

## Bộ KH&CN tổ chức Hội nghị triển khai Luật Cán bộ, Công chức và Luật Viên chức

Chiều ngày 18/6, tại Trụ sở Bộ Khoa học và Công nghệ (KH&CN), đã diễn ra Hội nghị triển khai Luật Cán bộ, Công chức và Luật Viên chức. Bộ trưởng Chu Ngọc Anh chủ trì, chỉ đạo Hội nghị. Tham dự Hội nghị còn có Thứ trưởng Trần Văn Tùng; Lãnh đạo, cán bộ phụ trách công tác tổ chức cán bộ thuộc các đơn vị Bộ KH&CN.

### Xác định tầm quan trọng của xây dựng vị trí việc làm



Thứ trưởng Trần Văn Tùng phát biểu tại hội nghị (Ảnh: Phạm Kiên).

Phát biểu đề dẫn tại Hội nghị, Thứ trưởng Trần Văn Tùng cho biết, Luật Cán bộ, Công chức và Luật Viên chức sửa đổi được Quốc hội thông qua ngày 25/11/2019, có hiệu lực thi hành từ ngày 1/7/2020. Theo đó, sẽ có nhiều chính sách mới tác động trực tiếp đến mọi cán bộ, công chức, viên chức từ năm 2020. Về phạm vi điều chỉnh của Luật bổ sung 28/86 điều của Luật Cán bộ, Công chức và 15/62 điều của Luật Viên chức,... Thứ trưởng cho rằng, tuy các văn bản hướng dẫn Luật chưa được ban hành đầy đủ nhưng để chủ động triển khai các vấn đề đặt ra của Luật số 52/2019/QH14, các đơn vị cần hiểu và nắm bắt nội hàm của các vấn đề ngay từ bây giờ.

Hướng dẫn triển khai Luật sửa đổi, bổ sung một số Điều của Luật Cán bộ, Công chức và Luật Viên chức, ông Trần Văn Nghĩa, Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ cho biết, mặc dù Luật không đưa ra quy định mới về vị trí việc làm nhưng vấn đề vị trí làm là cơ sở để xem xét, thực hiện tất cả các khâu của công tác quản lý công chức, viên chức, từ tuyển dụng đến nâng ngạch, đánh giá - phân loại.

Cụ thể, đối với công tác tuyển dụng (khoản 6 Điều 1 Luật số 52/2019/QH14): “Hình thức, nội dung thi tuyển, xét tuyển công chức phải phù hợp với yêu cầu vị trí việc

làm trong từng ngành nghề, bảo đảm lựa chọn được người có phẩm chất, trình độ và năng lực”. Đối với công tác nâng ngạch công chức (khoản 8 Điều 1 Luật số 52/2019/QH14): “Việc nâng ngạch công chức phải căn cứ vào vị trí việc làm, phù hợp với cơ cấu ngạch công chức của cơ quan, tổ chức, đơn vị và được thực hiện thông qua thi nâng ngạch hoặc xét ngạch”.

Đối với công tác đánh giá công chức, viên chức (khoản 11 Điều 1 và khoản 5 Điều Luật số 52/2019/QH14): “Việc đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ phải gắn với vị trí việc làm, thể hiện thông qua công việc, sản phẩm cụ thể”. Điều này khẳng định tầm quan trọng của công tác xây dựng vị trí việc làm của các đơn vị.

Tiếp đó, điểm mới quan trọng của Nghị định này là gắn kết 2 nội dung: Xây dựng vị trí việc làm và xác định biên chế công chức. Nếu như căn cứ để xây dựng vị trí việc làm trong Nghị định số 62/2020/NĐ-CP ngày 01/06/2020 về cơ bản không khác nhiều với các quy định tại Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 (chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của cơ quan; Mức độ phức tạp, tính chất, đặc điểm, quy mô hoạt động; phạm vi, đối tượng phục vụ; quy trình quản lý chuyên môn, nghiệp vụ), Nghị định số 62/NĐ-CP đã bổ sung 01 nguyên tắc xác định vị trí việc làm là: “Bảo đảm thống nhất, đồng bộ giữa xác định vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức với sử dụng và quản lý biên chế công chức”.

### **Sửa đổi, bổ sung một số điều về đánh giá, xếp loại công chức, viên chức**



*Toàn cảnh hội nghị (Ảnh: Phạm Kiên).*

Đánh giá, xếp loại công chức được quy định tại khoản 3, khoản 12, khoản 20 Điều 1; Đánh giá, xếp loại viên chức được quy định tại khoản 5, khoản 12 Điều 2 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật công chức và Luật viên chức, cụ thể:

- Về thuật ngữ: Luật mới yêu cầu thay thế từ “phân loại” bằng cụm từ “xếp loại chất lượng”.
- Về mức độ đánh giá:

+ Bỏ mức đánh giá “Hoàn thiện nhiệm vụ nhưng hạn chế về năng lực” đối với công chức và thay bằng mức: “hoàn thành nhiệm vụ”.

+ Bỏ quy định: “Cán bộ 02 năm liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực hoặc có 02 năm liên tiếp, trong đó có 01 năm hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực và 01 năm không hoàn thành nhiệm vụ thì cơ quan, tổ chức có thẩm quyền bố trí công tác khác”.

- Việc bảo lưu kết quả đánh giá vào hồ sơ của cán bộ hiện vẫn thực như cũ. Tuy nhiên, nếu trước kia chỉ quy định thông báo kết quả đánh giá công chức đến cán bộ thì Luật mới yêu cầu phải công khai kết quả đánh giá.

- Nội dung đánh giá: Luật mới yêu cầu, việc đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ phải gắn với vị trí việc làm, thể hiện thông qua công việc, sản phẩm cụ thể; Cán bộ lãnh đạo gắn kết quả đánh giá với kết quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp phụ trách. Mức xếp loại chất lượng của cá nhân không cao hơn mức xếp loại chất lượng, tổ chức, đơn vị trực tiếp phụ trách.

- Thời điểm đánh giá hằng năm; đánh giá trước khi thực hiện xét nâng ngạch, nâng lương trước thời hạn, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, quy hoạch, điều động; đánh giá trước khi kết thúc thời gian luân chuyển, biệt phái; Căn cứ vào yêu cầu quản lý của cơ quan, tổ chức, đơn vị, người đứng đầu cơ quan có thẩm quyền quản lý công chức quy định đánh giá công chức theo quý, tháng hoặc tuần phù hợp với đặc thù công việc của cơ quan, tổ chức, đơn vị mình, bảo đảm công khai, dân chủ, khách quan, định lượng bằng kết quả, sản phẩm cụ thể; kết quả đánh giá là căn cứ để thực hiện đánh giá công chức quy định tại điểm a khoản này.

### **Tuyển dụng công chức: quy định cụ thể về các đối tượng được tuyển dụng theo hình thức xét tuyển và đối tượng đặc biệt trong tuyển dụng**

Việc tuyển dụng công chức thông qua xét tuyển được thực hiện theo Quyết định của cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng công chức đối với từng nhóm: Cam kết tình nguyện làm việc từ 05 trở lên ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn; Người học theo chế độ cử tuyển theo quy định của Luật giáo dục, sau khi tốt nghiệp về công tác tại địa phương nơi cử đi học; Sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng.

Các trường hợp đặc biệt trong tuyển dụng, người đứng đầu cơ quan quản lý công chức quyết định tiếp nhận người đáp ứng các tiêu chuẩn, điều kiện của vị trí việc làm vào làm công chức đối với trường hợp sau: Viên chức công tác tại đơn vị sự nghiệp công lập; Cán bộ, công chức cấp xã; Người được hưởng lương trong lực lượng vũ trang nhân dân, người làm việc trong tổ chức cơ yếu nhưng không phải là công chức; Tiếp tục bổ nhiệm làm công chức chức vụ lãnh đạo, quản lý đối với người đang là Chủ tịch Hội đồng thành viên, Chủ tịch Hội đồng quản trị, Chủ tịch công ty, thành viên Hội đồng thành viên,...

Ngoài những điểm mới, sửa đổi, bổ sung trên, Luật số 52/2019/QH14 còn có nhiều điểm cần chú ý trong các lĩnh vực khác như quy định về các loại hợp đồng làm việc đối với viên chức; Quy định về xử lý kỷ luật; Công tác nâng ngạch công chức;...



*Bộ trưởng Chu Ngọc Anh phát biểu tại hội nghị (Ảnh: Phạm Kiên).*

Phát biểu tại Hội nghị, Bộ trưởng Chu Ngọc Anh nhận định, Luật số 52/2019/QH14 sẽ có hiệu lực từ ngày 01/7/2020 có những điều khoản rất sát với công việc của từng đơn vị. Tinh thần Nghị quyết 18 và đặc biệt là Nghị quyết 19 của Trung ương có đề cập đến những vấn đề đang đặt ra đối với công tác tổ chức cán bộ. Tinh thần của Nghị quyết 19 là công tác đánh giá phải xuyên suốt tất cả các khâu của tổ chức cán bộ, từ tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch,...đánh giá toàn diện, đa chiều. Tinh thần, chủ trương của Trung ương đã được thể chế hóa thông qua ban hành Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, Công chức và Luật Viên chức. Xuyên suốt các vấn đề trong Luật có thể nói là vấn đề xây dựng vị trí việc làm, gắn với trách nhiệm người thủ trưởng đơn vị, người tham mưu,...

Bộ trưởng nhấn mạnh, Luật Cán bộ, Công chức và Luật Viên chức liên quan tới tất cả cán bộ, công chức, viên chức nên tất cả cán bộ đều phải nghiên cứu để triển khai và việc quán triệt, hướng dẫn cụ thể việc thực hiện 02 Luật sẽ được thực hiện tại hội nghị tổ chức cán bộ trong thời gian sắp tới.

Hội nghị cũng đã nhận được nhiều ý kiến thảo luận, câu hỏi của các đại biểu về các điều, khoản bổ sung, sửa đổi của Luật Cán bộ, Công chức và Luật Viên chức. Các câu hỏi đã được Lãnh đạo Bộ, Vụ Tổ chức cán bộ giải đáp đầy đủ, rõ ràng đến các đại biểu tham dự Hội nghị.

Nguồn: Trung tâm Nghiên cứu và Phát triển truyền thông KH&CN