

BÁO CÁO
Tổng kết, đánh giá thi hành
Luật Cán bộ, Công chức và Luật Viên chức

Thực hiện Công văn số 198/SNV-CCVC, ngày 08 tháng 02 năm 2018 về việc tổng kết đánh giá thi hành Luật Cán bộ, Công chức và Luật Viên chức. Ủy ban nhân dân thị xã Bỉm Sơn báo cáo kết quả thực hiện như sau:

Luật Cán bộ công chức được Quốc hội khóa XII thông qua ngày 13/11/2008 có hiệu lực từ ngày 01/01/2010; Luật Viên chức được Quốc hội khóa XII thông qua ngày 15/11/2010 có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2012. Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức được ban hành với mục tiêu nhằm khắc phục những hạn chế, bất cập của Pháp lệnh Cán bộ, công chức năm 1998, đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân, xây dựng một nền hành chính trong sạch, hiệu lực, hiệu quả phù hợp với xu hướng chuyển đổi sang nền hành chính phục vụ và chủ trương xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức và đội ngũ viên chức. Sau một thời gian triển khai thực hiện một số quy định của Luật Cán bộ, công chức, Viên chức đã bộc lộ những hạn chế, bất cập, chưa đáp ứng kịp thời yêu cầu của thực tiễn dẫn đến những khó khăn, vướng mắc trong việc thực hiện, đặc biệt là việc triển khai thực hiện Nghị quyết của Hội nghị TW 4 khóa XII về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống những biểu hiện “tự diễn biến” “tự chuyển hóa” trong nội bộ, các Nghị quyết Hội nghị TW6 khóa XII về “Một số vấn đề tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả” và “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” đã đặt ra nhiều yêu cầu mới đối với công tác quản lý cán bộ, công chức, viên chức.

Phần thứ nhất
TÌNH HÌNH, KẾT QUẢ TRIỂN KHAI THI HÀNH
LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC VÀ LUẬT VIÊN CHỨC

1. Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật:

Ngay sau khi Quốc hội thông qua Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức và Chính phủ ban hành các văn bản hướng dẫn thi hành. Chủ tịch UBND Thị xã đã chỉ đạo giao cho các phòng, ban, ngành, địa phương, đơn vị sự nghiệp tổ chức quán triệt, hướng dẫn triển khai đến cán bộ, công chức, viên chức thuộc thẩm quyền quản lý; Ủy ban nhân dân thị xã Bim Sơn đã tổ chức mở 02 hội nghị tại UBND Thị xã với 350 người để quán triệt, triển khai thực hiện Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức, Nghị định số 24/2010/ NĐ-CP ngày 15/3/2010 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, Nghị định số 29/2012/ NĐ-CP ngày 12/4/2012 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức đến toàn thể Cán bộ, công chức, viên chức các phòng, ban, đơn vị, UBND các xã, phường trên địa bàn Thị xã; Ban hành các kế hoạch cụ thể về việc triển khai thi hành Luật trong chương trình hàng năm của Hội đồng phối hợp công tác phổ biến, giáo dục pháp luật để chỉ đạo các phòng, ban, ngành, các đơn vị và UBND cấp xã, phường thực hiện. Các hình thức phổ biến, tuyên truyền, tập huấn đã được áp dụng, triển khai chủ yếu lồng ghép thông qua các hội nghị thường kỳ của UBND Thị xã, các xã, phường và bằng các hình thức khác đa dạng, phong phú, phù hợp với tính chất, đặc điểm của từng cơ quan, đơn vị; đặc biệt đã quan tâm đẩy mạnh tuyên truyền trên các phương tiện thông tin đại chúng như: Cung cấp qua Website, trang tin điện tử Thị xã, hệ thống đài truyền thanh, phát lại truyền hình Thị xã...;

Nhìn chung, công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức cơ bản đã được các phòng, ban, ngành, các đơn vị, địa phương tổ chức triển khai thực hiện tốt trong những năm qua bằng nhiều hình thức phù hợp với mọi đối tượng là cán bộ, công chức, viên chức. Thông qua hoạt động tuyên truyền, phổ biến pháp luật về Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức đã giúp cán bộ, công chức và viên chức hiểu rõ và nhận thức được ý nghĩa, vai trò của Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức, biết đến quyền và nghĩa vụ cũng như ý thức, trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong thi hành công vụ và thực thi nhiệm vụ. Đồng thời, việc nắm rõ các quy định của Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức đã giúp cán bộ, công chức, viên chức nâng cao ý thức trách nhiệm trong thi hành công vụ, hạn chế vi phạm pháp luật trong quản lý Nhà nước; 100% cán bộ, công chức trên địa bàn Thị xã biết, hiểu rõ Luật Cán bộ, công chức và các văn bản hướng dẫn liên quan.

2. Công tác ban hành văn bản quy phạm pháp luật quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật:

- Việc ban hành văn bản quy phạm pháp luật để triển khai thực hiện:

Tại địa phương không ban hành văn bản quy phạm pháp luật quy định chi

tiết và hướng dẫn thi hành Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức.

- Việc xây dựng, trình phê duyệt các chương trình, kế hoạch, đề án triển khai thực hiện luật:

Trên cơ sở quy định của Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức và các văn bản quy định chi tiết thi hành. UBND Thị xã đã ban hành các văn bản để triển khai thực hiện như: Kế hoạch số 198/KH-UBND ngày 24/02/2012 về triển khai công tác phổ biến giáo dục pháp luật năm 2012, Kế hoạch số 148/KH-UBND ngày 14/10/2013 về triển khai công tác phổ biến giáo dục pháp luật năm 2013 đã đưa nội dung tuyên truyền Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức và các văn bản hướng dẫn thi hành để triển khai thực hiện.

- Đánh giá khái quát kết quả, hiệu quả và tác động của các văn bản quy phạm pháp luật quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành luật đã ban hành:

+ Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức đưa ra những quy định để có những thay đổi cụ thể trong cơ chế quản lý, sử dụng, đánh giá, kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức;

+ Luật Cán bộ, công chức, viên chức được xem là một trong những công cụ quan trọng để địa phương, đơn vị áp dụng thực hiện tốt các quy định về quyền, nghĩa vụ của cán bộ, công chức, viên chức. Từ đó, đáp ứng yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất chính trị, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, tinh thần trách nhiệm và tận tụy phục vụ nhân dân.

3. Việc chấp hành các quy định của Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức:

Việc chấp hành các quy định cụ thể của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức liên quan đến từng nội dung quản lý cán bộ, công chức, viên chức, cụ thể bao gồm:

- Các quy định về quyền, nghĩa vụ và những việc cán bộ, công chức, viên chức không được làm: Việc chấp hành các quy định về quyền, nghĩa vụ và những việc cán bộ, công chức, viên chức không được làm được thực hiện đúng quy định. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động, luôn ý thức trách nhiệm và chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính, các hoạt động công vụ được nâng cao; trên cơ sở quy định cụ thể của luật đã tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ, công chức, viên chức thực hiện tốt quyền, nghĩa vụ và những việc không được làm của mình trong thực thi công vụ, đề cao vai trò, trách nhiệm, tinh thần nghiêm túc, tiên phong, gương mẫu của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong thực hiện kỷ luật, kỷ cương hành chính; tập trung quản lý chất lượng công việc, chấn chỉnh thái độ, trách nhiệm, văn hóa ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức và người đứng đầu các phòng, ban, ngành, cá nhân trực tiếp thực thi công vụ.

- Các quy định liên quan đến công chức (tuyển dụng, nâng ngạch, đào tạo, bồi dưỡng, điều động, bổ nhiệm, luân chuyển, biệt phái, từ chức, miễn nhiệm, đánh giá, thôi việc, nghỉ hưu...):

+ **Về tuyển dụng, nâng ngạch:** Trên cơ sở các quy định liên quan đến công chức. Công tác tuyển dụng công chức được thực hiện theo quy định của Luật cán bộ, công chức, các Nghị định của Chính phủ và Thông tư hướng dẫn của các bộ, ngành. Công tác tuyển dụng được thực hiện đúng chỉ tiêu biên chế, đảm bảo trình độ phù hợp với nhiệm vụ chuyên môn. Việc tuyển dụng công chức đã căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế của cơ quan sử dụng công chức.

+ **Về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức:** Luật Cán bộ, công chức và các văn bản hướng dẫn thi hành đã thể hiện tinh thần đổi mới về các chế độ đào tạo, bồi dưỡng công chức. Vì vậy, trong thời gian qua tại địa phương đã có nhiều giải pháp tích cực thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo quy định của Luật và các Nghị định của Chính phủ để nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn cho đội ngũ cán bộ, công chức trên địa bàn Thị xã. Các cấp ủy đã coi trọng và đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch để không ngừng nâng cao trình độ, kiến thức các mặt của đội ngũ cán bộ ở cơ sở. Nhìn chung, đội ngũ cán bộ, công chức từng bước được phát triển cả số lượng và chất lượng. Việc chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở đã từng bước trẻ hóa và nâng cao trình độ về các mặt. Chất lượng đội ngũ được nâng lên cả về trình độ văn hóa, chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị và kinh nghiệm thực tiễn.

+ **Về luân chuyển, điều động:** Việc luân chuyển, điều động bố trí cán bộ, công chức được thực hiện đúng quy định. Trên cơ sở quy định của Luật và các văn bản hướng dẫn thi hành, UBND Thị xã đã xây dựng, thực hiện kế hoạch luân chuyển, chuyển đổi vị trí công tác đối với cán bộ, công chức, bảo đảm công khai, minh bạch, khách quan và đúng quy định; đảm bảo đồng bộ và hợp lý; hạn chế được tình trạng nhũn nhĩu của cán bộ, công chức đối với tổ chức, công dân; đồng thời nâng cao tinh thần trách nhiệm của cán bộ, công chức, viên chức trong thực thi công vụ, tạo điều kiện để các phòng, ngành, đơn vị hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; thực hiện hiệu quả Đề án vị trí việc làm đối với cán bộ, công chức, viên chức các cơ quan hành chính.

+ **Về đánh giá cán bộ:** Trên cơ sở quy định của Luật Cán bộ, công chức và các văn bản hướng dẫn thi hành. Hằng năm, Thị xã đã có văn bản chỉ đạo, hướng dẫn đến các đơn vị phòng, ban, UBND các xã, phường thực hiện đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức, nhân viên, gắn với nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong việc đánh giá cán bộ, công

chức; đánh giá đúng thực chất kết quả thực thi nhiệm vụ của cán bộ, công chức. Kết quả đánh giá là căn cứ để bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với cán bộ, công chức. Việc đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức được gắn với các tiêu chí cụ thể cho từng đối tượng trong các loại hình tổ chức, cơ quan, đơn vị gắn với chất lượng, hiệu quả công việc, đánh giá đúng năng lực, trình độ, chuyên môn của cán bộ, công chức.

- Các quy định liên quan đến cán bộ, công chức cấp xã và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố: Về những quy định liên quan đến cán bộ, công chức cấp xã và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố được triển khai thực hiện theo đúng quy định. Trên cơ sở quy định của Luật và các văn bản dưới luật đã kịp thời hướng dẫn thực hiện, giải quyết quyền lợi, chế độ cho cán bộ, công chức và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, thôn, tổ dân phố.

- Các quy định liên quan đến viên chức (tuyển dụng, thăng hạng, đào tạo, bồi dưỡng, điều động, bổ nhiệm, biệt phái, thôi giữ chức vụ, miễn nhiệm, đánh giá, thôi việc, nghỉ hưu...):

+ Về tuyển dụng viên chức: Theo quy định của Luật Viên chức và các văn bản hướng dẫn thi hành, việc tuyển dụng viên chức được thực hiện theo đúng quy định. Quy trình tuyển dụng viên chức được công khai, minh bạch trong tuyển dụng. Quy chế tuyển dụng được công khai, dân chủ, khách quan đánh giá hiệu quả người được tuyển dụng, việc công khai tạo nhiều điều kiện cho người có trình độ, năng lực làm đúng ngành, nghề đào tạo, đúng vị trí việc làm. Thực hiện đúng quy trình tuyển dụng, tuyển dụng được đúng người, đúng việc. Việc tổ chức thi tuyển, xét tuyển viên chức đã đi vào nề nếp và được tổ chức thường xuyên, góp phần tích cực vào việc xây dựng và phát triển đội ngũ viên chức đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn hiện nay.

+ Về công tác đào tạo, bồi dưỡng: Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức trong thời gian qua tại địa phương đã có nhiều giải pháp tích cực thực hiện theo quy định của Luật và các Nghị định của Chính phủ. Luôn quan tâm, coi trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng nhằm tạo điều kiện nâng cao trình độ năng lực cho đội ngũ cán bộ, viên chức đáp ứng kịp thời với yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay. Việc đào tạo đảm bảo cơ bản chuẩn hóa cho công tác quy hoạch cán bộ. Những người thuộc diện đi đào tạo phải đảm bảo tiêu chuẩn, phù hợp với quy hoạch. Chất lượng đội ngũ được nâng lên cả về trình độ văn hóa, chuyên môn, lý luận chính trị và kinh nghiệm thực tiễn.

- Các quy định liên quan đến nội dung quản lý cán bộ, công chức, viên chức (nội dung quản lý, thẩm quyền quyết định biên chế, phân công, phân cấp thực hiện quản lý cán bộ, công chức, viên chức...):

Các quy định liên quan đến nội dung quản lý cán bộ, công chức, viên chức được thực hiện đúng theo quy định của Luật Cán bộ, công chức năm 2008, Luật Viên chức năm 2010 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Cụ thể: Việc sử dụng và quản lý công chức đã đổi mới theo hướng dựa trên tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và cơ cấu công chức. Bảo đảm thống nhất, đồng bộ giữa quản lý biên chế công chức với tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức; kết hợp giữa quản lý biên chế công chức với tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm của công chức và cơ bản phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của cơ quan, tổ chức, đơn vị; chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức từng bước được nâng lên, cơ cấu hợp lý hơn; việc quản lý cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, được quan tâm chỉ đạo và có nhiều đổi mới; việc quản lý biên chế viên chức, số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập tiếp tục được đổi mới. Cụ thể hóa trách nhiệm của từng cá nhân, đơn vị trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao, cấp dưới phục tùng sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp trên, bảo đảm tính thống nhất, không chồng chéo, phù hợp với vị trí việc làm.

- Các quy định liên quan đến các điều kiện bảo đảm thi hành công vụ:

Các quy định liên quan đến các điều kiện bảo đảm thi hành công vụ được quy định tại Chương VII của Luật Cán bộ, công chức quy định phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của từng cơ quan, tổ chức, đơn vị, tạo điều kiện cho cán bộ, công chức để thi hành công vụ theo quy định của pháp luật. Trách nhiệm công vụ của cán bộ, công chức ngày càng được nâng lên, thực hiện đúng, đầy đủ và chịu trách nhiệm về kết quả thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn được giao; có ý thức tổ chức kỷ luật; nghiêm chỉnh chấp hành nội quy, quy chế của cơ quan, tổ chức, đơn vị; chủ động và phối hợp chặt chẽ trong thi hành công vụ; giữ gìn đoàn kết trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; bảo vệ, quản lý và sử dụng hiệu quả, tiết kiệm tài sản nhà nước được giao.

- Các quy định liên quan đến việc xử lý kỷ luật đối với cán bộ, công chức, viên chức: Trên cơ sở quy định của Luật và các văn bản hướng dẫn thi hành, việc áp dụng các quy định về xử lý kỷ luật đối với cán bộ, công chức được tiến hành chặt chẽ đúng thủ tục theo quy định của pháp luật, góp phần xử lý nghiêm minh, kịp thời các hành vi vi phạm pháp luật; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ngày càng trong sạch, vững mạnh.

4. Công tác kiểm tra, thanh tra việc thi hành Luật Cán bộ, công chức,

Luật Viên chức của cơ quan, đơn vị, địa phương.

Công tác kiểm tra, thanh tra việc thi hành Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức của cơ quan, đơn vị, địa phương được duy trì. Thông qua công tác kiểm tra đã chấn chỉnh, xử lý cán bộ, công chức trực tiếp giải quyết công việc cho tổ chức, cá nhân được kiểm tra, giám sát thường xuyên khắc phục tình trạng cán bộ, công chức có hành vi sách nhiễu, gây phiền hà, thiếu tinh thần trách nhiệm trong thực thi nhiệm vụ. Kiên quyết xử lý, đưa ra khỏi bộ máy những cán bộ, công chức thoái hoá, biến chất, những nhiều, hạch sách dân trong quá trình thực thi công vụ; chỉ đạo thực hiện kiểm điểm đối với cán bộ, công chức cấp xã có sai phạm theo kết luận thanh tra.

Ủy ban nhân dân thị xã Bim Sơn đã thành lập đoàn kiểm tra mỗi năm một lần tại các cơ quan, UBND các xã, phường, đơn vị sự nghiệp. Qua kiểm tra nhìn chung các đơn vị đều chấp hành nghiêm túc quy định về việc thực hiện Luật cán bộ, công chức, Luật viên chức và các Nghị định, Thông tư, hướng dẫn của các cấp.

Phần thứ hai

NHỮNG KHÓ KHĂN, VƯỚNG MẮC, HẠN CHẾ, BẤT CẬP TRONG THI HÀNH LUẬT VÀ NGUYÊN NHÂN

1. Khó khăn, vướng mắc, hạn chế, bất cập trong công tác triển khai thi hành luật.

Những khó khăn, vướng mắc, hạn chế, bất cập, nguyên nhân của những hạn chế, bất cập trong quá trình thi hành Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức: **Hạn chế của luật về công tác đánh giá cán bộ, công chức:** Việc đánh giá công chức hiện nay còn chưa phản ánh sát thực về phẩm chất và năng lực của công chức. Các tiêu chí còn chung chung, áp dụng cho nhiều đối tượng, nhiều nhóm công chức, chưa cụ thể hoá cho từng loại hoạt động công vụ, vị trí việc làm. Khi đánh giá khó phân định được các ranh giới mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức, đặc biệt là rất khó để xác định mức độ “hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực”.

2. Hạn chế, bất cập trong quy định của luật.

Những hạn chế, bất cập trong quy định của Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức và các văn bản quy định chi tiết thi hành do cơ quan có thẩm quyền ban hành:

- Tại Khoản 1, Điều 11, Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12/04/2012 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức quy định nội dung xét tuyển viên chức: “*Xét kết quả học tập bao gồm điểm học tập và điểm tốt nghiệp của người dự tuyển*”.

Cơ sở xét tuyển viên chức là điểm học tập, điểm tốt nghiệp, nhưng hiện nay chưa có sự thống nhất giữa các cơ sở đào tạo về cách tính kết quả học tập (có nơi đào tạo theo tín chỉ, có nơi không), hoặc đối với những người đào tạo ở nước ngoài không tính điểm như đào tạo trong nước... sự không thống nhất đó dẫn đến những khó khăn, vướng mắc trong quá trình xét tuyển viên chức hiện nay.

Phần thứ ba

ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ

1. Đề xuất, kiến nghị về việc sửa đổi, bổ sung các nội dung cụ thể của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức.

- Đề nghị sửa Khoản 1, Điều 63, Luật Cán bộ, công chức quy định về Bầu cử, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã:

“Việc bầu cử cán bộ cấp xã được thực hiện theo quy định của Luật tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân, Luật bầu cử đại biểu Hội đồng nhân dân, điều lệ của tổ chức có liên quan, các quy định khác của pháp luật và của cơ quan có thẩm quyền”. Hiện nay Luật tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân đã được thay thế bằng Luật Tổ chức chính quyền địa phương. Vì vậy cần phải sửa đổi cho đồng bộ với hệ thống pháp luật hiện hành;

- Đề nghị Chính phủ ban hành văn bản hướng dẫn xử lý kỷ luật cán bộ cấp xã để thay thế cho Nghị định 114/2003/NĐ-CP để đồng bộ với hệ thống pháp luật hiện hành;

- Đề nghị bổ sung quy định về việc xử lý nghiêm đối với cán bộ công chức, viên chức có vi phạm, kể cả khi đã thôi việc, nghỉ hưu vào Luật.

2. Đề xuất, kiến nghị các giải pháp để tổ chức thi hành có hiệu quả Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức trong thời gian tới.

- Tăng cường trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị trong công tác triển khai, thực hiện Luật Cán bộ, công chức, Luật viên chức nói chung và công tác kiểm tra, thanh tra để phát hiện, xử lý nghiêm các hành vi vi phạm pháp luật về cán bộ, công chức, viên chức nói riêng; có các biện pháp kịp thời nâng cao chất lượng thi hành luật để đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thực hiện tốt nhiệm vụ, quyền hạn, đáp ứng yêu cầu công việc được giao. Quy định về cơ chế kiểm soát quyền lực người đứng đầu các tổ chức, đơn vị trong thực thi công vụ;

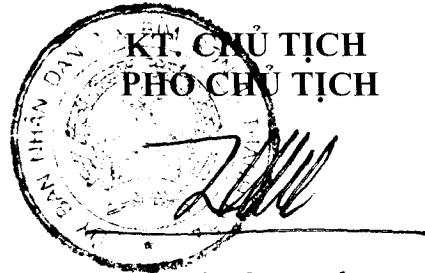
- Tăng cường tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức có vai trò quan trọng trong việc nâng cao ý thức pháp luật cho cán bộ, công chức, viên chức cũng như các chủ thể có thẩm quyền trong quản lý nhà nước, từ đó góp phần tăng cường hiệu lực và hiệu quả quản lý

nhà nước đối với cán bộ, công chức, viên chức.

Trên đây là báo cáo tổng kết, đánh giá thi hành Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức trên địa bàn Thị xã. UBND thị xã Bim Sơn báo cáo Sở Nội vụ theo quy định. / *mm*

Nơi nhận:

- Sở Nội vụ;
- Chủ tịch, các PCT UBND TX;
- Lưu: VT, NV;



Mai Đình Lâm