

Số: 38 /BC-HĐND

Hà Nội, ngày 29 tháng 8 năm 2014

BÁO CÁO

**Kết quả giám sát việc thực hiện tổ chức bộ máy và quản lý, sử dụng
biên chế hành chính, sự nghiệp của thành phố Hà Nội
(Giai đoạn từ 01/01/2011 đến 01/7/2014)**

Thực hiện Nghị quyết số 34/2013/NQ-HĐND ngày 06/12/2013 của HĐND Thành phố về chương trình giám sát của HĐND Thành phố năm 2014, Thường trực HĐND Thành phố đã ban hành Quyết định số 29/QĐ-HĐND ngày 23/7/2014 thành lập Đoàn giám sát về thực hiện tổ chức bộ máy và quản lý, sử dụng biên chế hành chính, sự nghiệp của thành phố Hà Nội.

Đoàn giám sát đã tiến hành nghiên cứu các tài liệu có liên quan, báo cáo của các cơ quan, đơn vị và trong thời gian từ ngày 12 đến ngày 22/8/2014 đã tiến hành làm việc trực tiếp với 06 Sở, 05 quận, huyện và 08 đơn vị cấp 2 trực thuộc các sở¹. Tham gia các cuộc làm việc của Đoàn giám sát có đại diện MTTQ Thành phố, Văn phòng UBND Thành phố; đại diện lãnh đạo các sở: Nội vụ, Tài chính. Ngày 27/8/2014, Đoàn giám sát làm việc với UBND Thành phố, có sự tham gia của các sở, ngành liên quan. Đoàn báo cáo kết quả giám sát như sau:

I- Đánh giá tình hình, kết quả việc thực hiện tổ chức bộ máy và quản lý, sử dụng biên chế hành chính, sự nghiệp của thành phố Hà Nội giai đoạn từ 01/01/2011 đến 01/7/2014:

1. Một số kết quả đạt được:

1.1- Về tổ chức bộ máy:

- Tổ chức bộ máy các cơ quan thuộc Thành phố về cơ bản thực hiện theo đúng các quy định của Nghị định số 13/2008/NĐ-CP của Chính phủ về việc quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và Nghị định số 14/2008/NĐ-CP của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận, huyện, thị xã thuộc tỉnh.

- Việc thực hiện rà soát, sắp xếp tổ chức bộ máy hành chính, đơn vị sự nghiệp của Thành phố:

Trong thời gian qua, đặc biệt từ năm 2011 đến nay, Thành phố đã tăng cường rà soát, sắp xếp lại tổ chức bộ máy hành chính, đơn vị sự nghiệp của Thành phố. Tổ chức các đoàn kiểm tra việc rà soát, kiện toàn tổ chức bộ máy của các cơ quan, đơn vị. Trên cơ sở kết quả rà soát tổ chức bộ máy, UBND Thành phố đã báo

¹ Các Sở: Nội vụ, Công thương, VH TT & DL, GDĐT, GTVT, NN & PTNT. Các quận: Hà Đông, Long Biên. Các huyện: Đông Anh, Mê Linh, Thạch Thất. Các đơn vị cấp 2: Chi cục Quản lý thị trường và Trung tâm khuyến công (trực thuộc Sở Công thương); Trung tâm huấn luyện và thi đấu thể thao Hà Nội (trực thuộc Sở VH TT & DL); Trường PTTH chuyên Hà Nội-Amsterdam (trực thuộc Sở GDĐT); Thanh tra GTVT và BQLDA đầu tư phát triển giao thông đô thị Hà Nội (trực thuộc Sở GTVT); Chi cục đê điều và Chi cục Bảo vệ thực vật (trực thuộc Sở NN & PTNT).

cáo và trình HĐND Thành phố ban hành Nghị quyết², chỉ đạo sắp xếp, kiện toàn một số tổ chức, cơ quan, đơn vị do bố trí chưa phù hợp, chuyển về quản lý theo ngành, lĩnh vực; những cơ quan đơn vị đã hết chức năng, nhiệm vụ được xem xét tổ chức lại, sáp nhập hoặc giải thể. Đồng thời với việc rà soát sắp xếp kiện toàn lại các tổ chức, cơ quan, đơn vị, trước những yêu cầu của công tác quản lý, Sở Nội vụ cũng đã tham mưu với Thành phố thành lập mới một số tổ chức, đơn vị để thực hiện nhiệm vụ mới phát sinh và phục vụ dân sinh trên địa bàn. Trong thời gian từ năm 2011 đến nay đơn vị hành chính của Thành phố tăng 02 quận (Nam Từ Liêm và Bắc Từ Liêm), giảm 01 huyện (huyện Từ Liêm); cơ quan hành chính của Thành phố giảm 01 đơn vị (Văn phòng Ban chỉ đạo phòng chống tham nhũng Thành phố); đơn vị sự nghiệp thành lập mới 51 đơn vị và giải thể 12 đơn vị.

- Việc thành lập các tổ chức mới được thực hiện theo đúng quy định của pháp luật, cả về hồ sơ, thủ tục, trình tự và thẩm quyền quyết định³.

- Về xử lý đối với các cơ quan, đơn vị đã có quyết định sáp nhập hoặc giải thể hoặc đã hết chức năng, nhiệm vụ theo Nghị quyết của HĐND Thành phố: Đây là một vấn đề có ý nghĩa quan trọng tác động đến đời sống, tâm lý của công chức, viên chức. Để giải quyết tốt vấn đề này, trong quá trình triển khai thực hiện quyết định của UBND Thành phố, các đơn vị có liên quan đã phối hợp bố trí, sắp xếp công việc cho công chức viên chức, giải quyết những tồn đọng, vướng mắc, giúp cho cơ quan, đơn vị thực hiện tốt quyết định của Thành phố. Đến nay, việc xử lý đối với các cơ quan, đơn vị đã có quyết định sáp nhập hoặc giải thể hoặc đã hết chức năng, nhiệm vụ, về cơ bản không có sai phạm hoặc đơn thư khiếu nại, tố cáo phức tạp.

1.2- Về quản lý, sử dụng biên chế hành chính, sự nghiệp:

- Từ năm 2013, theo yêu cầu của HĐND, UBND Thành phố đã thực hiện giao chỉ tiêu biên chế cùng với giao chỉ tiêu kinh tế - xã hội, thu chi ngân sách hàng năm cho các quận, huyện, thị xã, đơn vị thuộc Thành phố. Đây là một số gắng rất lớn để đảm bảo cho các đơn vị chủ động thực hiện nhiệm vụ ngay từ đầu năm.

- Nhiều cơ quan đơn vị đã chấp hành các quy định của pháp luật, Nghị quyết của HĐND Thành phố, Quyết định phân bổ biên chế của UBND Thành phố, đảm bảo số công chức, viên chức và lao động hợp đồng theo Nghị định 68 thấp hơn số được giao. Việc tăng biên chế cho các cơ quan, đơn vị do yêu cầu nhiệm vụ và có nhiệm vụ mới được giao đã được UBND Thành phố xem xét và bổ sung trong số biên chế dự phòng của Thành phố;

- Công tác quản lý và sử dụng công chức, viên chức được các cơ quan đơn vị quan tâm, quản lý chặt chẽ và sử dụng cơ bản có hiệu quả, có số dự phòng để tiếp nhận những người có trình độ, chuyên môn giỏi vào làm việc và để chuẩn bị bổ sung cho các đơn vị theo nhu cầu, nhiệm vụ.

² Nghị quyết số 14/2011/NQ-HĐND, Nghị quyết số 28/2012/NQ-HĐND, Nghị quyết số 29/2013/NQ-HĐND của HĐND Thành phố

³ Đối với các tổ chức hành chính việc thành lập, sáp nhập hoặc giải thể là theo quy định của Luật, Nghị định, Thông tư hướng dẫn thực hiện. Đối với các đơn vị sự nghiệp công lập thành lập, tổ chức lại được thực hiện theo quy định của Nghị định số 55/2012/NĐ-CP ngày 28 tháng 6 năm 2012 của Chính phủ quy định về thành lập, tổ chức lại, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập.

- Công tác kiểm tra việc quản lý và sử dụng công chức, viên chức của các cơ quan và đơn vị bước đầu được coi trọng, thực hiện có kết quả. Đã tổ chức nhiều đoàn thanh tra, kiểm tra việc thực thi công vụ duy trì kỷ cương kỷ luật của cán bộ công chức, viên chức⁴. Qua kiểm tra đã có chỉ đạo chấn chỉnh các sai phạm về quản lý biên chế, tiền lương của cán bộ công chức, viên chức (công văn số 5686/UBND-NC ngày 31/7/2014 của UBND Thành phố).

- Việc đánh giá cán bộ, công chức, viên chức hàng năm đã từng bước được chấn chỉnh và đổi mới cả về nội dung và phương pháp đánh giá, theo đó những tiêu chí chất lượng, hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ công tác chuyên môn được chú trọng gắn với đánh giá về phẩm chất, đạo đức để nhận xét đánh giá, phân loại công chức, viên chức hàng năm bảo đảm nguyên tắc công khai, tập trung dân chủ, thể hiện tính khách quan và công bằng trong việc đánh giá công chức, viên chức⁵.

- Về xây dựng Đề án xác định vị trí việc làm: UBND Thành phố đã ban hành Quyết định số 2757/QĐ-UBND ngày 24/4/2013 về việc giao nhiệm vụ xây dựng Đề án xác định vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức tại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thành phố và các cơ quan chuyên môn thuộc UBND các quận, huyện, thị xã. Lựa chọn 04 đơn vị làm điểm (Sở Nội vụ, Sở Tài nguyên và Môi trường, UBND quận Long Biên, UBND huyện Đan Phượng). Đến nay, tất cả các cơ quan hành chính và hầu hết các đơn vị sự nghiệp của Thành phố đã tích cực triển khai xong bước xác định vị trí việc làm theo đúng hướng dẫn của Đề án vị trí việc làm.

- Công tác thi tuyển công chức, viên chức: Từ năm 2011 đến tháng 6/2014, đã tổ chức thực hiện tuyển dụng công chức vào làm việc tại các sở, ban, ngành, UBND quận, huyện, thị xã: 1.222 trường hợp. Thực hiện tuyển dụng viên chức vào làm việc tại các đơn vị sự nghiệp thuộc UBND Thành phố và các sở, ban, ngành: 28.480 trường hợp. Công tác tuyển dụng công chức, viên chức của Thành phố có nhiều chuyển biến tích cực, nghiêm túc, đúng các quy định của pháp luật. Nội dung, hình thức thi tuyển, xét tuyển được công khai, thông tin rộng rãi, tạo điều kiện thuận lợi cho thí sinh tham gia dự tuyển. Công tác coi thi, chấm thi được quản lý nghiêm và sử dụng hệ thống camera giám sát.

Đảm bảo các chế độ chính sách trong việc tuyển dụng công chức, viên chức đối với người có trình độ cao; có kiến thức, kinh nghiệm trong ngành lĩnh vực cần tuyển; đặc biệt là có chính sách quan tâm đến việc tuyển dụng đội ngũ giáo viên mầm non tại các trường mầm non nông thôn được chuyển đổi thành trường mầm non công lập theo Nghị quyết số 04 của HĐND Thành phố, được dư luận quần chúng đồng tình ủng hộ, đội ngũ giáo viên mầm non nông thôn rất phấn khởi, yên tâm công tác.

- Việc triển khai cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính theo Nghị định 130 của Chính phủ đã được UBND Thành phố tập trung chỉ đạo. 100% số đơn vị dự toán cấp thành phố và cấp quận, huyện đã thực hiện Nghị định 130. Cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm đã góp phần thúc đẩy các cơ quan sắp xếp lại tổ chức bộ máy, bố trí, sử dụng công chức phù

⁴ Theo báo cáo của Sở Nội vụ đã xử lý hơn 200 cán bộ, công chức, vi phạm kỷ luật, với các hình thức kỷ luật từ khiển trách đến buộc thôi việc

⁵ Ví dụ: Quận Long Biên, Sở Công thương thực hiện đánh giá công chức hàng tháng theo tiêu chí chấm điểm rất cụ thể.

hợp với chức năng, nhiệm vụ, tiết kiệm chi phí, tăng cường cơ sở vật chất, từng bước tăng thu nhập cho cán bộ. Đã có 2576/2623 đơn vị sự nghiệp trực thuộc thành phố (không bao gồm các Ban quản lý dự án, các tổ chức nghiên cứu khoa học, phát triển công nghệ, các hội đặc thù) thực hiện cơ chế tự chủ theo Nghị định 43/2006/NĐ-CP.

- Thành phố đã đẩy mạnh công tác cải cách hành chính, giảm bớt thủ tục hành chính và ứng dụng công nghệ thông tin trong các cơ quan đơn vị đã góp phần tích cực để bộ máy và quản lý biên chế gọn, hoạt động hiệu quả.

2. Hạn chế, thiếu sót

2.1. Về tổ chức, bộ máy:

- Thời gian qua, nhiều văn bản quy phạm pháp luật của Trung ương ban hành, nhất là Thông tư của các bộ chuyên ngành hướng dẫn về tổ chức, bộ máy, chức năng, nhiệm vụ của các sở, ngành có liên quan, khi tổ chức thực hiện ở Thành phố gặp vướng mắc hoặc phát hiện sự chồng chéo, bất hợp lý nhưng các ngành chưa kịp thời báo cáo, phản ánh với Bộ chuyên ngành hoặc không tổng hợp, báo cáo với UBND Thành phố để đề nghị điều chỉnh, sửa đổi (Ví dụ: Thực hiện thông tư số 27 của Bộ Công thương về giao chức năng thanh tra chuyên ngành công thương cho Chi cục Quản lý thị trường thực hiện; Tổ chức và hoạt động của Trung tâm huấn luyện và thi đấu TDTT thuộc sở VH-TT-DL).

- Công tác kiểm tra việc rà soát, sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy hành chính, sự nghiệp, đặc biệt là ở các đơn vị sự nghiệp công lập còn ít, số lượng các cơ quan, đơn vị thực hiện kiểm tra chưa nhiều, nhất là việc tự rà soát chức năng, nhiệm vụ trong nội bộ mỗi cơ quan. Mặt khác, việc rà soát chủ yếu hướng rà soát để bổ sung chức năng, nhiệm vụ mới được giao hoặc đề nghị tăng đầu mối mà chưa rà soát để đảm bảo không trùng chéo chức năng, nhiệm vụ giữa sở, ngành với các quận, huyện hoặc giữa các đơn vị trực thuộc và giảm đầu mối⁶.

- Những tổ chức bộ máy được kiện toàn, sắp xếp lại theo các văn bản quy định mới của Trung ương chưa thực sự tạo được nhận thức đồng bộ giữa cấp và ngành nên dẫn đến hiệu quả hoạt động thực tiễn rất khác nhau ở từng địa phương. Ví dụ: Việc tổ chức lại hoạt động của lực lượng Thanh tra xây dựng theo Nghị định 26 của Chính phủ, theo đó, có nơi tạo được mối quan hệ phối hợp tốt (như quận Long Biên), nhưng đa số việc phối hợp còn chưa thực sự thông suốt, thống nhất (huyện Mê Linh, Thạch Thất)... Việc giải quyết đối với những tổ chức bộ máy cần bố trí,

⁶ Ví dụ: Thành lập các Trung tâm quản lý cụm, điểm công nghiệp trực thuộc UBND các huyện nhưng chưa rà soát chức năng, nhiệm vụ của Trung tâm khuyến công và tư vấn phát triển công nghiệp, Ban quản lý Đầu tư phát triển các cụm, điểm công nghiệp (trực thuộc Sở Công thương); thành lập Trung tâm phát triển Quỹ đất của Thành phố và 23 quận, huyện nhưng chưa rà soát lại chức năng, nhiệm vụ của Ban bồi thường GPMB các quận, huyện để tránh chồng, chéo; Trùng chéo chức năng, nhiệm vụ giữa các phòng chuyên môn của sở NN&PTNT và một số chi cục trực thuộc sở; chức năng quản lý làng nghề giữa sở NN&PTNT với sở Công thương; chức năng quản lý các hợp tác xã giữa sở NN&PTNT với Liên minh HTX; Một số BQLDA hiện nay chức năng nhiệm vụ không đúng tên gọi (do nhiệm vụ theo tên gọi cũ đã hoàn thành, nay thực hiện nhiệm vụ mới, ví dụ: Ban quản lý dự án kè cứng hóa sông Hồng trực thuộc sở NN&PTNT); Một số BQLDA hiện nay gặp khó khăn trong thực hiện nhiệm vụ do dẫn, hoãn dự án hoặc đã hoàn thành dự án nhưng vẫn đề nghị tăng biên chế (BQL đầu tư phát triển giao thông đô thị Hà Nội trực thuộc sở GTVT).

sắp xếp lại hoặc giải thể đã được đưa vào Nghị quyết của HĐND Thành phố nhưng thực hiện còn chậm, chưa đáp ứng được so với yêu cầu tiến độ thời gian⁷.

- Nhận thức và cách hiểu về đơn vị tự chủ theo Nghị định 43/2006/NĐ-CP của Chính phủ ở một số đơn vị còn có hạn chế (Ví dụ: Trường PTTH chuyên Hà Nội – Amsterdam, BQLDA phát triển giao thông đô thị...).

2.2- Về quản lý, sử dụng biên chế hành chính, sự nghiệp:

- Việc tuyên truyền, quán triệt thực hiện Nghị quyết của HĐND Thành phố về tổng biên chế hành chính, sự nghiệp hàng năm chưa sâu; công tác giao chỉ tiêu biên chế mới tập trung ở việc giao số kế hoạch, chưa quán triệt các giải pháp để tổ chức thực hiện như đã nêu trong Nghị quyết của HĐND Thành phố, dẫn đến tình trạng nhiều đơn vị không nắm được và lúng túng trong triển khai thực hiện.

- Tiêu chí để xây dựng kế hoạch sử dụng biên chế cho các đơn vị hành chính, sự nghiệp chưa rõ ràng và chưa minh bạch. Việc thực hiện tinh giản bộ máy, biên chế các cơ quan hành chính, sự nghiệp nhà nước rất khó khăn, hầu như không thực hiện được.

- Việc bố trí, sử dụng và tuyển dụng biên chế của các cơ quan, đơn vị chưa hợp lý, thể hiện:

+ Đa số các cơ quan, đơn vị Đoàn thực hiện giám sát trực tiếp đều có tình trạng sử dụng công chức, viên chức chưa hết theo chỉ tiêu đã được HĐND Thành phố giao hàng năm nhưng không đăng ký để tuyển dụng công chức, viên chức hoặc có đăng ký thi nhưng không trúng tuyển; nhiều đơn vị tự ký hợp đồng lao động làm công tác chuyên môn, nghiệp vụ vượt quá tổng số biên chế được giao làm ảnh hưởng đến chất lượng công tác của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, tạo dư luận không tốt trong quần chúng nhân dân⁸. Vẫn còn nhiều lao động hợp đồng làm công tác ở các đơn vị thanh tra, quản lý thị trường không có thẩm quyền xử lý những hành vi vi phạm pháp luật, làm ảnh hưởng đến chất lượng công việc chung.

+ Vẫn còn tình trạng trong đơn vị hành chính sử dụng viên chức sự nghiệp do những tồn tại lịch sử (như ở một số Chi cục thuộc Sở NN&PTNT, Sở VH&TT&DL), đã dẫn đến những bất hợp lý trong quản lý, sử dụng, áp dụng chế độ, chính sách đối với cán bộ.

- Công tác triển khai xây dựng Đề án xác định vị trí việc làm theo chức năng, nhiệm vụ, vị trí công việc được giao của từng đơn vị còn chậm so với tiến độ, lúng túng, chưa mô tả công việc thực hiện của từng công chức, viên chức một cách khoa học, cụ thể, tỷ mỉ để đảm bảo xác định đúng từng vị trí việc làm và kiểm soát tốt

⁷ Ví dụ: Năm 2009 Nghị quyết HĐND TP yêu cầu chuyển một số đơn vị về quản lý theo ngành, lĩnh vực, như: TT Y tế thuộc Sở XD, TT Y tế thuộc Sở Công thương về Sở Y tế quản lý; Trường Trung cấp Kinh tế- Tài chính thuộc Sở Tài chính về Sở GDĐT quản lý, ..v.v..nhưng đến năm 2012 mới thực hiện được.

⁸ Sở Văn Hóa Thể thao và Du lịch:

- Biên chế công chức giao năm 2014: 216 biên chế, số thực có mặt 161 biên chế, tự ký hợp đồng thỏa thuận: 34 người.

- Biên chế viên chức giao năm 2014: 1.622 biên chế, số thực có mặt năm 2014 :1.173 biên chế. Tự ký hợp đồng thỏa thuận: 936 người.

chất lượng công việc của công chức, viên chức mà hầu hết chỉ nhằm mục tiêu tăng biên chế.

- Việc đánh giá công chức, viên chức hàng năm ở một số cơ quan, đơn vị còn hình thức, bình quân chủ nghĩa, chưa xây dựng được tiêu chí đánh giá cụ thể dựa trên chất lượng, hiệu quả công việc đã làm ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả của đánh giá công chức, viên chức hàng năm.

- Còn tình trạng một số đơn vị không thực hiện đăng ký thi tuyển công chức hoặc không tổ chức thi tuyển viên chức, làm ảnh hưởng đến chất lượng công việc. Ví dụ: Sở VH-TT-DL 3 năm liền không tổ chức thi tuyển viên chức nhưng vẫn ký hợp đồng lao động với số lượng lớn.

- Việc giao chỉ tiêu hợp đồng lao động theo Nghị định 68 chưa rõ ràng, cụ thể, chưa sát với nhu cầu thực tế của đơn vị sử dụng lao động và các quy định hiện hành. Ví dụ: Chi cục quản lý thị trường được giao 31 xe ô tô chuyên dụng, 32 trụ sở nhưng chỉ được giao 39 lao động hợp đồng 68 (bao gồm cả lao công, tạp vụ, bảo vệ, lái xe).

- Công tác thanh tra, kiểm tra, nhất là thanh tra công vụ có thực hiện nhưng chưa thường xuyên, toàn diện. Một số vi phạm, thiếu sót chậm được phát hiện, chưa chỉ rõ được trách nhiệm của người đứng đầu và đặc biệt là không xác định thời hạn khắc phục, sửa chữa dẫn đến hiệu quả sau thanh tra còn hạn chế.

- Quản lý chi hành chính còn nhiều bất cập, nhiều sở, ngành, quận, huyện chưa sử dụng hết số biên chế hành chính, sự nghiệp được giao nhưng vẫn đề nghị tăng biên chế để tăng kinh phí khoán chi. Một số đơn vị lại sử dụng kinh phí khoán chi để thuê thêm số hợp đồng lao động.

- Việc triển khai cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí đối với các đơn vị sự nghiệp (ngoài khối giáo dục, y tế) thực hiện cơ chế tự chủ theo Nghị định 43 trực thuộc Thành phố còn rất hạn chế.

3. Nguyên nhân của hạn chế, thiếu sót:

3.1- Nguyên nhân khách quan:

- Số lượng văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến tổ chức bộ máy và quản lý, sử dụng biên chế nhiều và thường xuyên có sự thay đổi, điều chỉnh, bổ sung, thậm chí không đồng bộ, gây khó khăn cho quá trình tổ chức thực hiện ở địa phương. Ví dụ: việc thành lập Phòng Pháp chế ở 14 sở theo quy định tại Nghị định 55/2011/NĐ-CP đến nay chưa có hướng dẫn thống nhất để tổ chức thực hiện.

- Sau khi thực hiện Nghị quyết số 15 của Quốc hội về mở rộng địa giới hành chính Thủ đô Hà Nội, Thành phố đang trong quá trình đô thị hóa cao, số lượng dân cư và các tổ chức kinh tế - xã hội hoạt động trên địa bàn ngày một gia tăng, tính chất phức tạp, phạm vi quản lý rộng; hàng năm vẫn tăng đơn vị đầu mối, tăng nhiệm vụ cho các đơn vị trong khi tổng biên chế không được tăng dẫn đến công việc quá tải ở một số cơ quan, đơn vị.

- Một số viên chức, thậm chí cả hợp đồng lao động đang làm nhiệm vụ chuyên môn ở một số đơn vị tồn tại từ trước khi Hà Nội mở rộng và hợp nhất nhưng do không có chỉ tiêu biên chế công chức nên chưa được thi tuyển. Trong quá trình thi tuyển công chức tại một số cơ quan đơn vị, một số vị trí có người thi

nhưng không trúng tuyển, dẫn đến nhiều vị trí để trống, cơ quan đơn vị phải ký hợp đồng lao động để làm nhiệm vụ chuyên môn.

3.2- Nguyên nhân chủ quan:

- Việc nhận thức về nội dung và trách nhiệm tổ chức thực hiện Nghị quyết HĐND Thành phố về tổng biên chế hành chính, sự nghiệp hàng năm của một số lãnh đạo sở, ngành, quận, huyện chưa đầy đủ, chưa sâu, nhất là về các giải pháp để tổ chức thực hiện. Nhiều địa phương, đơn vị không quan tâm đầy đủ các nội dung của Nghị quyết của HĐND Thành phố mà chỉ quan tâm đến số lượng biên chế được giao hàng năm.

- Tính chủ động của lãnh đạo các địa phương, đơn vị trong thực hiện thường xuyên tự rà soát chức năng, nhiệm vụ của từng ngành, từng cơ quan, đơn vị chưa cao, chưa coi trọng việc thu gọn bộ máy, tinh giảm biên chế theo quy định của Nghị định 132 nên vẫn có xu hướng mở rộng các đơn vị và tăng biên chế. Một số đơn vị được thành lập mới để thực hiện một số nhiệm vụ giới hạn trong một khoảng thời gian nhất định, tuy nhiên sau khi hết nhiệm vụ, các đơn vị không giải thể dẫn đến chồng chéo chức năng với các đơn vị khác nhưng đơn vị chủ quản vẫn không báo cáo, trình UBND Thành phố kịp thời điều chỉnh. Cá biệt còn xin điều chỉnh chức năng, nhiệm vụ hoặc đổi tên nhưng vẫn giữ nguyên bộ máy cũ.

- Thành phố chưa tập trung chỉ đạo để khắc phục tồn tại cũ trước đây nhất là số viên chức, hợp đồng lao động làm nhiệm vụ chuyên môn không phù hợp với quy định luật chuyên ngành; chậm hướng dẫn và chỉ đạo chấn chỉnh tình trạng ký hợp đồng lao động ở nhiều đơn vị để làm công tác chuyên môn, chưa đúng quy định của Bộ luật lao động và các quy định hiện hành về quản lý biên chế, tiền lương cán bộ, công chức.

- Thực hiện chủ trương luân chuyển cán bộ, một số lãnh đạo cơ quan, đơn vị chưa nhận thức đúng, vẫn “giành” chỉ tiêu công chức và các chế độ chính sách cho cán bộ luân chuyển để ở đơn vị cũ.

Nhận xét, đánh giá chung:

Đây là lần đầu tiên trong nhiệm kỳ HĐND thực hiện giám sát chuyên đề trực tiếp tại các đơn vị trực thuộc về tổ chức, bộ máy và quản lý, sử dụng biên chế trên địa bàn theo Nghị quyết của HĐND Thành phố. Đoàn giám sát ghi nhận những cố gắng, tích cực và sự chủ động của UBND Thành phố, các ngành, các cấp trong tổ chức thực hiện những nội dung đã được HĐND Thành phố quyết nghị, chấp hành khá nghiêm túc các quy định của pháp luật về tổ chức bộ máy và quản lý biên chế công chức, viên chức trong điều kiện khó khăn do những đặc thù của Thủ đô.

Tuy nhiên, qua giám sát có thể nhận thấy một số vấn đề cần đặt ra để sớm nghiên cứu, có giải pháp phù hợp để khắc phục, đó là:

- Bộ máy của ở một số cơ quan hành chính và nhất là khối các đơn vị sự nghiệp của Thành phố vẫn còn chồng chéo, có sự trùng chéo về chức năng, nhiệm vụ giữa ngành và cấp, giữa các phòng, ban trong cùng một đơn vị. Việc sắp xếp, tổ chức lại các đơn vị đã hết chức năng, nhiệm vụ chưa nhiều.

- Đa số các địa phương, đơn vị đều chưa sử dụng hết số công chức, viên chức nhưng lại tự ý ký hợp đồng lao động với tổng số người làm việc lại cao hơn tổng số biên chế được giao.

- Vẫn còn tình trạng đề lao động hợp đồng làm nhiệm vụ chuyên môn của công chức.

- Nhiều đơn vị, địa phương sử dụng nguồn kinh phí từ khoản chi hành chính để trả lương và các chế độ, chính sách khác cho số lao động hợp đồng tự ký.

II- Kiến nghị của Đoàn giám sát:

1. Đối với các cơ quan Trung ương:

1.1- Đề nghị sớm có hướng dẫn thực hiện đối với: Nghị định số 55/2011/NĐ-CP ngày 04/7/2011 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy của tổ chức pháp chế; Nghị định số 24/2014/NĐ-CP của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, Nghị định số 37/2014/NĐ-CP về tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND quận, huyện, thị xã; Hướng dẫn thực hiện Điều 3 quy định cụ thể điều kiện, tiêu chuẩn cho các hạng của chức danh nghề nghiệp của Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12/4/2012 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.

1.2- Đề nghị có văn bản thay thế Nghị định số 132/2007/NĐ-CP để tạo cơ sở pháp lý giải quyết các trường hợp cán bộ, công chức có nhu cầu nghỉ hưu trước tuổi để thực hiện tình giản biên chế.

1.3- Đề nghị Chính phủ, Bộ Nội vụ trên cơ sở quy mô và tính chất công việc quản lý phức tạp trên một địa bàn đặc biệt như Thủ đô Hà Nội, cần xem xét, bổ sung số lượng biên chế phù hợp để đảm bảo bộ máy có thể vận hành thống nhất, hiệu quả.

1.4- Đề nghị Bộ Nội vụ sớm có văn bản hướng dẫn về Đề án xác định vị trí việc làm để các địa phương có căn cứ tổ chức thực hiện.

2. Đối với UBND Thành phố:

2.1- Tăng cường tuyên truyền, quán triệt thực hiện Nghị quyết Trung ương 7 khóa XI và các Nghị quyết của HĐND Thành phố về tổ chức bộ máy và quản lý, sử dụng biên chế.

2.2- Quyết liệt rà soát, sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp thuộc Thành phố gắn với yêu cầu tinh giản bộ máy và giảm biên chế. Kiên quyết tổ chức lại, sáp nhập, hợp nhất các đơn vị hoạt động hiệu quả thấp, hoặc đã hết chức năng, nhiệm vụ; đối với đơn vị hoạt động kém hiệu quả thì giải thể theo đúng quy định của pháp luật. Những đơn vị đã được thống nhất đưa vào diện rà soát, sắp xếp lại bộ máy thì đề nghị UBND Thành phố *không giao thêm* chức năng, nhiệm vụ để tập trung hoàn thành rà soát.

Nghiên cứu và đề xuất đối với một số mô hình:

- BCĐ GPMB Thành phố, Ban bồi thường GPMB các quận huyện và Trung tâm phát triển quỹ đất theo đúng quy định của Luật đất đai và các văn bản hướng dẫn thi hành.

- Các BQLDA của các sở, ngành và quận, huyện theo hướng chỉ giao biên chế để hình thành bộ khung tổ chức các hoạt động. Còn khi triển khai thực hiện nhiệm vụ thì ký hợp đồng thời vụ.

- Trung tâm huấn luyện và thi đấu TDTT của Sở VHTT&DL.

Việc thành lập các tổ chức mới, được nghiên cứu xem xét cụ thể tính hiệu quả của tổ chức trước mắt và lâu dài và thực hiện theo đúng quy trình, thủ tục quy định của pháp luật;

2.3- Cần nghiên cứu, xác định các tiêu chí cụ thể để làm cơ sở xây dựng kế hoạch sử dụng biên chế hàng năm cho các cơ quan, đơn vị, đầu mối trực thuộc, nhất là đối với các cơ quan hành chính theo nguyên tắc tạo sự chủ động cho các đơn vị sử dụng số biên chế được giao và có tăng, có giảm trên cơ sở tổng biên chế không thay đổi.

2.4- Hoàn thành việc xây dựng Đề án vị trí việc làm của các cơ quan, đơn vị, theo hướng có tăng, có giảm, quản lý và sử dụng có hiệu quả biên chế được giao và không làm tăng tổng số định biên được giao.

2.5- Hướng dẫn bố trí biên chế và thực hiện chế độ chính sách cho HĐND quận, huyện, thị xã để thực hiện Đề án số 04/ĐA-TU của Ban Thường vụ Thành ủy.

2.6- Tăng cường thanh tra, kiểm tra và có biện pháp hiệu quả để chấn chỉnh công tác quản lý biên chế, tiền lương công chức, viên chức các Sở, ban, ngành, UBND quận, huyện, thị xã. Xác định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu nếu để xảy ra sai phạm. Có biện pháp, lộ trình cụ thể để yêu cầu các cơ quan, đơn vị chấm dứt tình trạng ký hợp đồng lao động làm các nhiệm vụ chuyên môn thuộc trách nhiệm của công chức.

2.7 - Tiếp tục nghiên cứu, đổi mới công tác tuyển dụng công chức, viên chức theo hướng khách quan, minh bạch, công bằng, đảm bảo tuyển chọn được những người có đủ đức, đủ tài vào bộ máy các cơ quan của Thành phố. Hoàn thành kỳ thi tuyển công chức, viên chức hàng năm trước tháng 7 (riêng ngành giáo dục hoàn thành thi tuyển trước tháng 9), tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức, đơn vị sắp xếp đội ngũ lao động cho phù hợp, tổng hợp, báo cáo nhu cầu sử dụng cho năm tiếp theo.

Thực hiện thống kê cụ thể số lượng người nghỉ chế độ trong năm và chỉ thực hiện tuyển dụng mới vào công vụ không quá 50% trên tổng số công chức đã ra khỏi biên chế để bổ sung cho đơn vị, 50% số còn lại đưa vào phân biên chế dự phòng của Thành phố để điều chỉnh, bổ sung cho những đơn vị mới thành lập theo đúng Nghị quyết Trung ương 7 khóa XI.

2.8- Tăng cường xây dựng chính quyền điện tử để nâng cao hiệu quả giải quyết công việc, kiểm soát được việc thực hiện nhiệm vụ của công chức, viên chức với những công cụ quản lý phù hợp.

2.9- Khẩn trương chỉ đạo xây dựng biên chế làm cơ sở xây dựng định mức phân bổ ngân sách nhà nước đáp ứng theo quy mô hoạt động công vụ của từng cơ quan cho thời kỳ ổn định ngân sách tiếp theo (2016-2020).

3. Đối với các sở, ngành Thành phố và UBND các quận, huyện:

3.1- Thường xuyên thực hiện thanh tra, kiểm tra theo kế hoạch và đột xuất đối với các cơ quan, đơn vị trực thuộc trong việc quản lý tổ chức bộ máy, biên chế, tiền lương, tiền công, quản lý cán bộ, công chức, viên chức và lao động hợp đồng.

3.2- Có kế hoạch để chấn chỉnh công tác quản lý biên chế, tiền lương CBCC các sở, ban, ngành và UBND các quận, huyện, thị xã theo chỉ đạo tại văn bản số 5686/UBND-NC ngày 31/7/2014 của UBND Thành phố.

Trong quá trình giám sát, Đoàn nhận được một số ý kiến kiến nghị, đề xuất của địa phương, đơn vị. Đoàn giám sát tổng hợp tại Biểu phụ lục 6 gửi kèm và chuyển đến UBND Thành phố để chỉ đạo nghiên cứu, giải quyết theo thẩm quyền và thông báo cho các địa phương, đơn vị biết.

Trên đây là báo cáo kết quả của Đoàn giám sát của Thường trực HĐND Thành phố về việc thực hiện tổ chức bộ máy và quản lý, sử dụng biên chế hành chính, sự nghiệp của thành phố Hà Nội giai đoạn từ 01/01/2011 đến 01/7/2014. /s/

Nơi nhận:

- Đồng chí Bí thư Thành ủy;
- Thường trực Thành ủy;
- Văn phòng QH; Ban CTDB;
- Văn phòng Chính phủ;
- Bộ Nội vụ;
- Đ/c Chủ tịch HĐND TP;
- Đ/c Chủ tịch UBND TP;
- UBND TP (để thực hiện);
- Thành viên Đoàn giám sát (để biết);
- UBND các quận, huyện, thị xã;
- Các sở, ban, ngành TP;
- CVP ĐDBQH&HĐND TP;
- CVP UBND TP;
- P TH VP UBND TP; P.CT HĐND
- Lưu.

để b/c

để thực hiện

TM. THƯỜNG TRỰC HỘI ĐỒNG NHÂN DÂN

KT. CHỦ TỊCH

PHÓ CHỦ TỊCH



Lê Văn Hoạt

TỔNG HỢP

**Biên chế công chức, viên chức, lao động hợp đồng và định mức lao động
(năm 2011, 2012, 2013 và 6 tháng đầu năm 2014)**

	Năm 2011	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014	Ghi chú
1. Biên chế hành chính (a+b)	10.647	10.769	10.938	10.234	
a) Biên chế công chức:					
- Được HĐND TP giao	9.213	9.293	9.293	9.293	
- UBND TP phân bổ					
+ Công chức	9.159	9.285	9.285	9.285	
+ Số dự phòng	54	8	8	8	
- Số thực hiện					
+ Công chức	7.392	8.706	8.712		
+ Công chức tập sự	267				
+ Dự phòng	54	8	8		
b) Lao động hợp đồng:	1.434	1.476	1.645		
- Được HĐND TP giao	1.434	1.476	1.645	941	
- Số thực hiện	1.366	1.440	1.420		
2. Biên chế sự nghiệp (a+b)	111.746	120.268	129.094	139.721	
a) Biên chế viên chức					
- Được HĐND TP giao	104.468	112.261	121.115	128.999	
- UBND TP phân bổ					
+ Viên chức	104.314	111.873	120.755	128.699	
+ Dự phòng	154	388	360	300	
- Số thực hiện					
+ Viên chức	88.178	103.751	105.149		
+ Dự phòng	154				
b) Lao động hợp đồng:					
- Được HĐND TP giao	7.278	8.007	7979	10.722	
+ Số thực hiện	7.278	6.904	7.159		
3. Định mức lao động					
- Số được HĐND TP giao	22.043	18.638	14.511	7.351	
- Số thực hiện	16.111	16.127	14.440		
4. Lao động hợp đồng do cơ quan, đơn vị tự ký:					
- Cơ quan hành chính	1.388	1.128	1.128		
- Đơn vị sự nghiệp	7.810	8.715	10.443		

PHỤ LỤC 2**TỔNG HỢP****Tình hình tuyển dụng công chức, viên chức của Thành phố
(năm 2011, 2012, 2013 và 6 tháng đầu năm 2014)**

ST T	Nội dung	Tổng số	Năm 2011	Năm 2012	Năm 2013	6 tháng đầu năm 2014
I	Công chức hành chính	1.222	795	73	279	75
1	Tuyển dụng không qua thi	299	54	73	97	75
2	Tuyển dụng qua thi	923	741	0	182	
-	Chỉ tiêu tuyển dụng	2.259	858		516	885
	Số thí sinh dự thi	10.335	2.431		3.916	3.988
	Số trúng tuyển	923	741		182	
II	Viên chức	28.480	8.383	8.722	11.341	34
1	Tuyển dụng không qua thi	70	21	3	12	34
2	Tuyển dụng qua thi	28.410	8.362	8.719	11.329	
-	Chỉ tiêu tuyển dụng	38.668	8.646	9.029	11.988	9.005
-	Số thí sinh dự thi	64.511	18.060	19.718	26.733	Đang TH
-	Số trúng tuyển	28.410	8.362	8.719	11.329	Chưa thi
III	Công chức cấp xã	2.009		1.326		683
-	Chỉ tiêu tuyển dụng	2.609		1.593		1.016
-	Số thí sinh dự thi	2.609		2.738		2.006
-	Số trúng tuyển	2.609		1.326		683

PHỤ LỤC 3

TỔNG HỢP ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ CỦA CÁC SỞ, NGÀNH, QUẬN, HUYỆN, THỊ XÃ QUA GIÁM SÁT (Gửi kèm Báo cáo số: 38 /BC-HĐND ngày 29/8/2014 của HĐND Thành phố)

I. Đề xuất, kiến nghị cụ thể của các quận, huyện, thị xã

1. Đề nghị UBND Thành phố có chính sách hỗ trợ tuyển dụng, luân chuyển đối với giáo viên ở các xã miền núi.

2. Tại quyết định số 43/2010/QĐ-UBND ngày 06/9/2010 của Thành phố ban hành quy định về việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, từ chức, miễn nhiệm, luân chuyển chức danh trưởng phòng, phó trưởng phòng và tương đương ở các Sở, ban, ngành, UBND các quận, huyện và thị xã trên địa bàn thành phố chưa nói rõ về quy trình bổ nhiệm và bổ nhiệm lại đối với cán bộ quản lý khối giáo dục. Đề nghị Thành phố sớm ban hành văn bản quy định về quy trình bổ nhiệm và bổ nhiệm lại đối với cán bộ quản lý khối giáo dục.

3. Đề nghị Thành phố có chế độ tuyển dụng, cơ chế hỗ trợ, được hưởng lương theo bảng cấp và áp dụng chế độ phụ cấp ưu đãi ngành đối với nhà giáo đối tượng là cô nuôi của khối mầm non và có văn bản hướng dẫn về điều kiện khi xét đối với nhân viên nuôi theo hợp đồng 68/NĐ-CP.

4. Trong 3 năm qua, theo kế hoạch tuyển dụng của UBND Thành phố, chỉ tiêu tuyển dụng vị trí giáo viên THCS và nhân viên thiết bị khối THCS mã ngạch 15a.202 (viên chức loại A0-cao đẳng); giáo viên tiểu học và giáo viên mầm non mã ngạch 15.114 (viên chức loại B-trung cấp); khi thí sinh trúng tuyển, UBND quận căn cứ vào vị trí tuyển dụng để xếp lương theo đúng quy định trên. Như vậy có những trường hợp đã tốt nghiệp đại học mà vẫn hưởng hệ số loại A0 (cao đẳng) hoặc B (trung cấp). Đề nghị Thành phố xem xét để thí sinh trúng tuyển sau một thời gian làm việc nhất định sẽ được thi hoặc xét chuyển xếp lương tương ứng với bảng cấp (đại học A1; cao đẳng A0).

5. Đề nghị Thành phố giao chỉ tiêu bảo vệ hợp đồng theo NĐ số 68/2000/NĐ-CP phù hợp với thực tế nhu cầu sử dụng của các quận, huyện.

6. Đề nghị UBND Thành phố rà soát, kiện toàn tổ chức bộ máy, xác định lại chức năng, nhiệm vụ để tránh chồng chéo giữa các ngành với ngành, giữa ngành với cấp để từng bước thu gọn đầu mối, tinh giản bộ máy.

7. Đề nghị Thành phố giao quản lý lĩnh vực y tế (các trung tâm y tế cấp huyện, các trạm y tế xã, phường, thị trấn) cho UBND cấp huyện quản lý theo điều 102 Luật tổ chức HĐND và UBND năm 2003.

8. Đề nghị Thành phố cần có biện pháp chỉ đạo, giám sát chặt chẽ việc quản lý chất lượng đào tạo và đánh giá học viên đặc biệt ở các cơ sở liên kết đào tạo.

9. UBND quận, huyện, thị xã và các sở, ngành cần phối hợp chặt chẽ trong việc quản lý, sử dụng biên chế HCSN ở một số lĩnh vực như: y tế, nông nghiệp...

II. Đề xuất kiến nghị của các sở, ngành

***Sở Giáo dục**

1. Cho phép Sở đổi tên phòng Giáo dục chuyên nghiệp thành phòng Giáo dục Đại học và Trung cấp chuyên nghiệp do Sở được bổ sung chức năng nhiệm vụ quản lý một số lĩnh vực của trường Đại học và trực tiếp quản lý các trường Cao đẳng trên địa bàn Thành phố theo Quyết định số 27/2014/QĐ-UBND của UBND Thành phố.

2. Đề nghị Thành phố ban hành văn bản thay thế các văn bản không còn phù hợp với văn bản của Trung ương như: Quyết định số 103/2009/QĐ-UB ngày 24/9/2009 của UBND Thành phố Hà Nội ban hành Quy định về quản lý tổ chức, bộ máy, biên chế, tiền lương, tiền công cán bộ, công chức, viên chức và lao động hợp đồng trong các đơn vị thuộc thành phố Hà Nội; Quyết định số 53/2010/QĐ-UBND của UBND Thành phố quy định về nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc, đề nghị Thành phố quan tâm về thành tích thi giáo viên giỏi, bồi dưỡng học sinh giỏi của giáo viên để được xét nâng lương trước thời hạn.

***Sở Nông nghiệp**

1. Đề nghị quy định rõ chức năng quản lý nhà nước đối với lĩnh vực làng nghề giữa Sở Công thương, và Sở Nông nghiệp & PTNT. Chức năng quản lý nhà nước đối với lĩnh vực HTX giữa Sở Nông nghiệp & PTNT và Liên minh Các hợp tác xã.

Ghi chú: Kiến nghị, đề xuất được tổng hợp qua báo cáo của 02 đoàn giám sát trực tiếp và giám sát qua báo cáo gửi của các đơn vị.