản quy phạm pháp luật quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật cán bộ, công chức đối với nhóm công chức làm việc trong các cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân và không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng và nhóm công chức làm việc trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân

dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên nghiệp.

Thứ hai, đối với người đứng đầu và cấp phó của người đứng đầu các đơn vị sự nghiệp công lập: đến nay còn nhiều ý kiến, quan điểm khác nhau về việc nên xác định đối tượng này là công chức hay viên chức. Mặt khác, quy định về công chức trong bộ máy hành đạo, quản lý trong đơn vị sự nghiệp công lập tại khoản 2 Điều 4 và điểm c, khoản 1 Điều 32 của Luật đến nay không còn phù hợp với quan điểm của Đảng tại Nghị quyết số 19/NQ-TW ngày 25/10/2017 Hội nghị Trung ương lần thứ 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.

Thứ ba, định hướng phát triển và quy định của pháp luật về hội đã xác định hội hoạt động theo cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm; nhưng nhóm công chức làm việc tại các hội chưa được quy định phù hợp với cơ chế hoạt động tự chủ, tự chịu trách nhiệm của hội.

(*) Nguyên Vụ trưởng Vụ Công chức - Viên chức, Bộ Nội vụ

1.2 Về vị trí việc làm đối với công chức

Vị trí việc làm của công chức luôn gắn với chức danh, chức vụ và ngạch công chức, với chỉ tiêu biên chế, vì công chức được hưởng lương từ ngân sách nhà nước. Một trong những nguyên tắc cơ bản là khi xác định vị trí việc làm không được tăng biên chế. Tuy nhiên, trong Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức lại không thể hiện nhất quán nội dung này, dẫn tới các đề án về vị trí việc làm và cơ cấu công chức của các cơ quan nhà nước đều có xu hướng tăng biên chế.

Việc xây dựng khung năng lực vị trí việc làm còn nặng về định tính và bị chi phối bởi số lượng, chất lượng, kỹ năng làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức. Vì vậy, hiện nay hầu hết các đơn vị đều dựa vào quy định tiêu chuẩn ngạch, bậc công chức để làm căn cứ xác định khung năng lực cho vị trí việc làm. Tuy nhiên, việc xây dựng vị trí việc làm, điều chỉnh vị trí việc làm gặp khó khăn khi thực hiện chủ trương sắp xếp tổ chức bộ máy và tinh giản biên chế. Đồng thời, xác định biên chế tương ứng với từng vị trí việc làm nhưng vẫn phải bảo đảm thực hiện tinh giản biên chế đã gây khó khăn trong quá trình tổ chức thực hiện.

Do chưa có quy định đồng bộ, thống nhất về cơ cấu tổ chức bộ máy của các cơ quan trung ương và địa phương nên danh mục vị trí việc làm của các cơ quan có cùng chức năng, nhiệm vụ lại không đồng nhau, dẫn đến việc quản lý danh mục vị trí việc làm đối với công chức gặp nhiều khó khăn. Đây là vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện vì vị trí việc làm sẽ liên quan đến xây dựng và thực hiện chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng và việc thực hiện chính sách, trả lương... đối với công chức.

1.3 Về công tác tuyển dụng

Việc áp dụng trong thực tiễn các quy định pháp luật về tuyển dụng không qua thi tuyển (tuyển dụng đặc biệt) đối với nhóm đối tượng là người có công, người có kinh nghiệm công tác và người có tài năng; tuyển dụng theo hình thức xét tuyển đối với nhóm đối tượng cam kết nếu trúng tuyển sẽ tình nguyện làm

việc ở miền núi, biên giới, hải đảo, vùng sâu vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn vẫn còn nhiều bất cập. Theo quy định của Luật cán bộ, công chức thì căn cứ tuyển dụng công chức là nhu cầu công việc, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế được giao. Tuy nhiên, hiện nay đa số các cơ quan hành chính chưa có bản mô tả công việc để xác định chức danh, tiêu chuẩn, yêu cầu đối với từng vị trí việc làm nên công tác tuyển dụng theo vị trí việc làm còn lúng túng; hội đồng tuyển dụng gặp khó khăn khi ra đề thi chuyên môn nghiệp vụ do có nhiều vị trí việc làm khác nhau; người dự thi phải trải qua 05 môn thi gây tâm lý nặng nề; quá trình tổ chức thi kéo dài ảnh hưởng đến hoạt động của cơ quan, đơn vị; do chưa có bản mô tả công việc nên việc xây dựng ngân hàng đề thi rất khó khăn, dẫn đến chỉ có một môn chuyên ngành, hạn chế trong việc đánh giá năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của người dự tuyển có phù hợp với vị trí cần tuyển hay không.

Đối với tuyển dụng trong trường hợp đặc biệt: Nghị định số 24/2010/NĐ-CP quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức và Thông tư số 13/2010/TT-BNV hướng dẫn Nghị định số 24/2010/NĐ-CP đều không quy định rõ "kinh nghiệm công tác trong ngành, lĩnh vực cần tuyển dụng từ 05 năm trở lên" là như thế nào, vì vậy rất khó khăn trong việc tuyển dụng. Thông tư số 13/2010/TT-BNV không quy định làm việc ở ngạch chuyên viên và tương đương nên trong quá trình thực hiện gặp nhiều khó khăn trong việc tiếp nhận không qua thi tuyển đối với trường hợp có bằng đại học, đang làm việc ở trình độ đào tạo đại học, nhưng hiện đang giữ ngạch cán sự hoặc tương đương. Trường hợp tốt nghiệp đại học, sau đại học loại giỏi, loại xuất sắc ở nước ngoài thuộc độ tương đương được tuyển dụng không qua thi tuyển, nhưng hiện nay một số nước không thực hiện xếp hạng tốt nghiệp, trong khi ở nước ta chưa có cơ quan có thẩm quyền xác định xếp hạng tốt nghiệp, gây khó khăn trong quá trình thực hiện.

Về phân cấp tuyển dụng: khoản 4, Điều 39 Luật cán bộ, công chức quy định: "Ủy ban

nhân dân cấp tỉnh tuyển dụng và phân cấp tuyển dụng công chức trong cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc quyền quản lý". Tuy nhiên, khoản 3, Điều 19 Nghị định số 24/2010/NĐ-CP và điểm b, khoản 2 Điều 4 Thông tư số 13/2010/TT-BNV lại quy định phải thống nhất ý kiến trước khi thực hiện việc tiếp nhận không qua thi, làm kéo dài thời gian tuyển dụng. Bên cạnh đó, chưa có văn bản hướng dẫn việc điều động công chức trong thời gian tập sự; công chức được bổ nhiệm giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý thì có thời hạn, nhưng công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý lại không có thời hạn.

1.4 Về nâng ngạch công chức

Một số quy định của Luật cán bộ, công chức năm 2008 chưa thống nhất, chưa phù hợp với Luật tổ chức Chính phủ năm 2015, Luật tổ chức chính quyền địa phương năm 2015, đặc biệt liên quan đến phân cấp thẩm quyền giữa Bộ Nội vụ với bộ quản lý ngạch công chức chuyên ngành và các bộ, ngành, địa phương trong việc xác định biên chế tương ứng với từng vị trí việc làm; xây dựng, ban hành tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch công chức; tổ chức thi nâng ngạch công chức. Chưa có quy định về tham gia thi nâng ngạch đối với trường hợp công chức được bầu cử giữ chức danh, chức vụ là cán bộ. Việc xét chuyển xếp ngạch, bậc lương theo bảng cấp không qua thi nâng ngạch theo Thông tư liên tịch số 03/2010/TTLT-BNV-BTC-BLĐTB&XH ngày 27/5/2010 của Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chưa phản ánh được năng lực của cán bộ, công chức cấp xã và thiếu tính cạnh tranh. Chưa ban hành được cơ cấu ngạch công chức (trên cơ sở vị trí việc làm) để làm căn cứ cho cơ quan có thẩm quyền quyết định kế hoạch, chỉ tiêu thi nâng ngạch.

1.5 Về bổ nhiệm, bổ nhiệm lại

Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức chưa đưa ra quy định "khung" về tiêu chuẩn bổ nhiệm đối với công chức lãnh đạo, quản lý. Vì vậy, mỗi địa phương căn cứ vào phân cấp của Chính phủ, nghị quyết về công tác cán bộ của đảng ủy cấp trên để ban hành quy chế bổ

nhệm cán bộ, công chức thuộc thẩm quyền nên xảy ra tình trạng cùng một chức vụ khác nhau nhưng tiêu chuẩn ở mỗi địa phương lại khác nhau.

Việc bổ nhiệm chức danh trưởng cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện theo quy định của Luật cán bộ, công chức và Quyết định số 27/2003/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ và việc bổ nhiệm chức danh Ủy viên Ủy ban nhân dân theo Hướng dẫn số 1138/HD-UBTVQH13 ngày 03/6/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội chưa có hướng dẫn thực hiện chức danh nào trước, chức danh nào sau; trường hợp đã bầu mà không trúng vào Ủy viên Ủy ban nhân dân thì có tiếp tục giữ chức vụ thủ trưởng cơ quan chuyên môn không; thời gian giữ chức vụ theo thời gian bổ nhiệm hay theo nhiệm kỳ bầu Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân.

Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo ban hành kèm theo Quyết định số 27/2003/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ đến nay không còn phù hợp với quy định của Đảng và Luật cán bộ, công chức. Bên cạnh đó, vẫn còn hiện tượng vi phạm về tiêu chuẩn, điều kiện và chỉ chú trọng "đúng quy trình" nhưng "không đủ tiêu chuẩn, điều kiện"; bổ nhiệm quá nhiều cấp phó, bổ nhiệm "hàm" hoặc bổ nhiệm chức vụ mà không quản lý, điều hành; bổ nhiệm "thần tốc"; bổ nhiệm để cử đi học dài hạn...

1.6 Về đào tạo, bồi dưỡng

Công tác quy hoạch công chức giữ chức danh lãnh đạo, quản lý đến nay vẫn chưa được thể chế hóa, chưa quy định trách nhiệm của chính quyền các cấp trong quy hoạch đội ngũ công chức nên thiếu chủ động trong xây dựng, bố trí nguồn quy hoạch; cơ quan nhà nước thiếu cơ sở để tổng hợp, báo cáo. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở nhiều nơi chưa gắn với quy hoạch và yêu cầu nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị; cán bộ, công 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.

1.7 Về đánh giá, xếp loại

Việc đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức tuy đã được tiến hành dân chủ, chặt chẽ và chất lượng hơn, nhưng vẫn còn nhiều bất cập; biện pháp, cách thức triển khai thực hiện chưa thống nhất giữa các địa phương; chưa quy định về tiêu chí đánh giá, phân loại đối với cơ quan, đơn vị. Khoản 2 Điều 28 Luật cán bộ, công chức quy định: "Thẩm quyền, trình tự, thủ tục đánh giá cán bộ được thực hiện theo quy định của pháp luật và của cơ quan có thẩm quyền". Tuy nhiên, do chưa có văn bản hướng dẫn cụ thể nên công tác đánh giá cán bộ theo quy định của Luật không rõ; việc đánh giá cán bộ diện Trung ương quản lý thực hiện theo quy định của Đảng.

Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09/6/2015 và Nghị định số 88/2015/NĐ-CP ngày 27/7/2015 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 56/2015/NĐ-CP về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức còn mang tính hình thức, định tính, thiếu các tiêu chí định lượng và bộc lộ nhiều bất cập như quy định phân có ít nhất 01 công trình khoa học, để án, để tài hoặc sáng kiến được áp dụng và mang lại hiệu quả... không phù hợp với một số ngành, lĩnh vực, chẳng hạn y tá, y sĩ, điều dưỡng tại cơ sở y tế thực hiện công việc theo chỉ dẫn của bác sĩ; quy định khi họp bình xét, phân loại cán bộ, công chức, viên chức phải lấy ý kiến bằng văn bản của cấp ủy đảng cùng cấp làm phát sinh thủ tục không cần thiết khi đánh giá kết quả thực thi công vụ của cán bộ, công chức. Quy định về xếp loại, đánh giá cán bộ, công chức chưa thống nhất, đồng bộ với quy định về xếp loại, đánh giá đảng viên; vẫn còn tình trạng chủ quan, cảm tính, nể nang, chưa phản ánh đúng thực chất.

1.8 Về kỷ luật cán bộ, công chức

Khoản 1 Điều 80 Luật cán bộ, công chức và khoản 1 Điều 6 Nghị định số 34/2011/NĐ-CP ngày 17/5/2011 quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật là 24 tháng mà không quy định trường hợp ngoại lệ nên trong một số trường hợp gặp khó khăn trong xử lý; cần xem xét đến trường hợp đặc biệt để thực hiện việc xử lý kỷ luật cho hợp lý; mặt khác quy định này chưa thống nhất với quy định xử lý kỷ luật đối

với đảng viên theo Quy định số 102-QĐ/TĐ ngày 15/11/2017 của Bộ Chính trị. Khoản; Điều 78 Luật cán bộ, công chức quy định "Việc áp dụng các hình thức kỷ luật, thanh lý, thôi việc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật cán bộ, công chức được thực hiện theo quy định của pháp luật điều lệ của Đảng Cộng sản Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội và văn bản của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền". Như vậy, việc xử lý kỷ luật đối với cán bộ trong các cơ quan Đảng đoàn thể thuộc thẩm quyền hướng dẫn của Ban Bí thư; đối với cán bộ bầu cử trong các cơ quan nhà nước thuộc thẩm quyền hướng dẫn của Ủy ban thường vụ Quốc hội. Tuy nhiên, Ủy ban thường vụ Quốc hội chưa ban hành văn bản quy định cụ thể việc áp dụng hình thức kỷ luật, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật đối với cán bộ theo quy định của Luật.

Văn bản quy phạm pháp luật về xử lý kỷ luật còn thiếu (như trong trường hợp đã nghỉ hưu, nghỉ việc hoặc chuyển công tác, thủ tục hiệu xử lý kỷ luật), chưa thống nhất, áp dụng vào thực tiễn còn nhiều khoảng trống, ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý cán bộ, công chức; nhiều hành vi vi phạm trong hoạt động thực tiễn phải bị xử lý kỷ luật, nhưng chưa được quy định; các quy định về áp dụng hình thức kỷ luật còn chung chung, khó áp dụng.

1.9 Về việc thực hiện quy định liên quan đến cán bộ, công chức cấp xã

Quy định về tiêu chuẩn đối với cán bộ cấp xã được ban hành từ năm 2004 đến nay không còn phù hợp với tình hình phát triển kinh tế - xã hội, quy định tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị còn thấp. Quy định còn chồng chéo (Thông tư số 06/2012/TT-BNV hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn và Nghị định số 73/2008/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Pháp lệnh Công an xã), gây khó khăn trong tuyển dụng, sử dụng, quản lý đối với chức danh Trưởng công an xã. Quy định về độ tuổi đối với chức danh Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam hiện nay không phù hợp với quy định của Bộ luật Lao động và Luật Bảo hiểm xã hội nên gây khó khăn trong quá trình giải quyết chế độ, chính sách và công tác quy hoạch, bố trí, sắp xếp cán bộ.

Theo quy định về chức trách, nhiệm vụ các chức danh công chức cấp xã tại Thông tư số 06/2012/TT-BNV thì một chức danh công chức cấp xã phải tham mưu, tổ chức thực hiện nhiều công việc chuyên môn khác nhau (5 đến 7 lĩnh vực), đòi hỏi công chức phải có năng lực và trách nhiệm cao mới hoàn thành tốt nhiệm vụ, gây khó khăn trong công tác xây dựng đội ngũ công chức cấp xã. Việc thực hiện quy định chuyển đổi vị trí công tác ở một số cơ quan gặp nhiều khó khăn do không có vị trí phù hợp để chuyển đổi.

2. Một số giải pháp tiếp tục hoàn thiện Luật cán bộ, công chức

Để khắc phục những bất cập và hoàn thiện Luật cán bộ, công chức trong lần sửa đổi, bổ sung này, cần nghiên cứu một cách cơ bản nhằm thể chế hóa quan điểm và định hướng của Đảng về đổi mới tổ chức bộ máy nhà nước, cải cách hành chính, đảm bảo tính liên thông, đồng bộ với các quy định của Hiến pháp năm 2013, tinh nhất quán và đồng bộ của Luật với các văn bản pháp luật khác có liên quan để quản lý và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

2.1 Đối với việc xác định nhóm đối tượng điều chỉnh

Luật cán bộ, công chức cần xác định rõ hơn ai là cán bộ, ai là công chức và việc chuyển đổi giữa 3 nhóm đối tượng này (cán bộ; công chức; cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn), bổ sung quy định về việc chuyển đổi giữa công chức và viên chức, xét tuyển đặc cách đối với công chức theo hướng phân cấp để các bộ quản lý công chức chuyên ngành chủ động thực hiện và chịu trách nhiệm, Bộ Nội vụ chỉ quản lý chung về số lượng, chất lượng, cơ cấu ngạch công chức theo đề án vị trí việc làm.

Cần có quy định cụ thể, chi tiết cho nhóm đối tượng điều chỉnh là công chức làm việc trong các cơ quan, đơn vị thuộc lực lượng Quân đội nhân dân và Công an nhân dân Việt Nam. Nghiên cứu sửa đổi, bổ sung quy định của Luật và các văn bản hướng dẫn thi hành theo hướng người đứng đầu và cấp phó

của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập là viên chức; nên xem xét, thực hiện cơ chế biệt phái đối với cán bộ, công chức làm việc tại các hội.

2.2 Đối với việc xác định vị trí việc làm

Sửa đổi, bổ sung Luật cán bộ, công chức cần đặt trong mối quan hệ tổng thể với sửa đổi, bổ sung Luật tổ chức Chính phủ và Luật tổ chức chính quyền địa phương, đảm bảo quy định đồng bộ, thống nhất về cơ cấu tổ chức bộ máy của các cơ quan Trung ương và địa phương để thuận lợi cho quản lý danh mục vị trí việc làm công chức. Nghiên cứu đổi mới phương pháp xây dựng vị trí việc làm; quản lý, tuyển dụng, sắp xếp, bố trí công chức theo vị trí việc làm. Khi cấp có thẩm quyền ban hành văn bản hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện có phát sinh mới nhiệm vụ cần có phương án giao bổ sung biên chế để triển khai thực hiện.

2.3 Đối với quy định về tuyển dụng

Sửa đổi, bổ sung quy định của Luật cán bộ, công chức và các văn bản hướng dẫn thi hành về thẩm quyền tuyển dụng, hình thức, nội dung thi tuyển hoặc xét tuyển và chế độ ưu tiên trong tuyển dụng thực sự gắn với vị trí việc làm và cơ quan, đơn vị sử dụng công chức. Có thể giao cho Bộ Nội vụ xây dựng ngân hàng đề thi môn kiến thức chung, môn nghiệp vụ chuyên ngành cho từng vị trí việc làm, môn ngoại ngữ và tin học; ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác tuyển dụng, thi nâng ngạch; công khai thông tin tạo thuận lợi cho nhân dân tham gia giám sát.

Cần nghiên cứu, tham khảo kinh nghiệm quốc tế về việc áp dụng chế độ làm việc có thời hạn đối với công chức (công chức hợp đồng); tiếp tục hoàn thiện các quy định về tuyển dụng không qua thi tuyển (tuyển dụng đặc biệt) và quy định xét tuyển đối với nhóm đối tượng là người có công, người có kinh nghiệm công tác, người có tài năng, những người tình nguyện công tác ở miền núi, biên giới, hải đảo, vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

2.4 Đối với việc nâng ngạch công chức

Luật cán bộ, công chức cần sửa đổi, bổ sung theo hướng tiếp tục đổi mới phương pháp tổ chức thi nâng ngạch công chức; phân cấp thẩm quyền tổ chức thi nâng ngạch công chức cho các bộ và địa phương, Bộ Nội vụ chỉ thực hiện chức năng thanh tra, kiểm tra và chức năng quản lý nhà nước về thi nâng ngạch. Tiếp tục cải tiến, áp dụng công nghệ tiên tiến nhằm nâng cao chất lượng kỳ thi, đảm bảo nghiêm túc, công khai, minh bạch; xây dựng và thực hiện cơ cấu ngạch công chức trên cơ sở vị trí việc làm.

2.5 Đối với công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại

Cần sớm hoàn thiện quy định chi tiết về tiêu chuẩn các chức vụ lãnh đạo, quản lý; bổ sung các quy định chặt chẽ về tiêu chuẩn, điều kiện, trình tự thủ tục bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, thời giữ chức vụ, từ chức, miễn nhiệm, phù hợp với các quy định của Đảng. Cần có quy định khung về điều kiện, tiêu chuẩn, quy trình, thủ tục quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển công chức; tiêu chuẩn, điều kiện bổ nhiệm chức danh lãnh đạo, quản lý, bảo đảm thống nhất trong cả nước; quy định tiêu chuẩn đối với chức vụ giám đốc sở, phó giám đốc sở và tương đương; trưởng phòng, phó trưởng phòng và tương đương thuộc cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện; phân cấp cho địa phương quy định tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý, số lượng cấp phó của các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

2.6 Đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng

Cần nghiên cứu bổ sung, hoàn thiện nội dung bồi dưỡng theo yêu cầu của vị trí việc làm; thường xuyên cập nhật nội dung mới về chuyên môn nghiệp vụ; tăng cường các kỹ năng và xử lý tình huống trong đào tạo, bồi dưỡng. Quy định đồng bộ, cụ thể các nội dung liên quan đến chứng chỉ, bằng cấp, trước hết là về chứng chỉ tin học, ngoại ngữ theo quy định mới của Bộ Thông tin và Truyền thông, Bộ Giáo dục và Đào tạo; có quy định cụ thể về chuyển đổi giữa chứng chỉ được cấp theo quy định trước đây và quy định hiện hành.

2.7 Về công tác đánh giá, xếp loại

Tiếp tục đổi mới công tác đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, phải căn cứ vào tiêu chuẩn, chức trách, nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm và hiệu quả công việc thực tế của mỗi người; tiếp thu có chọn lọc cách tiếp cận quản lý hiện đại; thống nhất với cách xếp loại cán bộ của Đảng và cách xếp loại công chức trong các văn bản quy phạm pháp luật. Bổ sung quy định về trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương trong công tác đánh giá cán bộ; bổ sung quy định về nhóm tiêu chí và tiêu chí cụ thể mang tính định lượng về đánh giá cán bộ.

2.8 Về kỷ luật cán bộ, công chức

Luật cán bộ, công chức cần sửa đổi, bổ sung theo hướng bổ sung các quy định về mở rộng thêm thời gian trong thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật; xử lý kỷ luật trong trường hợp đã nghỉ hưu, nghỉ việc hoặc chuyển công tác; bổ sung các quy định về hậu quả pháp lý đối với các quyết định của người đã được bổ nhiệm, sau này đã được xác định là sai, phải thu hồi quyết định bổ nhiệm.

Mặt khác, cần sửa đổi quy định về xử lý kỷ luật đối với cán bộ, công chức thống nhất với quy định của Đảng; phù hợp với tính chất từng loại vụ việc vi phạm, kéo dài thời hiệu xử lý vi phạm; tăng thời hạn tạm đình chỉ công tác để thống nhất với quy định của pháp luật về tố tụng hình sự.

2.9 Về việc thực hiện quy định liên quan đến cán bộ, công chức cấp xã

Luật cán bộ, công chức cần bổ sung những quy định về liên thông, chuyển đổi giữa cán bộ, công chức cấp xã với cán bộ, công chức cấp huyện, cấp tỉnh. Để phù hợp và thể chế hóa quan điểm chỉ đạo của Đảng về đổi mới hệ thống chính trị, về công tác tổ chức và cán bộ, Luật cần bổ sung các quy định về chức danh cán bộ, công chức cấp xã phù hợp với mô hình tổ chức và phương thức hoạt động của chính quyền đô thị, chính quyền nông thôn và giao cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quy định cụ thể, phù hợp với từng địa phương về số lượng cán bộ, công chức và những người hoạt động không chuyên trách cấp xã, ấp, khu phố./.