

THỦ TƯỚNG CHÍNH
PHỦ
Số: 1557/QĐ-TTg

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hà Nội, ngày 18 tháng 10 năm 2012

QUYẾT ĐỊNH

Phê duyệt đề án “đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức”

THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ

Căn cứ Luật tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;

Căn cứ Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08 tháng 11 năm 2011 của Chính phủ ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020; Nghị quyết số 01/NQ-CP ngày 03 tháng 01 năm 2012 của Chính phủ về những giải pháp chủ yếu chỉ đạo điều hành thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và dự toán ngân sách nhà nước năm 2012 và Nghị quyết số 06/NQ-CP ngày 07 tháng 3 năm 2012 của Chính phủ ban hành Chương trình hành động của Chính phủ nhiệm kỳ 2011 - 2016;

Xét đề nghị của Bộ trưởng Bộ Nội vụ,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt Đề án “Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức” với các nội dung sau:

I. MỤC TIÊU, QUAN ĐIỂM VÀ NỘI DUNG ĐẨY MẠNH CẢI CÁCH CHẾ ĐỘ CÔNG VỤ, CÔNG CHỨC

1. Mục tiêu

a) Mục tiêu chung: Xây dựng một nền công vụ “Chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch, hiệu quả”.

b) Mục tiêu cụ thể đến 2015:

- Triển khai việc xác định danh mục vị trí việc làm và cơ cấu công chức theo ngạch trong các cơ quan, tổ chức. Phần đầu đến năm 2015 có 70% các cơ quan, tổ chức của Nhà nước từ Trung ương đến cấp huyện xây dựng và được phê duyệt Danh mục vị trí việc làm và cơ cấu công chức theo ngạch;
- Tiến hành sửa đổi, bổ sung và xây dựng được 100% các chức danh và tiêu chuẩn công chức;
- Nâng cao chất lượng tuyển dụng công chức; thi nâng ngạch công chức. 100% các cơ quan ở Trung ương và 70% các cơ quan ở địa phương thực hiện ứng dụng công nghệ tin học vào thi tuyển, thi nâng ngạch công chức;
- Thực hiện thí điểm đổi mới việc tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp vụ và tương đương trở xuống;
- Đổi mới công tác đánh giá công chức theo hướng đề cao trách nhiệm người đứng đầu và gắn với kết quả công vụ;
- Xây dựng và thực hiện cơ chế đào thải, giải quyết cho thôi việc và miễn nhiệm công chức không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm kỷ luật,....
- Quy định và thực hiện chính sách thu hút, tiến cử, phát hiện, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng trong hoạt động công vụ;
- Đổi mới cơ chế quản lý và chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức cấp xã và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã.

2. Quan điểm

- Quán triệt chủ trương, đường lối của Đảng về tiếp tục cải cách chế độ công vụ, công chức. Thống nhất về nhận thức coi đây là nhiệm vụ thường xuyên, liên tục và then chốt của cải cách nền hành chính hiện nay;
- Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức phải gắn với quá trình thực hiện Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020, phù hợp với đổi mới hệ thống chính trị, đổi mới tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước, góp phần xây dựng một nền hành chính thống nhất, trong sạch, hiện đại, hiệu lực, hiệu quả và phục vụ nhân dân;

- Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức phải có lộ trình, bước đi thích hợp và phải phù hợp với đặc điểm của hệ thống chính trị nước ta.

3. Các nội dung đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức

a) Đẩy mạnh phân cấp quản lý và hoàn thiện việc tổ chức công vụ gọn, nhẹ: Đẩy mạnh phân cấp, phân quyền trong quản lý công chức. Từng bước gắn thẩm quyền tuyển dụng với thẩm quyền sử dụng. Giảm quy mô công vụ, sắp xếp tổ chức bộ máy gọn nhẹ, tránh chồng chéo, tiếp tục tinh giản biên chế, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.

b) Xác định danh mục vị trí việc làm: Đẩy mạnh triển khai việc xác định vị trí việc làm và cơ cấu công chức theo ngạch trong các cơ quan của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội từ Trung ương đến địa phương.

c) Hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn, chức danh công chức: Tổ chức việc nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung hệ thống tiêu chuẩn, chức danh ngạch công chức và tiêu chuẩn, chức vụ lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng trở lên để trình cấp có thẩm quyền ban hành.

d) Nâng cao chất lượng thi tuyển, thi nâng ngạch công chức và từng bước đổi mới chế độ công vụ, công chức theo hướng năng động, linh hoạt:

- Nâng cao chất lượng thi tuyển và thi nâng ngạch công chức, lựa chọn đúng người có phẩm chất, trình độ và năng lực để tuyển dụng vào công vụ hoặc bổ nhiệm vào các ngạch cao hơn;

- Từng bước đổi mới chế độ công vụ, công chức theo hướng năng động, linh hoạt. Trước mắt, nghiên cứu quy định cho phép các cơ quan hành chính được ký hợp đồng lao động có thời hạn tối đa là 1 năm đối với một số vị trí để đáp ứng ngay yêu cầu của hoạt động công vụ, về lâu dài, cần nghiên cứu sửa Luật cán bộ, công chức theo hướng có chế độ công chức hợp đồng.

đ) Ban hành các quy định của Chính phủ đề cao trách nhiệm trong hoạt động thực thi công vụ của cán bộ, công chức và gắn chế độ trách nhiệm cùng kết quả thực thi công vụ với các chế tài về khen thưởng, kỷ luật, thăng tiến, đãi ngộ. Đặc biệt là đề cao trách nhiệm và thẩm quyền của người đứng đầu.

e) Tiếp tục đổi mới công tác đánh giá cán bộ, đánh giá công chức. Việc đánh giá phải căn cứ vào kết quả, hiệu quả công tác của cán bộ, công chức; thẩm quyền đánh giá thuộc về trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan sử dụng cán bộ, công chức. Chú trọng thành tích, công trạng, kết quả công tác của cán bộ, công chức. Coi đó là thước đo chính để đánh giá phẩm chất, trình độ, năng lực của cán bộ, công chức. Sửa đổi, bổ sung và ban hành mới quy trình đánh giá công chức, đảm bảo dân chủ, công bằng, công khai, chính xác và trách nhiệm đối với việc đánh giá công chức.

g) Thực hiện chính sách nhân tài: Quy định các chế độ, chính sách liên quan đến việc phát hiện, tuyển chọn, tiến cử, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ người có tài năng trong hoạt động công vụ.

h) Đổi mới công tác bổ nhiệm công chức lãnh đạo, quản lý: Đổi mới phương thức tuyển chọn lãnh đạo cấp vụ, cấp sở, cấp phòng. Quy định chế độ thực tập, tập sự lãnh đạo, quản lý.

i) Nghiên cứu sửa đổi các quy định về chức danh, số lượng và 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.

k) Tiếp tục nghiên cứu để đổi mới và kiên quyết thực hiện chính sách tinh giản biên chế gắn với công tác đánh giá để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.

Ngoài các nội dung chính nêu trên, để việc đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức đạt được kết quả tốt, cần thiết phải có một số các giải pháp hỗ trợ như thực hiện ứng dụng mạnh mẽ công nghệ tin học vào các hoạt động thực thi công vụ và quản lý cán bộ, công chức: Thực hiện nhiệm vụ, tổ chức tuyển dụng, thi nâng ngạch, thống kê tổng hợp, quản lý cơ sở dữ liệu cán bộ, công chức...; đưa công tác thống kê báo cáo vào nề nếp để thống kê trở thành một công cụ quan trọng trong xây dựng và phát triển đội ngũ công chức.

II. CÁC NHIỆM VỤ TRỌNG TÂM ĐẨY MẠNH CẢI CÁCH CHẾ ĐỘ CÔNG VỤ, CÔNG CHỨC

1. Tiếp tục hoàn thiện các quy định về vị trí việc làm, về tuyển dụng, thi nâng ngạch và tiêu chuẩn công chức