

**BÁO CÁO THAM LUẬN CỦA CÁC CƠ QUAN, ĐƠN VỊ TẠI HỘI NGHỊ
TRIỂN KHAI NHIỆM VỤ CÔNG TÁC NGÀNH NỘI VỤ 2024**
(Tại Hội nghị ngày 15/01/2024)

TT	NỘI DUNG THAM LUẬN	ĐƠN VỊ BÁO CÁO THAM LUẬN	Trang số
1	Một số bài học kinh nghiệm về công tác dân vận trong đồng bào tôn giáo trên địa bàn huyện Nậm Pồ gắn với đảm bảo an ninh quốc phòng và phát triển kinh tế xã hội tại địa phương	UBND huyện Nậm Pồ	2
2	Một số khó khăn, vướng mắc và kiến nghị, đề xuất nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về công tác nội vụ trên địa bàn huyện Tuần Giáo	UBND huyện Tuần Giáo	5
3	Hiện trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã chưa đạt chuẩn tại các địa phương và yêu cầu, giải pháp hoàn thiện tiêu chuẩn chức danh đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính trong thời gian tới	Phòng Xây dựng chính quyền và công tác thanh niên	8
4	Giải pháp nâng cao hiệu quả công tác lập hồ sơ điện tử tại các cơ quan tổ chức trên địa bàn thị xã	UBND Thị xã Mường Lay	11
5	Giải pháp tổ chức thực hiện có hiệu quả các phong trào thi đua, phát hiện và nhân rộng các điển hình tiên tiến trên địa bàn huyện Tủa Chùa	UBND huyện Tủa Chùa	14
6	Hướng dẫn những nội dung còn khó khăn, vướng mắc trong xây dựng đề án vị trí việc làm hướng tới chuyển xếp lương mới toàn tỉnh từ 01/7/2024	Phòng Tổ chức, biên chế và tổ chức phi chính phủ	17
7	Một số kinh nghiệm thực hiện hiệu quả công tác chỉ đạo, điều hành, tổ chức thực hiện nhiệm vụ cải cách hành chính trên địa bàn huyện thông qua triển khai đề án chấm điểm, xác định chỉ số CCHC của UBND cấp xã	UBND huyện Điện Biên Đông	19
8	Giải pháp sắp xếp các đơn vị sự nghiệp công lập nhằm hoàn thành mục tiêu theo yêu cầu của Kết luận số 62-KL/TW, ngày 02/10/2023 của Bộ Chính trị, Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp	UBND huyện Mường Nhé	21

TT	NỘI DUNG THAM LUẬN	ĐƠN VỊ BÁO CÁO THAM LUẬN	Trang số
	hành Trung ương và Nghị quyết số 15-NQ/TU của Ban Thường vụ Tỉnh ủy, đến năm 2025 "tiếp tục giảm tối thiểu bình quân 10% đơn vị sự nghiệp công lập so với năm 2021".		
9	Kinh nghiệm xây dựng cơ sở dữ liệu cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn huyện Điện Biên và những bài học rút ra cho công tác chỉ đạo, phối hợp, điều hành trong thực hiện nhiệm vụ công tác năm 2024 trên địa bàn huyện	UBND huyện Điện Biên	23

1. UBND huyện Nậm Pồ

Nội dung tham luận: “Về công tác dân vận trong việc thực hiện vận động, phát huy vai trò của chức sắc, chức việc, người có uy tín trong tôn giáo, dân tộc thiểu số tham gia công tác tuyên truyền, giải quyết hoạt động của các loại tà đạo, đạo lạ trên địa bàn huyện”.

Trong những năm qua Huyện ủy, HĐND-UBND, MTTQ và các Đoàn thể huyện, lực lượng vũ trang trên địa bàn huyện luôn qua tâm công tác lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý hoạt động tôn giáo và tuyên truyền, vận động các chức sắc, chức việc, tín đồ tôn giáo thực hiện tốt các chủ trương của Đảng và chính sách pháp luật của Nhà nước. Góp phần giữ vững ổn định an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội; đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc; đời sống Nhân dân từng bước được nâng lên. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được huyện còn gặp không ít khó khăn, thách thức nhất định: Các vấn đề quản lý Nhà nước về tôn giáo tuy đã được quan tâm, tổ chức thực hiện tốt nhưng vẫn tiềm ẩn những nhân tố phức tạp, tình trạng lợi dụng tự do tín ngưỡng tôn giáo tuyên truyền đạo trái pháp luật vẫn còn xảy ra. Tính đến nay, toàn huyện có 3 tôn giáo (Tin lành, Công giáo và Giáo hội Cơ đốc Phục lâm), gồm có 08 hệ phái, 4.877 hộ, với 28.639 nhân khẩu, có 105 điểm nhóm sinh hoạt tại 94/121 bản thuộc 15/15 xã. Trong đó, đăng ký sinh hoạt tập trung là 96 điểm nhóm.

Từ năm 2021 đến nay trên địa bàn huyện có 44 người theo tà đạo Bà Cô Dợ, Nỏ Cò Mùa, Pháp luân công, hoạt động của tổ chức (Năng lượng gốc Trống đồng Việt Nam); sau khi phát hiện, Ban Thường vụ Huyện ủy; Ban Chỉ đạo 160 huyện; UBND huyện cùng cấp ủy, chính quyền các cấp đã chỉ đạo các cơ quan liên quan phối hợp chặt chẽ tuyên truyền, vận động các đối tượng từ bỏ; sau khi được cấp ủy, chính quyền các cấp tuyên truyền, thuyết phục thì 32 đối tượng đã

từ bỏ trở lại hệ phái Tin lành Việt Nam Miền Bắc và hệ phái Liên hữu Cơ đốc. UBND đã tham mưu cho Thường trực Huyện ủy, Ban chỉ đạo 160 huyện phối hợp với cấp ủy, chính quyền các cấp, các cơ quan, đơn vị và các lực lượng vũ trang đứng chân trên địa bàn thường xuyên gặp gỡ, trao đổi, tác động hướng dẫn những chức sắc, chức việc và người có uy tín chấp hành tốt đường lối chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và đưa các tín đồ tôn giáo sinh hoạt tôn giáo theo đúng các quy định của pháp luật, không để các tín đồ, điểm nhóm tôn giáo tuyên truyền các tà đạo trên địa bàn. Đồng thời để những người đứng đầu tổ chức hoạt động trong các tôn giáo nắm rõ các quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về tôn giáo và công tác quản lý Nhà nước về tôn giáo. UBND huyện đã phối hợp với Ban chỉ đạo 160 huyện tham mưu cho BTV Huyện ủy mở 02 Hội nghị gặp mặt gồm 150 người là chức sắc, chức việc, người có uy tín trao đổi, đối thoại trực tiếp. Qua đó các tín đồ tôn giáo tin tưởng vào sự điều hành, quản lý của cấp ủy, chính quyền các cấp, các cơ quan, đơn vị và các đoàn thể chính trị xã hội, tập trung phát triển kinh tế, nâng cao đời sống, vật chất, tinh thần, ổn định không di cư tự do.

Đối với tà đạo: Ban Thường vụ Huyện ủy, lãnh đạo HĐND-UBND huyện đã chỉ đạo quyết liệt các cơ quan, đơn vị liên quan phối hợp chặt chẽ với cấp ủy, chính quyền cơ sở tuyên truyền, vận động các đối tượng từ bỏ tà đạo. UBND huyện đã phối hợp với Ban Dân vận Huyện ủy ban hành 02 kế hoạch, tham mưu cho Ban Chỉ đạo 160 huyện ban hành 01 Kế hoạch tổ chức tuyên truyền, vận động cá biệt đối với từng hộ dân như hộ Sùng Seo Giàng, trú tại bản Nậm Nhừ 1, xã Nậm Nhừ và Vàng A Sầu, trú tại bản Huổi Chá, xã Chà Cang từ bỏ tà đạo “Bà Cô Dợ”. Phối hợp với các cơ quan, ban, ngành, cấp ủy, chính quyền các xã, lực lượng vũ trang đứng chân trên địa bàn và các tổ công tác trực tiếp gặp gỡ 02 hộ dân trên để tuyên truyền, vận động từ bỏ tà đạo; tranh thủ 120 lượt chức sắc, người có uy tín trong các hệ phái tôn giáo để tuyên truyền, vận động 02 hộ, 21 khẩu theo tà đạo “Bà Cô Dợ” và các điểm nhóm trước đây theo tà đạo “Giê sùa”.

Kết quả sau khi được tuyên truyền, thuyết phục, giải thích rõ những nguyên nhân, động cơ, mục đích, tác hại của các tà đạo, đạo lạ trên thì 02 hộ với 21 nhân khẩu trú tại bản Huổi Chá, xã Chà Cang và bản Nậm Nhừ 1, xã Nậm Nhừ đã tự nguyện ký cam kết từ bỏ; 32 đối tượng đã từ bỏ trở lại sinh hoạt theo hệ phái Tin lành Việt Nam Miền Bắc và hệ phái Liên hữu Cơ đốc; thu giữ được 22 quyển kinh thánh của Mùa Nỏ Cò và yêu cầu các đối tượng cam kết từ bỏ hoạt động, quay lại sinh hoạt theo hệ phái chính thống.

Có thể thấy rằng việc các đối tượng xấu lợi dụng về trình độ nhận thức, dân tộc, tôn giáo kích động, tuyên truyền, lôi kéo Nhân dân ta theo các loại tà đạo, đạo lạ, gây mất tình hình an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội trên địa bàn huyện Nậm Pồ. Việc hoạt động của các đối tượng rất tinh vi có sự đầu tư, tính toán kỹ lưỡng đặc biệt là chúng lợi dụng sự phát triển của công nghệ thông tin để thành lập hội, nhóm tuyên truyền trên các trang mạng xã hội nên rất khó khăn trong việc khai thác, đấu tranh, ngăn chặn. Thực tiễn cho thấy, nơi nào hệ thống chính trị có nhận thức và quan hệ ứng xử cởi mở, hiểu biết lẫn nhau với chức sắc tôn giáo thì nơi đó hoạt động tôn giáo ổn định, các phong trào thi đua yêu nước

trong đồng bào tôn giáo được đẩy mạnh, ít xảy ra các “điểm nóng” tôn giáo. Đặc biệt hơn, trong công tác dân vận trong thực hiện vận động chức sắc, chức việc, người có uy tín có vị trí, vai trò rất quan trọng trong các hoạt động tôn giáo và có ảnh hưởng lớn tới quần chúng tín đồ. Chức sắc, chức việc là đội ngũ nòng cốt của các tôn giáo, họ vừa có vị trí, vai trò lãnh đạo, vừa có trình độ nhận thức đầy đủ giáo lý, giáo luật, có uy tín lớn trong quần chúng tín đồ, **vừa là cầu nối giữa cấp ủy, chính quyền với nhân dân trên các lĩnh vực.**

Do đó, *“Công tác dân vận trong việc thực hiện vận động, phát huy vai trò của chức sắc, chức việc, người có uy tín trong tôn giáo, dân tộc thiểu số tham gia công tác tuyên truyền, giải quyết hoạt động của các loại tà đạo, đạo lạ trên địa bàn huyện”* là một giải pháp đúng đắn và hết sức cần thiết nhằm ổn định an ninh - chính trị, trật tự an toàn xã hội, đẩy mạnh phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Để làm tốt công tác *“Công tác dân vận trong việc thực hiện vận động, phát huy vai trò của chức sắc, chức việc, người có uy tín trong tôn giáo, dân tộc thiểu số tham gia công tác tuyên truyền, giải quyết hoạt động của các loại tà đạo, đạo lạ trên địa bàn huyện”* cần thực hiện tốt những việc cụ thể như sau:

Một là, nắm được đặc điểm, vị trí, vai trò của chức sắc trong mỗi tổ chức tôn giáo; xây dựng quan hệ cởi mở, gần gũi và ứng xử chân tình với chức sắc, chức việc, người có uy tín; thường xuyên thăm hỏi, động viên, gặp gỡ, đối thoại, xây dựng thái độ quan hệ hợp tác tốt; tạo điều kiện cho chức sắc, chức việc và người có uy tín hoạt động tôn giáo thuận lợi theo các quy định của hiến chương, điều lệ của tổ chức tôn giáo đã được Nhà nước chấp thuận và đúng pháp luật.

Hai là, thường xuyên cung cấp thông tin, truyền đạt, phổ biến chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, các chủ trương, kế hoạch của chính quyền địa phương, cơ sở để các chức sắc, chức việc, người có uy tín hiểu rõ và đồng tình, ủng hộ, thông qua họ để tuyên truyền, vận động tín đồ thực hiện. Hướng dẫn, tạo điều kiện cho chức sắc trong các hoạt động xã hội, từ thiện, nhân đạo. Phải kịp thời nhắc nhở, góp ý, phê bình với những chức sắc, chức việc có hành vi lợi dụng tín ngưỡng, tôn giáo để hoạt động vi phạm pháp luật; đấu tranh kiên quyết với các đối tượng cực đoan tuyên truyền xuyên tạc chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, kích động gây mất an ninh trật tự, chia rẽ đoàn kết dân tộc. Khi tiến hành cần lưu ý phải tuyên truyền, giải thích để chức sắc, chức việc, người có uy tín hiểu và đồng thuận. Chú trọng vận động chức sắc, chức việc, người có uy tín tham gia tích cực các phong trào thi đua yêu nước do chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội, các hội quần chúng phát động.

Ba là, hướng dẫn hoạt động của các tổ chức tôn giáo trên địa bàn bảo đảm đúng quy định của pháp luật; tạo điều kiện cho các tổ chức, chức sắc, tín đồ tôn giáo hoạt động theo hiến chương, điều lệ của tổ chức tôn giáo đã được Nhà nước công nhận, quan tâm giải quyết các nhu cầu tín ngưỡng, tôn giáo chính đáng theo quy định của pháp luật. Những kiến nghị, đề xuất chính đáng của chức sắc thuộc thẩm quyền của cấp nào, thì cấp đó phải quan tâm chỉ đạo, có trách nhiệm giải

quyết dứt điểm, phù hợp thực tiễn, đúng pháp luật. Tránh để sự việc dây dưa, kéo dài, làm cho chức sắc mất lòng tin, chán nản và cũng là điều kiện để phát sinh hành vi vi phạm, khi đó chúng ta khó giải quyết, mà tổ chức tôn giáo lại được đà lấn tới, thậm chí đưa yêu sách với chính quyền; các đối tượng xấu xuyên tạc, kích động.

Bốn là, thực hiện tốt công tác quản lý nhà nước về tôn giáo; thực hiện chặt chẽ việc cấp đăng ký sinh hoạt tôn giáo tập trung theo quy định của pháp luật. Đối thoại, trao đổi và hướng dẫn các hệ phái tôn giáo giải quyết tốt các vấn đề nội bộ; chăm lo đời sống, nắm bắt tư tưởng và quản lý tín đồ không để bị lôi kéo theo tà đạo. Phối hợp chặt chẽ với lực lượng chức năng, các cơ quan, đơn vị ngành dọc đứng chân trên địa bàn, trực tiếp và thường xuyên là Công an huyện, Ban Chỉ huy Quân sự huyện; các Đoàn biên phòng đứng chân trên địa bàn trong nắm bắt tình hình và đấu tranh, giải quyết tà đạo. Thường xuyên giữ mối liên hệ với các chức sắc, chức việc, tranh thủ những người có uy tín, tư tưởng đúng đắn để phối hợp tuyên truyền, phản bác các luận điệu sai trái, xuyên tạc của tà đạo và vận động xóa bỏ tà đạo.

Năm là, thực hiện ký cam kết giữa UBND huyện với các trưởng nhóm tôn giáo tập trung vào việc giữ thông tin liên lạc, tuyên truyền chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đến bà con giáo dân đặc biệt các chính sách của nhà nước dành cho đồng bào dân tộc thiểu số, cũng như việc tuân thủ pháp luật, phát hiện, tố giác tội phạm.

Để làm tốt “công tác dân vận trong việc thực hiện vận động, phát huy vai trò của chức sắc, chức việc, người có uy tín trong tôn giáo, dân tộc thiểu số tham gia công tác tuyên truyền, giải quyết hoạt động của các loại tà đạo, đạo lạ trên địa bàn huyện Nậm Pồ trong những năm tiếp theo đạt được kết quả tôi rất mong nhận được sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của UBND tỉnh, Sở Nội vụ, sự phối hợp của các cơ quan, ban, ngành tỉnh; sự chỉ đạo trực tiếp của Huyện ủy; sự phối hợp các cơ quan, ban, ngành, MTTQ và các tổ chức chính trị xã hội huyện trong tuyên truyền, vận động, đấu tranh, giải quyết tà đạo.

2. UBND huyện Tuần Giáo

Nội dung tham luận: Tham luận tại Hội nghị tổng kết công tác năm 2023 và triển khai nhiệm vụ năm 2024 của ngành Nội vụ tỉnh Điện Biên

Thời gian vừa qua huyện Tuần Giáo luôn nhận được quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo sát sao của các đồng chí lãnh đạo Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh; sự phối hợp, hướng dẫn thường xuyên, hiệu quả của các sở, ban, ngành tỉnh trong tổ chức triển khai thực hiện các nhiệm vụ chính trị của huyện, trong đó có nhiệm vụ công tác nội vụ. Trên cơ sở bám sát sự lãnh đạo, chỉ đạo của Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh, hướng dẫn của Sở Nội vụ, UBND huyện đã tập trung chỉ đạo Phòng Nội vụ tổ chức quán triệt, triển khai thực hiện nghiêm các Nghị quyết của Trung ương, quy định của pháp luật thuộc lĩnh vực công tác nội vụ đến cán bộ, công chức, viên chức trong toàn huyện, từ đó đã nâng cao nhận thức, tinh thần, trách nhiệm trong thực thi nhiệm vụ góp phần triển khai thực hiện hoàn thành các mục tiêu, chỉ tiêu, nhiệm vụ công tác nội vụ năm 2023.

Tuy nhiên, từ thực tiễn triển khai thực hiện nhiệm vụ công tác nội vụ, huyện cũng còn gặp một số khó khăn, vướng mắc sau:

*** Vướng mắc trong việc xây dựng vị trí việc làm và biên chế công chức, số lượng viên chức**

Hiện nay, các bộ, ngành đã ban hành các Thông tư hướng dẫn xây dựng vị trí việc làm, biên chế công chức trong các tổ chức, cơ quan hành chính nhà nước các cấp và vị trí việc làm, số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập. Theo đó, khi xây dựng đề án vị trí việc làm thì phải căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của cơ quan, tổ chức, đơn vị để xác định vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức, hạng viên chức, từ đó xác định số lượng biên chế công chức, viên chức đảm bảo cho việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ. Tuy nhiên, hiện nay các cơ quan, đơn vị đang phải dựa trên số biên chế được cấp có thẩm quyền giao hàng năm và giai đoạn 2021-2026 để xây dựng đề án vị trí việc làm cho phù hợp, do đó dẫn đến khó khăn cho việc xác định số lượng công chức, viên chức để đảm nhiệm các nhóm vị trí việc làm (về nguyên tắc là phải từ đề án vị trí việc làm được phê duyệt để giao, quản lý, sử dụng biên chế, nhưng hiện nay chúng ta đang phải làm ngược lại).

*** Vướng mắc trong tuyển dụng, quản lý, sử dụng cán bộ, công chức cấp xã**

- Nghị định số 33/2023/NĐ-CP ngày 10/6/2023 của Chính phủ Quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, bản, tổ dân phố có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/2023; tuy nhiên đến nay UBND tỉnh chưa ban hành Quy định cụ thể về tiêu chuẩn trình độ chuyên môn, nghiệp vụ từ trung cấp trở lên đối với công chức cấp xã làm việc tại các xã, phường, thị trấn thuộc địa bàn miền núi, vùng cao..., vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn; quy định về ngành đào tạo phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của từng chức danh công chức cấp xã trong từng kỳ tuyển dụng; Quy chế tuyển dụng công chức cấp xã. Do đó, huyện còn gặp khó khăn trong việc triển khai thực hiện quy trình tuyển dụng đối với công chức cấp xã còn thiếu so với số lượng được giao.

- Hiện nay các cấp chưa có hướng dẫn cụ thể về xây dựng đề án vị trí việc làm gắn với cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, do đó các cơ quan, đơn vị còn rất lúng túng trong triển khai thực hiện. Cán bộ, công chức cấp xã được bố trí theo chức danh và hưởng lương theo trình độ chuyên môn nên khó khăn cho việc xác định vị trí việc làm và cơ cấu ngạch cán bộ, công chức.

- Theo Luật Cán bộ, công chức và Nghị định của Chính phủ thì chưa có sự liên thông giữa công chức cấp xã với công chức cấp huyện, cấp tỉnh do đó gây rất nhiều khó khăn trong công tác luân chuyển, điều động, biệt phái, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử. Hiện nay huyện rất muốn thực hiện việc điều động, biệt phái công chức cấp xã về làm việc tại các phòng, ban thuộc huyện để đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn nhưng không thể thực hiện được do vướng về quy trình, chế độ, chính sách đối với công chức được điều động, biệt phái (chế độ phụ cấp công vụ, phụ cấp khu vực, thu hút...).

*** Vương mắc trong đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức và xét thi đua, khen thưởng đối với cá nhân cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý theo phân cấp**

Trong đánh giá cán bộ, công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý hiện nay chưa có sự thống nhất giữ Quy định của Đảng về phân cấp quản lý cán bộ và Luật cán bộ, công chức, Luật Viên chức, Nghị định của Chính phủ về đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức¹ gây khó khăn trong việc tổ chức thực hiện. Cụ thể:

- Đối với viên chức: Theo Luật Viên chức thì cấp có thẩm quyền bổ nhiệm thực hiện đánh giá, xếp loại chất lượng hàng năm đối với viên chức giữ chức vụ lãnh đạo quản lý; nhưng theo Quy định về phân cấp quản lý cán bộ của các cấp ủy Đảng thì viên chức lãnh đạo, quản lý này lại thuộc thẩm quyền đánh giá, xếp loại của Ban Thường vụ cấp ủy.

- Đối với công chức: Theo Nghị định của Chính phủ về đánh giá, xếp loại công chức hàng năm đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý thì đối với cấp huyện thì Trưởng phòng đánh giá, xếp loại đối với Phó phòng; Chủ tịch UBND huyện đánh giá, xếp loại đối với Trưởng phòng. Tuy nhiên, theo Quy định về phân cấp quản lý cán bộ của Ban Thường vụ Huyện ủy thì tập thể lãnh đạo UBND huyện đánh giá, xếp loại đối với Phó phòng, còn Ban Thường vụ Huyện ủy đánh giá, xếp loại đối với Trưởng phòng.

- Đối với việc xét thi đua, khen thưởng thì thực hiện theo nguyên tắc bình xét từ cấp cơ sở trở lên, cấp dưới xét trước đề nghị cấp trên khen thưởng. Tuy nhiên, đối với cán bộ, công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý thì khi xét thi đua, khen thưởng ở cấp dưới thì chưa có kết quả đánh giá, xếp loại của cấp có thẩm quyền, nên rất khó khăn cho việc đề xuất khen thưởng.

*** Đề xuất, kiến nghị**

Từ những khó khăn, vướng mắc nêu trên, huyện đề nghị:

- Trung ương, tỉnh tổ chức hội nghị hướng dẫn huyện trong công tác xây dựng, phê duyệt đề án vị trí việc làm đối với các cơ quan, đơn vị và vị trí việc làm cán bộ, công chức cấp xã.

- Ban Tổ chức Trung ương, Bộ Nội vụ có hướng dẫn cụ thể, thống nhất giữa đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức với bình xét thi đua, khen thưởng hàng năm, nhất là với cán bộ, công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý các cấp.

- UBND tỉnh sớm ban hành Quy định về tiêu chuẩn cụ thể đối với cán bộ, công chức cấp xã; Quy chế tuyển dụng công chức cấp xã và hướng dẫn tiêu chuẩn về trình độ văn hóa, chuyên môn, lý luận chính trị đối với người làm việc không chuyên trách cấp xã.

¹ Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 của Chính phủ về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức; Nghị định số 48/2023/NĐ-CP ngày 17/7/2023 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 của Chính phủ về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức

- Hiện nay huyện đang triển khai thực hiện đề án “Tái cơ cấu ngành nông nghiệp” nên rất cần đến đội ngũ cán bộ làm công tác khuyến nông viên tại các xã; tuy nhiên theo Quyết định số 13/2011/QĐ-UBND ngày 20/5/2011 thì mỗi xã thuộc địa bàn khó khăn được hợp đồng 02 người làm công tác khuyến nông viên; thời gian hợp đồng theo từng năm; được hưởng mức hỗ trợ bằng hệ số lương bậc 1 của mức lương cơ bản của trình độ chuyên môn đào, trong khi đó công việc hết sức vất vả, do đó chưa thu hút được những người có năng lực, trình độ, tâm huyết, trách nhiệm với công việc. Huyện đề nghị Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Sở Nội vụ sớm tham mưu cho UBND tỉnh sửa đổi Quyết định số 13/2011/QĐ-UBND ngày 20/5/2011 của UBND tỉnh. Theo đó sẽ đề xuất hợp đồng đối với khuyến nông viên cấp xã theo hướng dài hạn và nâng mức hỗ trợ tương xứng với chức năng, nhiệm vụ để thu hút người có năng lực, trình độ và yên tâm hơn khi tham gia công tác.

- Theo Nghị quyết số 23/2023/NQ-HĐND ngày 08/12/2023 của của Hội đồng nhân dân tỉnh Điện Biên về Quy định về chức danh, việc kiêm nhiệm chức danh, mức phụ cấp đối với người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã thì một số chức danh có thể bố trí 02 người như Phó chủ tịch Mặt trận Tổ quốc, Phó chỉ huy trưởng. Từ thực tiễn công tác ở cơ sở, một số xã thuộc huyện đề xuất có thể giảm bớt chức danh này để thay vào đó là chức danh Khuyến nông viên xã để nâng cao hiệu quả sử dụng, phù hợp với điều kiện thực tế địa phương.

3. Phòng Xây dựng Chính quyền và Công tác thanh niên

Nội dung tham luận: “Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã chưa đạt chuẩn tại các địa phương và giải pháp hoàn thiện tiêu chuẩn chức danh đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính trong thời gian tới”.

Trong năm 2023, ngành Nội vụ tỉnh Điện Biên đã tham mưu triển khai nhiều nhiệm vụ lớn, trọng tâm của tỉnh và đạt được kết quả đáng khích lệ, đó là kết quả của sự đoàn kết, chung sức, đồng lòng, chủ động sáng tạo, quyết tâm phấn đấu hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao của toàn thể cán bộ, công chức, viên chức thuộc Sở Nội vụ và Phòng Nội vụ các huyện, thị xã, thành phố.

Trong những năm qua, cấp ủy đảng và chính quyền các cấp trên địa bàn tỉnh đã luôn quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện các giải pháp đồng bộ, thiết thực nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã. Công tác xây dựng, kiện toàn đội ngũ CBCC cấp xã đã được quan tâm chú trọng, có những đổi mới tích cực theo hướng trẻ hóa, chuẩn hóa trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, từ đó góp phần nâng cao năng lực công tác, thay đổi phong cách làm việc, chất lượng, hiệu quả cao hơn. Nhìn chung, công tác tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chế độ, chính sách cho cán bộ, công chức cấp xã, đã được các cấp ủy Đảng, chính quyền quan tâm chỉ đạo, thực hiện, từ đó chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức xã từng bước được nâng lên, cơ bản đảm bảo các tiêu chuẩn theo quy định, ngày càng đáp ứng tốt hơn yêu cầu thực hiện nhiệm vụ trong tình hình mới.

Những năm trước đây tỷ lệ cán bộ cấp xã chưa qua đào tạo chiếm tỷ lệ cao, năm 2022 còn 39 người chưa qua đào tạo. Từ khi sửa đổi phân cấp quản lý cán

bộ, công chức của UBND tỉnh giao cho Sở Nội vụ cho ý kiến nhân sự ứng cử đề bầu các chức danh cán bộ cấp xã, sau hơn 01 năm triển khai thực hiện, đến nay chỉ còn 10 cán bộ cấp xã chưa qua đào tạo về trình độ chuyên môn.

Ngày 10/6/2023, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 33/2023/NĐ-CP quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách cấp xã, ở thôn, tổ dân phố, có hiệu lực từ 01/8/2023. Để triển khai thực hiện Nghị định số 33/2023/NĐ-CP, Phòng đã tham mưu cho Sở trình UBND tỉnh, HĐND tỉnh ban hành Nghị quyết số 23/2023/NQ-HĐND ngày 8/12/2023 về Quy định về chức danh, việc kiêm nhiệm chức danh, mức phụ cấp đối với người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố; mức khoán kinh phí hoạt động của tổ chức chính trị - xã hội ở cấp xã; mức hỗ trợ hàng tháng đối với người trực tiếp tham gia hoạt động ở thôn, tổ dân phố và mức phụ cấp kiêm nhiệm người trực tiếp tham gia hoạt động ở thôn, tổ dân phố trên địa bàn tỉnh Điện Biên và Nghị quyết số 167/NQ-HĐND ngày 08/12/2023 của HĐND tỉnh Quyết định số lượng cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã thuộc các huyện, thị xã, thành phố trên địa bàn tỉnh Điện Biên năm 2024.

Mặt khác, không chỉ phấn đấu đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã đạt tiêu chuẩn về bằng cấp theo quy định mà hướng tới đánh giá đúng thực chất về năng lực, trình độ, khả năng xử lý tình huống trong thực thi công vụ, nhiệm vụ của đội ngũ CBCC cấp xã, làm cơ sở thực hiện công tác quản lý, sử dụng, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, điều động, luân chuyển, đề bạt, bổ nhiệm, sắp xếp vị trí công tác phù hợp đối với đội ngũ CBCC cấp xã trên địa bàn tỉnh, phòng đã tham mưu cho lãnh đạo Sở trình UBND tỉnh ban hành Quyết định số 1921/QĐ-UBND ngày 27/11/2023 phê duyệt Đề án kiểm tra, sát hạch năng lực cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh Điện Biên giai đoạn 2023-2025, định hướng đến năm 2030. Trong năm 2024 sẽ triển khai Đề án.

Bên cạnh những kết quả đạt được thì chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã vẫn còn nhiều hạn chế, tỉnh Điện Biên chưa năm nào đạt điểm tối đa tiêu chí thành phần tỷ lệ cán bộ, công chức cấp xã đạt chuẩn theo tiêu chí chấm điểm chỉ số cải cách hành chính cấp tỉnh và chưa đạt tiêu chí thành phần 18.1 thuộc Bộ tiêu chí xã nông thôn mới.

Tính đến 31/10/2023, tổng số công chức cấp xã là 1.259 người trong đó:

- Trình độ văn hóa: THCS: 39/1.295 người, chiếm 3,1%, THPT: 1.220/1.259 người, chiếm 96,9%;
- Trình độ chuyên môn: Trung cấp: 164/1.259 người, chiếm 13,03%; Cao đẳng: 90/1.259 người, chiếm 7,15%; Đại học: 1000/1.259 người, chiếm 79,43%; trên Đại học: 05/1.259 người, chiếm 0,4%;

Tính đến 31/10/2023, tổng số cán bộ cấp xã là 1.331 người, trong đó:

- Trình độ văn hóa: Tiểu học: 04/1.331 người, chiếm 0,3%; THCS: 83/1.331 người, chiếm 6,24%; THPT: 1.244/1.331 người, chiếm 93,46%.

- Trình độ chuyên môn: Chưa qua đào tạo: 10/1.331 người, chiếm 0,75%; Sơ cấp: 22/1.331 người, chiếm 1,65%; Trung cấp: 276/1.331 người, chiếm 20,74%, Cao đẳng: 40/1.331 người, chiếm 3,01%, Đại học: 945/1.331 người, chiếm 71%, trên ĐH: 38/1.331 người, chiếm 2,85%.

- Lý luận chính trị: Chưa qua đào tạo: 21/1.331 người, chiếm 1,58%; Sơ cấp: 25 người, chiếm 1,88%; Trung cấp: 1.222 người, chiếm 91,81%; Cao cấp: 63 người, chiếm 4,73%.

So với quy định tại Nghị định số 33/2023/NĐ-CP ngày 10/6/2023 của Chính phủ thì số cán bộ, công chức cấp xã chưa đạt chuẩn về trình độ văn hóa: 126 người/2.590 người, chiếm 4,86% (đặc biệt còn 04 cán bộ cấp xã có trình độ Tiểu học gồm huyện Nậm Pồ: 01 người, Mường Chà: 03 người); CBCC cấp xã có trình độ chuyên môn dưới Đại học: 602/2.590 người, chiếm 23,24% (số này đến 1/8/2028 phải đạt chuẩn theo quy định tại Nghị định số 33/2023/NĐ-CP), trong đó đáng lưu ý có 10 cán bộ cấp xã chưa qua đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ (Mường Lay: 01 người, Nậm Pồ: 04 người, Mường Ảng: 04 người, Điện Biên Đông: 01 người); 46 cán bộ cấp xã chưa đạt chuẩn về trình độ lý luận chính trị.

Để hoàn thiện tiêu chuẩn chức danh theo quy định, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính trong thời gian tới, Phòng XDCQ&CTTN đề xuất thực hiện đồng bộ một số giải pháp như sau:

Một là, Trong thời gian tới sẽ tiếp tục hoàn thiện thể chế, cơ chế quản lý CBCC cấp xã:

- Tham cho UBND tỉnh ban hành Quyết định Quy định về tiêu chuẩn, bầu cử, tuyển chọn, quản lý, sử dụng người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã và Quyết định ban hành Quy chế tổ chức tuyển dụng công chức cấp xã, ngành đào tạo đối với từng chức danh công chức cấp xã và cụ thể tiêu chuẩn đối với cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn tỉnh Điện Biên.

- UBND các huyện, thị xã, thành phố căn cứ Nghị quyết của HĐND tỉnh quyết định giao số lượng cán bộ công chức ban hành Quyết định giao số lượng cán bộ, công chức cấp xã cho các xã năm 2024 sát với tình hình thực tế của từng ĐVHC cấp xã; Phê duyệt Đề án vị trí việc làm đối với cán bộ, công chức cấp xã làm căn cứ cho việc tuyển dụng, điều động, luân chuyển, tiếp nhận cán bộ, công chức cấp xã.

Hai là, tiếp tục thực hiện nghiêm túc quy định trong công tác tuyển dụng, bố trí và sử dụng công chức cấp xã, việc tuyển dụng công chức cấp xã phải đảm bảo tính công khai, minh bạch, khách quan, tuyển dụng căn cứ theo vị trí việc làm; nhân sự bầu các chức vụ cán bộ cấp xã phải đảm bảo về tiêu chuẩn, điều kiện, kiên quyết không bố trí những người không đủ điều kiện, tiêu chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ vào các chức danh theo quy định.

Ba là, tiếp tục thực hiện chính sách tinh giản biên chế, đưa ra khỏi hệ thống những CBCC cấp xã không đảm bảo tiêu chuẩn theo quy định; kiên quyết đưa ra khỏi hệ thống những người hết tuổi đào tạo hoặc không muốn đào tạo tránh tình trạng nể nang, cục bộ mà vẫn để tồn tại những CBCC cấp xã không

đảm bảo tiêu chuẩn làm ảnh hưởng đến chất lượng CBCC, ảnh hưởng đến chỉ số cải cách hành chính của tỉnh.

Bốn là, làm tốt công tác tuyên truyền và tổ chức triển khai Đề án kiểm tra, sát hạch năng lực cán bộ, công chức cấp xã đến cán bộ, công chức cấp xã, sử dụng kết quả kiểm tra, sát hạch để đánh giá, xếp loại, bố trí, sử dụng, quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá thi đua, khen thưởng đối với CBCC cấp xã.

Năm là, tăng cường, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCC cấp xã đảm bảo tiêu chuẩn theo quy định; xây dựng kế hoạch và thực hiện ngay trong năm 2024.

Sáu là, tăng cường công tác quản lý và tiếp tục nâng cao kỷ luật, kỷ cương hành chính, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp của cán bộ, công chức cấp xã; đổi mới công tác đánh giá, gắn việc đánh giá với công tác quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức cấp xã.

Bảy là, tiếp tục thực hiện luân chuyển, điều động cán bộ nhằm từng bước khắc phục tình trạng khép kín, cục bộ địa phương. Việc thực hiện điều động, luân chuyển lãnh đạo các phòng, ban của huyện về giữ các chức danh chủ chốt ở các xã có tình hình phức tạp, yếu kém trong hoạt động của hệ thống chính trị cơ sở; đồng thời luân chuyển cán bộ từ xã lên huyện nhằm kết hợp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ xã dự nguồn các chức danh chủ chốt ở cơ sở.

Tám là, tăng cường và nâng cao hiệu quả công tác thanh tra, kiểm tra đối với việc quản lý, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

4. UBND thị xã Mường Lay

Nội dung tham luận: Những giải pháp nâng cao hiệu quả công tác lập hồ sơ điện tử tại các cơ quan, tổ chức trên địa bàn thị xã Mường Lay

Trong thời gian qua, UBND thị xã Mường Lay đã triển khai áp dụng phần mềm quản lý văn bản hồ sơ công việc đến tất cả các cơ quan, đơn vị trên địa bàn thị xã và các xã, phường. Việc triển khai phần mềm quản lý văn bản hồ sơ công việc và lập hồ sơ điện tử trên hệ thống đã góp phần đẩy mạnh công tác cải cách hành chính tại mỗi cơ quan, đơn vị, tiết kiệm được thời gian và chi phí văn phòng phẩm. Đồng thời lãnh đạo thị xã có thể nắm bắt được tình hình hoạt động của từng cơ quan, đơn vị trực tiếp trên hệ thống phần mềm; lãnh đạo các phòng ban chuyên môn có thể nắm bắt được các văn bản đi, đến theo từng ngày, các văn bản đã xử lý, chưa xử lý, nhật ký công việc của từng cán bộ, công chức.

Sự quyết liệt trong công tác chỉ đạo điều hành và triển khai ứng dụng phần mềm quản lý văn bản lập hồ sơ công việc đã đem lại cho thị xã những kết quả quan trọng, cụ thể: Hiện nay 100% các cơ quan, đơn vị trên địa bàn thị xã và các xã, phường đã triển khai liên thông và áp dụng việc gửi nhận văn bản điện tử đi, đến trên phần mềm quản lý văn bản hồ sơ công việc; 100% lãnh đạo, cán bộ, công chức, viên chức thường xuyên sử dụng phần mềm quản lý văn bản hồ sơ công việc trong chỉ đạo, điều hành, trao đổi công việc; trên 90% các văn bản, tài liệu đi, đến (trừ văn bản loại mật) của thị xã được thực hiện trên hệ thống quản lý

văn bản hồ sơ công việc đúng theo quy định. Việc ứng dụng phần mềm quản lý văn bản hồ sơ công việc bước đầu đã phát huy hiệu quả trong công tác quản lý điều hành, nâng cao hiệu quả xử lý công việc, tinh thần trách nhiệm của cán bộ, công chức; quản lý được toàn bộ văn bản của cơ quan, đơn vị, phân công xử lý văn bản nhanh chóng; quản lý, theo dõi quá trình và tiến độ xử lý văn bản; tìm kiếm, báo cáo, tổng hợp văn bản nhanh chóng, dễ dàng và chính xác; giảm chi phí giấy tờ, in ấn, đi lại... góp phần đưa tin học hóa vào quản lý nhà nước; đẩy mạnh công tác cải cách hành chính trên địa bàn. Đến nay hầu hết các cơ quan, đơn vị đã thực hiện việc lập hồ sơ trên Hệ thống. Một số cơ quan, tổ chức đang thực hiện lập hồ sơ giấy song song với hồ sơ điện tử.

Như vậy, công tác văn thư, lưu trữ và việc lập hồ sơ, giao nộp hồ sơ, tài liệu vào Lưu trữ cơ quan có nhiều chuyển biến tích cực, từng bước đi vào nề nếp. Hồ sơ, tài liệu nói chung và hồ sơ tài liệu điện tử nói riêng tại các đơn vị, từng bước được lập, bảo quản an toàn, đảm bảo bí mật Nhà nước, phục vụ khai thác, sử dụng có hiệu quả; đảm bảo cung cấp thông tin, tài liệu kịp thời phục vụ công tác chỉ đạo, quản lý, điều hành, góp phần thực hiện tốt nhiệm vụ của các đơn vị, địa phương và nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của thị xã.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, việc triển khai ứng dụng phần mềm quản lý văn bản lập hồ sơ hồ sơ công việc trên địa bàn thị xã vẫn còn một số tồn tại, hạn chế như:

- Trong thực tế, vẫn còn một số cơ quan, đơn vị chưa quan tâm chỉ đạo, tổ chức ứng dụng Hệ thống quản lý văn bản và điều hành, chưa thực hiện phát hành, tiếp nhận, phân công và xử lý văn bản điện tử trong nội bộ và giữa các cơ quan, đơn vị. Việc không lập hồ sơ đã gây khó khăn khi cần tra tìm, sử dụng, do đó chưa phát huy được hết giá trị của tài liệu lưu trữ.

- Một số ít đơn vị chưa tạo Danh mục hồ sơ trên Hệ thống quản lý văn bản và điều hành, dẫn đến việc CC, VC, người lao động không có cơ sở để lập hồ sơ công việc.

- Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chưa thực hiện nghiêm túc việc giải quyết công việc thông qua Hệ thống quản lý văn bản và điều hành, ảnh hưởng đến công tác ứng dụng công nghệ thông tin trong việc gửi, nhận, lưu trữ và xử lý văn bản điện tử qua môi trường mạng.

- Bên cạnh đó, một số chức năng của Hệ thống quản lý văn bản và điều hành vẫn chưa đáp ứng đầy đủ các yêu cầu trao đổi, lưu trữ, xử lý tài liệu điện tử theo quy định pháp luật.

- Hệ thống phần mềm chưa được nâng cấp để đáp ứng cho việc lưu trữ.

Để kịp thời khắc phục những tồn tại, hạn chế, bất cập nêu trên, đồng thời triển khai thực hiện nghiêm quy định của pháp luật về công tác lập hồ sơ công việc trên môi trường mạng, cần thực hiện một số giải pháp đẩy mạnh công tác lập hồ sơ công việc trên Hệ thống quản lý văn bản và điều hành ở thị xã là:

Một là, tiếp tục tuyên truyền, phổ biến pháp luật về công tác văn thư, lưu trữ tại các văn bản như: Luật Lưu trữ ngày 11 tháng 11 năm 2011, Nghị định số

30/2020/NĐ-CP ngày 05 tháng 3 năm 2020 của Chính phủ về công tác văn thư, Chỉ thị số 35/CT-TTg ngày 07 tháng 9 năm 2017 của Thủ tướng Chính phủ về tăng cường công tác lập hồ sơ và giao nộp hồ sơ, tài liệu vào Lưu trữ cơ quan, Lưu trữ lịch sử; Nghị quyết số 17/NQ-CP ngày 07 tháng 3 năm 2019 của Chính phủ về một số nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm phát triển Chính phủ điện tử giai đoạn 2019-2020, định hướng đến 2025; xây dựng, ban hành văn bản quản lý, hướng dẫn nghiệp vụ về công tác văn thư, lưu trữ; tăng cường tổ chức tập huấn; hướng dẫn các đơn vị lập Danh mục hồ sơ, kỹ năng, nghiệp vụ tạo Danh mục hồ sơ, lập hồ sơ hàng năm trên Hệ thống quản lý văn bản và điều hành.

Hai là, nâng cao trách nhiệm cá nhân của người đứng đầu cơ quan, đơn vị, và công chức, viên chức trong việc lập hồ sơ công việc trên môi trường mạng. Đưa việc chấp hành quy định của pháp luật trong công tác lập hồ sơ công việc thành tiêu chí để đánh giá, phân loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ, công chức, viên chức hàng năm. Công chức, viên chức không lập hồ sơ công việc được đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ. Đồng thời, các cơ quan, đơn vị cân đối, bố trí kinh phí chỉnh lý tài liệu (bản giấy) tồn đọng của đơn vị thuộc phạm vi quản lý để đáp ứng yêu cầu tiến độ xây dựng cơ sở dữ liệu quản lý tài liệu và thực hiện quy trình khai thác, sử dụng tài liệu lưu trữ trên môi trường mạng.

Ba là, bố trí công chức, viên chức chuyên trách làm công tác văn thư, lưu trữ đảm bảo các tiêu chuẩn theo ngạch quy định của Bộ Nội vụ để tăng cường hiệu quả công tác văn thư, lưu trữ. Đối với công chức, viên chức được giao kiêm nhiệm công tác văn thư, lưu trữ của cơ quan, tổ chức phải được đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ văn thư, lưu trữ và những kỹ năng cần thiết khác phù hợp với công việc được giao.

Bốn là, thường xuyên tổ chức kiểm tra việc chấp hành các quy định của pháp luật về lập hồ sơ công việc và giao nộp hồ sơ, tài liệu vào Lưu trữ cơ quan, Lưu trữ lịch sử tỉnh, đặc biệt là công tác lập hồ sơ trên môi trường mạng.

Năm là, cần tiếp tục phối hợp với Sở Thông tin và truyền thông thường xuyên đảm bảo Hệ thống quản lý văn bản và điều hành của Ủy ban nhân dân thị xã hoạt động thông suốt, ổn định và an toàn, an ninh thông tin; đồng thời có giải pháp lưu trữ đầy đủ dữ liệu hồ sơ công việc và bổ sung thêm tính năng thống kê, báo cáo về tình hình lập hồ sơ lưu trữ trên Hệ thống VNPT-iOffice của các cơ quan, đơn vị. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong việc quản lý văn bản, giải quyết công việc, đáp ứng yêu cầu xây dựng Chính phủ điện tử.

Sáu là, tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị cho các cơ quan, đơn vị nâng cấp, cập nhật tính năng, chức năng cho Phần mềm Quản lý văn bản và điều hành để đảm bảo yêu cầu lập hồ sơ điện tử.

Kính thưa Hội nghị!

Với những giải pháp cơ bản như trên, tôi tin tưởng rằng công tác lập hồ sơ công việc điện tử tại các cơ quan, tổ chức trên địa bàn thị xã Mường Lay sẽ đi vào nề nếp, thị xã Mường Lay sẽ phát triển thành một đô thị văn minh, mang đậm bản sắc văn hóa dân tộc, tốt đẹp hơn.

Trên đây là bài tham luận *"Giải pháp nâng cao hiệu quả công tác lập hồ sơ điện tử tại các cơ quan, tổ chức trên địa bàn thị xã Mường Lay"*

5. UBND huyện Tủa Chùa

Nội dung tham luận: “Giải pháp tổ chức thực hiện có hiệu quả các phong trào thi đua, phát hiện và nhân rộng các điển hình tiên tiến trên địa bàn huyện Tủa Chùa”.

Tủa Chùa là huyện vùng cao, vùng sâu, vùng xa thuộc diện đặc biệt khó khăn của tỉnh Điện Biên. Phía Bắc giáp huyện Sìn Hồ, tỉnh Lai Châu; phía Đông giáp huyện Quỳnh Nhai, tỉnh Sơn La; phía Nam giáp huyện Tuần Giáo; phía Tây giáp huyện Mường Chà và thị xã Mường Lay; Trung tâm huyện Tủa Chùa nằm ở phía Đông bắc cách trung tâm tỉnh Điện Biên 126 km. Diện tích đất tự nhiên của huyện là 68.414,88 ha, dân số toàn huyện là 62.778 người, trong đó: Dân tộc Mông chiếm 72,7%, Thái chiếm 16,2%, Kinh chiếm 4,6%, Dao chiếm 4%, Hoa chiếm 1,4%, Khơ Mú chiếm 0,7%, còn các dân tộc khác (Tày, Nùng, Phù Lá, Ê Đê) chiếm 0,48%. Tỷ lệ hộ nghèo năm 2023 là 35,21%. Toàn huyện có 11 xã, 1 thị trấn, với 120 thôn bản, tổ dân phố, 10/12 xã, thị trấn của huyện là xã đặc biệt khó khăn.

Thấm nhuần lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh: “Thi đua là yêu nước, yêu nước thì phải thi đua”, trong giai đoạn 2020 -2022, UBND huyện đã triển khai đồng bộ, sâu rộng các giải pháp nhằm đưa công tác Thi đua khen thưởng thực sự là “đòn bẩy” kích thích các tập thể, cá nhân hăng say lao động, phát huy sáng kiến, tăng năng suất và hiệu quả công việc trên tất cả các lĩnh vực, nhờ đó tình hình chính trị, xã hội của huyện luôn ổn định, quốc phòng - an ninh được đảm bảo và giữ vững; hệ thống chính trị từ huyện đến cơ sở tiếp tục được củng cố, kiện toàn, chất lượng hoạt động ngày càng được nâng lên; các chương trình, dự án, chính sách, đầu tư đã và đang được triển khai đã phát huy tác dụng phục vụ hiệu quả vào việc phát triển kinh tế - xã hội và đảm bảo quốc phòng - an ninh của huyện.

Bên cạnh việc quan tâm thực hiện các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng, an ninh, UBND huyện cũng rất quan tâm triển khai thực hiện tốt công tác thi đua khen thưởng trên địa bàn; việc tổ chức triển khai các phong trào thi đua ngày càng được đổi mới, chú trọng thông qua nhiều nội dung phong phú, hình thức đa dạng gắn với thực hiện nhiệm vụ chính trị của mỗi tổ chức, cá nhân, tập trung vào những việc khó, trọng tâm, cấp bách, tạo nên động lực góp phần thúc đẩy nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của huyện; Hội đồng Thi đua - Khen thưởng huyện hoạt động có hiệu quả, đội ngũ làm công tác thi đua khen thưởng tiếp tục được bổ sung, kiện toàn; công tác tham mưu về phong trào thi đua, công tác khen thưởng gắn với thực hiện nhiệm vụ chính trị ngày càng đảm bảo chất lượng và từng bước được nâng lên; hoạt động của các cụm khối thi đua đã đi vào nề nếp, ổn định, thực hiện ký kết giao ước thi đua với những nội dung, tiêu chí thi đua cụ thể, thiết thực gắn với việc thực hiện nhiệm vụ chính trị được giao; phát động thi đua, đăng ký chỉ tiêu và danh hiệu thi đua; xây dựng kế hoạch, quy chế hoạt động, triển khai các nhiệm vụ của Cụm, khối thi đua; tổ chức sơ kết, tổng kết đánh giá và bình xét khen thưởng đúng quy định;

thường xuyên phối hợp với Ủy ban Mặt trận tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội vận động đông đảo các tầng lớp Nhân dân tích cực tham gia hưởng ứng các phong trào thi đua do Thủ tướng Chính phủ, Chủ tịch Hội đồng Thi đua - Khen thưởng Trung ương phát động như phong trào *“Cả nước chung sức xây dựng nông thôn mới”*; phong trào *“Cả nước chung tay vì người nghèo - Không để ai bị bỏ lại phía sau”*; phong trào *“Doanh nghiệp Việt Nam hội nhập và phát triển”*; phong trào *“Cán bộ, công chức, viên chức thi đua thực hiện văn hóa công sở”*. Các cuộc vận động, các phong trào thi đua do MTTQ Việt Nam phát động như cuộc vận động *“Toàn dân đoàn kết xây dựng nông thôn mới”*; cuộc vận động *“Người Việt Nam ưu tiên dùng hàng Việt Nam”*; phong trào thi đua *“Đoàn kết sáng tạo, nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả, hội nhập quốc tế”*; *“Đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh”*... được triển khai sâu rộng, hiệu quả trong các tầng lớp Nhân dân.

Các phong trào thi đua của huyện đã tạo sức lan tỏa sâu rộng, chuyên biến mạnh mẽ về nhận thức, huy động được đông đảo các tổ chức, lực lượng tham gia với tinh thần tự giác, trách nhiệm cao đã góp phần hoàn thành vượt mức các chỉ tiêu phát triển kinh tế - xã hội hàng năm. Thông qua các phong trào thi đua thường xuyên, chuyên đề, đột xuất đã xuất hiện nhiều tập thể, cá nhân điển hình tiên tiến được các cấp khen thưởng, giai đoạn 2020 -2022. Cụ thể như:

- Đối với khen thưởng cấp huyện, giai đoạn 2020 - 2022: UBND huyện đã xét tặng danh hiệu “Lao động tiên tiến” cho 296 lượt tập thể và 4.004 lượt cá nhân; tặng danh hiệu “Chiến sỹ thi đua cơ sở” cho 641 lượt cá nhân; tặng Giấy khen của Chủ tịch UBND huyện cho 433 lượt tập thể và 2.904 lượt cá nhân.

- Đối với khen thưởng cấp tỉnh, giai đoạn 2020 - 2022: Toàn huyện có 15 lượt tập thể được UBND tỉnh tặng Cờ thi đua xuất sắc; 168 tập thể được tặng danh hiệu “Tập thể Lao động xuất sắc”; 45 lượt tập thể và 106 lượt cá nhân được tặng Bằng khen của Chủ tịch UBND tỉnh.

- Đối với khen thưởng cấp nhà nước, giai đoạn 2020 - 2022: Toàn huyện có 9 tập thể và 33 cá nhân được tặng Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ; 01 tập thể được tặng Huân chương lao động hạng Nhì, 03 tập thể được tặng Huân chương lao động hạng Ba. Đặc biệt trong năm 2022, Cán bộ và Nhân dân huyện Tòa Chùa được Cụm thi đua các huyện vùng cao suy tôn là đơn vị dẫn đầu trong cụm thi đua các huyện vùng cao năm 2022 và được tặng “Cờ thi đua của Chính phủ”.

Qua việc triển khai thực hiện các phong trào thi đua, đã xuất hiện nhiều tập thể, cá nhân tiêu biểu điển hình tiên tiến, xuất sắc trong các lĩnh vực công tác như:

Đối với tập thể: Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam huyện đã có nhiều giải pháp sáng tạo trong thực hiện Đề án vận động hỗ trợ làm nhà Đại đoàn kết cho hộ nghèo, hướng tới kỷ niệm 70 năm Chiến thắng Điện Biên Phủ; Trung tâm Văn hóa - Truyền thanh - Truyền hình huyện đã phối hợp với các cơ quan đơn vị liên quan trong việc tham mưu tổ chức thành công Tuần văn hóa, thể thao, du lịch huyện Tòa Chùa năm 2023 đã góp phần bảo tồn, phát huy bản sắc văn hóa truyền thống, tài nguyên thiên nhiên để phát triển du lịch; giới thiệu, quảng bá các giá trị văn hóa đặc trưng và các loại hình du lịch sinh thái, cộng đồng, sản phẩm nông

nghiệp đặc trưng để kết nối các điểm, tuyến du lịch của huyện tới du khách, các công ty du lịch, các hãng lữ hành; thu hút các doanh nghiệp đến nghiên cứu, tìm hiểu và đầu tư vào lĩnh vực du lịch của huyện; Công an huyện đã có nhiều giải pháp, sáng kiến trong tổ chức triển khai thực hiện hiệu quả Đề án 06 trên địa bàn huyện Tủa Chùa; Trường Mầm non Sơn Ca, Trường PTDTBT Tiểu học Kim Đồng, Trường THCS Thị trấn đã có nhiều giải pháp sáng tạo trong việc tổ chức các hoạt động dạy và học góp phần nâng cao chất lượng giáo dục trên địa bàn; Hội liên hiệp Phụ nữ Việt nam huyện duy trì thực hiện tốt 10 mô hình phát triển kinh tế của hội (06 mô hình trồng lạc của các xã Trung Thu, Mường Đun, Xá Nhè, 01 mô hình trồng gừng xã Tả Sìn Thàng, 02 mô hình trồng khoai sọ tím xã Tả Sìn Thàng và xã Trung Thu, 01 mô hình nuôi dê sinh sản tại xã Trung Thu)...

Đối với cá nhân: Gia đình ông Tẩn A Dành với mô hình “Homestay vịnh Pa Phong”; Tòng Văn Phong với mô hình vườn ao chuồng kết hợp trồng cây dược liệu (cà gai leo) và phát triển du lịch cộng đồng; gia đình ông Vừ A Mang mô hình VCAR và dịch vụ ô tô vận tải xã Mường Báng; hộ chị Phạm Thị Út Mai mô hình VAC (mô hình trồng rau sạch nuôi cá thương phẩm) thị trấn Tủa Chùa,...v.v.v trong phong trào thi đua “Nông dân thi đua sản xuất kinh doanh giỏi”; Ngành Giáo dục - Đào tạo với phong trào thi đua “Dạy tốt - Học tốt” với cá nhân tiêu biểu như: bà Dương Thị Hương - Hiệu trưởng Trường Mầm non Hoa Ban; bà Trần Thị Thảo - Giáo viên Trường Tiểu học Thị trấn...

Để có được những kết quả như trên, Huyện ủy, HĐND và UBND huyện đã tích cực triển khai chỉ đạo thực hiện hiệu quả các giải pháp cơ bản sau:

Một là, Tăng cường quán triệt chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật Nhà nước; bám sát tinh thần lãnh đạo, chỉ đạo của Trung ương, của Tỉnh ủy; phát huy tính năng động, sáng tạo trong lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện nhiệm vụ; nâng cao tính kỷ luật trong việc tổ chức triển khai, thực hiện; thường xuyên sơ kết, tổng kết để kịp thời khắc phục những thiếu sót, bổ sung những mục tiêu, giải pháp nhằm thực hiện thắng lợi nhiệm vụ.

Hai là, Mở rộng, phát huy dân chủ trong Đảng và hệ thống chính trị, đi đôi với giữ vững kỷ cương; nêu cao tinh thần tự lực, tự cường, chủ động khai thác phát huy tiềm năng, thế mạnh địa phương; nêu cao vai trò tích cực, tiên phong gương mẫu của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, đảng viên trong thực hiện các phong trào hành động cách mạng và gắn trách nhiệm của người đứng đầu. Chú trọng tăng trưởng kinh tế đi đôi với quốc phòng - an ninh, chăm lo phát triển xã hội, cải thiện đời sống nhân dân, đảm bảo an sinh xã hội - xoá đói giảm nghèo, giải quyết có hiệu quả các vấn đề bức xúc từ cơ sở. Phát huy truyền thống đoàn kết, nỗ lực vượt khó của cán bộ, công chức, đảng viên và nhân dân; tập hợp được sức mạnh, sự đồng thuận của nhân dân trong thực hiện nhiệm vụ.

Ba là, Triển khai các phong trào thi đua có nội dung, mục tiêu rõ ràng, thiết thực gắn với nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chính sách, pháp luật của Nhà nước về thi đua khen thưởng. Hưởng ứng, tổ chức thực hiện có hiệu quả các phong trào thi đua do Thủ tướng Chính phủ, do Bộ, ngành, đoàn thể Trung ương, do tỉnh, huyện

phát động gắn với cuộc vận động “Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh”; chú trọng phát động các phong trào thi đua chuyên đề (thi đua theo đợt) phù hợp với đặc điểm và điều kiện cụ thể của từng ngành, đơn vị, các xã, thị trấn. Đổi mới nội dung, đa dạng hình thức, phương pháp, cách thức tổ chức các phong trào thi đua.

Bốn là, Nâng cao chất lượng tổ chức, hoạt động của Cụm, khối thi đua; trách nhiệm của Hội đồng Thi đua, khen thưởng và chất lượng của Hội đồng đánh giá tác động, phạm vi ảnh hưởng của sáng kiến, đề tài khoa học các cấp; nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác thi đua, khen thưởng từ huyện đến cơ sở đảm bảo đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Tăng cường công tác kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện quy định pháp luật về công tác thi đua, khen thưởng; tăng cường ứng dụng CNTT trong công tác thi đua, khen thưởng.

Năm là, Kịp thời phát hiện, biểu dương, khen thưởng các tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc trên các lĩnh vực đời sống xã hội, thực hiện bình xét đảm bảo nguyên tắc chính xác, công khai, minh bạch, công bằng, kịp thời và phải từ cơ sở; chú trọng quan tâm tăng tỉ lệ khen thưởng đối với cá nhân, tập thể nhỏ, hộ gia đình trực tiếp lao động, sản xuất, kinh doanh, cá nhân, tập thể công tác trong vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, đảm bảo bình đẳng giới trong thi đua, khen thưởng.

Sáu là, Công tác tuyên truyền các nhân tố, điển hình tiên tiến được đặc biệt chú trọng. Cùng với việc lựa chọn, biểu dương, khen thưởng tại các hội nghị sơ kết, tổng kết thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, hội nghị tổng kết theo chuyên đề, các cơ quan, đơn vị đẩy mạnh công tác tuyên truyền, biểu dương, phổ biến kinh nghiệm các gương điển hình tiên tiến trên các phương tiện thông tin đại chúng, mạng xã hội để nhân rộng, học tập như: tuyên truyền qua các trang, cổng thông tin điện tử của huyện; qua các chương trình phát thanh của Trung tâm Văn hóa - Truyền thanh - Truyền hình, qua các trang mạng Zalo, Facebook,...

6. Phòng Tổ chức biên chế và Tổ chức phi chính phủ

Nội dung tham luận: “**Hướng dẫn những nội dung còn khó khăn vướng mắc trong xây dựng đề án vị trí việc làm, hướng tới thực hiện chính sách cải cách tiền lương theo Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương, từ 01/7/2024**”.

Việc “*Hoàn thành việc xây dựng vị trí việc làm cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống hành chính nhà nước trước ngày 31/3/2024; đồng thời xác định rõ trách nhiệm từng bộ, ngành, địa phương và người đứng đầu để làm cơ sở để thực hiện chính sách cải cách tiền lương từ 01/7/2024*” là một trong những nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu theo Nghị quyết số 01/NQ-CP ngày 05/01/2024 của Chính phủ về nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và dự toán ngân sách nhà nước năm 2024.

Thực hiện theo nhiệm vụ giao tại Nghị định số 62/2020/NĐ-CP ngày 01/6/2020; Nghị định số 106/2020/NĐ-CP ngày 10/9/2020 của Chính phủ, đến nay tất cả các bộ, ngành đều đã hoàn thành ban hành thông tư hướng dẫn vị trí việc làm công chức nghiệp vụ chuyên ngành trong cơ quan, tổ chức hành chính;

hướng dẫn vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý và chức danh nghề nghiệp chuyên ngành, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp trong đơn vị sự nghiệp công lập. Tuy nhiên, việc xây dựng vị trí việc làm là việc khó, phức tạp do vậy quá trình triển khai xây dựng vị trí việc làm các cơ quan, tổ chức, đơn vị còn gặp nhiều khó khăn, vướng mắc, phát sinh nhiều vấn đề mới, chưa có tiền lệ, sau đây là một số nội dung vướng mắc mà các cơ quan, tổ chức, đơn vị gặp phải khi xây dựng, phê duyệt vị trí việc làm:

Một là: Việc xác định cơ cấu ngạch công chức và cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp: nội dung này Bộ Nội vụ đã có hướng dẫn việc xác định tỷ lệ, tuy nhiên hiện nay nhiều cơ quan, đơn vị đang xác định tỷ lệ chưa đúng, đang thực hiện xác định trên tổng số vị trí việc làm cơ quan, đơn vị (dẫn tới nhiều cơ quan, đơn vị bị vượt tỷ lệ theo hướng dẫn của Bộ Nội vụ). Vì vậy, cần thống nhất khi xác định tỷ lệ cơ cấu chỉ xác định tỷ lệ cơ cấu ngạch công chức đối với công chức nghiệp vụ chuyên ngành, công chức chuyên môn dùng chung; và cơ cấu viên chức đối chức danh nghề nghiệp chuyên ngành, vị trí việc làm chuyên môn dùng chung. Việc xác định cơ cấu ngạch công chức và cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp không bao gồm công chức lãnh đạo quản lý và viên chức quản lý.

Hai là: Về xác định biên chế khi xây dựng vị trí việc làm: Tại Nghị định số 62/2020/NĐ-CP quy định việc các bộ quản lý ngành, lĩnh vực ban hành văn bản hướng dẫn về “định mức biên chế công chức trong cơ quan, tổ chức thuộc ngành, lĩnh vực được giao quản lý”. Tuy nhiên, hiện nay chưa có hướng dẫn về xác định định mức biên chế, số lượng người làm việc (ngoài lĩnh vực Y tế, Giáo dục), vì vậy đề nghị các cơ quan, tổ chức, đơn vị khi xây dựng vị trí việc làm cần bám sát Kế hoạch số 76-KH/TU ngày 12/12/2022 của Ban Thường vụ Tỉnh uỷ về kế hoạch quản lý, sử dụng và tinh giản biên chế giai đoạn 2022-2026 để xác định số lượng biên chế, người làm việc cho phù hợp, đảm bảo nguyên tắc không làm tăng biên chế, gắn với lộ trình tinh giản biên chế đã được Tỉnh uỷ xác định.

Ba là: Theo quy định thì việc xác định biên chế, người làm việc trên cơ sở vị trí việc làm và khối lượng công việc của từng vị trí việc làm. Tuy nhiên, hiện nay việc xây dựng vị trí việc làm đang được thực hiện trên số lượng biên chế và con người đã có sẵn. Vì vậy, khi xây dựng bản mô tả công việc, khung năng lực cần đảm bảo phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị, đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Đối với những trường hợp công chức, viên chức đang làm việc có chuyên môn, năng lực chưa phù hợp với vị trí việc làm đã được phê duyệt thì sẽ xây dựng Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để từng bước chuẩn hoá, chứ không xây dựng vị trí việc làm theo con người đã có sẵn.

Bốn là: Quá trình xây dựng, phê duyệt vị trí việc làm có những vị trí công việc cán bộ, công chức, viên chức đang làm phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị nhưng trong thông tư hướng dẫn của Bộ quản lý ngành chưa được xác định, chưa có tên, chưa hướng dẫn. Trong trường hợp này do Thông tư hướng dẫn của Bộ quản lý ngành, lĩnh vực chưa bao quát hết các đối tượng đặc thù, đề nghị các cơ quan, tổ chức, đơn vị chủ động xác định VTVL phù

hợp với chức năng, nhiệm vụ và phê duyệt tạm thời; đồng thời gửi văn bản báo cáo đề xuất để phòng tổng hợp, tham mưu kiến nghị với Bộ Nội vụ và các Bộ quản lý ngành, lĩnh vực liên quan. Sau khi có sự điều chỉnh của Thông tư của các Bộ ngành sẽ thực hiện điều chỉnh vị trí việc làm cho phù hợp với Thông tư.

Năm là, Về các nội dung của Quyết định phê duyệt vị trí việc làm: để thống nhất nội dung khi phê duyệt vị trí việc làm trong toàn tỉnh, phòng đã tham mưu gửi mẫu phê duyệt của Bộ Nội vụ cho các cơ quan, tổ chức, đơn vị, địa phương tham khảo. Vì vậy, đề nghị các cơ quan, tổ chức, đơn vị nghiên cứu, cụ thể hoá để phê duyệt.

“Với tinh thần là khó tới đâu gỡ tới đó, không cầu toàn nhưng không được chủ quan, hời hợt, với mục tiêu đạt chất lượng cao nhất, đảm bảo hoàn thành trước ngày 31/3/2024” như kết luận của đồng chí Phó Thủ tướng Chính phủ Trần Lưu Quang tại Hội nghị toàn quốc triển khai xây dựng, quản lý vị trí việc làm trong cơ quan, tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập ngày 8/12/2023. Quá trình xây dựng, phê duyệt vị trí việc làm đã và sẽ gặp nhiều khó khăn, vướng mắc cần thường xuyên trao đổi, thảo luận. Do thời gian có hạn, vì vậy trong khuôn khổ Hội nghị này, tôi xin phép chỉ báo cáo, hướng dẫn một số nội dung cơ bản như trên. Đối với những vấn đề vướng mắc cụ thể trong quá trình thực hiện đề nghị các cơ quan, đơn vị thường xuyên trao đổi qua nhóm công việc, điện thoại hoặc văn bản để phòng Tổ chức biên chế và tổ chức phi chính phủ nắm bắt, tham mưu hướng dẫn thực hiện.

7. UBND huyện Điện Biên Đông

Được sự phân công của Ban tổ chức Hội nghị, huyện Điện Biên Đông báo cáo tham luận với chủ đề ***“Một số kinh nghiệm thực hiện hiệu quả công tác chỉ đạo, điều hành, tổ chức thực hiện nhiệm vụ cải cách hành chính trên địa bàn huyện thông qua triển khai Đề án chấm điểm, xác định chỉ số CCHC của UBND cấp xã”***.

Trước hết thay mặt lãnh đạo UBND huyện Điện Biên Đông, xin kính chúc các đồng chí tham dự Hội nghị sức khỏe, hạnh phúc; chúc Hội nghị tổng kết công tác năm 2023 và triển khai nhiệm vụ năm 2024 ngành Nội vụ tỉnh Điện Biên thành công tốt đẹp.

Kính thưa toàn thể các đồng chí!

Huyện Điện Biên Đông luôn xác định cải cách hành chính (CCHC) là nhiệm vụ và cũng là một trong những giải pháp quan trọng để thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ phát triển kinh tế, văn hóa xã hội, xóa đói giảm nghèo, nâng cao đời sống nhân dân. Để công tác CCHC đạt được chất lượng, hiệu quả thì cần phải có sự quan tâm, vào cuộc của cả hệ thống chính trị và sự lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành, đôn đốc kiểm tra thường xuyên. Trong thời gian qua, công tác CCHC của huyện luôn nhận được sự quan tâm chỉ đạo, kịp thời, sự vào cuộc và quyết tâm của lãnh đạo Huyện ủy, HĐND và UBND huyện, các cơ quan, ban, ngành, đoàn thể huyện,

đặc biệt là người đứng đầu huyện trong việc đề ra các chủ trương đúng đắn, tạo cơ chế cho công tác CCHC thực hiện có hiệu quả và đi vào thực chất.

Thực hiện tốt công tác chỉ đạo, điều hành, tổ chức thực hiện các nội dung nhiệm vụ CCHC trên địa bàn huyện ngoài việc xây dựng, triển khai kế hoạch, huyện Điện Biên Đông đã xây dựng và triển khai Đề án chấm điểm, xác định chỉ số CCHC của UBND cấp xã trên địa bàn. Thành lập Ban chỉ đạo CCHC Nhà nước cấp huyện, cấp xã giai đoạn 2021-2030; Tổ công tác đôn đốc, kiểm tra CCHC thường xuyên kiểm tra việc xây dựng đánh giá từng tiêu chí để thực hiện tốt công tác CCHC trên địa bàn huyện, xã. Chỉ đạo, hướng dẫn thực hiện Chương trình tổng thể CCHC Nhà nước của Chính phủ, các chương trình, kế hoạch về CCHC của các cấp trên địa bàn huyện, xã. Gắn trách nhiệm người đứng đầu cơ quan, đơn vị; chủ tịch UBND các xã, thị trấn trong nhiệm vụ CCHC coi đó là tiêu chí đánh giá xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức hằng năm và tiêu chí xét thi đua khen thưởng của người đứng đầu cơ quan, đơn vị; chủ tịch UBND các xã, thị trấn.

Quyết định Ban hành Đề án xác định Chỉ số CCHC của UBND các xã, thị trấn thuộc huyện Điện Biên Đông. Từ năm 2019 đến nay, trên cơ sở Đề án chấm điểm chỉ số CCHC của UBND các xã, thị trấn, UBND huyện hằng năm đã tiến hành thành lập Hội đồng chấm điểm xác định chỉ số CCHC các xã, thị trấn và công nhận, công bố kết quả xác định chỉ số CCHC đối với các xã, thị trấn trên địa bàn huyện.

- Thông qua triển khai đề án chấm điểm, xác định chỉ số CCHC của UBND cấp xã đã chỉ ra được những vấn đề còn tồn tại, hạn chế, vướng mắc trong công tác CCHC cấp xã từ đó có hướng để kịp thời đề ra các giải pháp khắc phục.

- UBND huyện đã sử dụng kết quả chấm điểm, xác định chỉ số CCHC của cấp xã để đưa vào thực hiện bình xét thi đua khen thưởng, đánh giá chính quyền cơ sở, đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người đứng đầu cấp xã, để tham mưu cho cấp có thẩm quyền đề xuất, thực hiện công tác khen thưởng, điều động, bổ nhiệm, quy hoạch Của người đứng đầu cấp xã.

- Qua kết quả chấm điểm, xác định chỉ số CCHC của UBND cấp xã UBND huyện đã thực hiện Luân chuyển bổ nhiệm chức danh Chủ tịch UBND xã như: Xã Na Son và Thị trấn; Xã Luân Giói và Mường Luân.

Kính thưa toàn thể Hội nghị!

Trên cơ sở tình hình thực hiện nhiệm vụ công tác CCHC, đặc biệt là việc chấm điểm, xác định chỉ số CCHC đối với các xã, thị trấn trên địa bàn, huyện Điện Biên Đông rút ra một số bài học kinh nghiệm sau:

Một là, Phải có sự lãnh đạo của Huyện ủy; sự chỉ đạo, điều hành, đôn đốc kiểm tra của UBND huyện; sự vào cuộc các cơ quan, đơn vị cấp huyện và UBND

các xã, thị trấn và cả hệ thống chính trị, nhất là những người đứng đầu phải quyết tâm, quyết liệt trong chỉ đạo, điều hành công tác CCHC.

Hai là, Phải thường xuyên coi trọng công tác tuyên truyền, quán triệt sâu rộng các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước về CCHC đến các ban, ngành, đoàn thể huyện và nhân dân trên địa bàn.

Bốn là, Phải chủ động xây dựng chương trình, kế hoạch thực hiện công tác CCHC với các mục tiêu, hoạt động, phân công, phân nhiệm cụ thể, gắn với thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, phù hợp với tình hình thực tiễn.

Năm là, CCHC phải phát huy được sức mạnh tập thể, tạo sự đồng thuận cao của nhân dân cùng thực hiện, giám sát, kiểm tra, góp ý xây dựng nền hành chính hoàn thiện hơn. Lấy sự hài lòng của người dân là thước đo chất lượng và hiệu quả phục vụ của cán bộ, công chức, viên chức và cơ quan nhà nước. Sự vào cuộc tích cực của các cơ quan thông tấn báo chí cũng đã góp phần vào kết quả công tác CCHC.

Sáu là, Phải quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; thực hiện tuyển dụng, bố trí, đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức có đủ năng lực, có khả năng đáp ứng được các yêu cầu CCHC ngày càng cao trong giai đoạn hiện nay.

8. UBND huyện Mường Nhé

Nội dung tham luận: “Giải pháp sắp xếp các đơn vị sự nghiệp công lập nhằm hoàn thành mục tiêu theo yêu cầu của Kết luận số 62-KL/TW ngày 02/10/2023 của Bộ Chính trị, Nghị quyết 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành trung ương và Nghị quyết số 15-NQ/TU của Ban Thường vụ Tỉnh ủy, đến năm 2025 tiếp tục giảm tối thiểu bình quân 10% đơn vị SNCL so với năm 2021”.

Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước tiếp tục có những chủ trương, chính sách đầu tư, hỗ trợ để huyện phát triển về mọi mặt; sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của Tỉnh ủy, HĐND - UBND tỉnh, sự phối hợp giúp đỡ của các sở, ban, ngành, đoàn thể tỉnh đã tạo điều kiện thuận lợi để huyện Mường Nhé tập trung lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức triển khai thực hiện đảm bảo các chỉ tiêu theo kế hoạch. Tuy nhiên bên cạnh những thuận lợi huyện gặp không ít khó khăn như: Trình độ dân trí thấp, tỷ lệ hộ nghèo tuy có giảm nhưng vẫn còn mức khá cao, hậu quả của dân di cư tự do, tuyên truyền đạo trái pháp luật; buôn bán và sử dụng ma túy, an ninh trật tự ở một số nơi tiềm ẩn nhiều nhân tố phức tạp,... những khó khăn trên đã ảnh hưởng không nhỏ đến việc triển khai chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước nhất là trong công tác sắp xếp tổ chức bộ máy nói chung và sắp xếp các đơn vị sự nghiệp công lập nói riêng, ảnh hưởng đến phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn huyện.

Xác định 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 là một trong những nhiệm vụ trọng tâm ưu tiên hàng đầu, là nhiệm vụ chính trị vừa cấp bách, vừa lâu dài của

tất cả các cấp ủy đảng, chính quyền và toàn hệ thống chính trị, huyện Mường Nhé đã tích cực triển khai chủ trương của Đảng về đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập. Việc triển khai, quán triệt, cụ thể hóa các Kết luận, Nghị quyết được các cấp ủy đảng thường xuyên quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo, qua đó nhận thức của cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức, người lao động được nâng lên và nhất trí cao với quan điểm, chủ trương nêu trong các Nghị quyết.

Sau một thời gian triển khai thực hiện, huyện Mường Nhé đã đạt được những kết quả tích cực trong sắp xếp đơn vị sự nghiệp công lập: Năm 2018 huyện có 44 đơn vị sự nghiệp công lập (trong đó 06 đơn vị sự nghiệp khác và 38 đơn vị sự nghiệp Giáo dục và Đào tạo). Sau khi thực hiện sắp xếp, sáp nhập, đến nay huyện còn 05 đơn vị sự nghiệp khác, giảm 01 đơn vị sự nghiệp; Sự nghiệp Giáo dục và Đào tạo, huyện thực hiện sắp xếp, sáp nhập 6 đơn vị trường PTDTBT trên địa bàn, tổng số trường còn 35 trường, giảm 03 trường. Như vậy đến nay huyện giảm được 04 đơn vị sự nghiệp so với năm 2018 (Giảm 9%). Có 01 đơn vị sự nghiệp công lập (Ban QLDA các công trình huyện) đã thực hiện thay thế trả lương từ ngân sách nhà nước bằng việc trả lương từ nguồn thu sự nghiệp.

Bên cạnh kết quả đạt được thì việc sắp xếp các đơn vị sự nghiệp trong thời gian qua còn một số tồn tại, hạn chế, cụ thể là: Một số nội dung triển khai về kiện toàn tổ chức bộ máy ở một số đơn vị sự nghiệp gắn với tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ viên chức vẫn còn chậm so với kế hoạch. Việc triển khai thực hiện cơ chế tự chủ tài chính vẫn còn hạn chế; số đơn vị thực hiện tự chủ chi thường xuyên còn ít (có 01 đơn vị); còn lại là các đơn vị sự nghiệp do ngân sách nhà nước bảo đảm chi thường xuyên. Tinh giản biên chế đạt tỷ lệ chung nhưng chưa đạt mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức do đối tượng tinh giản biên chế chủ yếu là tự nguyện xin nghỉ hưu trước tuổi hoặc thôi việc, chuyển công tác, chưa giảm được các trường hợp năng lực hạn chế, kết quả hoàn thành nhiệm vụ không cao và chưa chú trọng cơ cấu lại nhân lực theo Đề án vị trí việc làm.

Kính thưa Hội nghị!

Để đạt được mục tiêu theo yêu cầu của Kết luận số 62, của Bộ Chính trị, Nghị quyết 19, của Ban Chấp hành trung ương và Nghị quyết số 15, của Ban Thường vụ Tỉnh ủy, đến năm 2025 tiếp tục giảm tối thiểu bình quân 10%, đơn vị SNCL so với năm 2021, Trong thời gian tới, UBND huyện Mường Nhé xác định cần tập trung thực hiện các giải pháp sau:

Một là, phát huy trách nhiệm và quyết tâm chính trị của người đứng đầu cấp ủy, chính quyền, huy động sự vào cuộc quyết liệt của toàn bộ hệ thống chính trị bao gồm cấp ủy, chính quyền và các tổ chức đoàn thể tạo khối đoàn kết và phát huy sức mạnh tập thể; nêu cao trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, chính quyền, cơ quan, tổ chức trong việc thực hiện sắp xếp, kiện toàn tổ chức, bộ máy. Xây dựng kế hoạch thực hiện có lộ trình thời gian cụ thể, tập trung lãnh đạo, chỉ đạo sâu sát; đồng thời, chuẩn bị tốt các điều kiện để thực hiện, phân rõ trách nhiệm cho từng cơ quan, tổ chức, đơn vị.

Hai là, hoàn thiện Đề án vị trí việc làm, cơ cấu chức danh nghề nghiệp và tiêu chuẩn chuyên môn nghề nghiệp, khung năng lực từng vị trí việc làm trong ĐVSNCL làm cơ sở để tuyển dụng, phân công, sắp xếp đội ngũ cán bộ, viên chức theo hướng tinh gọn và nâng cao chất lượng. Đẩy mạnh thực hiện việc đánh giá, phân loại cán bộ, viên chức hằng năm vào kết quả, hiệu quả hoạt động và công tác của cơ quan, đơn vị; đảm bảo nguyên tắc khách quan, công bằng, tập trung dân chủ. Đồng thời, tiếp tục thực hiện việc tinh giản biên chế đối với những cán bộ, viên chức không đủ tiêu chuẩn, điều kiện về chuyên môn, nghiệp vụ, sức khỏe, phẩm chất đạo đức và hạn chế trong thực hiện nhiệm vụ.

Ba là, Tiếp tục thực hiện sắp xếp các ĐVSNCL trên địa bàn huyện bảo đảm phù hợp với tình hình thực tế và mục tiêu phát triển của địa phương. Rà soát, sắp xếp, điều chỉnh lại quy mô lớp học một cách hợp lý; thu gọn các điểm trường trên nguyên tắc tạo thuận lợi cho người dân và phù hợp với nhu cầu và điều kiện thực tế của địa phương. Xây dựng kế hoạch sắp xếp, tổ chức lại mạng lưới các trường, lớp theo hướng tinh gọn, hiệu quả, hình thành trường phổ thông nhiều cấp học (tiểu học, trung học cơ sở) phù hợp với nhu cầu và điều kiện thực tế của mỗi địa phương, địa bàn cụ thể.

Bốn là, đổi mới phương thức quản lý, nâng cao chất lượng hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập, tránh tình trạng chạy theo thành tích, chỉ quan tâm đến số lượng đầu mỗi tỉnh giảm hoặc chỉ giảm về mặt cơ học còn trên thực tế thì hoạt động vẫn trùng lặp, chông chéo về chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức bên trong vẫn chồng chéo.

Năm là, thường xuyên kiểm tra, giám sát việc triển khai thực hiện các Nghị quyết của Trung ương, của tỉnh, kịp thời tháo gỡ khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện cũng như kịp thời động viên, khen thưởng tập thể, cá nhân làm tốt, qua đó phát huy tính chủ động, tích cực của tập thể, cá nhân trong thực hiện sắp xếp đơn vị sự nghiệp công lập.

9. UBND huyện Điện Biên

Nội dung tham luận: Kinh nghiệm xây dựng cơ sở dữ liệu cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn huyện Điện Biên và những bài học rút ra cho công tác chỉ đạo, phối hợp, điều hành trong thực hiện nhiệm vụ công tác năm 2024 trên địa bàn huyện

Kết quả Cơ sở dữ liệu CBCCVC huyện Điện Biên, tính đến nay đạt được: Tổng số hồ sơ đã đồng bộ lên CSDLQG là: 2389/2394 hồ sơ đạt 99,79%, tổng số hồ sơ cập nhật, bổ sung thêm thông tin 05 hồ sơ.

1. Kinh nghiệm xây dựng cơ sở dữ liệu CBCCVC trên địa bàn huyện

Thứ nhất: Chỉ đạo mạnh mẽ việc triển khai xây dựng cơ sở dữ liệu đến từng CBCCVC

Xác định việc xây dựng cơ sở dữ liệu CBCCVC rất quan trọng và cần thiết cho quá trình quản lý, khai thác, sử dụng dữ liệu về CBCCVC, nên ngay sau khi nhận được Công văn số 421/SNV-CCVC, ngày 28/02/2023 của Sở Nội vụ về việc triển khai Quyết định số 893/QĐ-TTg và Quyết định số 06 của Thủ tướng

Chính phủ và các văn bản có liên quan. UBND huyện Điện Biên đã giao Phòng Nội vụ huyện tham mưu UBND huyện triển khai, thực hiện nhiệm vụ xây dựng cơ sở dữ liệu CBCCVC với phương châm: *"Đầy đủ, chính xác và đảm bảo thời gian"*. Qua đó, UBND huyện chỉ đạo và ban hành nhiều văn bản hướng dẫn, triển khai từng bước, nhằm triển khai có hiệu quả việc xây dựng cơ sở dữ liệu CBCCVC.

Thứ hai: Xây dựng kế hoạch cho từng giai đoạn cụ thể: Việc xây dựng cơ sở dữ liệu CBCCVC là một việc hoàn toàn mới mẻ, không được tập huấn. Để thực hiện có hiệu quả việc xây dựng cơ sở dữ liệu CBCCVC huyện đã xác định rõ mốc thời gian để hoàn thành tiến độ đề ra, cụ thể: Từ ngày 01/3/2023 đến ngày 31/3/2023 (thời gian 01 tháng) yêu cầu các cơ quan, đơn vị thuộc UBND huyện cung cấp thông tin cơ bản của CBCCVC và hoàn thiện sơ yếu lý lịch hợp nhất (các trường thông tin cơ bản của cán bộ, công chức, viên chức trên phần mềm quản lý CBCCVC của tỉnh) đồng thời thực hiện cung cấp thông tin cơ bản của cá nhân và hoàn thiện sơ yếu lý lịch hợp nhất khi đã được cấp mã. Từ tháng 04/2023 đến nay hàng tháng, yêu cầu CBCCVC cập nhật, bổ sung thông tin, dữ liệu của cá nhân trên hệ thống; người đứng đầu cơ quan, đơn vị kiểm tra trước khi xác nhận đảm bảo thông tin, dữ liệu trên hệ thống.

Thứ ba: Phối hợp linh động với tất cả các cơ quan, đơn vị và UBND các xã toàn huyện

Để xây dựng hoàn thiện cơ sở dữ liệu CBCCVC cần phải có sự phối hợp toàn diện từ cơ quan, đơn vị, địa phương tới từng cá nhân CBCCVC, bởi vậy phương pháp phối hợp phải hết sức linh hoạt không thể cứng nhắc. Ngoài việc ban hành các văn bản hướng dẫn, chỉ đạo cứng; huyện Điện Biên còn thực hiện việc trao đổi, hướng dẫn trực tiếp CBCCVC tại các cơ quan chuyên môn, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND huyện có vướng mắc trong quá trình thực hiện qua hệ thống điện thoại, zalo, Ultra viewer... Thậm chí, còn tổ chức các buổi hướng dẫn online trên nhóm zalo chung.

Thứ tư: Kịp thời khen thưởng, động viên những tập thể, cá nhân đã tích cực tham gia thực hiện triển khai, thực hiện hoàn thiện cơ sở dữ liệu CBCCVC.

Qua quá trình triển khai, xây dựng hoàn thiện cơ sở dữ liệu CBCCVC trong thời gian qua những bài học rút ra cho công tác chỉ đạo, phối hợp, điều hành trong thực hiện nhiệm vụ công tác năm 2024 trên địa bàn huyện như sau:

Một là, tiếp tục triển khai tới các cơ quan, đơn vị thuộc UBND huyện yêu cầu cá nhân tự cập nhật, bổ sung đầy đủ các trường thông tin, dữ liệu có thay đổi và bổ sung trong quá trình công tác.

Hai là, Chỉ đạo các cơ quan, đơn vị lựa chọn công chức, viên chức đầu mối tại các cơ quan, đơn vị có kỹ năng tin học, tinh thần trách nhiệm để tham mưu, hỗ trợ lãnh đạo cơ quan, đơn vị trong quá trình rà soát cơ sở dữ liệu CBCCVC, quản lý hồ sơ CBCCVC trên hệ thống.

Ba là, nâng cao hơn nữa vai trò lãnh đạo phụ trách từ cấp huyện đến cơ sở trong việc rà soát cập nhật cơ sở dữ liệu CBCCVC; giao Phòng Nội vụ thường xuyên trích xuất dữ liệu để kiểm tra, theo dõi và đôn đốc các quan, đơn vị quản lý

theo phân cấp đảm bảo thông tin, dữ liệu trên hệ thống “Đúng - Đủ - Sạch” và “Sống” theo yêu cầu./.