BỘ NỘI VỤ	CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Số: /BC-BNV **(Dự thảo)**	*Hà Nội, ngày tháng năm 2024*

BÁO CÁO
Tổng kết Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019)

Kính gửi: Chính phủ

Luật Cán bộ, công chức được Quốc hội khóa XII thông qua ngày 13/11/2008, có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2010; được sửa đổi, bổ sung năm 2019 tại Luật số 52/2019/QH14 ngày 25/11/2019 (sau đây gọi chung là Luật Cán bộ, công chức). Sau hơn 15 năm thực hiện, Luật Cán bộ, công chức đã tạo cơ sở pháp lý quan trọng trong quản lý, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống cơ quan nhà nước các cấp, từng bước đáp ứng yêu cầu xây dựng nền hành chính nhà nước phục vụ Nhân dân, dân chủ, pháp quyền, chuyên nghiệp, hiện đại, trong sạch, vững mạnh, công khai, minh bạch, hiệu quả.

Thực hiện Kết luận số 19-KL/TW ngày 14/10/2021 của Bộ Chính trị[1]; Kế hoạch số 81/KH-UBTVQH15 ngày 05/11/2021 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội[2]; Công văn số 2852-CV/ĐĐQH15 ngày 08/10/2024 của Đảng đoàn Quốc hội; Nghị quyết số 98/NQ-CP[3] ngày 26/6/2024 của Chính phủ, Quyết định số 2114/QĐ-TTg ngày 16/12/2021 của Thủ tướng Chính phủ[4] và ý kiến chỉ đạo của Lãnh đạo Chính phủ tại Công văn số 10240/VPCP-TCCV ngày 30/12/2023 của Văn phòng Chính phủ[5], Bộ Nội vụ đã tiến hành nghiên cứu, rà soát, đánh giá toàn diện việc thực hiện Luật Cán bộ, công chức; đồng thời có văn bản đề nghị các bộ, ngành, địa phương và các cơ quan liên quan tổng kết, đánh giá, đề xuất hoàn thiện các quy định của pháp luật về cán bộ, công chức[6] để từ đó đề xuất sửa đổi Luật Cán bộ, công chức.

---

[1] Kết luận số 19-KL/TW ngày 14/10/2021 của Bộ Chính trị về định hướng Chương trình xây dựng pháp luật nhiệm kỳ Quốc hội khóa XV.

[2] Kế hoạch số 81/KH-UBTVQH15 ngày 05/11/2021 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội triển khai thực hiện Kết luận số 19-KL/TW của Bộ Chính trị và Đề án Định hướng Chương trình xây dựng pháp luật nhiệm kỳ Quốc hội khóa XV.

[3] Nghị quyết số 98/NQ-CP ngày 26/6/2024 của Chính phủ về Chương trình hành động thực hiện Chỉ thị 27-CT/TW năm 2023 về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác thực hành tiết kiệm, chống lãng phí.

[4] Quyết định số 2114/QĐ-TTg ngày 16/12/2021 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch thực hiện Kết luận số 19-KL/TW của Bộ Chính trị và Đề án Định hướng Chương trình xây dựng pháp luật nhiệm kỳ Quốc hội khóa XV.

[5] Công văn số 10240/VPCP-TCCV ngày 30/12/2023 của Văn phòng Chính phủ thông báo ý kiến chỉ đạo của Phó Thủ tướng Chính phủ Trần Lưu Quang, giao "Bộ Nội vụ chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan hoàn thiện hồ sơ đề nghị xây dựng Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi) và Luật Viên chức (sửa đổi) theo quy định của Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật trong tháng 12 năm 2024".

[6] Ngày 21/3/2024, Bộ Nội vụ có Văn bản số 1543/BNV-CCVC về việc báo cáo tổng kết thi hành Luật Cán bộ, công chức.

Trên cơ sở tổng hợp báo cáo tổng kết Luật Cán bộ, công chức và kiến nghị của các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và các cơ quan liên quan[7] (sau đây gọi chung là bộ, cơ quan, địa phương), Bộ Nội vụ báo cáo kết quả tổng kết Luật Cán bộ, công chức như sau:

I. TÌNH HÌNH TỔ CHỨC THỰC HIỆN LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

1. Công tác quán triệt, lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện

Ngay sau khi Luật Cán bộ, công chức được Quốc hội thông qua, Chính phủ đã kịp thời chỉ đạo cơ quan chức năng rà soát nội dung thuộc thẩm quyền của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành. Để triển khai đồng bộ, hiệu quả trên phạm vi cả nước, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Luật Cán bộ, công chức[8]. Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ đồng thời lãnh đạo, chỉ đạo cụ thể hóa nhiệm vụ xây dựng các văn bản quy định chi tiết thi hành Luật Cán bộ, công chức trong các nghị quyết phát triển kinh tế - xã hội hằng năm và 05 năm; các chương trình hành động của Chính phủ thực hiện các nghị quyết của Ban Chấp hành Trung ương, nghị quyết, kết luận, chỉ thị của Bộ Chính trị, Ban Bí thư.

Trên cơ sở Kế hoạch triển khai thực hiện Luật Cán bộ, công chức được Thủ tướng phê duyệt, Bộ Nội vụ đã chủ trì phối hợp với các Bộ, cơ quan, địa phương triển khai các nhiệm vụ được giao, trong đó tập trung vào một số nhiệm vụ chính sau: (i) Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện hệ thống các văn bản về xây dựng và quản lý đội ngũ công chức theo tinh thần mới của Luật Cán bộ, công chức[9]; (ii) Tuyên truyền, phổ biến Luật Cán bộ, công chức nhằm thống nhất nhận thức cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và nhân dân về các nội dung liên quan đến tư tưởng, quan điểm, mục tiêu và các quy định của Luật Cán bộ, công chức; (iii) Tập trung triển khai thực hiện một số đề án thí điểm trong quá trình triển khai thực hiện Luật Cán bộ, công chức sau khi được Chính phủ phê duyệt[10]; (iv) Tăng cường công tác tập huấn về nghiệp vụ, trao đổi kinh nghiệm nhằm triển khai tốt, đảm bảo chất lượng, hiệu quả trong công tác xây dựng và quản lý đội ngũ công chức theo quy định mới của Luật Cán bộ, công chức và các văn bản hướng dẫn thi hành; (v) Tổ chức các đoàn công tác để kiểm tra và hướng dẫn các Bộ, ngành, địa phương trong việc thực hiện Luật Cán bộ, công chức và các văn bản hướng dẫn thi hành.

---

[7] Tính đến tháng 9/2024, Bộ Nội vụ nhận được 93 văn bản báo cáo tổng kết thi hành Luật Cán bộ, công chức, trong đó có 33 cơ quan ở Trung ương và 60 địa phương.

[8] Quyết định số 365/QĐ-TTg ngày 20/3/2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Kế hoạch triển khai thực hiện Luật cán bộ, công chức.

[9] Theo Kế hoạch triển khai thực hiện Luật Cán bộ, công chức tại Quyết định số 365/QĐ-TTg, Chính phủ giao Bộ Nội vụ chủ trì nghiên cứu, xây dựng 11 Nghị định.

[10] Theo Kế hoạch triển khai thực hiện Luật Cán bộ, công chức tại Quyết định số 365/QĐ-TTg, Chính phủ giao Bộ Nội vụ chủ trì nghiên cứu, xây dựng 03 Đề án; cụ thể: (i) Đề án thí điểm tổ chức thi nâng ngạch theo nguyên tắc cạnh tranh; (ii) Đề án về phương pháp xác định vị trí việc làm và cơ cấu công chức; (iii) Đề án về cơ chế, chính sách phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ đối với người có tài năng.

Người đứng đầu các bộ, cơ quan, địa phương tích cực quán triệt, chỉ đạo ban hành kế hoạch, chỉ thị, các văn bản liên quan, đồng thời chỉ đạo rà soát, sửa đổi, bổ sung các quy định, quy chế quản lý cán bộ, công chức chức theo thẩm quyền. Nhìn chung, việc tổ chức thi hành Luật Cán bộ, công chức được các bộ, cơ quan, địa phương thực hiện nghiêm túc, thống nhất, đồng bộ; những khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện được kịp thời trao đổi, giải đáp hoặc tổng hợp để đề nghị cơ quan có thẩm quyền xem xét, giải quyết.

2. Công tác tuyên truyền, phổ biến Luật Cán bộ, công chức

Trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ được giao, Bộ Nội vụ đã chủ trì tổ chức 03 hội nghị toàn quốc để tuyên truyền, phổ biến Luật Cán bộ, công chức cho cán bộ, công chức làm công tác tổ chức, cán bộ, công chức-công vụ tại các bộ, ngành, địa phương; tổ chức biên soạn Đề cương phổ biến Luật, đăng tải bộ tài liệu phổ biến Luật trên Trang thông tin điện tử để phổ biến rộng rãi, tạo sự thuận lợi trong việc tra cứu văn bản cho các tổ chức, cá nhân. Đồng thời, phối hợp chặt chẽ với các bộ, cơ quan, địa phương trong việc cử báo cáo viên pháp luật tham gia cùng các bộ, ngành, địa phương trong công tác phổ biến Luật Cán bộ, công chức.

Bộ Nội vụ đã chủ trì phối hợp với Bộ Tư pháp và các cơ quan hữu quan thực hiện công tác thông tin, tuyên truyền về Luật Cán bộ, công chức nhằm thống nhất nhận thức cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và nhân dân về các nội dung liên quan đến tư tưởng, quan điểm, mục tiêu và các quy định của Luật Cán bộ, công chức; tổ chức các buổi hướng dẫn, phổ biến những nội dung mới của Luật Cán bộ, công chức cho cán bộ lãnh đạo quản lý các cấp và công chức làm công tác tổ chức cán bộ, tạo điều kiện để cán bộ, công chức hiểu và nâng cao kiến thức chuyên môn trong việc áp dụng pháp luật khi thực thi hoạt động công vụ, hoàn thành nhiệm vụ được giao. Hình thức phổ biến thông qua các hoạt động như: giới thiệu các văn bản quy phạm pháp luật và trao đổi kỹ năng, nghiệp vụ pháp luật trên Tạp chí Tổ chức Nhà nước, trang thông tin điện tử của Bộ Nội vụ; tổ chức trực tiếp giới thiệu Luật Cán bộ, công chức hoặc kết hợp với các chương trình tập huấn bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn.

Với ý nghĩa, tác động lớn của Luật Cán bộ, công chức đối với tổ chức và hoạt động của các cơ quan nhà nước, các bộ, cơ quan, địa phương đã khẩn trương tổ chức quán triệt, phổ biến Luật tới các cơ quan, đơn vị trực thuộc thông qua tổ chức các hội nghị, lớp tập huấn theo chuyên đề, tọa đàm trao đổi kinh nghiệm…trong đó, chú trọng phổ biến, hướng dẫn các điểm mới của Luật và các văn bản hướng dẫn thi hành. Các bộ, cơ quan, địa phương cũng tích cực tuyên truyền nội dung của Luật Cán bộ, công chức trên các phương tiện thông tin, truyền thông; đổi mới phương thức truyền tải nội dung của Luật bằng công nghệ thông tin, công nghệ số tới toàn thể cán bộ, công chức, viên chức; triển khai có hiệu quả việc đưa nội dung của Luật vào chương trình đào tạo, bồi dưỡng và tập huấn hằng năm cho đội ngũ cán bộ, công chức nói chung, đội ngũ làm công tác tổ

chức cán bộ nói riêng. Cho đến nay, nhiều bộ, cơ quan, địa phương tiếp tục chủ trì, phối hợp với Bộ Nội vụ duy trì nhiều lớp tập huấn theo chuyên đề về các nội dung của Luật, văn bản hướng dẫn thi hành luật, coi đây là công việc thường xuyên, lâu dài.

Với sự vào cuộc đồng bộ của các cấp, các ngành, việc quán triệt, phổ biến thực hiện Luật Cán bộ, công chức và các văn bản quy định chi tiết thi hành Luật được thực hiện kịp thời, góp phần nâng cao nhận thức, hiểu biết, tạo sự thống nhất, đồng thuận trong thực hiện các quy định của Luật.

3. Ban hành văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật

Luật Cán bộ, công chức năm 2008 giao Chính phủ quy định chi tiết 16 nội dung[11] và giao Bộ Nội vụ hướng dẫn việc lập, quản lý hồ sơ cán bộ, công chức[12]; thực hiện Kế hoạch triển khai thực hiện Luật Cán bộ, công chức tại Quyết định số 365/QĐ-TTg[13], Bộ Nội vụ đã tham mưu Chính phủ ban hành 11 Nghị định[14] và ban hành theo thẩm quyền 7 Thông tư[15] quy định chi tiết và hướng dẫn thực hiện Luật Cán bộ công chức.

---

[11] Luật Cán bộ, công chức giao Chính phủ quy định cụ thể 16 nội dung, cụ thể tại các Điều sau: Điều 6 (quy định cụ thể chính sách đối với người có tài năng); Điều 19 (quy định cụ thể danh mục ngành, nghề, công việc, thời hạn mà cán bộ, công chức không được làm và chính sách đối với những người làm việc ở ngành, nghề có liên quan đến bí mật nhà nước); Điều 25 và Điều 47 (quy định về đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức); Điều 32 (quy định những người là công chức); Điều 37 (quy định cụ thể việc thi tuyển, xét tuyển công chức); Điều 46 (quy định cụ thể về việc thi nâng ngạch công chức); Điều 47 (quy định cụ thể việc luân chuyển công chức); Điều 56 (quy định trình tự, thủ tục đánh giá công chức); Điều 61, Điều 62 và Điều 63 (quy định cụ thể về cán bộ, công chức cấp xã); Điều 65 (quy định cụ thể nội dung quản lý cán bộ, công chức); Điều 75 (quy định cụ thể hoạt động thanh tra công vụ); Điều 76 (quy định cụ thể về khen thưởng cán bộ, công chức); Điều 79 (quy định việc áp dụng các hình thức kỷ luật, trình tự, thủ tục và thẩm quyền xử lý kỷ luật đối với công chức); Điều 84 (giao Chính phủ quy định cụ thể 3 nội dung gồm (i) việc áp dụng Luật cán bộ, công chức đối với những người được Đảng, Nhà nước điều động, phân công và những người được tuyển dụng, bổ nhiệm theo chỉ tiêu biên chế được giao làm việc trong tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp; (ii) quy định cụ thể việc áp dụng Luật cán bộ, công chức đối với Chủ tịch Hội đồng quản trị, thành viên Hội đồng quản trị, Tổng giám đốc, Phó tổng giám đốc, Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng và những người giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý khác trong các doanh nghiệp nhà nước; những người được Nhà nước cử làm đại diện chủ sở hữu phần vốn của Nhà nước tại doanh nghiệp có vốn góp của Nhà nước; (iii) quy định khung số lượng, chế độ, chính sách đối với những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã.).

[12] Cơ quan có thẩm quyền của Đảng Cộng sản Việt Nam hướng dẫn việc lập, quản lý hồ sơ cán bộ, công chức thuộc quyền quản lý.

[13] Quyết định số 365/QĐ-TTg ngày 20/3/2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Kế hoạch triển khai thực hiện Luật cán bộ, công chức.

[14] (1) Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã; (2) Nghị định số 06/2010/NĐ-CP ngày 25/01/2010 quy định những người là công chức; (3) Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/3/2010 về đào tạo, bồi dưỡng công chức; (4) Nghị định số 21/2010/NĐ-CP ngày 08/3/2010 về quản lý biên chế công chức; (5) Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức; (6) Nghị định số 93/2010/NĐ-CP ngày 31/8/2010 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 24/2010/NĐ-CP; (7) Nghị định số 46/2010/NĐ-CP ngày 27/4/2010 quy định về thôi việc và thủ tục nghỉ hưu đối với công chức; (8) Nghị định số 93/2010/NĐ-CP ngày 31/8/2010 sửa đổi một số điều của Nghị định số 24/2010/NĐ-CP quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức; (9) Nghị định 27/2012/NĐ-CP ngày 06/04/2012 quy định về xử lý kỷ luật viên chức và trách nhiệm bồi thường, hoàn trả của viên chức; (10) Nghị định 112/2011/NĐ-CP ngày 05/12/2011 về công chức xã, phường, thị trấn; (11) Nghị định 66/2011/NĐ-CP ngày 01/08/2011 quy định việc áp dụng Luật Cán bộ, công chức đối với chức danh lãnh đạo, quản lý công ty TNHH một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu và người được cử làm đại diện chủ sở hữu phần vốn Nhà nước tại doanh nghiệp có vốn góp Nhà nước.

[15] (1) Thông tư liên tịch số 03/2010/TTLT-BNV-BTC-BLĐTB&XH ngày 27/5/2010 hướng dẫn thực hiện Nghị định số 92/2009/NĐ-CP; (2) Thông tư 08/2011/TT-BNV ngày 25/01/2011 về hướng dẫn Nghị định số

Sau hơn 10 năm thực hiện, một số quy định của Luật Cán bộ, công chức đã bộc lộ hạn chế, bất cập nhất định, cần sửa đổi, bổ sung để giải quyết vướng mắc từ thực tiễn, đồng thời để tiếp tục thể chế hóa quan điểm, chủ trương của Đảng đặt ra đối với công tác cán bộ trong giai đoạn mới. Thực hiện chỉ đạo Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, Bộ Nội vụ đã chủ trì, phối hợp với các bộ, cơ quan, địa phương tổng kết thi hành Luật Cán bộ, công chức[16], trình Quốc hội thông qua Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức tại Kỳ họp thứ 8, Quốc hội khóa XIV. Để cụ thể hóa nội dung được Luật Cán bộ, công chức sửa đổi, bổ sung năm 2019 giao, Chính phủ tiếp tục ban hành 18 nghị định, Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành 23 thông tư hướng dẫn thực hiện các nội dung được giao tại Luật và tại các nghị định của Chính phủ.

Các văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành Luật Cán bộ, công chức được ban hành đúng thẩm quyền, trình tự, thủ tục theo quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật; đã thể chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng về công tác cán bộ trong mỗi giai đoạn; thường xuyên được rà soát để kịp thời sửa đổi, bổ sung phù hợp với thực tiễn, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, đáp ứng yêu cầu cải cách công chức, công vụ. Đến nay, có tổng số 18 Nghị định và 12 Thông tư còn hiệu lực thi hành (chi tiết tại Phụ lục).

II. KẾT QUẢ THỰC HIỆN LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

1. Việc thực hiện các quy định chung về cán bộ, công chức

1.1. Về thực hiện quyền, nghĩa vụ của cán bộ, công chức và những việc cán bộ, công chức không được làm

Các quyền, nghĩa vụ, những việc cán bộ, công chức không được làm được thể chế hóa, cụ thể hóa tại các nghị định của Chính phủ về tiền lương, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, chế độ nghỉ ngơi…; đào tạo, bồi dưỡng; khen thưởng, kỷ luật; thanh tra; bảo vệ bí mật nhà nước; thực hiện dân chủ trong hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập[17]…. đồng thời, được cụ thể hóa bằng các quy định, quy chế, nội quy làm việc của từng cơ quan, tổ chức. Ngoài các chế độ, chính sách theo quy định chung, căn cứ tình hình

---

06/2010/NĐ-CP; (3) Thông tư 03/2011/TT-BNV hướng dẫn Nghị định 18/2010/NĐ-CP; (4) Thông tư số 07/2010/TT-BNV ngày 26/7/2010 hướng dẫn thực hiện một số điều quy định tại Nghị định số 21/2010/NĐ-CP; (5) Thông tư số 13/2010/TT-BNV ngày 30/12/2010 quy định chi tiết một số điều về tuyển dụng và nâng ngạch công chức của Nghị định số 24/2010/NĐ-CP; (6) Thông tư 06/2012/TT-BNV hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, phường, thị trấn; (7) Thông tư 03/2012/TT-BNV hướng dẫn Nghị định 66/2011/NĐ-CP.

[16] Báo cáo số 4201/BC-BNV ngày 26/8/2018 tổng kết thi hành Luật Cán bộ, công chức (2010 - 2017).

[17] Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2021 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức (sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021); Nghị định số 04/2015/NĐ-CP ngày 09/01/2015 về thực hiện dân chủ trong hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập; Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang; Nghị định số 90/2012/NĐ-CP ngày 05/11/2012 về tổ chức và hoạt động thanh tra ngành nội vụ; Nghị định số 91/2017/NĐ-CP ngày 31/7/2017 quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Thi đua, khen thưởng; Nghị định số 26/2020/NĐ-CP ngày 28/02/2020 hướng dẫn Luật Bảo vệ bí mật nhà nước… Hiện nay, Bộ Nội vụ đang xây dựng, lấy ý kiến các cơ quan, tổ chức, cá nhân về dự thảo Nghị định ban hành Bộ quy tắc đạo đức công vụ.

thực tiễn và theo thẩm quyền, nhiều bộ, cơ quan, địa phương đã ban hành hoặc trình cấp có thẩm quyền ban hành quy định về chế độ, chính sách đặc thù đối với cán bộ, công chức thuộc phạm vi quản lý[18].

Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ đặc biệt coi trọng hoàn thiện thể chế, chính sách để tạo hành lang pháp lý an toàn, đầy đủ cho các cơ quan, địa phương, cán bộ, công chức thực hiện nhiệm vụ. Thực hiện chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ, Bộ Nội vụ đã chủ trì, phối hợp với các bộ, ngành, địa phương rà soát các quy định pháp luật còn vướng mắc, ảnh hưởng đến việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ của cán bộ, công chức, báo cáo Thủ tướng Chính phủ để kịp thời có giải pháp khắc phục[19]. Chính phủ đã ban hành Nghị định số 73/2023/NĐ-CP[20], tạo cơ sở pháp lý quan trọng bảo vệ quyền gắn với nghĩa vụ của cán bộ, công chức trong thi hành công vụ.

Các cấp, các ngành, từng cơ quan, đơn vị đã lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nghiêm các quy định về quyền, nghĩa vụ của công chức, những việc cán bộ, công chức không được làm; chú trọng bảo vệ, bảo đảm các quyền của công chức được thực hiện theo quy định của pháp luật; quán triệt thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ, nhất là nghĩa vụ của cán bộ, công chức trong thi hành công vụ, nghĩa vụ của cán bộ, công chức là người đứng đầu; đồng thời gắn với thanh tra, kiểm tra, giám sát chặt chẽ, xử lý nghiêm các vi phạm, đồng thời thúc đẩy đổi mới, sáng tạo[21].

1.2. Về đạo đức, văn hóa giao tiếp của cán bộ, công chức

Trên cơ sở các quy định của Luật, trong các quy định của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng, quản lý công chức, về đánh giá và xử lý kỷ luật đối với cán bộ, công chức đều quy định tiêu chuẩn về đạo đức của cán bộ, công chức. Để nâng cao văn hóa công vụ, hình thành phong cách ứng xử, lề lối làm việc chuẩn mực của cán bộ, công chức, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 1847/QĐ-TTg ngày 27/12/2018 phê duyệt Đề án Văn hóa công vụ; phát huy vai trò, sự tham gia của người dân trong đánh giá chất lượng phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước các cấp thông qua chỉ số đánh giá sự hài lòng của người dân (SIPAS)[22].

---

[18] Nhiều địa phương đã ban hành và tổ chức thực hiện có hiệu quả chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội như TP Hà Nội, TP Hồ Chí Minh, TP Đà Nẵng, ….. Bên cạnh đó, một số địa phương như Thanh Hóa, … ban hành chính sách thưởng phong học hàm, tặng danh hiệu đối với cán bộ, công chức được đào tạo sau đại học. ớ

[19] Báo cáo số 5220/BC-BNV ngày 14/9/2023 của Bộ Nội vụ.

[20] Nghị định số 73/2023/NĐ-CP ngày 29/9/2023 quy định về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung

[21] Chính phủ ban hành Nghị định số 73/2023/NĐ-CP ngày 29/9/2023 quy định về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 1847/QĐ-TTg ngày 27/12/2018 ngày 27/12/2018 về việc phê duyệt Đề án Văn hóa công vụ; nhiều chỉ thị, công điện để chấn chỉnh, tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính.

[22] Chính phủ chỉ đạo triển khai Đề án "Hệ thống ứng dụng công nghệ thông tin đánh giá cải cách hành chính và đo lường sự hài lòng của người dân đối với sự phục vụ của cơ quan hành chính nhà nước giai đoạn 2021 - 2030". Giá trị trung bình Chỉ số SIPAS của 63 địa phương năm 2022 là 80,08%.

Các bộ, ngành, chính quyền địa phương đã ban hành nhiều văn bản cụ thể hóa các quy định về đạo đức công vụ, văn hóa công sở cho phù hợp với đặc điểm, tình hình thực tiễn và tổ chức thực hiện đạt nhiều kết quả tích cực, góp phần hình thành phong cách ứng xử, lề lối làm việc chuẩn mực của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và người lao động; bảo đảm tính chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch, hiệu quả trong thực thi nhiệm vụ, công vụ . Đến nay, hầu hết các bộ, ngành, địa phương đã ban hành quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, quy chế văn hóa công sở trong ngành, lĩnh vực và trong bộ máy chính quyền địa phương.

2. Việc thực hiện các quy định đối với cán bộ, công chức từ cấp huyện trở lên

Từ khi Luật Cán bộ, công chức năm 2008 được ban hành cho tới nay, Chính phủ đã ban hành:

- 05 nghị định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, trong đó có 02 Nghị định còn hiệu lực (Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức; Nghị định số 116/2024/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 138/2020/NĐ-CP và Nghị định 06/2023/NĐ-CP); trong đó có các quy định về ngạch, điều động, bổ nhiệm, luân chuyển, biệt phái, từ chức, miễn nhiệm đối với công chức;

- 03 nghị định về đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức, viên chức, trong đó 02 nghị định còn hiệu lực (Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP);

- 03 nghị định về xử lý kỷ luật đối với cán bộ, công chức, viên chức, trong đó 02 nghị định còn hiệu lực (Nghị định số 112/2020/NĐ-CP ngày 18/9/2020 về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức; Nghị định số 71/2023/NĐ-CP ngày 20/9/2023 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 112/2020/NĐ-CP);

- 03 nghị định về đánh giá, xếp loại chất lượng đối với cán bộ, công chức, viên chức, trong đó 02 nghị định còn hiệu lực (Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức; Nghị định số 48/2023/NĐ-CP ngày 17/7/2023 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 90/2020/NĐ-CP).

Việc thực hiện các quy định của pháp luật về quản lý cán bộ, công chức trong thời gian qua đạt được một số kết quả như sau:

2.1. Về tuyển dụng công chức

Luật Cán bộ, công chức quy định việc tuyển dụng công chức thực hiện thông qua thi tuyển, xét tuyển hoặc tiếp nhận người đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện của vị trí việc làm vào làm công chức. Trong thời gian qua, các bộ, cơ quan, địa phương

đã bám sát các quy định của Luật Cán bộ, công chức, các nghị định của Chính phủ, các thông tư của Bộ trưởng Bộ Nội vụ[23]; đã căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế để xây dựng kế hoạch tuyển dụng theo quy định. Về cơ bản, các bộ, cơ quan, địa phương thực hiện việc tuyển dụng công chức đúng quy định của pháp luật, công khai, minh bạch, khách quan; bảo đảm tính cạnh tranh theo quy định; tuyển chọn đúng người đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm; thực hiện đầy đủ các chính sách ưu tiên trong tuyển dụng đối với người có tài năng, người có công với nước, người dân tộc thiểu số; thực hiện tuyển dụng theo vị trí việc làm; cắt giảm yêu cầu về chứng chỉ tin học, ngoại ngữ[24]; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong tuyển dụng, công bố công khai trên phương tiện thông tin đại chúng, trên trang thông tin điện tử của cơ quan, đơn vị.

Các bộ, ngành, địa phương đã từng bước thực hiện hiệu quả chính sách đối với người có tài năng, đã đạt được kết quả tích cực trong tuyển dụng, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ theo quy định tại Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ[25]. Nhiều địa phương đã có chính sách riêng thu hút người có tài năng, nguồn nhân lực chất lượng cao[26]. Chất lượng đội ngũ công chức được tuyển dụng ngày càng được nâng cao, nhất là đội ngũ trẻ đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ trong bối cảnh đẩy mạnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế. Từ năm 2020 đến nay, các Bộ, ngành, địa phương đã thực hiện tuyển dụng 22.531 công chức, trong đó năm 2023, các bộ, cơ quan, địa phương đã thực hiện tuyển dụng 3.664 công chức (cơ quan Trung ương đã tuyển dụng 488 công chức, địa phương đã tuyển dụng 3.176 công chức).

Để tiếp tục đổi mới, hoàn thiện cơ chế tuyển dụng công chức, Chính phủ ban hành Nghị định số 06/2023/NĐ-CP[27], Nghị định số 116/2024/NĐ-CP nhằm nâng

---

[23] Thông tư số 13/2010/TT-BNV ngày 30/12/2010 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ quy định chi tiết một số điều về tuyển dụng và nâng ngạch công chức của Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức; Thông tư số 05/2012/TT-BNV ngày 24/10/2010 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 13/2010/TT-BNV ngày 30/12/2010 quy định chi tiết một số điều về tuyển dụng và nâng ngạch công chức của Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức; Thông tư số 03/2015/TT-BNV ngày 10/3/2015 của Bộ Nội vụ sửa đổi, bổ sung điều 9 Thông tư số 13/2010/TT-BNV ngày 30/12/2010 của Bộ Nội vụ quy định chi tiết một số điều về tuyển dụng và nâng ngạch công chức của Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức; Thông tư số 03/2019/T-BNV ngày 14/5/2019 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ sửa đổi, bổ sung một số quy định về tuyển dụng công chức, viên chức, nâng ngạch công chức, thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập; Thông tư số 06/2020/TT-BNV ngày 02/12/2020 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành Quy chế tổ chức thi tuyển, xét tuyển công chức, viên chức, thi nâng ngạch công chức, thi hoặc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức; Nội quy thi tuyển, xét tuyển công chức, viên chức, thi nâng ngạch công chức, thi hoặc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức.

[24] Trường hợp đã có chuẩn đầu ra về ngoại ngữ, tin học thì không phải nộp chứng chỉ; trường hợp vị trí việc làm yêu cầu bắt buộc phải có trình độ tin học hoặc ngoại ngữ thì phải thi tuyển nhưng không phải nộp chứng chỉ

[25] Từ năm 2018 đến tháng 01/2024, có 739 lượt hồ sơ ứng viên đăng ký dự tuyển theo chính sách quy định tại Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ, trong đó có 581 hồ sơ đáp ứng tiêu chuẩn; 158 hồ sơ không đáp ứng tiêu chuẩn. Kết quả tuyển chọn cho thấy, có 389 sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ được thu hút, tuyển dụng vào làm việc trong các cơ quan, tổ chức (số lượng sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ được tuyển dụng trong năm 2022, 2023 tăng so với các năm trước).

[26] Như: TP. Hà Nội, TP.Hồ Chí Minh, TP. Đà Nẵng, tỉnh Vĩnh Phúc…

[27] Nghị định số 06/2023/NĐ-CP ngày 21/02/2023 về kiểm định chất lượng đầu vào công chức

cao chất lượng tuyển dụng đầu vào công chức, bảo đảm mặt bằng chất lượng chung, rút ngắn trình tự, thủ tục cho các cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng và tiết kiệm chi phí cho ngân sách nhà nước.

2.2. Về thực hiện quy định về ngạch công chức

Theo quy định của Luật Cán bộ, công chức, Chính phủ đã quy định chi tiết về việc chuyển ngạch công chức; nguyên tắc, tiêu chuẩn, điều kiện đăng ký dự thi nâng ngạch, xét nâng ngạch công chức; phân công tổ chức thi, nhiệm vụ, quyền hạn của cơ quan có thẩm quyền tổ chức thi nâng ngạch công chức; trình tự, thủ tục tổ chức thi, bổ nhiệm vào ngạch công chức[28]. Luật Cán bộ, công chức sửa đổi, bổ sung năm 2019 đã bổ sung hình thức xét nâng ngạch công chức, bảo đảm quyền lợi cho cán bộ, công chức có thành tích xuất sắc trong hoạt động công vụ. Để làm căn cứ thực hiện các quy định về ngạch công chức theo quy định của Luật, Bộ trưởng Bộ Nội vụ đã ban hành 04 thông tư về xác định cơ cấu ngạch công chức, quy chế tổ chức thi, xét nâng ngạch công chức[29]. Đồng thời, Bộ Nội vụ đã xây dựng và thực hiện hiệu quả việc cung cấp ngân hàng câu hỏi, đáp án môn thi kiến thức chung cho các kỳ thi nâng ngạch công chức cho các bộ, ngành, địa phương.

Đến nay, các quy định của pháp luật đã đẩy mạnh phân cấp trong tổ chức thi nâng ngạch công chức. Theo quy định tại Nghị định số 116/2024/NĐ-CP, thì việc tổ chức thi nâng ngạch công chức đã được Chính phủ giao thẩm quyền cho các bộ, ngành, địa phương tổ chức từ ngạch chuyên viên lên chuyên viên chính và tương đương trở xuống. Các bộ, cơ quan, địa phương đã căn cứ vào vị trí việc làm, số lượng, cơ cấu ngạch công chức chuyên ngành để xây dựng Đề án theo đúng quy định, tích cực, chủ động phối hợp với Bộ Nội vụ trong tổ chức thi nâng ngạch bảo đảm nguyên tắc cạnh tranh, công khai, minh bạch, khách quan, đúng pháp luật. Việc tổ chức thi nâng ngạch đã từng bước được đổi mới gắn yêu cầu của vị trí việc làm, phù hợp cơ cấu của từng cơ quan, đơn vị, địa phương theo hướng tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin; cắt giảm yêu cầu về chứng chỉ tin học, ngoại ngữ; quy định cụ thể trình tự, thủ tục nhằm nâng cao chất lượng, đảm bảo khách quan, công bằng, minh bạch trong tổ chức thi nâng ngạch đối với công chức.

2.3. Về đào tạo, bồi dưỡng

---

[28] Được quy định tại Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 của Chính phủ và Nghị định số 116/2024/NĐ-CP (thay thế các Nghị định số 24/2010/NĐ-CP, Nghị định số 161/2018/NĐ-CP); Nghị định số 123/2016/NĐ-CP ngày 11/9/2016 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của bộ, cơ quan ngang bộ (sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 101/2020/NĐ-CP ngày 28/8/2020 của Chính phủ).

[29] Thông tư số 13/2019/TT-BNV ngày 06/11/2019 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ hướng dẫn một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố; Thông tư số 06/2020/TT-BNV ngày 02/12/2020 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành Quy chế tổ chức thi tuyển, xét tuyển công chức, viên chức, thi nâng ngạch công chức, thi hoặc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức; Nội quy thi tuyển, xét tuyển công chức, viên chức, thi nâng ngạch công chức, thi hoặc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức; Thông tư số 13/2022/TT-BNV ngày 31/12/2022 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ hướng dẫn việc xác định cơ cấu ngạch công chức (được sửa đổi, bổ sung tại Thông tư số 04/2024/TT-BNV ngày 27/6/2024).

Căn cứ quy định của Luật Cán bộ, công chức, các nghị định của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, các bộ, cơ quan, địa phương đã cụ thể hóa thành quy định, quy chế đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức thuộc thẩm quyền quản lý.

Các bộ, cơ quan, địa phương đã xây dựng Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức trong từng năm và theo giai đoạn, chú trọng lồng ghép, thực hiện hiệu quả các mục tiêu, chỉ tiêu của Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2015 - 2025 theo Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ; tích cực đa dạng hóa các nguồn lực dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Nhìn chung, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đã căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý, tiêu chuẩn ngạch công chức và theo yêu cầu nhiệm vụ của từng vị trí việc làm; cắt giảm các chứng chỉ bồi dưỡng không cần thiết[30]; đẩy mạnh sắp xếp, tổ chức lại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức thuộc các cơ quan trong hệ thống chính trị[31]; tăng cường đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ trẻ, cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp[32]; quản lý chặt chẽ chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức[33], đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý và tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng, góp phần thực hiện mục tiêu hiện đại hóa nền hành chính, chuyển đổi số trong hoạt động của cơ quan, tổ chức. Từ năm 2019 đến nay, cả nước có khoảng 90% cán bộ, công chức được cập nhật kiến thức pháp luật; trên 85% được bồi dưỡng về đạo đức công vụ; khoảng 80% được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng trong thực thi công vụ[34]. Trong năm 2023, các bộ, cơ quan, địa phương đã cử 268.564 lượt công chức, viên chức đi đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch, chức danh và vị trí việc làm, trong đó, Trung ương cử 181 công chức đi đào tạo, cử 8.883 công chức đi bồi dưỡng, địa phương cử 14.173 công chức đi đào tạo, cử 245.327 công chức đi bồi dưỡng.

---

[30] Bỏ quy định bắt buộc về chứng chỉ ngoại ngữ, chứng chỉ tin học của 74 ngạch công chức; giảm 17 chứng chỉ bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức.

[31] Quyết định số 705/QĐ-TTg ngày 07/6/2019 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án sắp xếp, tổ chức lại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức thuộc các cơ quan trong hệ thống chính trị đến năm 2030. Đến nay, Bộ Nội vụ sắp xếp 03 cơ sở đào tạo, bồi dưỡng vào Học viện Hành chính Quốc gia (Trung tâm Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; Trường Nghiệp vụ công tác tôn giáo và Trung tâm Đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ thi đua, khen thưởng); Bộ Khoa học và Công nghệ sáp nhập Viện Chiến lược và Chính sách Khoa học và Công nghệ, Trường Quản lý khoa học và Công nghệ thành Học viện Khoa học, Công nghệ và Đổi mới; Bộ Tài nguyên và Môi trường thành lập Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tài nguyên và môi trường trên cơ sở sắp xếp và tổ chức lại 06 cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trước đây; Bộ Công Thương giải thể Trung tâm đào tạo và tư vấn năng lượng…

[32] Quyết định số 1659/QĐ-TTg ngày 19/11/2019 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án Chương trình quốc gia về học tập ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2019-2030; Quyết định số 1641/QĐ-TTg ngày 28/12/2022 phê duyệt Đề án Bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý trẻ và cán bộ lãnh đạo, quản lý là nữ của chính quyền địa phương ở nước ngoài giai đoạn 2023 – 2025.

[33] Thông tư số 03/2023/TT-BNV ngày 30/4/2023 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ hướng dẫn một số quy định của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và Nghị định số 89/2021/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP; Quyết định số 4036/QĐ-BNV ngày 14/11/2016 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ phê duyệt Kế hoạch bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016 - 2020.

[34] Đối với cán bộ, công chức cấp xã, hằng năm có trên 72% người được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng, đạo đức công vụ.

Trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ được giao, Bộ Nội vụ đã tích cực chỉ đạo rà soát, sửa đổi, bổ sung nội dung chương trình bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước theo tiêu chuẩn ngạch công chức[35]; phối hợp với các bộ, ngành, địa phương triển khai đánh giá, rà soát, cập nhật, biên soạn lại chương trình, tài liệu bồi dưỡng nhằm đổi mới đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo vị trí việc làm, bảo đảm quyền được tham gia học tập, đào tạo, bồi dưỡng của cán bộ, công chức, góp phần quan trọng trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chuyên nghiệp, có phẩm chất đạo đức tốt, có bản lĩnh chính trị và năng lực đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân và phát triển đất nước.

2.4. Về điều động, bổ nhiệm, luân chuyển, biệt phái, từ chức, miễn nhiệm

Thực hiện quy định của Luật Cán bộ, công chức, Chính phủ đã quy định chi tiết về điều động, biệt phái đối với công chức; bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm đối với công chức lãnh đạo, quản lý[36]. Trên cơ sở quy định của Đảng, của pháp luật và theo phân cấp quản lý, các bộ, cơ quan, địa phương cụ thể hóa các quy định nêu trên đối với công chức theo thẩm quyền. Về cơ bản, việc thực hiện các nội dung nêu trên được thực hiện theo quy định của Luật và nghị định hướng dẫn thi hành; đã đi vào nền nếp trong công tác cán bộ tại các bộ, cơ quan, địa phương. Trong đó, một số nội dung đạt được kết quả nổi bật:

Một là, trong giai đoạn từ năm 2015 đến năm 2023, đã triển khai thực hiện Đề án "Thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng" tại 14 cơ quan Trung ương và 22 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương được chọn thực hiện thí điểm theo chỉ đạo của Ban Bí thư[37]. Ngoài ra, có 12 địa phương không trong diện thí điểm nhưng đã tổ chức thực hiện Đề án theo chủ trương khuyến khích của Ban Bí thư.

Bộ Nội vụ đã thực hiện sơ kết 03 năm và triển khai tổng kết 05 năm triển khai thực hiện Đề án trình Bộ Chính trị[38]. Quá trình thực hiện Đề án đã tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh, góp phần đổi mới công tác bổ nhiệm cán bộ; tạo cơ hội để cán bộ được thử thách, trau dồi kinh nghiệm, thể hiện năng lực. Tuy nhiên, việc tổ chức thực hiện Đề án tại cơ quan, địa phương được chọn thí điểm chưa đạt kết quả như mong muốn; số lượng người đăng ký dự tuyển chưa nhiều; số vị trí chức danh thi tuyển còn hạn chế; chất lượng tham dự kỳ thi của một số ứng viên chưa bảo đảm yêu cầu, còn tình trạng ứng viên tham dự kỳ thi mang tính hình

---

[35] Bộ Nội vụ đã ban hành Kế hoạch thực hiện Quyết định số 163/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2023-2025; phối hợp với các bộ, ngành, địa phương triển khai đánh giá, rà soát, cập nhật, biên soạn lại hệ thống chương trình, tài liệu bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức theo quy định tại Nghị định số 89/2021/NĐ-CP nhằm đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức theo vị trí việc làm.

[36] Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức và Nghị định số 116/2024/NĐ-CP.

[37] Thông báo kết luận số 202-TB/TW ngày 26/5/2015 của Bộ Chính trị và ý kiến của Ban Bí thư tại Công văn số 3135-CV/VPTW ngày 16/01/2017 của Văn phòng Trung ương Đảng.

[38] Báo cáo số 09-BC/BCSĐ ngày 29/4/2021 và Báo cáo số 493/BC-BNV ngày 16/12/2022 của Ban cán sự đảng Bộ Nội vụ trình Bộ Chính trị.

thức, đối phó. Vẫn còn một số cơ quan, địa phương trong danh sách thí điểm nhưng chưa tổ chức thi tuyển. Việc tuyển chọn lãnh đạo, quản lý thông qua thi tuyển trong một số trường hợp chưa bảo đảm đánh giá tổng thể về phẩm chất đạo đức, uy tín, năng lực lãnh đạo, quản lý, kinh nghiệm công tác của người dự tuyển, chưa thực sự gắn kết với công tác đánh giá cán bộ, nhất là đánh giá gắn với kết quả, sản phẩm công việc cụ thể của quá trình cống hiến, công tác.

Hai là, đã thực hiện rà soát, khắc phục sai phạm trong tuyển dụng, quy hoạch, luân chuyển, điều động, đề bạt, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu ứng cử.

Thực hiện Kết luận số 48-KL/TW ngày 26/4/2019 của Ban Bí thư về kết quả tự kiểm tra, rà soát thực hiện công tác cán bộ theo Thông báo kết luận số 43-TB/TW ngày 28/12/2017 của Bộ Chính trị; Kết luận số 27-KL/TW ngày 21/02/2022 của Ban Bí thư về xử lý sai phạm trong công tác cán bộ theo Kết luận số 48-KL/TW ngày 26/4/2019 và Kết luận số 71-KL/TW ngày 24/3/2020; các bộ, cơ quan, địa phương đã rà soát, xử lý các trường hợp chưa thực hiện đúng các quy định về tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình, thủ tục trong công tác quy hoạch, luân chuyển, điều động, đề bạt, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu ứng cử. Tính từ năm 2020 nay, trên cả nước đã rà soát xử lý gần 100.000 trường hợp, trong đó rà soát, khắc phục theo Kết luận số 71-KL/TW có 88.888 trường hợp; thực hiện rà soát theo Kết luận số 27-KL/TW năm 2022 có 11.000 trường hợp; đã thu hồi 1.102 quyết định tuyển dụng, các trường hợp còn lại thực hiện quy trình cho khắc phục theo tiêu chí tại quy định của Đảng và Chính phủ.

Hiện nay, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 116/2024/NĐ-CP sửa đổi các quy định Nghị định số 138/2020/NĐ-CP để bảo đảm liên thông, đồng bộ, thống nhất các quy định mới của Đảng về công tác cán bộ[39], với các nghị định mới ban hành về cán bộ, công chức, viên chức[40] và khắc phục những vướng mắc, bất cập trong thực tiễn thi hành, trong đó có các quy định về bổ nhiệm, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm.

2.5. Về đánh giá, xếp loại chất lượng

---

[39] Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 12/6/2021 về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới; Quy định số 41-QĐ/TW ngày 03/11/2021 về việc miễn nhiệm, từ chức đối với cán bộ; Quy định số 50-QĐ/TW ngày 27/12/2021 về công tác quy hoạch cán bộ; Quy định số 65-QĐ/TW ngày 28/4/2022 về luân chuyển cán bộ; Quy định số 80-QĐ/TW ngày 18/8/2022 về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử; Thông báo số 20-TB/TW ngày 08/9/2022 về chủ trương bố trí công tác đối với cán bộ thuộc diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý sau khi bị kỷ luật; Kết luận số 50-KL/TW ngày 28/02/2023 về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị Trung ương 6 khóa XII "Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả"; Quy định số 114-QĐ/TW ngày 11/7/2023 về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ; Quy định số 142-QĐ/TW ngày 23/4/2024 của Bộ Chính trị về thí điểm giao quyền, trách nhiệm cho người đứng đầu trong công tác cán bộ; Quy định số 148-QĐ/TW ngày 23/5/2024 của Bộ Chính trị về thẩm quyền của người đứng đầu trong việc tạm đình chỉ công tác đối với cấp dưới trong trường hợp cần thiết khi có dấu hiệu vi phạm nghiêm trọng quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

[40] Nghị định số 06/2023/NĐ-CP ngày 21/02/2023 của Chính phủ quy định về kiểm định chất lượng đầu vào công chức; 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, tổ dân phố; Nghị định số 85/2023/NĐ-CP ngày 07/12/2023 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.

Luật Cán bộ, công chức sửa đổi, bổ sung năm 2019 đã bổ sung các nội dung liên quan đến đánh giá cán bộ, công chức theo hướng đánh giá định lượng, gắn với vị trí việc làm, thể hiện thông qua công việc, sản phẩm cụ thể; đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của cá nhân phải gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp phụ trách. Về cơ bản, quy định của pháp luật về đánh giá cán bộ, công chức đã được rà soát, sửa đổi, bổ sung kịp thời bảo đảm thống nhất, đồng bộ với các quy định của Đảng[41].

Trên cơ sở các quy định của Luật và các nghị định của Chính phủ, các bộ, ngành, địa phương cụ thể hóa thành các quy định, quy chế đánh giá, xếp loại chất lượng đối với cán bộ, công chức theo thẩm quyền; chỉ đạo thực hiện đầy đủ, nghiêm túc các nguyên tắc, tiêu chí, trình tự, thủ tục, thẩm quyền; đề cao thẩm quyền, trách nhiệm người đứng đầu, bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai; từng bước đổi mới, gắn kết hơn với kết quả công việc, sản phẩm cụ thể, gắn đánh giá cá nhân với tập thể; từng bước khắc phục sự cào bằng trong đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức.

Trong giai đoạn từ 2020-2023, tỷ lệ công chức được đánh giá ở mức hoàn thành xuất sắc, hoàn thành tốt nhiệm vụ chiếm tỷ lệ cao, chiếm 84%, có 9,8% công chức được xếp loại mức hoàn thành nhiệm vụ, 6,2% công chức được xếp loại mức hoàn thành nhiệm vụ. Kết quả đánh giá được các cơ quan, địa phương sử dụng làm căn cứ quan trọng trong bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chế độ, chính sách khác đối với công chức; bước đầu tạo cơ sở để loại bỏ những người có năng lực yếu kém, không đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm.

2.6. Về thôi việc, nghỉ hưu

Thực hiện quy định của Luật Cán bộ, công chức, Chính phủ đã ban hành quy định về thôi việc và thủ tục nghỉ hưu đối với công chức[42], về thi đua, khen thưởng[43]. Việc thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức thôi việc, nghỉ hưu bảo đảm đúng trình tự, thủ tục, thẩm quyền, bảo đảm tối đa quyền lợi của cán bộ, công chức theo quy định của pháp luật. Bên cạnh giải quyết chế độ hưu trí cho cán bộ, công chức khi đến tuổi nghỉ hưu theo quy định của pháp luật về lao động, Chính phủ ban hành quy định về nghỉ hưu ở tuổi cao hơn đối với cán

---

[41] Quy định số 89-QĐ/TW ngày 04/8/2017 của Bộ Chính trị về khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chuẩn đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp; Quy định số 132-QĐ/TW ngày 08/3/2018 của Bộ Chính trị về kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng hàng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị; Hướng dẫn số 16-HD/BTCTW ngày 24/9/2018 của Ban Tổ chức Trung ương về kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng hàng năm đối với tổ chức Đảng, đảng viên và tập thể, cá nhân cán bộ, lãnh đạo, quản lý các cấp; Hướng dẫn số 21-HD/BTCTW ngày 18/10/2019 của Ban Tổ chức Trung ương về kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tổ chức đảng, đảng viên và tập thể, cá nhân cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp.

[42] Nghị định số 46/2010/NĐ-CP ngày 27/4/2010 của Chính phủ quy định về thôi việc và thủ tục nghỉ hưu đối với công chức.

[43] Luật Thi đua, khen thưởng năm 2022; Nghị định số 98/2023/NĐ-CP ngày 31/12/2023 quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Thi đua, khen thưởng.

bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý[44] để phát huy trí tuệ, năng lực của cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý chủ chốt trong sự nghiệp xây dựng, bảo vệ tổ quốc.

3. Việc thực hiện quy định về cán bộ, công chức cấp xã

Luật Cán bộ, công chức đã quy định cụ thể 11 chức vụ cán bộ và 7 chức danh công chức cấp xã; nghĩa vụ, quyền của cán bộ, công chức cấp xã; việc bầu cử, tuyển dụng, sử dụng và quản lý đối với đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Thực hiện quy định của Luật, Chính phủ đã ban hành nghị định quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố[45], trong đó quy định cụ thể về chức danh, số lượng cán bộ, công chức cấp xã theo loại đơn vị hành chính cấp xã; tiêu chuẩn, nhiệm vụ của cán bộ, công chức cấp xã; bầu cử cán bộ, tuyển dụng công chức cấp xã; chế độ tiền lương, phụ cấp và chế độ, chính sách khác đối với cán bộ, công chức cấp xã[46]. Các địa phương đã bám sát quy định của Luật và nghị định của Chính phủ, thực hiện bố trí cán bộ, công chức cơ bản bảo đảm số lượng theo quy định; quan tâm thực hiện chế độ, chính sách phụ cấp, bảo hiểm, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã; từ đó góp phần kiện toàn tổ chức của hệ thống chính trị ở cấp xã hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

Tính đến 31/12/2023, cả nước có 212.606 cán bộ, công chức cấp xã. Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã từng bước được chuẩn hóa để đáp ứng, theo kịp trình độ phát triển kinh tế - xã hội và yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của chính quyền cơ sở. Trong giai đoạn từ năm 2011 đến 2020, để tăng cường nguồn cán bộ trẻ, có năng lực cho cấp xã, Bộ Nội vụ đã tích cực triển khai Dự án thí điểm "Tuyển chọn 600 trí thức trẻ ưu tú, có trình độ đại học tăng cường về làm Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã thuộc 62 huyện nghèo" (nay là 64 huyện); "Đề án thí điểm tuyển chọn 500 trí thức trẻ tình nguyện về các xã tham gia phát triển nông thôn, miền núi giai đoạn 2013-2020"; thu hút được đông đảo các đội viên tham gia vào đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, phát huy sự tích cực, chủ động trong quản lý, tham mưu phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương, được chính quyền, nhân dân ghi nhận, đánh giá cao.

---

[44] Nghị định số 83/2022/NĐ-CP ngày 18/10/20220 quy định về nghỉ hưu ở tuổi cao hơn đối với cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý (thay thế Nghị định số 53/2015/NĐ-CP ngày 29/5/2015 của Chính phủ).

[45] 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, tổ dân phố (thay thế các Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã; Nghị định số 112/2011/NĐ-CP ngày 05/12/2011 về công chức xã, phường, thị trấn; Nghị định số 29/2013/NĐ-CP ngày 08/4/2013 sửa đổi, bổ sung Nghị định số 92/2009/NĐ-CP; Nghị định số 34/2019/NĐ-CP ngày 24/4/2019 sửa đổi, bổ sung một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố).

[46] Cán bộ, công chức cấp xã được hưởng lương và một số chế độ, chính khác như cán bộ, công chức từ cấp huyện trở lên.

4. Về thực hiện các nội dung quản lý cán bộ, công chức

4.1. Pháp luật về quản lý cán bộ, công chức đã từng bước được hoàn thiện, đã từng bước đổi mới cơ chế quản lý công chức từ mô hình chức nghiệp sang quản lý theo vị trí việc làm, đáp ứng yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong tình hình mới, xây dựng nền hành chính nhà nước chuyên nghiệp, hiện đại. Các văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành Luật được ban hành đầy đủ, kịp thời được sửa đổi, bổ sung để bảo đảm đồng bộ, thống nhất với quy định của Đảng, với các quy định của pháp luật chuyên ngành và phù hợp thực tiễn phát triển đội ngũ cán bộ, công chức và tình hình phát triển kinh tế - xã hội.

Trong quá trình hoàn thiện các quy định của pháp luật về cán bộ, công chức, Bộ Nội vụ đã tham mưu Chính phủ ban hành văn bản mang tính đột phá, thể chế hóa quan điểm đổi mới của Đảng trong công tác cán bộ, như: Quy định về tiêu chuẩn chức danh công chức lãnh đạo, quản lý trong cơ quan hành chính nhà nước[47]; quy định về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung[48]; quy định về kiểm định chất lượng đầu vào công chức[49]; quy định về hợp đồng thực hiện công việc hỗ trợ, phục vụ tại cơ quan hành chính[50].

4.2. Hệ thống ngạch, chức danh, mã số công chức cơ bản được hoàn thiện

Tại Luật Tổ chức Chính phủ năm 2015 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), Luật Cán bộ, công chức và các nghị định của Chính phủ[51] giao thẩm quyền cho bộ quản lý ngành, lĩnh vực quy định tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ ngạch công chức chuyên ngành (tiêu chuẩn ngạch các công chức chuyên ngành thanh tra được quy định tại Luật Thanh tra năm 2022 và Nghị định số 43/2023/NĐ-CP[52]; tiêu chuẩn các ngạch thẩm tra viên tòa án do Chánh án Tòa án nhân dân tối cao quy định theo thẩm quyền tại khoản 2 Điều 114 Luật Tổ chức Tòa án nhân dân năm 2024; tiêu chuẩn ngạch kiểm soát viên Viện kiểm sát nhân dân được quy định cụ thể tại Luật Tổ chức Viện kiểm sát nhân dân năm 2014).

Tính đến thời điểm này, đã có 07 bộ quản lý ngành, lĩnh vực đã ban hành thông tư quy định tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ ngạch công chức thuộc thẩm

---

[47] Nghị định số 29/2024/NĐ-CP ngày 06/3/2024 của Chính phủ quy định tiêu chuẩn chức danh công chức lãnh đạo, quản lý trong cơ quan hành chính nhà nước.

[48] Nghị định số 73/2023/NĐ-CP ngày 29/9/2023 của Chính phủ về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Đến nay đã có nhiều địa phương ban hành văn bản triển khai Nghị định số 73/2023/NĐ-CP, như: Thành phố Hồ Chí Minh, Ninh Bình, Bình Phước, Hải Dương, Quảng Nam,..

[49] Nghị định số 06/2023/NĐ-CP ngày 21/02/2023 của Chính phủ quy định về kiểm định chất lượng đầu vào công chức.

[50] Nghị định số 111/2022/NĐ-CP ngày 30/12/2022 của Chính phủ về hợp đồng đối với một số loại công việc trong cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập.

[51] Nghị định số 123/2016/NĐ-CP ngày 01/9/2016 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ, cơ quan ngang Bộ (sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 101/2020/NĐ-CP ngày 28/8/2020 và Nghị định số 83/2024/NĐ-CP ngày 10/7/2024 của Chính phủ); Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.

[52] Nghị định số 43/2023/NĐ-CP ngày 20/6/2023 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Thanh tra.

quyền quản lý[53] phù hợp với quy định mới của Chính phủ tại Nghị định số 89/2021/NĐ-CP[54] về chứng chỉ bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch, về tiêu chuẩn năng lực ngoại ngữ, tin học (không yêu cầu chứng chỉ ngoại ngữ, tin học trong tiêu chuẩn ngạch công chức).

4.3. Vị trí việc làm và cơ cấu cán bộ, công chức từng bước được hoàn thiện đáp ứng yêu cầu tinh giản biên chế, nâng cao chất lượng đội ngũ

Quán triệt yêu cầu đổi mới quản lý vị trí việc làm theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 7 khóa XII[55], ý kiến chỉ đạo của Thường trực Ban Bí thư[56]; trên cơ sở hướng dẫn thống nhất của Ban Tổ chức Trung ương về nội dung, nguyên tắc, phương pháp và kế hoạch xây dựng danh mục, bản mô tả vị trí việc làm cán bộ, công chức, viên chức[57]. Bộ Nội vụ đã tham mưu Thủ tướng Chính phủ chỉ đạo các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ phối hợp xây dựng danh mục, bản mô tả vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính[58]. Chính phủ ban hành quy định về vị trí việc làm và biên chế công chức[59], đồng thời đẩy mạnh phân cấp cho các bộ quản lý ngành, lĩnh vực ban hành quy định hướng dẫn về vị trí việc làm công chức theo ngành, lĩnh vực được giao quản lý để áp dụng thống nhất. Đến nay, có 20/20 bộ quản lý ngành, lĩnh vực đã ban hành thông tư hướng dẫn về vị trí việc làm theo phân cấp. Đồng thời, 100% bộ, ngành, địa phương hoàn thành phê duyệt Đề án vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức theo quy định

---

[53] (1) Thông tư số 02/2021/TT-BNV ngày 11/6/2021 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ quy định mã số, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ và xếp lương đối với các ngạch công chức chuyên ngành hành chính và công chức chuyên ngành văn thư (sửa đổi, bổ sung một số điều tại Thông tư số 06/2022/TT-BNV ngày 28/6/2022); (2) Thông tư số 08/2022/TT-BNNPTNT ngày 11/8/2022 của Bộ trưởng Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn quy định mã số, tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn và xếp lương đối với các ngạch công chức ngành nông nghiệp và phát triển nông thôn; (3) Thông tư số 02/2022/TT-BCT ngày 20/01/2022 của Bộ trưởng Bộ Công Thương quy định mã số, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ và xếp lương đối với các ngạch công chức quản lý thị trường; (4) Thông tư số 03/2017/TT-BTP ngày 05/4/2017 của Bộ trưởng Bộ Tư pháp quy định chức danh, mã số ngạch và tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch công chức chuyên ngành thi hành án dân sự (sửa đổi, bổ sung tại Thông tư số 08/2020/TT-BTP ngày 28/12/2020 và Thông tư số 06/2021/TT-BTP ngày 14/10/2021); (5) Thông tư số 29/2022/TT-BTC ngày 03/6/2022 của Bộ trưởng Bộ Tài chính quy định mã số, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ và xếp lương đối với các ngạch công chức chuyên ngành kế toán, thuế, hải quan, dự trữ; (6) Thông tư số 14/2022/TT-NHNNVN ngày 31/10/2022 của Thống đốc Ngân hàng Nhà nước Việt Nam quy định mã số ngạch, tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ và xếp lương đối với các ngạch công chức chuyên ngành ngân hàng; (7) Thông tư số 08/2023/TT-BKHĐT ngày 02/10/2023 của Bộ trưởng Bộ Kế hoạch và Đầu tư quy định mã số, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ và xếp lương đối với các ngạch công chức chuyên ngành thống kê. Bộ Khoa học và Công nghệ đang tiếp tục hoàn thiện để ban hành tiêu chuẩn ngạch công chức chuyên ngành kiểm soát chất lượng sản phẩm, hàng hóa.

[54] Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

[55] Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín ngang tầm nhiệm vụ; Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 của Hội nghị Trung ương 7 khóa XII về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp.

[56] Tại Văn bản số 8698-CV/VPTW ngày 18/01/2019 của Văn phòng Trung ương, Thường trực Ban Bí thư giao Ban Tổ chức Trung ương chủ trì, phối hợp với Ban cán sự đảng Bộ Nội vụ và các cơ quan liên quan nghiên cứu xây dựng hệ thống danh mục, bản mô tả vị trí việc làm cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị.

[57] Văn bản số 7590-CV/BTCTW ngày 14/3/2019 và Văn bản số 8215-CV/BTCTW ngày 30/5/2019 của Ban Tổ chức Trung ương.

[58] (1) Công văn số 6852/VPCP-TCCV ngày 01/8/2019 của Văn phòng Chính phủ về việc xây dựng vị trí việc làm; (2) Công văn số 11775/VPCP-TCCV ngày 26/12/2019 của Văn phòng Chính phủ về việc xây dựng vị trí việc làm đối với viên chức và cán bộ, công chức cấp xã.

[59] Nghị định số 62/2020/NĐ-CP ngày 01/6/2020 của Chính phủ về vị trí việc làm và biên chế công chức (thay thế Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức).

tại Nghị định số 62/2020/NĐ-CP ngày 01/6/2020 của Chính phủ. Đây là cơ sở quan trọng để các bộ, cơ quan, địa phương từng bước thực hiện cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức theo vị trí việc làm gắn với thực hiện tinh giản biên chế, nâng cao hiệu quả tuyển dụng, quản lý, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá cán bộ, công chức theo vị trí việc làm gắn với kết quả sản phẩm đầu ra.

4.4. Thẩm quyền, trách nhiệm trong quản lý, sử dụng cán bộ, công chức được đẩy mạnh phân cấp và được thực hiện bảo đảm theo quy định của pháp luật

Thể chế hóa chủ trương của Đảng về đẩy mạnh phân cấp quản lý[60], Luật Cán bộ, công chức sửa đổi năm 2019 tiếp tục đẩy mạnh việc thực hiện phân cấp, phân quyền trong công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức. Chính phủ đã ban hành các nghị định[61] phân cấp tối đa cho bộ, ngành, địa phương trong tuyển dụng, nâng ngạch công chức và một số nhiệm vụ quản lý nhà nước khác, như thẩm quyền quy định mã số, tiêu chuẩn ngạch công chức cho các bộ quản lý ngạch công chức chuyên ngành sau khi có ý kiến thống nhất của Bộ Nội vụ; phân cấp thẩm quyền quyết định về danh mục, số lượng vị trí việc làm đối với công chức cho các bộ, ngành, địa phương; phân cấp thẩm quyền quyết định bổ nhiệm ngạch, xếp lương đối với công chức ngạch chuyên viên cao cấp hoặc tương đương sau khi có ý kiến thống nhất của Bộ Nội vụ; quyết định nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn đối với công chức ngạch chuyên viên cao cấp hoặc tương đương; quyết định bổ nhiệm ngạch, xếp lương, nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn đối với công chức ngạch chuyên viên chính hoặc tương đương trở xuống.

Phân cấp về thẩm quyền, trách nhiệm trong quản lý cán bộ, công chức giữa Trung ương và địa phương và trong từng cấp chính quyền địa phương được đẩy mạnh đã phát huy tính chủ động, sáng tạo, trách nhiệm của các cấp, các ngành, các cơ quan, đơn vị, nhất là người đứng đầu trong quản lý cán bộ, công chức thuộc thẩm quyền.

4.5. Quản lý hồ sơ công chức ngày càng đáp ứng yêu cầu xây dựng Chính phủ điện tử, Chính phủ số

---

[60] Nghị quyết số 18-NQ/TW Hội nghị Trung ương 6, khóa XII quy định: "Thực hiện phân cấp, phân quyền mạnh mẽ, hợp lý giữa Trung ương và địa phương, giữa cấp trên và cấp dưới, gắn quyền hạn với trách nhiệm".

[61] Năm 2018, Chính phủ ban hành Nghị định số 161/2018/NĐ-CP ngày 29/11/2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số quy định về tuyển dụng công chức, viên chức, nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập. Sau khi Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức có hiệu lực, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức (Nghị định này bãi bỏ toàn bộ Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15 tháng 3 năm 2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, Nghị định số 93/2010/NĐ-CP ngày 31 tháng 8 năm 2010 của Chính phủ sửa đổi một số điều của Nghị định số 24/2010/NĐ-CP; bãi bỏ Điều 1 Nghị định số 161/2018/NĐ-CP.

Thực hiện quy định của Luật Cán bộ, công chức, Bộ trưởng Bộ Nội vụ đã ban hành quy định hướng dẫn việc lập, quản lý hồ sơ công chức[62]. Việc cập nhật, quản lý thông tin hồ sơ công chức được các bộ, cơ quan, địa phương tổ chức thực hiện nghiêm túc, nền nếp. Hồ sơ công chức được quản lý thống nhất, lập theo mẫu, thành phần hồ sơ bảo đảm theo từng đối tượng công chức tuyển dụng lần đầu, đang công tác, nghỉ hưu… có bổ sung nội dung biến động hằng năm; được nghiên cứu, sử dụng, khai thác, bàn giao, tiếp nhận theo đúng thủ tục theo quy định. Hiện nay, Bộ Nội vụ đã chủ trì, phối hợp các cơ quan liên quan hoàn thành việc xây dựng Cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan nhà nước; được khai trương đưa vào hoạt động vào cuối tháng 12/2022. Đến nay, cơ bản đã thu thập, quản lý thông tin, dữ liệu của gần 2,4 triệu cán bộ, công chức, viên chức, người lao động từ cấp xã đến cấp Trung ương được mã hóa một số trường thông tin để bảo đảm bảo mật, an toàn thông tin, bảo vệ thông tin cá nhân; được quản lý theo độ hạn chế tiếp cận. Việc đưa vào vận hành Cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức góp phần cung cấp số liệu đầy đủ, khách quan, phục vụ sự lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành của Đảng, Quốc hội, Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ và Bộ Nội vụ, góp phần đổi mới công tác quản lý cán bộ, công chức nói riêng, dân cư nói chung, bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ với sự phát triển của các cơ sở dữ liệu quốc gia và tiến trình chuyển đổi số quốc gia.

5. Về các điều kiện bảo đảm thi hành công vụ

Công sở, trang thiết bị làm việc trong công sở, phương tiện đi lại để cán bộ, công chức thi hành công vụ cơ bản được các cơ quan, tổ chức trang bị đủ, bảo đảm đáp ứng yêu cầu công việc; chú trọng đầu tư, ứng dụng công nghệ thông tin nhằm nâng cao hiệu quả thi hành công vụ. Chính phủ ban hành Nghị định số 152/2017/NĐ-CP ngày 27/12/2017 quy định tiêu chuẩn định mức sử dụng trụ sở làm việc, cơ sở hoạt động sự nghiệp. Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 03/2022/QĐ-TTg ngày 18/02/2022 về tiêu chuẩn, định mức nhà ở công vụ. Việc bố trí nhà ở công vụ đảm bảo đúng đối tượng, đủ điều kiện theo tiêu chuẩn nhà ở công vụ quy định của pháp luật về nhà ở. Từng cơ quan, tổ chức cụ thể hóa thành các quy định, quy chế nội bộ về tiêu chuẩn sử dụng trang thiết bị và các điều kiện khác để thi hành công vụ bảo đảm đúng pháp luật, phù hợp với đặc thù ngành, lĩnh vực và thực tiễn hoạt động công vụ của cán bộ, công chức.

6. Về thanh tra công vụ

Công tác thanh tra, kiểm tra về việc chấp hành pháp luật về cán bộ, công chức được Bộ Nội vụ, Sở Nội vụ các địa phương tổ chức thực hiện thường xuyên thông qua các cuộc thanh tra hành chính, thanh tra chuyên ngành với các lĩnh vực trọng tâm như: Công tác quản lý, sử dụng biên chế công chức; công tác tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; công tác bổ nhiệm công chức lãnh

[62] Thông tư số 11/2012/TT-BNV ngày 17/12/2012 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ quy định về chế độ báo cáo thống kê và quản lý hồ sơ công chức. Thông tư số 06/2019/TT-BNV ngày 01/6/2019 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 11/2012/TT-BNV.

đạo, quản lý; việc xử lý kỷ luật… Ngoài ra, căn cứ yêu cầu thực tiễn hoặc theo chỉ đạo của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, Bộ trưởng Bộ Nội vụ, thanh tra ngành Nội vụ đã tổ chức thực hiện các cuộc thanh tra đột xuất đối với nội dung được dư luận xã hội quan tâm, như việc bổ nhiệm cuối nhiệm kỳ, bổ nhiệm người nhà, công tác tuyển dụng công chức, số lượng cấp phó trong tổ chức, đơn vị... Trong giai đoạn từ năm 2010 đến tháng 6/2024, Bộ Nội vụ đã tiến hành 192 cuộc thanh tra việc thực hiện các nội dung quản lý công chức, tập trung vào các nội dung: Tuyển dụng; tiếp nhận vào làm công chức; bổ nhiệm công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý; nâng ngạch công chức. Qua thanh tra, đã phát hiện những mâu thuẫn, chồng chéo, chưa phù hợp thực tiễn trong các quy định của pháp luật về công tác Nội vụ để kịp thời kiến nghị các cấp có thẩm quyền hoàn thiện cơ chế, chính sách, pháp luật liên quan, nhất là trong việc xử lý bất cập, hạn chế trong công tác tuyển dụng, bổ nhiệm… Đồng thời, yêu cầu các bộ, ngành, địa phương thực hiện đúng, đầy đủ các quy định của pháp luật về quản lý, sử dụng công chức theo quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước; kiến nghị các bộ, ngành, địa phương kiểm điểm trách nhiệm và có biện pháp xử lý đối với các cơ quan, tổ chức, cá nhân để xảy ra các tồn tại, hạn chế; xem xét thu hồi, hủy bỏ quyết định tuyển dụng, bổ nhiệm không đúng quy trình, không đáp ứng đầy đủ điều kiện, tiêu chuẩn. Công tác thanh tra, kiểm tra cũng đã góp phần quan trọng vào công tác xây dựng Đảng, xây dựng cơ quan, đơn vị trong sạch, vững mạnh và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Tại các địa phương, bên cạnh việc thực hiện các cuộc thanh tra, kiểm tra theo kế hoạch, thanh tra ngành Nội vụ các địa phương đã tham mưu Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố ban hành kế hoạch kiểm tra hằng năm, thành lập các đoàn kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật trong công tác tổ chức, cán bộ, công tác cải cách hành chính, từ đó chấn chỉnh kỷ luật, kỷ cương, trách nhiệm thực thi công vụ, đạo đức công vụ của cán bộ, công chức.

7. Về khen thưởng và xử lý vi phạm

Thực hiện quy định của Luật Cán bộ, công chức, Chính phủ ban hành các quy định quy định chi tiết việc xử lý kỷ luật[63] và thi đua, khen thưởng[64] đối với cán bộ, công chức. Theo đó, pháp luật đã quy định rõ về thẩm quyền xử lý kỷ luật, trình tự, thủ tục, các hành vi vi phạm, mức độ vi phạm… để làm căn cứ xem xét, quyết định việc xử lý kỷ luật. Đồng thời, Nghị định cũng đã thể chế hóa quy định về xử lý kỷ luật đối với cán bộ, công chức, viên chức đã thôi việc, nghỉ hưu có hành vi vi phạm pháp luật trong quá trình công tác. Theo chức năng, nhiệm vụ

[63] Nghị định số 112/2020/NĐ-CP ngày 18/9/2020 về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức; sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 71/2023/NĐ-CP ngày 20/9/2023 (Các nghị định đã hết hiệu lực thi hành: Nghị định số 34/2011/NĐ-CP ngày 17/5/2011 quy định về xử lý kỷ luật đối với công chức; Nghị định số 27/2012/NĐ-CP ngày 06/4/2012 quy định về xử lý kỷ luật viên chức và trách nhiệm bồi thường, hoàn trả của viên chức).

[64] Nghị định số 91/2017/NĐ-CP ngày 31/7/2017 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Thi đua, khen thưởng.

được giao, Bộ Nội vụ hướng dẫn về nghiệp vụ đối với các bộ, ngành, địa phương để bảo đảm thống nhất trong quá trình thực hiện.

Căn cứ Quy định số 69-QĐ/TW[65] của Bộ Chính trị, ý kiến chỉ đạo của đồng chí Bí thư Ban cán sự đảng Chính phủ[66], Bộ Nội vụ đã tham mưu Chính phủ trình Kỳ họp thứ 4 Quốc hội khóa XV thông qua Nghị quyết số 76/2022/QH15 ngày 15/11/2022 về thời hiệu xử lý kỷ luật, trong đó áp dụng nguyên tắc xác định thời hiệu kỷ luật hành chính để bảo đảm thống nhất, đồng bộ với quy định của Đảng, tăng cường kỷ cương, kỷ luật hành chính.

Việc xử lý vi phạm đối với cán bộ, công chức vi phạm kỷ luật bảo đảm nguyên tắc khách quan, công bằng, công khai, minh bạch, nghiêm minh, đúng pháp luật; bảo đảm quy trình, thủ tục, thẩm quyền theo quy định; về cơ bản đã xử lý kịp thời, nghiêm túc các vi phạm, góp phần kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ, ngăn chặn tình trạng tham nhũng, tiêu cực trong hoạt động công vụ.

III. ĐÁNH GIÁ CHUNG

1. Những mặt đạt được

Thể chế, pháp luật về cán bộ, công chức đã được hoàn thiện theo hướng đổi mới mạnh mẽ cơ chế quản lý cán bộ, công chức; đẩy mạnh phân cấp, phân quyền; siết chặt kỷ luật, kỷ cương, đồng thời thúc đẩy đổi mới, sáng tạo, góp phần quan trọng thực hiện chủ trương của Đảng về đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ.

Từ năm 2008 đến nay, văn bản quy phạm pháp luật quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành Luật Cán bộ, công chức thường xuyên được rà soát, sửa đổi, bổ sung nhằm bảo đảm đồng bộ, thống nhất với quy định của Đảng; khắc phục những khó khăn, vướng mắc từ thực tiễn thi hành luật. Văn bản pháp luật về tuyển dụng, sử dụng, quản lý đối với cán bộ, công chức được ban hành theo nguyên tắc giảm số lượng các văn bản chi tiết, tạo thuận lợi cho việc triển khai các nội dung quản lý đối với cán bộ, công chức tại các bộ, cơ quan, địa phương.

Dưới sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện của Đảng đối với công tác cán bộ, việc tổ chức thực hiện các quy định của Luật Cán bộ, công chức và các văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành đã được các cấp, các ngành cụ thể hóa phù hợp tình hình thực tiễn và theo phân cấp; tổ chức thực hiện đồng bộ, hiệu quả, đi vào nền nếp, cơ bản bảo đảm đúng quy định. Căn cứ quy định, hướng dẫn, chỉ đạo của các cơ quan có thẩm quyền; các bộ, ngành, địa phương đã quyết liệt triển khai nhiều giải pháp đồng bộ trong quản lý đội ngũ cán bộ, công chức, đạt được nhiều kết quả quan trọng, nổi bật, như: Triển khai đạt hiệu quả cao trong xây dựng vị trí việc làm; đã xây dựng cơ bản đầy đủ hệ thống ngạch, mã số ngạch, tiêu chuẩn

---

[65] Quy định số 69-QĐ/TW ngày 06/7/2022 của Bộ Chính trị về xử lý kỷ luật tổ chức đảng, đảng viên vi phạm.
[66] tại Công văn số 1191-CV/BCSĐCP ngày 29/9/2022 của Ban cán sự đảng Chính phủ.

ngạch công chức; tăng cường, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, nhất là thu hút, tuyển dụng được ngày càng nhiều sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ; kiểm tra, thanh tra công vụ, kỷ luật, kỷ cương hành chính được tăng cường, khắc phục hiệu quả tình trạng né tránh, đùn đẩy, sợ trách nhiệm trong thi hành công vụ. Đội ngũ cán bộ, công chức từng bước được xây dựng và nâng cao về chất lượng, nhất là đội ngũ cán bộ trẻ có trình độ ngoại ngữ phù hợp, đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm, góp phần xây dựng nền hành chính nhà nước chuyên nghiệp, hiện đại[67].

2. Tồn tại, hạn chế

2.1. Mặc dù đã có nhiều nỗ lực, tuy nhiên một số văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thực hiện Luật Cán bộ, công chức còn chậm so với hiệu lực thi hành của Luật. Một số quy định về đánh giá, xếp loại chất lượng, kỷ luật, bổ nhiệm còn chưa đồng bộ, thống nhất với các quy định mới của Đảng về công tác cán bộ.

2.2. Sau 05 năm được sửa đổi, bổ sung, một số quy định của Luật Cán bộ, công chức bộc lộ hạn chế nhất định, cần tiếp tục được hoàn thiện đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới, cần phải nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp, đồng bộ với các quy định mới của Đảng, cụ thể như sau:

Một là, một số chủ trương mới của Đảng về công tác cán bộ[68] cần tiếp tục thể chế hóa, bảo đảm thực hiện bằng quy định của luật, bao gồm: (1) Cơ chế, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài; (2) Cơ chế khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; (3) Cơ chế sàng lọc, thay thế cán bộ, công chức, viên chức thiếu trách nhiệm, năng lực hạn chế, uy tín thấp.

Hai là, một số quy định của Luật chưa thống nhất, đồng bộ với quy định của Đảng, như:

- Về thẩm quyền quản lý cán bộ, công chức: Điều 65 Luật Cán bộ, công chức quy định 5 nhóm nội dung quản lý cán bộ, công chức. Đối chiếu quy định tại điểm 28.1.2 về công tác quản lý cán bộ tại Quy định số 24-QĐ/TW ngày 30/7/2021 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về thi hành Điều lệ Đảng và Điều 4 Quy định số 80-QĐ/TW ngày 18/8/2022 của Bộ Chính trị về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, Luật Cán bộ, công chức chưa quy định thẩm quyền về "phân cấp quản lý", "giới thiệu ứng cử", "tái cử", "cho thôi giữ chức vụ", "kiểm soát quyền lực"

- Về xử lý kỷ luật đối với cán bộ, công chức:

---

[67] Tính đến 6/2024, cả nước có tổng số 254.757 công chức từ cấp huyện trở lên. Trong đó, trình độ trên đại học chiếm 25,48%; đại học chiếm 72.69%; trình độ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên cao cấp chiếm 1,68%, chuyên viên chính chiếm 18,59%, chuyên viên chiếm 76,04%.

[68] Tại Nghị quyết 28-NQ/TW ngày 17/11/2022 của Hội nghị TW6 BCHTW Đảng khóa XIII về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng đối với hệ thống chính trị trong giai đoạn mới; Kết luận số 14-KL/TW ngày 22/9/2021 của Bộ Chính trị về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung; Thông báo số 20-TB/TW ngày 08/9/2022 của Bộ Chính trị về chủ trương bố trí công tác đối với cán bộ thuộc diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý sau khi bị kỷ luật.

Luật Cán bộ, công chức chưa có quy định về tình tiết tăng nặng, tình tiết giảm nhẹ tương ứng với quy định của Đảng tại Quy định số 69-QĐ/TW ngày 06/7/2022 của Bộ Chính trị về kỷ luật tổ chức đảng, đảng viên vi phạm.

Quy định về thời hạn không thực hiện việc nâng ngạch, quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm vào chức vụ cao hơn đối với cán bộ, công chức bị kỷ luật tại Luật Cán bộ, công chức chưa đồng bộ với Quy định số 80-QĐ/TW ngày 18/8/2022 của Bộ Chính trị: Tại khoản 7 Điều 18 Quy định số 80-QĐ/TW quy định: Cán bộ bị kỷ luật thì không phân công, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử vào chức vụ cao hơn chức vụ khi bị kỷ luật trong khoảng thời gian 12 tháng đối với hình thức kỷ luật Khiển trách, 30 tháng đối với hình thức kỷ luật Cảnh cáo và 60 tháng đối với hình thức kỷ luật Cách chức (tính từ ngày ký quyết định kỷ luật). Tuy nhiên, tại khoản 2 Điều Luật Cán bộ, công chức quy định: cán bộ, công chức bị kỷ luật bằng hình thức khiển trách, cảnh cáo hoặc hạ bậc lương thì không thực hiện việc nâng ngạch, quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm vào chức vụ cao hơn trong thời hạn 12 tháng; bị kỷ luật bằng hình thức giáng chức hoặc cách chức thì không thực hiện việc nâng ngạch, quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm trong thời hạn 24 tháng, kể từ ngày quyết định kỷ luật có hiệu lực.

- Về thẩm quyền quyết định biên chế công chức:

Tại Khoản 2 Điều 4 Quy định số 70-QĐ/TW ngày 18/7/2022 của Bộ Chính trị về quản lý biên chế của hệ thống chính trị quy định Bộ Chính trị quyết định tổng biên chế và biên chế dự phòng của hệ thống chính trị theo nhiệm kỳ 5 năm và khi cần thiết; quyết định giao biên chế cho các cơ quan, tổ chức được giao thẩm quyền quản lý biên chế.

Tại Điều 66 Luật Cán bộ, công chức quy định: (1) Thẩm quyền quyết định biên chế cán bộ được thực hiện theo quy định của pháp luật và cơ quan có thẩm quyền của Đảng Cộng sản Việt Nam. (2) Uỷ ban thường vụ Quốc hội quyết định biên chế công chức của Văn phòng Quốc hội, Kiểm toán Nhà nước, Tòa án nhân dân, Viện kiểm sát nhân dân. (3) Chủ tịch nước quyết định biên chế công chức của Văn phòng Chủ tịch nước. (4) Chính phủ quyết định biên chế công chức của bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, cấp tỉnh. (5) Căn cứ vào quyết định chỉ tiêu biên chế được Chính phủ giao, Hội đồng nhân dân cấp tỉnh quyết định biên chế công chức trong cơ quan của Hội đồng nhân dân, Uỷ ban nhân dân. (6) Cơ quan có thẩm quyền của Đảng Cộng sản Việt Nam quyết định biên chế công chức trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội.

- Về đánh giá, xếp loại chất lượng đối với cơ quan, tổ chức: Luật Cán bộ, công chức chưa có quy định về đánh giá, xếp loại chất lượng tổ chức cơ quan, đơn vị, chưa đồng bộ với Quy định số 124-QĐ/TW[69] ngày 04/10/2023 của Bộ Chính trị về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hàng năm đối với tập thể,

[69] Quy định số 124-QĐ/TW ngày 04/10/2023 của Bộ Chính trị về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hàng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị

cá nhân trong hệ thống chính trị. Trong khi đó Luật Cán bộ công chức quy định mức xếp loại chất lượng của cá nhân không cao hơn mức xếp loại chất lượng của cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp phụ trách;

Ba là, một số quy định của Luật Cán bộ, công chức chưa đồng bộ, thống nhất với pháp luật chuyên ngành khác, cụ thể:

- Về xác định đối tượng cán bộ, công chức:

Tại Điều 37 Luật Mặt trận Tổ quốc năm 2015 quy định đối tượng cán bộ, công chức trong cơ quan Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam. Tuy nhiên, Điều 2 Luật Cán bộ, công chức không quy định đối tượng cán bộ, công chức tại cơ quan Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam.

Khoản 8 Điều 18 Luật Dân quân tự vệ năm 2019 quy định chức danh "Chỉ huy trưởng Ban chỉ huy quân sự cấp xã". Điểm b khoản 3 Điều 61 Luật Cán bộ, công chức quy định chức danh "Chỉ huy trưởng Quân sự".

- Thực hiện quy định đối với công chức chuyên ngành

Tại khoản 4 Điều 40, khoản 4 Điều 41 Luật Thanh tra năm 2022 quy định một trong những tiêu chuẩn bổ nhiệm ngạch thanh tra viên chính, thanh tra viên cao cấp là trúng tuyển kỳ thi nâng ngạch hoặc được xét nâng ngạch hoặc được xét chuyển ngạch theo quy định của pháp luật về cán bộ, công chức. Theo đó, điều kiện dự thi nâng ngạch và xét nâng ngạch thanh tra viên được thực hiện đồng thời theo quy định của Luật Cán bộ, công chức và Luật Thanh tra. Theo đó, một số quy định tại các văn bản hướng dẫn (Nghị định số 138/2020/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 116/2024/NĐ-CP và Nghị định số 43/2023/NĐ-CP[70]) không thống nhất gây nên vướng mắc trong tổ chức thực hiện[71].

Luật Thi hành án dân sự năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2014) quy định về ngạch chấp hành viên, gồm: Chấp hành viên sơ cấp, chấp hành viên trung cấp và chấp hành viên cao cấp (khoản 1 Điều 17); quy định tiêu chuẩn bổ nhiệm ngạch chấp hành viên (Điều 18). Việc tổ chức thi nâng ngạch công chức chấp hành viên thi hành án dân sự hiện nay vừa được thực hiện đồng thời theo quy định của pháp luật về thi hành án dân sự và pháp luật về cán bộ, công chức; trong khi đó hướng dẫn tại các văn bản quy định chi tiết chưa bảo đảm thống nhất (Nghị định số 62/2015/NĐ-CP, Nghị định số 33/2020/NĐ-CP [72] và Nghị định số

---

[70] Nghị định số 43/2023/NĐ-CP ngày 30/6/2023 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Thanh tra.

[71] - Điểm a khoản 2 Điều 7 Nghị định số 43/2023/NĐ-CP quy định: Đối với nâng ngạch từ ngạch Thanh tra viên lên ngạch Thanh tra viên chính: được khen thưởng Huân chương Lao động hạng Ba trở lên hoặc đạt danh hiệu Chiến sĩ thi đua cấp bộ, ngành, tỉnh, đoàn thể trung ương.

- Điểm b khoản 2 Điều 31 Nghị định số 138/2020/NĐ-CP quy định: Đối với nâng ngạch từ ngạch chuyên viên hoặc tương đương lên ngạch chuyên viên chính hoặc tương đương: Được khen thưởng Huân chương Lao động hạng Ba và đạt danh hiệu Chiến sĩ thi đua cấp Bộ, ban, ngành, tỉnh, đoàn thể Trung ương.

[72] Nghị định số 62/2015/NĐ-CP ngày 18/7/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Thi hành án dân sự; Nghị định số 33/2020/NĐ-CP ngày 17/3/2020 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 62/2015/NĐ-CP..

138/2020/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 116/2024/NĐ-CP), từ đó dẫn đến vướng mắc trong tổ chức thực hiện các Luật.

Bốn là, thực tiễn phát sinh nhiều vấn đề mới chưa được pháp luật quy định, như: (1) Các quy định cụ thể về đạo đức công vụ; biểu hiện hành vi và chế tài xử lý đối với cán bộ, công chức vi phạm quy định về đạo đức công vụ; (2) Việc áp dụng cơ chế quản lý thống nhất giữa cán bộ, công chức cấp huyện trở lên và cán bộ, công chức cấp xã; (3) Quy định về việc tiếp nhận vào công chức, trong đó cần bổ sung đối tượng là sinh viên tốt nghiệp hệ cử tuyển; (4) Chủ trương bố trí công tác đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý sau khi bị kỷ luật.

2.3. Trong việc tổ chức thực hiện quy định của Luật còn có tồn tại, hạn chế và phát sinh vướng mắc, khó khăn nhất định, cụ thể:

Một là, cơ chế quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm còn có hạn chế nhất định.

Việc xây dựng, phê duyệt vị trí việc làm tại một số bộ, ngành, địa phương còn chậm so với tiến độ đề ra. Mô tả vị trí việc làm, khung năng lực của từng vị trí việc làm còn định tính, khái quát trong mô tả và thống kê công việc; vị trí việc làm ở nhiều vị trí tương đồng có sự chênh lệnh về bản mô tả, khung năng lực giữa các cơ quan, đơn vị; xác định khung năng lực vị trí việc làm tại nhiều cơ quan, tổ chức, đơn vị chủ yếu dựa vào tiêu chuẩn ngạch công chức mà chưa căn cứ theo yêu cầu nhiệm vụ của vị trí việc làm. Việc xác định cơ cấu công chức chưa sát với yêu cầu nhiệm vụ của vị trí việc. Chưa quy định rõ việc xác định số lượng biên chế theo vị trí việc làm dẫn đến lúng túng, không thống nhất trong tổ chức thực hiện. Những hạn chế này dẫn đến những khó khăn tương ứng trong thực hiện tuyển dụng, quản lý, sử dụng cán bộ, công chức theo vị trí việc làm.

Hai là, tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, công chức tại một số bộ, cơ quan, địa phương còn có hạn chế nhất định, hiệu quả chưa cao.

- Một số Bộ, ngành, địa phương chưa chủ động rà soát, sửa đổi, bổ sung kịp thời các quy định, quy chế về công tác quản lý cán bộ, công chức theo thẩm quyền, do đó, một số nội dung quản lý còn chưa bảo đảm chất lượng, hiệu quả theo phân cấp.

- Trong tuyển dụng, việc ra đề thi chuyên môn, nghiệp vụ theo yêu cầu của vị trí việc làm còn hạn chế; tuyển dụng đối với người dân tộc thiểu số đã được quy định thành một trong các nguyên tắc tại Luật, tuy nhiên số lượng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số còn ít, nhất là tại các bộ, cơ quan trung ương. Thực hiện chính sách thu hút người có tài năng vào làm việc tại các bộ, cơ quan, địa phương đã đạt nhiều kết quả tích cực, tuy nhiên số lượng chưa nhiều. Vẫn còn một số bộ, cơ quan, địa phương chưa thực hiện đúng, đầy đủ các quy định của pháp luật về tuyển dụng, nhiều trường hợp phải thực hiện việc khắc phục sai phạm trong tuyển dụng công chức.

- Nâng ngạch, đánh giá công chức còn chưa bám sát theo yêu cầu, nhiệm vụ của vị trí việc làm. Còn có tình trạng nâng ngạch để giải quyết chế độ, chính sách. Tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức chưa được cụ thể hóa phù hợp với đặc thù của ngành, lĩnh vực; chưa xác định rõ sản phẩm cụ thể gắn với từng vị trí việc làm; chưa định lượng được chính xác mức độ, năng lực thực hiện và hiệu quả hoàn thành công việc; nhiều nơi chưa áp dụng được công nghệ thông tin trong đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức; đánh giá cán bộ, công chức ở một số cơ quan, đơn vị còn chưa phản ánh đúng thực chất, chưa tạo động lực để cán bộ, công chức nỗ lực, phát huy hết năng lực.

- Tiêu chuẩn, điều kiện trong bổ nhiệm ở vị trí tương đương còn có sự chênh lệch, không thống nhất giữa các cơ quan, địa phương. Còn có trường hợp bổ nhiệm chưa đúng tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình theo quy định của pháp luật phải thực hiện khắc phục sai phạm theo chỉ đạo của cấp có thẩm quyền.

- Giải quyết chế độ thôi việc đối với một số trường hợp còn gặp vướng mắc do chưa có quy định, như giải quyết thôi việc đối với công chức làm công việc thuộc danh mục công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm đã đủ điều kiện có thể nghỉ hưu và hưởng lương hưu ở tuổi thấp hơn theo quy định; trường hợp công chức tự ý bỏ việc sau khi được cử tham gia chương trình đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài mà chưa hoàn thành thời gian cam kết.

- Việc thực hiện trách nhiệm, thẩm quyền trong công tác quản lý, điều hành của người đứng đầu các cơ quan, tổ chức; trách nhiệm của cán bộ, công chức trong thực thi công vụ có lúc, có nơi còn hạn chế.

- Còn tình trạng nhiều cơ quan, địa phương chưa thực hiện đầy đủ, kịp thời báo cáo, thống kê số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức; bảo quản, quản lý hồ sơ cán bộ, công chức thiếu khoa học; chưa kịp thời cập nhật hồ sơ theo quy định.

- Đối với việc thực hiện các quy định về cán bộ, công chức cấp xã: Tuyển dụng công chức cấp xã có nhiều nội dung được thực hiện như công chức từ cấp huyện trở lên nhưng chưa được quy định áp dụng tương tự. Số lượng cán bộ, công chức cấp xã đã được quy định theo loại đơn vị hành chính cấp xã[73] nhưng chênh lệch nhau không nhiều, đã phát sinh bất hợp lý so với yêu cầu của thực tiễn, đặc biệt là yêu cầu sắp xếp đơn vị hành chính cấp xã giai đoạn 2019 - 2021 và giai đoạn 2023 - 2030 với đặc điểm địa bàn cấp xã sau sáp nhập rộng, dân số tăng, đặc biệt là các đô thị dân số cơ học tăng nhanh dẫn đến khối lượng công việc tăng lên, tạo áp lực lớn đối với đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

Luật Cán bộ, công chức quy định cụ thể 11 chức vụ cán bộ và 07 chức danh công chức (hiện nay còn 06 chức danh do bố trí công an chính quy ở cấp xã) và

[73] Phân loại đơn vị hành chính cấp xã đã tính đến yếu tố quy mô dân số và diện tích tự nhiên (Nghị quyết số 1211/2016/UBTVQH13).

Nghị định số 34/2019/NĐ-CP quy định số lượng cán bộ, công chức cấp xã nhiều hơn số lượng chức vụ, chức danh để có một số chức danh công chức cấp xã được bố trí nhiều hơn 01 người nhưng thực tế số lượng cán bộ cấp xã được bố trí vẫn cao hơn số lượng công chức cấp xã, tạo nên tương quan không hợp lý trong việc bố trí cán bộ, công chức tại cấp xã đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

- Công tác thanh tra, kiểm tra trên lĩnh vực công chức, công vụ tại một số cơ quan, địa phương chưa thường xuyên, kịp thời. Việc chấp hành kỷ cương, kỷ luật hành chính, thực hiện đạo đức công vụ, tinh thần, thái độ làm việc ở một số cơ quan, đơn vị và một bộ phận cán bộ, công chức chưa thực sự nghiêm túc. Tình trạng sợ sai, né tránh, đùn đẩy trách nhiệm, sợ trách nhiệm không dám làm trong một bộ phận cán bộ, công chức trong thực thi công vụ chưa được khắc phục triệt để.

3. Nguyên nhân chủ yếu của tồn tại, hạn chế

3.1. Nguyên nhân khách quan

Trong nhiệm kỳ Đại hội XIII của Đảng đã có nhiều nghị quyết, kết luận, chỉ thị, quy định mới được ban hành, trong đó nhiều nội dung liên quan đến công tác cán bộ. Các quy định về quản lý cán bộ, công chức tuy đã được thường xuyên rà soát để sửa đổi, bổ sung kịp thời; tuy nhiên việc sửa đổi một số nội dung còn phụ thuộc vào việc sửa quy định của Luật, đặc biệt là việc tổng kết thực tiễn, đánh giá kết quả thi hành phải theo trình tự, thủ tục theo quy định của Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật, do đó dẫn đên một số quy định còn chưa đồng bộ, thống nhất với quy định của Đảng.

Luật Cán bộ, công chức là luật có tính chất đặc thù, liên quan tới tổ chức, hoạt động của tất cả các cơ quan trong hệ thống chính trị, vì vậy còn tình trạng chồng chéo về quy định, chế độ, chính sách, quy định đối với đội ngũ cán bộ, công chức tại các văn bản pháp luật chuyên ngành.

Với số lượng cán bộ, công chức lớn, hoạt động đa dạng trên tất cả các ngành, lĩnh vực, địa bàn trong phạm vi cả nước; mặt khác, do nhiều nhân tố ảnh hưởng như việc đẩy mạnh phân cấp, phân quyền trong quản lý cán bộ, công chức; đặc thù của các ngành, lĩnh vực, vùng miền; tác động của tình hình trong nước và quốc tế dẫn đến công tác quản lý cán bộ, công chức ngày càng trở nên phức tạp, khó khăn hơn; không tránh khỏi hạn chế trong thực hiện các quy định của Luật và có sự chênh lệch về các điều kiện, tiêu chuẩn, cũng như cách thức tổ chức thực hiện giữa các bộ, cơ quan, địa phương.

Việc đổi mới cơ chế quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm là bước thay đổi lớn về thể chế, tư duy, phương pháp thực hiện, vì vậy quá trình thực hiện cần tiếp tục có sự nỗ lực, phối hợp chặt chẽ hơn nữa giữa các cơ quan, các cấp, các ngành để bảo đảm nâng cao hiệu quả công tác tuyển dụng, quản lý, sử dụng cán bộ, công chức theo vị trí việc làm đạt mục tiêu, yêu cầu đề ra. Một số bộ, ngành có phạm vi quản lý rộng, đối tượng đa dạng, phức tạp và có nhiều cấp quản

lý, nhiều tổ chức đầu mối trực thuộc nên việc phê duyệt vị trí việc làm chưa bảo đảm so với tiến độ theo yêu cầu của Ban Chỉ đạo.

Chế độ tiền lương còn có sự chênh lệch đáng kể giữa khu vực công và khu vực tư nhân nên chưa thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao vào làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước. Do điều kiện nguồn lực tài chính tại một số cơ quan, đơn vị còn hạn chế nên khó khăn trong bố trí kinh phí thực hiện chính sách ưu đãi đối với người có tài năng chính sách tiền lương và các chế độ liên quan.

3.2. Nguyên nhân chủ quan

Công tác lãnh đạo, chỉ đạo, quán triệt tổ chức thi hành Luật Cán bộ, công chức có nơi, có lúc còn chưa thường xuyên, kịp thời. Một số cấp ủy, người đứng đầu cơ quan, tổ chức còn chưa sâu sát, chưa phát huy hết vai trò, trách nhiệm trong công tác quản lý cán bộ, công chức theo thẩm quyền; chưa bám sát sự thay đổi các quy định của pháp luật về cán bộ, công chức để chỉ đạo sửa đổi, bổ sung các quy định theo thẩm quyền. Một số bộ, ngành, địa phương chưa tích cực đẩy mạnh phân cấp, phân quyền để nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý cán bộ, công chức thuộc phạm vi quản lý.

Một số đơn vị thuộc diện sắp xếp có tâm lý chần chừ, chưa chủ động xây dựng Đề án vị trí việc làm nên có ảnh hưởng đến tiến độ chung của một số bộ, ngành, địa phương trong việc triển khai xây dựng và phê duyệt vị trí việc làm.

Một bộ phận cán bộ, công chức, trong đó có cán bộ lãnh đạo, quản lý chưa phát huy hết trách nhiệm trong thực thi công vụ; chưa tích cực, chủ động rèn luyện, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế. Công chức tham mưu công tác tổ chức cán bộ ở một số cơ quan, địa phương còn chưa chủ động nắm bắt các quy định, sự thay đổi về chính sách để tham mưu cấp có thẩm quyền về công tác cán bộ một cách kịp thời, đầy đủ, đúng pháp luật; còn tâm lý trông chờ, ỷ lại vào hướng dẫn thực hiện của cấp trên.

IV. ĐỀ XUẤT MỘT SỐ ĐỊNH HƯỚNG XÂY DỰNG LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC (SỬA ĐỔI)

1. Bối cảnh

Tình hình thế giới và trong nước có cả thuận lợi, thời cơ và khó khăn, thách thức đan xen, đặt ra nhiều vấn đề mới, yêu cầu mới trong quản lý nhà nước về cán bộ, công chức chức và hoàn thiện pháp luật về cán bộ, công chức.

Dự báo trong những năm tới, tình hình quốc tế và khu vực diễn biến phức tạp, khó lường. Hoà bình, hợp tác phát triển là xu thế lớn, nhưng các điểm nóng cạnh tranh, xung đột vẫn rất phức tạp, gay gắt. Đại dịch Covid-19 tạo nên sự suy giảm tăng trưởng kinh tế, thay đổi trật tự, cấu trúc, phương thức quản trị và tạo nên nhiều vấn đề xã hội cần quan tâm. Khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và cách mạng công nghiệp 4.0 tác động ngày càng sâu sắc, nhiều chiều đến các quốc

gia, trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp, thúc đẩy phát triển kinh tế, chuyển dịch nhanh cơ cấu kinh tế và biến đổi sâu sắc các lĩnh vực của đời sống xã hội. Sự phát triển của kinh tế tri thức một mặt thúc đẩy quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam, nhưng mặt khác tạo nên áp lực cạnh tranh ngày càng tăng lên trong bối cảnh tiềm lực khoa học và công nghệ, nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam còn nhiều hạn chế. Sự tác động của các vấn đề toàn cầu, các vấn đề thuộc về an ninh phi truyền thống; xu thế toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế tác động không nhỏ đến năng lực của hệ thống quản trị của đất nước, sự phát triển của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, đồng thời đòi đòi hỏi nâng cao năng lực, chất lượng hoạt động của các cơ quan, tổ chức, đơn vị của Nhà nước đáp ứng yêu cầu thực tiễn.

Ở trong nước, kinh tế tăng trưởng khá, nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa từng bước hình thành, phát triển. Chính trị - xã hội ổn định. Quan hệ đối ngoại và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng và hiệu quả; vị thế, uy tín của Việt Nam trên trường quốc tế được nâng cao. Công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật và đấu tranh phòng chống tham nhũng, tiêu cực chuyển biến mạnh mẽ, có bước đột phá, có hiệu quả và ngày càng đi vào chiều sâu. Niềm tin của nhân dân với Đảng, Nhà nước và chế độ xã hội chủ nghĩa ngày càng được củng cố. Những thành tựu đó tạo tiền đề, nền tảng quan trọng để nước ta tiếp tục đổi mới, thực hiện thành công những mục tiêu, nhiệm vụ được xác định tại văn kiện, nghị quyết Đại hội XII và XIII của Đảng, trong đó nhiệm vụ đặc biệt quan trọng được xác định tại Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 09/11/2022 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII là xây dựng, hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của Nhân dân, do Nhân dân, vì Nhân dân; có hệ thống pháp luật hoàn thiện, được thực hiện nghiêm minh, nhất quán; thượng tôn Hiến pháp và pháp luật; bộ máy nhà nước tinh gọn, trong sạch, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có đủ phẩm chất, năng lực, thực sự chuyên nghiệp, liêm chính; quản trị quốc gia hiện đại, hiệu quả đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước nhanh và bền vững.

Bên cạnh những kết quả đạt được, nền kinh tế còn tiềm ẩn nhiều rủi ro, có xu hướng phục hồi tích cực nhưng khó khăn, thách thức rất lớn và nhiều hơn thuận lợi, thời cơ. Hoạt động sản xuất, kinh doanh một số lĩnh vực còn nhiều khó khăn. Một số quy định của pháp luật vẫn còn vướng mắc, chưa được tháo gỡ kịp thời, gây khó khăn, kìm hãm phát triển kinh tế - xã hội. Hoạt động sản xuất kinh doanh một số lĩnh vực còn nhiều khó khăn. Đời sống của một bộ phận người dân, nhất là ở vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số còn khó khăn. Trong hoạt động quản lý nhà nước, tình trạng tham nhũng, lãng phí, quan liêu, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống chưa được đẩy lùi; tâm lý sợ sai, né tránh, đùn đẩy, sợ trách nhiệm trong xử lý công việc của một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức chậm được khắc phục; sự phát triển của công nghệ số, chuyển đổi số, yêu cầu xây dựng Chính phủ điện tử, Chính phủ số đòi hỏi đòi hỏi thay đổi cơ

chế, phương thức quản lý phù hợp.

Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng xác định một trong những nhân tố có ý nghĩa quyết định thành công sự nghiệp xây dựng, phát triển đất nước và bảo vệ Tổ quốc, đó là xây dựng Nhà nước tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; gắn với tinh giản biên chế, nâng cao chất lượng và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, nhất là đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Đồng thời, một trong những nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm được đặt ra đối với Chính phủ trong nhiệm kỳ Đại hội XIII của Đảng là tập trung xây dựng nền hành chính nhà nước phục vụ Nhân dân, dân chủ, pháp quyền, chuyên nghiệp, hiện đại, trong sạch, vững mạnh, công khai, minh bạch, hiệu quả.

Những yếu tố nêu trên tạo ra thời cơ, thách thức và những yêu cầu mới đối với quản lý cán bộ, công chức trong giai đoạn hiện nay.

2. Quan điểm chỉ đạo

2.1. Bảo đảm sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện của Đảng đối với công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị. Thể chế hóa kịp thời, đầy đủ chủ trương, đường lối của Đảng tại Văn kiện Đại hội XIII và các nghị quyết, chỉ thị, kết luận của Đảng, nghị quyết của Quốc hội và và những vấn đề thực tiễn đặt ra đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, đáp ứng yêu cầu xây dựng và hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.

2.2. Bảo đảm tính nhất quán, ổn định, đồng bộ của hệ thống pháp luật; tính thống nhất, đồng bộ giữa quy định của Luật Cán bộ, công chức với pháp luật chuyên ngành khác; tính kế thừa và phát triển các quy định hiện hành; tham khảo có chọn lọc kinh nghiệm quốc tế phù hợp với điều kiện Việt Nam.

2.3. Đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, tăng tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho bộ, ngành, địa phương trong việc quản lý số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức theo thẩm quyền. Gắn việc giao quyền, xác định rõ trách nhiệm nhằm phát huy tính chủ động, sáng tạo, phát huy vai trò người đứng đầu trong công tác quản lý cán bộ, công chức.

3. Mục tiêu

3.1. Đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ gắn với việc sắp xếp tổ chức bộ máy của cả hệ thống chính trị "Tinh - Gọn - Mạnh - Hiệu năng - Hiệu lực - Hiệu quả" theo yêu cầu Nghị quyết số 18-NQ/TW và Kết luận số 50-KL/TW ngày 28/02/2023 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW.

3.2. Xây dựng nền công vụ thực tài và cơ chế quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, nhất là cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý và người đứng đầu có đủ năng lực năng lực, phẩm chất, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; xây dựng nền hành chính nhà nước phục vụ Nhân dân, chuyên nghiệp, pháp quyền, hiện đại, hiệu lực, hiệu quả.

3.3. Đổi mới mạnh mẽ công tác tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động, đánh giá cán bộ, công chức theo hướng thực chất, "**vì việc tìm người, trên cơ sở sản phẩm cụ thể đo đếm được"**. Xây dựng cơ chế khuyến khích, bảo vệ cán bộ, công chức có tư duy đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung trên cơ sở quy định rõ các trường hợp cán bộ, công chức dám nghĩ, dám làm, dám đổi mới sáng tạo vì lợi ích chung; bảo vệ đối với những trường hợp nguy cơ rủi ro, sai sót từ sớm, ngay khi có kế hoạch.

3.4. Đẩy mạnh số hóa toàn diện, chuyển đổi số trong hoạt động quản lý cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu xây dựng Chính phủ điện tử, Chính phủ số thông qua xây dựng, hoàn thiện hành lang pháp lý về nền tảng số, bộ công cụ sử dụng thống nhất toàn quốc phục vụ quản lý nhà nước và thực thi pháp luật về quản lý cán bộ, công chức.

3.5. Khắc phục những tồn tại, vướng mắc trong cơ chế quản lý, sử dụng cán bộ, công chức; kịp thời tháo gỡ những "điểm nghẽn" trong quản lý nguồn nhân lực khu vực công, tạo động lực phát triển;

4. Định hướng, đề xuất nội dung sửa đổi, bổ sung trong Luật Cán bộ, công chức

Trên cơ sở kết quả đánh giá, tổng kết việc thi hành Luật Cán bộ, công chức, nghiên cứu kỹ lưỡng các quan điểm, đường lối của Đảng, các định hướng lớn tại dự thảo Văn kiện Đại hội XIV, Bộ Nội vụ đề nghị xây dựng **05 chính sách**, cụ thể như sau:

a) Chính sách 1: *Đổi mới cơ chế quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm*

Mục tiêu của chính sách: Đổi mới cơ chế quản lý cán bộ, công chức từ kết hợp giữa tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế sang cơ chế quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm, lấy vị trí việc làm làm cơ sở để thực hiện công tác tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức; đồng thời, tạo cơ chế cạnh tranh theo vị trí việc làm dựa trên kết quả công việc, hướng tới nền công vụ thực tài.

Giải pháp thực hiện:

- Nghiên cứu, sửa đổi quy định về vị trí việc làm gắn với yêu cầu của ngành, lĩnh vực; từng bước bỏ quy định về ngạch và cơ cấu ngạch công chức; hoàn thiện cơ chế quản lý, sử dụng và trả lương đối với cán bộ, công chức theo vị trí việc làm.

- Nghiên cứu, bổ sung quy định cho phép cơ quan nhà nước được ký hợp đồng lao động đối với một số vị trí việc làm thực thi, thừa hành do công chức đảm nhiệm để tạo sự linh hoạt trong sử dụng nguồn nhân lực, đặc biệt đối với cơ quan hành chính có nguồn thu theo quy định của pháp luật.

Theo đó sẽ nghiên cứu, sửa đổi toàn diện các điều, khoản tại Luật Cán bộ, công chức hiện hành **liên quan đến vị trí việc làm** tại khoản 2 Điều 5 về nguyên tắc quản lý cán bộ, công chức; Điều 7 về giải thích khái niệm "vị trí việc làm"; Điều 12 về quyền của cán bộ, công chức về tiền lương và các chế độ liên quan đến tiền lương; các quy định về cán bộ tại Chương III; các quy định tại Chương IV về công chức ở Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện về phân loại công chức tại Điều 34 *(phân loại công chức theo vị trí việc làm hỗ trợ, phục vụ; vị trí việc làm chuyên môn, nghiệp vụ; vị trí việc làm mang tính thường xuyên, không mang tính thường xuyên; vị trí không gắn liền trực tiếp với hoạt động công vụ của tổ chức,...),* tuyển dụng công chức tại Mục 2 từ Điều 35 đến Điều 41, bỏ các quy định liên quan đến ngạch công chức tại Mục 3 từ Điều 43 đến Điều 46 gồm các quy định về thay đổi vị trí việc làm, đào tạo bồi dưỡng theo vị trí việc làm tại Mục 4 từ Điều 47 đến Điều 49, các quy định về điều động, bổ nhiệm, luân chuyển, biệt phái, từ chức, miễn nhiệm tại Mục 5 từ Điều 50 đến Điều 54, các quy định về đánh giá công chức tại Mục 6 từ Điều 55 đến Điều 58; đồng thời, nghiên cứu, sửa đổi các quy định về quản lý cán bộ, công chức tại Chương VI theo hướng đẩy mạnh phân công, phân cấp trong công tác cán bộ.

b) Chính sách 2: *Hoàn thiện quy định về quyền, nghĩa vụ của cán bộ, công chức và những việc cán bộ, công chức không được làm; đạo đức, văn hóa công vụ*

Mục tiêu của chính sách: Thể chế hóa chủ trương, chính sách của Đảng về khuyến khích, bảo vệ cán bộ, công chức năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; thẩm quyền, trách nhiệm nêu gương của cán bộ, công chức, đặc biệt là người đứng đầu.

Giải pháp thực hiện:

- Tiếp tục nghiên cứu, bổ sung, hoàn thiện quy định về quyền, nghĩa vụ, những việc không được làm của cán bộ, công chức, như: (1) Quyền của cán bộ, công chức được khuyến khích, bảo vệ trong thực hiện nhiệm vụ; (2) Nghĩa vụ của cán bộ, công chức có trách nhiệm với công việc; năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, linh hoạt trong thực hiện nhiệm vụ; (3) Nghiêm cấm biểu hiện, hành vi né tránh, đùn đẩy, không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, không đầy đủ chức trách, nhiệm vụ theo quy định của pháp luật, nội quy, quy chế của cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc nhiệm vụ được cấp có thẩm quyền giao mà không có lý do chính đáng; (4) Cơ chế loại trừ, miễn hoặc giảm nhẹ trách nhiệm đối với cán bộ, công chức khi thực hiện đề xuất đổi mới, sáng tạo; (5) Chính sách tạo sức hấp dẫn và sự lôi cuốn nhằm tạo điều kiện thuận lợi về mọi mặt để "giữ chân" những người có năng lực, trình độ cao và phẩm chất đạo đức tốt "an tâm" công tác. Theo đó, sửa đổi, bổ sung quy định tại Điều 8 nghĩa vụ của cán bộ, công chức đối với Đảng, Nhà nước và Nhân dân, Điều 9 về nghĩa vụ của cán bộ, công chức trong thi hành công vụ và các điều từ Điều 11 đến Điều 14 về quyền của cán bộ, công chức; nghiên cứu bổ sung 1 Chương về cơ chế khuyến khích, bảo vệ cán bộ, công chức năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

- Tiếp tục nghiên cứu, bổ sung, hoàn thiện quy định về đạo đức, văn hóa giao tiếp của cán bộ, công chức, và những việc cán bộ, công chức không được

làm. Đồng thời, bổ sung quy định về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, công chức, đặc biệt là người đứng đầu, từ đó làm cơ sở cho việc sàng lọc, thay thế cán bộ, công chức thiếu trách nhiệm, năng lực hạn chế, uy tín thấp. Theo đó, sửa đổi, bổ sung các điều từ Điều 15 đến Điều 17 về đạo đức, văn hóa giao tiếp của cán bộ, công chức theo hướng bổ sung quy định về đạo đức công vụ với các tiêu chí đánh giá cụ thể; gắn với chế tài xử lý đối với cán bộ, công chức vi phạm quy định về đạo đức công vụ.

c) Chính sách 3: *Hoàn thiện các quy định để đổi mới phương thức quản lý cán bộ, công chức phù hợp với yêu cầu đẩy mạnh chuyển đổi số và xây dựng Chính phủ số, bảo đảm tăng tính hiện đại, công khai, minh bạch, hiệu quả trong hoạt động quản lý nhà nước*

Mục tiêu của chính sách: Tập trung hoàn thiện quy định về quản lý cán bộ, công chức được thực hiện dựa trên dữ liệu và bằng công nghệ số, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý; đáp ứng yêu cầu thực hiện Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 nhằm phát triển Chính phủ điện tử hướng đến Chính phủ số.

Giải pháp thực hiện:

- Hoàn thiện quy định về hồ sơ điện tử của cán bộ, công chức, trong đó bao gồm các thông tin liên quan từ khi được tuyển dụng đến khi không còn làm việc; quản lý, lưu trữ thông tin, dữ liệu về cán bộ, công chức; công bố, xuất bản các tài liệu, thông tin về cán bộ, công chức; quản lý lưu trữ thông tin, dữ liệu về cán bộ, công chức trong phạm vi, nhiệm vụ, quyền hạn.

- Nghiên cứu, hoàn thiện chính sách của nhà nước về cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức (trong tổng thể cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức); thu thập và quản lý tập trung, thống nhất thông tin cơ bản về cán bộ, công chức và tổ chức bộ máy, biên chế của các cơ quan, tổ chức, đơn vị từ khi được tuyển dụng đến khi không còn làm việc; tích hợp, chia sẻ dữ liệu cán bộ, công chức, tổ chức bộ máy, biên chế, vị trí việc làm để tổng hợp, phân tích dữ liệu nhằm phục vụ công tác chỉ đạo, điều hành của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, cơ quan nhà nước các cấp; khai thác cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu xây dựng Chính phủ số, xã hội số, kinh tế số.

- Vận hành, khai thác, quản lý, lưu trữ hồ sơ cán bộ, công chức trên môi trường điện tử (thay thế việc quản lý, lưu trữ hồ sơ giấy như hiện nay) để phục vụ công tác quản lý đội ngũ cán bộ, công chức của các cơ quan quản lý, tiến tới việc giám sát, kiểm tra "từ xa" của cơ quan thực hiện quản lý nhà nước về cán bộ, công chức, trường hợp phát hiện sai phạm, vi phạm có thể kiến nghị, đề xuất xử lý.

Theo đó, nghiên cứu, bổ sung quy định tại Chương VI của Luật về quản lý, khai thác cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu xây dựng Chính phủ số, xã hội số, kinh tế số; làm rõ nội hàm cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức; quy định cụ thể thẩm quyền, cách thức quản lý và khai thác cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức.

d) Chính sách 4: *Hoàn thiện các quy định về quản lý cán bộ, công chức bảo đảm đồng bộ, thống nhất với quy định của Đảng và đảm bảo tính thống nhất với hệ thống pháp luật; tiếp tục thể chế thành luật các chủ trương, đường lối của Đảng về công tác cán bộ mới ban hành chưa kịp thể chế*[74].

Mục tiêu của chính sách:

- Sửa đổi quy định về từ chức, miễn nhiệm đối với công chức quản lý, bảo đảm đồng bộ, thống nhất với quy định của Đảng tại Điều 30 Quy định số 41-QĐ/TW.

- Sửa đổi, bổ sung quy định về bố trí công tác đối với cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý sau khi bị kỷ luật tại Điều 7 và Điều 82 Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi).

- Sửa đổi quy định về thời gian thi hành quyết định xử lý kỷ luật tại Điều 82 Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi).

- Sửa đổi quy định thẩm quyền quyết định biên chế công chức tại Điều 66 Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi).

- Sửa đổi quy định về khái niệm công chức tại Điều 4 để phù hợp Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam.

đ) Chính sách 5: *Thống nhất nền công vụ từ trung ương, đến cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã.*

Mục tiêu của chính sách: Thực hiện liên thông, bình đẳng, nhất quán giữa đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã với đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị, đảm bảo nhất nền công vụ thống nhất từ trung ương, đến cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã

Giải pháp thực hiện:

- Bổ sung quy định nguyên tắc thực hiện thống nhất quản lý cán bộ, công chức trong cùng hệ thống theo chiều dọc và theo chiều ngang; quy định rõ điều kiện thực hiện và các điều khoản chuyển tiếp. Theo đó, nghiên cứu, bỏ quy định về cán bộ, công chức cấp xã tại Chương V và các quy định có liên quan.

- Nghiên cứu, rà soát, bổ sung vị trí việc làm, chế độ chính sách (tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, thang bảng lương...) đối với đội ngũ cán bộ, công chức làm việc ở đơn vị hành chính cấp xã.

Trên đây là Báo cáo tổng kết Luật Cán bộ, công chức năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2019), Bộ Nội vụ trân trọng báo cáo Chính phủ xem xét, quyết định./.

---

[74] Tại Nghị quyết 28-NQ/TW ngày 17/11/2022 của Hội nghị Trung ương 6 khóa XIII về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng đối với hệ thống chính trị trong giai đoạn mới; Quy định số 80-QĐ/TW, ngày 18/8/2022 của Bộ Chính trị về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử; Quy định số 41-QĐ/TW ngày 03/11/2021 của Bộ Chính trị về việc miễn nhiệm, từ chức đối với cán bộ; Kết luận số 14-KL/TW ngày 22/9/2021 của Bộ Chính trị về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung; Thông báo số 20-TB/TW ngày 08/9/2022 của Bộ Chính trị về chủ trương bố trí công tác đối với cán bộ thuộc diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý sau khi bị kỷ luật; Quy định số 70-QĐ/TW ngày 18/7/2022 của Bộ Chính trị về quản lý biên chế của hệ thống chính trị.

Nơi nhận:
- Thủ tướng Chính phủ (để báo cáo);
- Phó TTg TTCP Nguyễn Hòa Bình (để báo cáo);
- Bộ trưởng;
- Thứ trưởng Trương Hải Long;
- Văn phòng Chính phủ;
- Bộ Tư pháp;
- Lưu: VT, Vụ CCVC.

BỘ TRƯỞNG

Phạm Thị Thanh Trà

BỘ NỘI VỤ

Phụ lục

CÁC VĂN BẢN QUY ĐỊNH CHI TIẾT, HƯỚNG DẪN THI HÀNH LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CÒN HIỆU LỰC THI HÀNH

(Kèm theo Báo cáo số /BC-BNV ngày tháng năm 2024 của Bộ Nội vụ)

I. NGHỊ ĐỊNH

1. Nghị định số 06/2010/NĐ-CP ngày 25/01/2010 của Chính phủ quy định những người là công chức (hết hiệu lực một phần).

2. Nghị định số 46/2010/NĐ-CP 27/04/2010 của Chính phủ quy định về thôi việc và thủ tục nghỉ hưu đối với công chức.

3. Nghị định số 105/2012/NĐ-CP ngày 17/12/2012 của Chính phủ về tổ chức lễ tang cán bộ, công chức, viên chức.

4. Nghị định số 26/2015/NĐ-CP ngày 09/03/2015 của Chính phủ quy định chế độ, chính sách đối với cán bộ không đủ điều kiện về tuổi tái cử, tái bổ nhiệm giữ các chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội.

5. Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức (được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021).

6. Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 30/12/2017 của Chính phủ quy định về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ.

7. Nghị định số 62/2020/NĐ-CP ngày 01/6/2020 của Chính phủ về vị trí việc làm và biên chế công chức.

8. 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 (được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 48/2023/NĐ-CP ngày 17/7/2023).

9. Nghị định số 112/2020/NĐ-CP ngày 18/9/2020 của Chính phủ về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức (được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 71/2023/NĐ-CP ngày 20/9/2023).

10. Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức (được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 116/2024/NĐ-CP ngày 17/9/2024).

11. Nghị định số 159/2020/NĐ-CP ngày 31/12/2020 về quản lý người giữ chức danh, chức vụ và người đại diện phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp (được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 69/2023/NĐ-CP ngày 14/9/2023).

12. Nghị định số 83/2022/NĐ-CP ngày 18/10/2022 của Chính phủ quy định về nghỉ hưu ở tuổi cao hơn đối với cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý (điểm p khoản 1 Điều 2 Nghị định 83/2022/NĐ-CP được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định 99/2024/NĐ-CP ngày 26/07/2024).

13. Nghị định số 111/2022/NĐ-CP ngày 30/12/2022 của Chính phủ quy định về hợp đồng đối với một số loại công việc trong cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập.

14. Nghị định số 06/2023/NĐ-CP ngày 21/2/2023 của Chính phủ quy định về kiểm định chất lượng đầu vào công chức.

15. Nghị định số 29/2023/NĐ-CP ngày 03/6/2023 của Chính phủ quy định về tinh giản biên chế.

16. 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, tổ dân phố.

17. Nghị định số 73/2023/NĐ-CP ngày 29/9/2020 của Chính phủ quy định về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

18. Nghị định số 29/2024/NĐ-CP ngày 06/3/2024 của Chính phủ quy định tiêu chuẩn chức danh công chức lãnh đạo, quản lý trong cơ quan hành chính nhà nước.

II. THÔNG TƯ

1. Thông tư số 08/2011/TT-BNV ngày 02/6/2011 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ hướng dẫn một số điều của Nghị định số 06/2010/NĐ-CP.

2. Thông tư số 11/2012/TT-BNV ngày 17/12/2012 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ quy định về chế độ báo cáo thống kê và quản lý hồ sơ công chức (được sửa đổi, bổ sung tại Thông tư 06/2019/TT-BNV ngày 01/06/2019) (Chương II bị bãi bỏ tại Thông tư 2/2023/TT-BNV ngày 23/3/2023).

3. Thông tư liên tịch số 01/2013/TTLT-BNV-BQP của Bộ trưởng Bộ Nội vụ và Bộ trưởng Bộ Quốc phòng ngày 10/4/2013 hướng dẫn việc quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sử dụng Chỉ huy trưởng, Chỉ huy phó Ban chỉ huy quân sự xã, phường, thị trấn.

4. Thông tư liên tịch số 02/2014/TTLT-BNV-UBDT ngày 11/09/2014của Bộ trưởng Bộ Nội vụ và Bộ trưởng, Chủ nhiệm Ủy ban Dân tộc hướng dẫn thi hành chính sách cán bộ, công, viên chức người dân tộc thiểu số quy định tại Điều 11 Nghị định 05/2011/NĐ-CP về công tác dân tộc.

5. Thông tư 03/2020/TT-BNV ngày 21/7/2020 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ quy định chi tiết về thẩm quyền, trình tự, thủ tục, biện pháp bảo vệ vị trí công tác của người tố cáo là cán bộ, công chức, viên chức.

6. Thông tư số 06/2020/TT-BNV ngày 02/12/2020 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành Quy chế tổ chức thi tuyển, xét tuyển công chức, viên chức, thi nâng ngạch công chức, thi hoặc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức; Nội quy thi tuyển, xét tuyển công chức, viên chức, thi nâng ngạch công chức, thi hoặc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức.

7. Thông tư số 12/2022/TT-BNV ngày 30/12/2022 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ hướng dẫn về vị trí việc làm công chức lãnh đạo, quản lý; nghiệp vụ chuyên môn dùng chung; hỗ trợ, phục vụ trong cơ quan, tổ chức hành chính và vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp chuyên môn dùng chung; hỗ trợ, phục vụ trong đơn vị sự nghiệp công lập (được sửa đổi, bổ sung tại Thông tư số 06/2024/TT-BNV ngày 28/6/2024).

8. Thông tư số 13/2022/TT-BNV ngày 31/12/2022 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ hướng dẫn việc xác định cơ cấu ngạch công chức (được sửa đổi, bổ sung tại Thông tư số 04/2024/TT-BNV ngày 27/6/2024).

9. Thông tư số 02/2023/TT-BNV của Bộ trưởng Bộ Nội vụ ngày 23/3/2023 quy định chế độ báo cáo thống kê ngành Nội vụ.

10. Thông tư số 03/2023/TT-BNV ngày 30/4/2023 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ hướng dẫn một số quy định của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP và Nghị định số 89/2021/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP.

11. Thông tư số 05/2023/TT-BNV ngày 03/05/2023 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ hướng dẫn mẫu hợp đồng dịch vụ và mẫu hợp đồng lao động đối với một số loại công việc trong cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập.

12. Thông tư số 17/2023/TT-BNV ngày 29/11/2023 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành Nội quy và Quy chế tổ chức kiểm định chất lượng đầu vào công chức.