

Số: 4410 /QĐ-UBND

Hà Nội, ngày 11 tháng 10 năm 2021

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành Chuyên đề số 9 "Thực hiện việc chuyển đổi vị trí công tác theo Luật phòng, chống tham nhũng và Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 01 tháng 7 năm 2019 của Chính phủ"

ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 19 tháng 6 năm 2015; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 22 tháng 11 năm 2019;

Căn cứ Luật Phòng, chống tham nhũng ngày 20 tháng 11 năm 2018;

Căn cứ Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 01 tháng 7 năm 2019 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều và biện pháp thi hành Luật Phòng, chống tham nhũng;

Căn cứ Chương trình số 10-CTr/TU ngày 17 tháng 3 năm 2021 của Thành ủy Hà Nội về "Nâng cao hiệu quả công tác phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí giai đoạn 2021-2025";

Thực hiện Kế hoạch số 03-KH/BCĐ ngày 28 tháng 6 năm 2021 của Ban Chỉ đạo Chương trình số 10-CTr/TU của Thành ủy về tổ chức thực hiện Chương trình số 10-CTr/TU của Thành ủy giai đoạn 2021-2025; Kế hoạch số 150/KH-UBND ngày 17 tháng 6 năm 2021 của Ủy ban nhân dân thành phố Hà Nội thực hiện Chương trình số 10-CTr/TU ngày 17 tháng 3 năm 2021 của Thành ủy Hà Nội về "Nâng cao hiệu quả công tác phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí giai đoạn 2021-2025";

Theo đề nghị của Giám đốc Sở Nội vụ tại Tờ trình số 2808/TTr-SNV ngày 01 tháng 10 năm 2021 về việc ban hành Chuyên đề số 9 triển khai thực hiện Chương trình số 10-CTr/TU ngày 17 tháng 3 năm 2021 của Thành ủy Hà Nội.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Chuyên đề số 9 "Thực hiện việc chuyển đổi vị trí công tác theo Luật phòng, chống tham nhũng và Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 01 tháng 7 năm 2019 của Chính phủ".

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.

Điều 3. Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân Thành phố, Giám đốc các sở, Thủ trưởng các ban, ngành thuộc Thành phố, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các quận, huyện, thị xã và các tổ chức, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận: *Đã*

- Như Điều 3;
- BCĐ Chương trình 10-CTr/TU của Thành ủy;
- Chủ tịch, các PCT UBND Thành phố;
- Ban Nội chính Thành ủy;
- Ban Tổ chức Thành ủy; *a*
- VPUBTP: CVP, PCVP Võ Tuấn Anh;
- Các phòng: NC, TKBT, THCB;
- Lưu VT, NC.

48763-5

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
KT. CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH



Lê Hồng Sơn

CHUYÊN ĐỀ SỐ 9

**Thực hiện việc chuyển đổi vị trí công tác theo
Luật Phòng, chống tham nhũng và Nghị định số 59/2019/NĐ-CP
ngày 01 tháng 7 năm 2019 của Chính phủ**

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 4410 /QĐ-UBND
ngày 11 tháng 10 năm 2021 của UBND thành phố Hà Nội)*

Triển khai thực hiện Chương trình số 10-CTr/TU ngày 17 tháng 3 năm 2021 của Thành ủy Hà Nội về "Nâng cao hiệu quả công tác phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí giai đoạn 2021-2025"; UBND Thành phố xây dựng Chuyên đề số 9 "Thực hiện việc chuyển đổi vị trí công tác theo Luật Phòng, chống tham nhũng và Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 01 tháng 7 năm 2019 của Chính phủ", với các nội dung cụ thể như sau:

Phần I

TÍNH CẤP THIẾT VÀ CƠ SỞ LÝ LUẬN, THỰC TIỄN

I. TÍNH CẤP THIẾT

Chuyển đổi vị trí công tác đối với cán bộ, công chức, viên chức (chuyển đổi vị trí công tác) là một trong những biện pháp phòng ngừa tham nhũng đã được quy định trong Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2005 (sửa đổi, bổ sung năm 2007 và năm 2012) và Nghị định số 158/2007/NĐ-CP ngày 27 tháng 10 năm 2007 của Chính phủ, Nghị định số 150/2013/NĐ-CP ngày 01 tháng 11 năm 2013 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 158/2007/NĐ-CP ngày 27 tháng 10 năm 2007 của Chính phủ quy định danh mục các vị trí công tác và thời hạn định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với cán bộ, công chức, viên chức. Luật Phòng, chống tham nhũng số 36/2018/QH14 được Quốc hội thông qua ngày 20 tháng 11 năm 2018 (có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2019) và Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 01 tháng 7 năm 2019 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều và biện pháp thi hành Luật Phòng, chống tham nhũng (có hiệu lực thi hành kể từ ngày 15 tháng 8 năm 2019) tiếp tục kế thừa, bổ sung một số quy định mới nhằm khắc phục những tồn tại, hạn chế, vướng mắc trong các quy định trước đây.

Trong thời gian qua, việc chuyển đổi vị trí công tác được duy trì và thực hiện theo định kỳ, là một giải pháp cần thiết để tăng cường công tác giám sát trong nội bộ cơ quan, đơn vị, góp phần tích cực vào việc ngăn ngừa những phát sinh tiêu cực, đồng thời cũng là điều kiện, môi trường thuận lợi để cán bộ, công

chức, viên chức được đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tích lũy kinh nghiệm thực tế ở những vị trí công tác khác nhau, phát huy tính năng động, sáng tạo, tạo ra phong cách, tác phong làm việc mới hiệu quả hơn, thực hiện tốt nhiệm vụ được giao; ngoài ra, việc chuyển đổi vị trí công tác cũng góp phần điều chỉnh, tăng cường công chức, viên chức có chuyên môn nghiệp vụ cho các lĩnh vực quản lý, địa bàn cần thiết khi có yêu cầu. Tuy nhiên, thực tiễn triển khai việc chuyển đổi vị trí công tác hiện nay trên địa bàn Thành phố đã và đang đặt ra những vấn đề cần được giải quyết nhằm hoàn thiện và đảm bảo tính khả thi của giải pháp phòng, ngừa tham nhũng này trên thực tế.

Với yêu cầu đặt ra, việc triển khai thực hiện Chuyên đề "Thực hiện việc chuyển đổi vị trí công tác theo Luật Phòng, chống tham nhũng và Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 01 tháng 7 năm 2019 của Chính phủ" trên địa bàn Thành phố là cần thiết.

II. CƠ SỞ LÝ LUẬN, THỰC TIỄN CỦA CHUYÊN ĐỀ

1. Chủ trương, chính sách của Đảng

Trong những năm qua, nhất là từ sau Hội nghị Trung ương 6 (lần 2) khóa VIII, công tác đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí được tăng cường và đã đạt được một số kết quả nhất định, góp phần phát triển kinh tế - xã hội, giữ vững an ninh chính trị và trật tự, an toàn xã hội. Ngày 21 tháng 8 năm 2006, Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa X) ban hành Nghị quyết số 04-NQ/TW về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác phòng, chống tham nhũng, lãng phí; đây là Nghị quyết đầu tiên của Ban Chấp hành Trung ương Đảng đề cập một cách toàn diện, tập trung về công tác phòng, chống tham nhũng, lãng phí, với mục tiêu "Ngăn chặn, từng bước đẩy lùi tham nhũng, lãng phí; tạo bước chuyển biến rõ rệt để giữ vững ổn định chính trị, phát triển kinh tế - xã hội; củng cố lòng tin của nhân dân; xây dựng Đảng, Nhà nước trong sạch, vững mạnh; đội ngũ cán bộ, công chức kỷ cương, liêm chính". Để đạt được mục tiêu, Nghị quyết đã đề ra 10 chủ trương, giải pháp; trong đó giải pháp về "tiếp tục hoàn thiện công tác cán bộ phục vụ phòng, chống tham nhũng, lãng phí" đưa ra yêu cầu "... Thực hiện nghiêm túc, mở rộng dân diện chuyển đổi vị trí công tác trong hệ thống chính trị...".

Tại Kết luận số 21-KL/TW ngày 25 tháng 5 năm 2012 của Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác phòng, chống tham nhũng, lãng phí, khẳng định "Tiếp tục hoàn thiện và thực hiện nghiêm cơ chế, chính sách về công tác tổ chức, cán bộ để phòng, chống tham nhũng, lãng phí" và được tiếp tục khẳng định tại Hội nghị lần thứ 5 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI.

Trong Văn kiện đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII, phương hướng, nhiệm vụ và giải pháp phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2021-2025 đã đưa ra nhiều chủ trương và giải pháp căn cơ quyết liệt về phòng, chống tham nhũng với một quyết

tâm chính trị cao, như "Triển khai đồng bộ có hiệu quả quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng. Nâng cao hiệu quả thu hồi tài sản tham nhũng, bảo đảm đúng pháp luật. Thực hiện quyết liệt nghiêm minh có hiệu quả cuộc đấu tranh phòng, chống tham nhũng"; kiên trì, kiên quyết và sử dụng tổng hợp nhiều phương thức, biện pháp trong đó có biện pháp chuyển đổi vị trí công tác đối với cán bộ, công chức, viên chức để nâng cao hiệu quả đấu tranh phòng, chống tham nhũng, đặc biệt nhấn mạnh vấn đề phòng tham nhũng "Khẩn trương xây dựng cơ chế phòng ngừa, cơ chế răn đe để kiểm soát tham nhũng", góp phần hoàn thiện thể chế để "không thể" tham nhũng.

Trong công tác cán bộ, ngày 23 tháng 9 năm 2019 Ban Chấp hành Trung ương (khóa XII) đã ban hành Quy định số 205-QĐ/TW về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền, tại Khoản 5, Điều 3 quy định đối với cấp ủy, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo địa phương, cơ quan, đơn vị thực hiện điều động, chuyển đổi vị trí công tác đối với những người được phân công làm công tác nhân sự hoặc theo dõi công tác cán bộ tại một địa bàn, lĩnh vực đã đảm nhiệm công việc 5 năm liên tiếp hoặc khi thấy cần thiết.

Trên cơ sở đánh giá toàn diện kết quả thực hiện Chương trình số 07-CTr/TU ngày 26 tháng 4 năm 2016 của Thành ủy về "Nâng cao hiệu quả công tác phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí giai đoạn 2016-2020"; ngày 17 tháng 3 năm 2021, Thành ủy đã ban hành Chương trình số 10-CTr/TU về "Nâng cao hiệu quả công tác phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí giai đoạn 2021-2025", với 03 nhóm chỉ tiêu (phòng ngừa; phát hiện, xử lý; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí), 09 nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm và yêu cầu xây dựng 15 chuyên đề triển khai thực hiện Chương trình.

2. Các văn bản quy phạm pháp luật

a) Chuyên đề được xây dựng trên cơ sở các văn bản luật

- Luật Cán bộ, công chức ngày 13 tháng 11 năm 2018;
- Luật Viên chức ngày 15 tháng 11 năm 2010;
- Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức ngày 25 tháng 11 năm 2019;
- Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 19 tháng 6 năm 2015; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 22 tháng 11 năm 2019;
- Luật Phòng, chống tham nhũng ngày 20 tháng 11 năm 2018.

b) Chuyên đề được xây dựng trên cơ sở các Nghị định, Thông tư, Quyết định

- Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 01 tháng 7 năm 2019 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều và biện pháp thi hành Luật Phòng, chống tham nhũng;

- Nghị định số 62/2020/NĐ-CP ngày 01 tháng 6 năm 2020 về vị trí việc làm và biên chế công chức;
- Nghị định số 106/2020/NĐ-CP ngày 10 tháng 9 năm 2020 về vị trí việc làm và số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập;
- Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25 tháng 9 năm 2020 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức;
- Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27 tháng 11 năm 2020 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức;
- Các quy định cụ thể danh mục và thời hạn định kỳ chuyển đổi vị trí công tác trong cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc phạm vi quản lý theo ngành, lĩnh vực tại chính quyền địa phương của Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ (nếu có).
- Quyết định số 14/2017/QĐ-UBND ngày 13 tháng 4 năm 2017 của UBND thành phố Hà Nội ban hành quy định về phân cấp quản lý tổ chức bộ máy, công chức, viên chức, lao động hợp đồng trong các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND thành phố Hà Nội;
- Quyết định số 15/2017/QĐ-UBND ngày 13 tháng 4 năm 2017 của UBND thành phố Hà Nội ban hành quy định về phân cấp quản lý tổ chức bộ máy, cán bộ, công chức, lao động hợp đồng trong các cơ quan hành chính thuộc thành phố Hà Nội.

3. Cơ sở thực tiễn

- a) Xuất phát từ thực trạng của các cơ quan, đơn vị khi triển khai thực hiện chuyển đổi vị trí công tác đối với cán bộ, công chức, viên chức; qua báo cáo đánh giá kết quả triển khai thực hiện hàng năm và kết quả tổng kết 10 năm thực hiện Luật Phòng, chống tham nhũng.
- b) Kết quả lấy ý kiến của các cơ quan, đơn vị, cá nhân có liên quan khi xây dựng chuyên đề.

III. ĐỐI TƯỢNG, PHẠM VI, PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

1. Đối tượng nghiên cứu

Việc định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với cán bộ, công chức, viên chức thuộc các cơ quan, tổ chức, đơn vị trên địa bàn thành phố Hà Nội.

2. Phạm vi nghiên cứu

Chuyên đề tập trung nghiên cứu các quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng (Luật Phòng, chống tham nhũng ngày 20 tháng 11 năm 2018, có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2019 và Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 01 tháng 7 năm 2019 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều và biện pháp thi hành Luật Phòng, chống tham nhũng, có hiệu lực thi hành kể từ ngày 15 tháng 8 năm 2019).

Dựa trên các quy định của pháp luật hiện hành và thực tiễn áp dụng tại thành phố Hà Nội để đánh giá những ưu, nhược điểm, thuận lợi, khó khăn, vướng mắc. Từ đó đưa ra những kiến nghị về phương hướng và giải pháp triển khai thực hiện có hiệu quả việc chuyển đổi vị trí công tác đối với cán bộ, công chức, viên chức thuộc các cơ quan, tổ chức, đơn vị trên địa bàn thành phố Hà Nội giai đoạn 2021-2025.

3. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện mục tiêu nghiên cứu, Chuyên đề sử dụng một số phương pháp như: Phân tích, tổng hợp, chứng minh, so sánh, thống kê, dự báo, hệ thống hóa, khái quát hóa, tiếp cận hệ thống, khảo sát thực tế, nghiên cứu tài liệu những vấn đề trong phạm vi nghiên cứu của Chuyên đề.

IV. KHÁI NIỆM, NGUYÊN TẮC VÀ NHỮNG QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ CHUYỂN ĐỔI VỊ TRÍ CÔNG TÁC

1. Khái niệm

Trước khi Luật Phòng, chống tham nhũng được ban hành năm 2005, bản chất về chuyển đổi vị trí công tác đã được thể hiện ở những hình thức, tên gọi và có ý nghĩa tương đồng với khái niệm luân chuyển, điều động và biệt phái. Những khái niệm này đều được hiểu là cán bộ, công chức, viên chức được chuyển từ vị trí công việc hiện tại đến làm ở vị trí công việc khác.

Khái niệm "chuyển đổi vị trí công tác" có những đặc điểm riêng và trong chuyên đề này có thể được hiểu là "việc cán bộ, công chức, viên chức khi có đủ thời hạn làm việc theo quy định được chuyển từ vị trí công việc hiện tại đến vị trí công việc khác có tính chất tương đương trong các lĩnh vực, ngành, nghề để nảy sinh tham nhũng".

Mục đích của giải pháp này nhằm phòng ngừa tình trạng cán bộ công tác tại một vị trí, một bộ phận quá lâu dẫn đến việc nắm bắt được những sơ hở về cơ chế, chính sách trong lĩnh vực mình công tác, quản lý để lợi dụng thực hiện hành vi tiêu cực; có sự móc ngoặc, thông đồng với đối tượng bị quản lý để thực hiện hành vi tham nhũng, tiêu cực; khắc phục tình trạng cục bộ trong từng địa phương, đơn vị; nhằm kiểm soát công việc lẫn nhau, người làm việc sau kiểm tra công việc của người trước đó, góp phần ngăn chặn hành vi tiêu cực và tăng cường ý thức kỷ luật công tác của mỗi cán bộ, công chức, viên chức. Việc chuyển đổi vị trí công tác không những tạo môi trường, điều kiện để cán bộ, công chức, viên chức được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ mà còn giúp họ tích lũy kinh nghiệm thực tế ở những vị trí công tác khác nhau. Ngoài ra, việc chuyển đổi vị trí công tác cũng góp phần điều chỉnh, tăng cường cán bộ có chuyên môn nghiệp vụ cho các lĩnh vực quản lý, địa bàn cần thiết khi có yêu cầu (đặc biệt là các địa bàn biên giới, hải đảo, miền núi, vùng sâu, vùng xa...). Đây là biện pháp quan trọng để rèn luyện, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức có điều kiện để tiếp cận và thông thạo nhiều lĩnh vực

công việc ở nhiều vị trí khác nhau, có năng lực thực tiễn để thực hiện tốt các nhiệm vụ được giao khi có yêu cầu.

Việc chuyển đổi vị trí công tác khác với luân chuyển về mục đích, đối tượng, thời hạn và cách làm. Luân chuyển là một chủ trương quan trọng trong công tác cán bộ của Đảng, của toàn bộ hệ thống chính trị và các lực lượng vũ trang, nhằm bảo đảm thực hiện chủ trương đào tạo, bồi dưỡng toàn diện và sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ; tạo điều kiện cho cán bộ trẻ, có triển vọng, cán bộ trong quy hoạch được rèn luyện trong thực tiễn; tạo nguồn cán bộ lâu dài cho đất nước; tăng cường cán bộ cho các lĩnh vực và địa bàn cần thiết; khắc phục tình trạng cục bộ trong công tác cán bộ, khép kín trong từng ngành, từng địa phương và từng đơn vị. Đối tượng luân chuyển là cán bộ lãnh đạo, quản lý. Thời hạn luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý nói chung từ 3 năm trở lên và luân chuyển cán bộ chỉ có quy hoạch, kế hoạch thực hiện, là công việc của Đảng, do các cấp uỷ đảng chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện.

2. Một số nguyên tắc

a) Nguyên tắc hoán vị trong chuyển đổi vị trí công tác

Để thực hiện biện pháp này phải phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ, đúng nguyên tắc hoán vị; không ảnh hưởng đến tăng, giảm biên chế và hoạt động bình thường của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

b) Nguyên tắc công khai, minh bạch

Tính công khai trong chuyển đổi vị trí công tác thể hiện ở việc cơ quan, tổ chức, đơn vị phải công bố, phổ biến hoặc cung cấp thông tin một cách rõ ràng, đầy đủ về kế hoạch chuyển đổi vị trí công tác thông qua các phương tiện trong nội bộ cơ quan, tổ chức, đơn vị để cán bộ, công chức, viên chức có thể tiếp cận được kế hoạch một cách dễ dàng.

c) Nguyên tắc cân bằng hiệu quả thực thi nhiệm vụ của cơ quan và hiệu quả phòng ngừa tham nhũng

Khi thực hiện chuyển đổi vị trí công tác cần có đánh giá tác động hiệu quả của biện pháp phòng ngừa tham nhũng này với việc đảm bảo sự vận hành của tổ chức, bộ máy cơ quan.

d) Nguyên tắc kết hợp đồng bộ giữa việc thực hiện chuyển đổi vị trí công tác với các biện pháp phòng chống tham nhũng khác

Để thực hiện hiệu quả biện pháp này cần kết hợp triển khai song song, đồng bộ với các biện pháp phòng ngừa tham nhũng khác theo quy định của Luật Phòng, chống tham nhũng và các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng về công tác phòng, chống tham nhũng.

3. Quy định pháp luật

3.1. Thực hiện Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2005 (sửa đổi, bổ sung năm 2007 và năm 2012)

a) Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2005 (sửa đổi, bổ sung năm 2007 và năm 2012) chỉ quy định về việc chuyển đổi vị trí công tác của cán bộ, công chức, viên chức tại một điều luật (Điều 43). Theo đó, cơ quan, tổ chức, đơn vị theo thẩm quyền quản lý có trách nhiệm thực hiện việc định kỳ chuyển đổi cán bộ, công chức, viên chức làm việc tại một số vị trí liên quan đến việc quản lý ngân sách, tài sản của Nhà nước, trực tiếp tiếp xúc và giải quyết công việc của cơ quan, tổ chức, đơn vị, cá nhân nhằm chủ động phòng ngừa tham nhũng; việc chuyển đổi vị trí công tác phải theo kế hoạch và được công khai trong nội bộ cơ quan, tổ chức, đơn vị; việc chuyển đổi vị trí công tác quy định nêu trên chỉ áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức không giữ chức vụ quản lý; việc luân chuyển cán bộ, công chức giữ chức vụ quản lý thực hiện theo quy định về luân chuyển cán bộ. Chính phủ ban hành danh mục các vị trí công tác và thời hạn định kỳ chuyển đổi.

b) Nghị định số 158/2007/NĐ-CP ngày 27 tháng 10 năm 2007 của Chính phủ quy định danh mục các vị trí công tác và thời hạn định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với cán bộ, công chức, viên chức, quy định 21 lĩnh vực, ngành, nghề phải chuyển đổi và yêu cầu các Bộ, ngành, cơ quan, tổ chức ở Trung ương; chính quyền các địa phương; các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội từ cấp xã trở lên; các doanh nghiệp nhà nước; các cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc lực lượng vũ trang; các đơn vị sự nghiệp, các tổ chức xã hội và các cơ quan, tổ chức, đơn vị khác có sử dụng ngân sách, tài sản của Nhà nước phải ban hành văn bản quy định cụ thể danh mục các vị trí công tác phải định kỳ chuyển đổi trong 21 lĩnh vực, ngành, nghề đó. Thời hạn chuyển đổi vị trí công tác đối với tất cả các trường hợp, ở tất cả các ngành, nghề, lĩnh vực là 3 năm (đủ 36 tháng).

Thực hiện Nghị định số 158/2007/NĐ-CP ngày 27 tháng 10 năm 2007 của Chính phủ, một số Bộ, ngành đã ban hành các văn bản quy định cụ thể danh mục các vị trí công tác phải định kỳ chuyển đổi thuộc phạm vi quản lý theo ngành, lĩnh vực tại chính quyền địa phương, cụ thể như:

- Quyết định số 05/2008/QĐ-BNV ngày 26 tháng 11 năm 2008 của Bộ Nội vụ về việc ban hành danh mục các vị trí công tác của cán bộ, công chức, viên chức không giữ chức vụ lãnh đạo quản lý trong ngành Tổ chức nhà nước phải thực hiện định kỳ chuyển đổi;

- Quyết định số 54/2008/QĐ-BTTTT ngày 12 tháng 12 năm 2008 của Bộ Thông tin và Truyền thông về việc ban hành danh mục các vị trí công tác của cán bộ, công chức, viên chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý trong ngành Thông tin và Truyền thông phải thực hiện định kỳ chuyển đổi;

- Quyết định số 1134/QĐ-BVHTTDL ngày 20 tháng 3 năm 2009 của Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch ban hành danh mục các vị trí công tác phải thực hiện định kỳ chuyển đổi đối với cán bộ, công chức, viên chức trong ngành Văn hóa, Thể thao và Du lịch;

- Quyết định số 1202/QĐ-BKHCN ngày 07 tháng 7 năm 2009 của Bộ Khoa học và Công nghệ về việc ban hành danh mục các vị trí công tác phải thực hiện định kỳ chuyển đổi trong các lĩnh vực thuộc phạm vi quản lý của Bộ Khoa học và Công nghệ;

- Quyết định số 3632/QĐ-BYT ngày 30 tháng 9 năm 2009 của Bộ Y tế về việc ban hành danh mục các vị trí công tác trong ngành Y tế phải thực hiện định kỳ chuyển đổi;

- Thông tư số 35/2010/TT-BGDĐT ngày 14 tháng 12 năm 2010 của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định danh mục vị trí công tác phải thực hiện định kỳ chuyển đổi đối với công chức, viên chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý trong ngành Giáo dục và Thông tư số 33/2015/TT-BGDĐT ngày 30 tháng 12 năm 2015 sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 35/2010/TT-BGDĐT ngày 14 tháng 12 năm 2010 của Bộ Giáo dục và Đào tạo;

- Thông tư số 59/2014/TT-BTNMT ngày 11 tháng 11 năm 2014 của Bộ Tài nguyên và Môi trường quy định danh mục vị trí công tác và thời hạn định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với công chức, viên chức ngành Tài nguyên và Môi trường;

- Thông tư số 10/2014/TT-TTCT ngày 24 tháng 11 năm 2014 của Thanh tra Chính phủ quy định chi tiết danh mục vị trí công tác thanh tra của công chức trong các cơ quan thanh tra nhà nước phải định kỳ chuyển đổi;

- Thông tư số 32/2015/TT-BNNPTNT ngày 06 tháng 10 năm 2015 của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn quy định danh mục vị trí công tác và thời hạn định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với công chức, viên chức ngành Nông nghiệp và Phát triển nông thôn;

- Quyết định số 1817/QĐ-LĐTĐ ngày 18 tháng 12 năm 2018 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc ban hành danh mục các vị trí công tác phải định kỳ chuyển đổi trong các lĩnh vực quản lý nhà nước thuộc ngành Lao động - Thương binh và Xã hội.

3.2. Thực hiện Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2018

a) Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2018 (có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2019) tiếp tục kế thừa, bổ sung một số quy định mới nhằm khắc phục những tồn tại, hạn chế, vướng mắc trong các quy định trước đây. Đối với quy định về việc chuyển đổi vị trí công tác của người có chức vụ, quyền hạn trong cơ quan, tổ chức, đơn vị tại Mục 4, Chương 2 với 3 Điều luật cụ thể (Nguyên tắc chuyển đổi vị trí công tác (Điều 24); vị trí công tác và thời hạn phải định kỳ chuyển đổi (Điều 25) và kế hoạch chuyển đổi vị trí công tác (Điều 26)); trong đó:

- Về nguyên tắc chuyển đổi vị trí công tác

Cơ quan, tổ chức, đơn vị theo thẩm quyền có trách nhiệm định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với cán bộ, công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản

lý và viên chức trong cơ quan, tổ chức, đơn vị mình nhằm phòng ngừa tham nhũng; việc luân chuyển cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý thực hiện theo quy định về luân chuyển cán bộ. Việc chuyển đổi vị trí công tác phải bảo đảm khách quan, hợp lý, phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ và không làm ảnh hưởng đến hoạt động bình thường của cơ quan, tổ chức, đơn vị. Việc chuyển đổi vị trí công tác phải được thực hiện theo kế hoạch và được công khai trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; không được lợi dụng việc định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với cán bộ, công chức, viên chức vì vụ lợi hoặc để trừ dập cán bộ, công chức, viên chức;

- Vị trí công tác và thời hạn phải định kỳ chuyển đổi

Người có chức vụ, quyền hạn làm việc tại một số vị trí liên quan đến công tác tổ chức cán bộ, quản lý tài chính công, tài sản công, đầu tư công, trực tiếp tiếp xúc và giải quyết công việc của cơ quan, tổ chức, đơn vị, cá nhân khác phải được chuyển đổi vị trí công tác; thời hạn định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đủ từ 02 năm đến 05 năm theo đặc thù của từng ngành, lĩnh vực. Đối với cơ quan, tổ chức, đơn vị chỉ có một vị trí phải định kỳ chuyển đổi công tác mà vị trí này có yêu cầu chuyên môn, nghiệp vụ đặc thù so với vị trí khác của cơ quan, tổ chức, đơn vị đó thì việc chuyển đổi vị trí công tác do người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng người có chức vụ, quyền hạn đề nghị với cơ quan có thẩm quyền quyết định chuyển đổi;

- Về thẩm quyền quy định chi tiết vị trí công tác phải chuyển đổi và thời hạn định kỳ chuyển đổi vị trí công tác

Chính phủ quy định chi tiết vị trí công tác phải chuyển đổi và thời hạn định kỳ chuyển đổi vị trí công tác tại các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, chính quyền địa phương. Chánh án Tòa án nhân dân tối cao, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tối cao, Tổng Kiểm toán nhà nước, Chủ nhiệm Văn phòng Chủ tịch nước, Chủ nhiệm Văn phòng Quốc hội, cơ quan Trung ương của tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội quy định chi tiết vị trí công tác phải chuyển đổi và thời hạn định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với người có chức vụ, quyền hạn thuộc thẩm quyền quản lý của mình;

- Kế hoạch chuyển đổi vị trí công tác

Định kỳ hằng năm, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị phải ban hành và công khai kế hoạch chuyển đổi vị trí công tác đối với người có chức vụ, quyền hạn theo thẩm quyền quản lý cán bộ. Kế hoạch chuyển đổi vị trí công tác phải nêu rõ mục đích, yêu cầu, trường hợp cụ thể phải chuyển đổi vị trí công tác, thời gian thực hiện chuyển đổi, quyền, nghĩa vụ của người phải chuyển đổi vị trí công tác và biện pháp tổ chức thực hiện.

b) Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 01 tháng 7 năm 2019 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều và biện pháp thi hành Luật Phòng, chống tham nhũng (thay thế Nghị định số 158/2007/NĐ-CP ngày 27 tháng 10 năm 2007 và Nghị định số 150/2013/NĐ-CP ngày 01 tháng 11 năm 2013 của Chính

phù), có hiệu lực thi hành kể từ ngày 15 tháng 8 năm 2019, đã hướng dẫn cụ thể tại Chương V về vị trí công tác và thời hạn định kỳ chuyển đổi theo quy định tại khoản 4, Điều 25, Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2018 với các điều khoản cụ thể (từ Điều 36 đến Điều 39); trong đó:

- Quy định cụ thể danh mục vị trí công tác và thời hạn định kỳ chuyển đổi

Chính phủ giao thẩm quyền cho Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ quy định cụ thể danh mục và thời hạn định kỳ chuyển đổi vị trí công tác trong cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và thuộc phạm vi quản lý theo ngành, lĩnh vực tại chính quyền địa phương. Danh mục vị trí công tác phải định kỳ chuyển đổi tại Phụ lục ban hành kèm theo Nghị định số 59/2019/NĐ-CP của Chính phủ, gồm 02 nhóm công việc với 119 vị trí công tác; cụ thể:

(1) Quản lý ngân sách, tài sản trong cơ quan, đơn vị (Phân bổ ngân sách; Kế toán; Mua sắm công) 03 vị trí;

(2) Trực tiếp tiếp xúc và giải quyết công việc (Tổ chức cán bộ; Tài chính, Ngân hàng; Công thương; Xây dựng; Giao thông; Y tế; Văn hóa - Thể thao và Du lịch; Thông tin và Truyền thông; Tài nguyên và Môi trường; Nông nghiệp và Phát triển nông thôn; Đầu tư và Ngoại giao; Tư pháp; Lao động - Thương binh và Xã hội; Khoa học và Công nghệ; Giáo dục và Đào tạo; Quốc phòng; Công an; Thanh tra và Phòng, chống tham nhũng) 116 vị trí;

- Phương thức thực hiện việc chuyển đổi vị trí công tác

Chuyển đổi vị trí công tác cùng chuyên môn, nghiệp vụ từ bộ phận này sang bộ phận khác trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; giữa các lĩnh vực, địa bàn được phân công theo dõi, phụ trách, quản lý hoặc giữa các cơ quan, tổ chức, đơn vị trong phạm vi quản lý của các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, chính quyền địa phương. Chuyển đổi vị trí công tác được thực hiện bằng văn bản điều động, bố trí, phân công nhiệm vụ đối với người có chức vụ, quyền hạn theo quy định của pháp luật;

- Trường hợp chưa thực hiện việc chuyển đổi vị trí công tác

08 trường hợp cụ thể chưa thực hiện việc chuyển đổi vị trí công tác, gồm: Người đang trong thời gian bị xem xét, xử lý kỷ luật; người đang bị kiểm tra, xác minh, thanh tra, điều tra, truy tố, xét xử; người đang điều trị bệnh hiểm nghèo được cơ quan y tế có thẩm quyền xác nhận; người đang đi học tập trung từ 12 tháng trở lên, người đang biệt phái; phụ nữ đang trong thời gian mang thai hoặc nuôi con nhỏ dưới 36 tháng tuổi; nam giới đang nuôi con nhỏ dưới 36 tháng tuổi do vợ mất hoặc trong trường hợp khách quan khác (đây là quy định mở, nhằm tạo cơ sở pháp lý để các cơ quan, tổ chức, đơn vị có thể xem xét áp dụng các trường hợp khách quan khác xảy ra trong thực tiễn chưa thực hiện việc chuyển đổi vị trí công tác);

- Trường hợp không thực hiện việc chuyển đổi vị trí công tác

Không thực hiện chuyển đổi vị trí công tác đối với người có thời gian công tác còn lại dưới 18 tháng cho đến khi đủ tuổi nghỉ hưu;

- Chuyển đổi vị trí công tác trong trường hợp đặc biệt

Đối với cơ quan, tổ chức, đơn vị chỉ có một vị trí trong danh mục định kỳ chuyển đổi mà vị trí này có yêu cầu chuyên môn, nghiệp vụ khác với các vị trí còn lại của cơ quan, tổ chức, đơn vị đó thì việc chuyển đổi do người đứng đầu cơ quan cấp trên trực tiếp lập kế hoạch chuyển đổi chung.

Phần II

ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG VIỆC CHUYỂN ĐỔI VỊ TRÍ CÔNG TÁC CỦA THÀNH PHỐ HÀ NỘI GIAI ĐOẠN 2016-2020

I. THỰC TRẠNG

1. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo

Công tác phòng, chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí luôn được Thành phố xác định là nhiệm vụ trọng tâm, vừa cấp bách vừa lâu dài, phát huy sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị, vai trò lãnh đạo của các cấp ủy Đảng, trách nhiệm của chính quyền và sự giám sát của HĐND các cấp. Trong triển khai thực hiện quyết liệt, toàn diện, đồng bộ các giải pháp; vừa tích cực chủ động phòng ngừa, vừa kiên quyết đấu tranh, phát hiện và xử lý kịp thời các vụ việc tham nhũng, lãng phí; nêu cao vai trò, trách nhiệm cá nhân của người đứng đầu các cấp, các ngành trong lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện; thực hiện đúng quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước, không có vùng cấm, không có ngoại lệ; xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức Thành phố thực sự trong sạch, vững mạnh, có phẩm chất, năng lực, trình độ, công minh, liêm chính, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về phòng, chống tham nhũng, các văn bản quy phạm pháp luật mới ban hành của Trung ương và Thành phố được triển khai thực hiện nghiêm túc, với nhiều hình thức, có trọng tâm, trọng điểm. Đẩy mạnh tuyên truyền, phổ biến quán triệt sâu rộng các Nghị quyết Trung ương 4, 6, 7, 8 (khóa XII), Kết luận số 10-KL/TW ngày 26 tháng 12 năm 2016 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 (khóa X); tiếp tục triển khai thực hiện các chỉ đạo tại Kết luận số 10-KL/TW và các quy định pháp luật về phòng, chống tham nhũng, Quy định số 65-QĐ/TW ngày 03 tháng 02 năm 2017 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về chỉ đạo, định hướng cung cấp thông tin tuyên truyền phòng, chống tham nhũng. Gắn công tác phòng, chống tham nhũng với việc thực hiện có hiệu quả Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15 tháng 5 năm 2016 của Bộ Chính trị về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh; Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XI) một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay và các Nghị quyết của Trung ương Đảng khóa XII về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự

suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ; tiếp tục đổi mới, sắp xếp bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Chú trọng, tập trung triển khai sâu rộng, từng bước có hiệu quả các giải pháp nhằm phòng ngừa tham nhũng theo đúng tinh thần của Nghị quyết Trung ương 3 (khoá X), Chỉ thị số 50-CT/TW ngày 07 tháng 12 năm 2015 của Bộ Chính trị.

Ngày 26 tháng 4 năm 2016, Thành ủy (khóa XVI, nhiệm kỳ 2015-2020) đã ban hành Chương trình số 07-CTr/TU về "Nâng cao hiệu quả công tác phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí giai đoạn 2016-2020" với 08 nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm; trong nhóm nhiệm vụ, giải pháp về đổi mới công tác cán bộ nhằm thực hiện có hiệu quả công tác phòng chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, yêu cầu "... Triển khai thực hiện nghiêm túc, có hiệu quả Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17 tháng 4 năm 2015 của Bộ Chính trị và Kế hoạch số 05-KH/TU ngày 25 tháng 02 năm 2016 của Thành ủy về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Chỉ đạo xây dựng và tổ chức thực hiện các quy định cụ thể để điều chuyển, thay thế những cán bộ lãnh đạo, quản lý có nhiều dư luận, biểu hiện tham nhũng, lãng phí, uy tín giảm sút, không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ. Thực hiện thường xuyên việc chuyển đổi vị trí công tác đối với cán bộ chuyên môn theo Nghị định số 158/2007/NĐ-CP ngày 27 tháng 10 năm 2007 và Nghị định số 150/2013/NĐ-CP ngày 01 tháng 11 năm 2013 của Chính phủ quy định danh mục các vị trí công tác và thời hạn định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với cán bộ, công chức, viên chức. Tiếp tục thực hiện nghiêm Quyết định số 129/2007/QĐ-TTg ngày 02 tháng 8 năm 2007 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Quy chế văn hóa công sở tại cơ quan hành chính Nhà nước; chấn chỉnh tệ phiến hà, những nhiễu của một bộ phận cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức trong thực thi công vụ...". Thực hiện Chương trình 07-CTr/TU ngày 26 tháng 4 năm 2016 của Thành ủy, UBND Thành phố ban hành Kế hoạch số 141/KH-UBND ngày 21 tháng 7 năm 2016, giao các sở, ban, ngành, UBND quận, huyện, thị xã tham mưu xây dựng các chuyên đề và triển khai thực hiện nhiệm vụ được giao.

Để xây dựng đội ngũ cán bộ có tư tưởng chính trị vững vàng; phẩm chất đạo đức, lối sống trong sáng, gương mẫu; tư duy khoa học, đổi mới; năng lực, uy tín ngang tầm nhiệm vụ; có cơ cấu, số lượng hợp lý, được bố trí đúng vị trí việc làm, khung năng lực, tiêu chuẩn chức danh, bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Thành ủy đã ban hành Nghị quyết số 04-NQ/TU ngày 31 tháng 5 năm 2021 của Ban Chấp hành Đảng bộ Thành phố về tập trung xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ các cấp nhiệm kỳ 2020-2025 và những năm tiếp theo với 05 nhóm nhiệm vụ, giải pháp; trong nhóm nhiệm vụ về đổi mới, quyết liệt trong thực hiện các khâu của công tác cán bộ đã yêu cầu thực hiện định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với các chức danh lãnh đạo, quản lý theo Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 01 tháng 7 năm 2019 của Chính phủ.

Triển khai thực hiện Nghị quyết số 04-NQ/TU ngày 31 tháng 5 năm 2021 của Ban Chấp hành Đảng bộ Thành phố, UBND Thành phố đã ban hành Kế hoạch số 177/KH-UBND ngày 02 tháng 8 năm 2021; yêu cầu các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc Thành phố, UBND cấp huyện xây dựng kế hoạch định kỳ chuyên đổi vị trí công tác theo quy định tại Nghị định số 59/2019/NĐ-CP, các văn bản hướng dẫn thi hành và Kế hoạch số 134/KH-UBND ngày 28 tháng 5 năm 2021 của UBND Thành phố về thực hiện định kỳ chuyên đổi vị trí công tác đối với công chức, viên chức trên địa bàn thành phố Hà Nội. Việc xây dựng kế hoạch phải thực hiện trong quý I hằng năm (riêng trong năm 2021, thực hiện ngay trong tháng 6).

2. Kết quả thực hiện

a) Thành phố đã tiếp tục đổi mới sắp xếp tổ chức bộ máy, nâng cao hiệu lực, hiệu quả thực thi pháp luật và sự lãnh đạo, chỉ đạo điều hành ở tất cả các ngành, các cấp thuộc Thành phố theo Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 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" và Kế hoạch số 70-KH/TU ngày 25 tháng 01 năm 2018 của Thành ủy triển khai thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW.

Tổ chức bộ máy các cơ quan chuyên môn, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND Thành phố hiện có:

- 22 cơ quan chuyên môn (trừ Văn phòng Đoàn đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân Thành phố thực hiện theo quy định khác), trong đó có: 19 chi cục tại 08 sở; 298 đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Sở; 05 đơn vị sự nghiệp công lập thuộc chi cục thuộc sở; 170 phòng chuyên môn thuộc sở; 158 phòng thuộc chi cục thuộc sở; 2.241 phòng thuộc đơn vị sự nghiệp công lập thuộc sở;

- 26 đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND Thành phố, trong đó có: 04 đơn vị sự nghiệp thuộc đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND Thành phố; 286 phòng thuộc đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND Thành phố;

- 30 quận, huyện, thị xã với 579 xã, phường, thị trấn, trong đó thống nhất 12 phòng chuyên môn thuộc UBND cấp huyện (riêng UBND huyện Ba Vì được tổ chức thêm phòng Dân tộc) và 2.261 đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND cấp huyện.

Số lượng biên chế của thành phố Hà Nội có quy mô lớn nhất trong 63 tỉnh, thành trên cả nước, cụ thể: Năm 2020, Thành phố được giao 152.043 biên chế (8.042 biên chế công chức; 122.765 biên chế viên chức; 12.306 chỉ tiêu lao động hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP; 8.930 chỉ tiêu lao động hợp đồng theo định mức); năm 2021, Thành phố được giao 144.386 biên chế (7.927 biên chế công chức; 116.380 biên chế viên chức; 11.540 chỉ tiêu lao động hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP; 8.539 chỉ tiêu lao động hợp đồng theo định mức).

Thành phố đã hoàn thành phê duyệt Đề án vị trí việc làm trong toàn bộ cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Thành phố; trong đó: (1) Khối hành chính là 366 vị trí việc làm theo phê duyệt tại Quyết định số 2076/QĐ-BNV ngày 31 tháng 12 năm 2015 của Bộ Nội vụ (nhóm Lãnh đạo, quản lý, điều hành 49 vị trí; nhóm Chuyên môn, nghiệp vụ 302 vị trí; nhóm Hỗ trợ, phục vụ 15 vị trí); (2) Khối sự nghiệp 336 vị trí việc làm (nhóm Lãnh đạo, quản lý, điều hành 10 vị trí; nhóm Hoạt động nghề nghiệp 259 vị trí; nhóm Hỗ trợ, phục vụ 67 vị trí). Các cơ quan, đơn vị đã tiến hành rà soát cơ cấu công chức, viên chức theo Đề án vị trí việc làm, thực hiện nghiêm việc sắp xếp theo đúng khung năng lực, bản mô tả vị trí việc làm đã được phê duyệt (bảng cấp chuyên môn, kinh nghiệm công tác, khả năng đáp ứng công việc...). Bước đầu đã phát huy được trình độ chuyên môn, kinh nghiệm, sở trường công tác của từng cán bộ; các cán bộ có thể thực hiện các công việc có tính tương tác, hỗ trợ lẫn nhau trong chuyên môn, nghiệp vụ, sẵn sàng làm ở các vị trí khác nhau để thực hiện tốt công tác luân chuyên cán bộ hoặc thực hiện việc chuyển đổi vị trí công tác theo quy định.

b) Thực hiện Nghị định số 158/2007/NĐ-CP ngày 27 tháng 10 năm 2007 của Chính phủ quy định danh mục các vị trí công tác và thời hạn định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với cán bộ, công chức, viên chức và Nghị định số 150/2013/NĐ-CP ngày 01 tháng 11 năm 2013 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 158/2007/NĐ-CP (giai đoạn trước ngày 15 tháng 8 năm 2019); Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 01 tháng 7 năm 2019 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều và biện pháp thi hành Luật Phòng, chống tham nhũng (giai đoạn từ ngày 15 tháng 8 năm 2019 đến nay) và chỉ đạo của UBND Thành phố. Cấp ủy đảng và người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị đã nhận thức và quán triệt việc chuyển đổi vị trí công tác là một nhiệm vụ trọng tâm, định kỳ, góp phần phòng ngừa tham nhũng; tiến hành triển khai nhiều giải pháp quán triệt, phổ biến mục đích, ý nghĩa và các nội dung cơ bản của pháp luật về chuyển đổi vị trí công tác đến đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thông qua công tác tuyên truyền, phổ biến về pháp luật phòng, chống tham nhũng; chủ động rà soát danh mục vị trí việc làm, thời hạn định kỳ chuyển đổi (theo đặc thù của từng ngành, lĩnh vực) để xây dựng kế hoạch và thực hiện chuyển đổi vị trí công tác đối với công chức, viên chức thực hiện nhiệm vụ thuộc danh mục vị trí công tác theo quy định, bảo đảm khách quan, hợp lý, phù hợp với cơ cấu ngạch, chức danh nghề nghiệp, trình độ chuyên môn, năng lực, sở trường công tác và điều kiện thực tế của từng cơ quan, tổ chức, đơn vị; không làm ảnh hưởng đến hoạt động bình thường và không gây tăng giảm, biên chế của cơ quan, tổ chức, đơn vị; không lợi dụng việc định kỳ chuyển đổi vị trí công tác vì vụ lợi hoặc để trừ dập cán bộ, công chức, viên chức.

Giai đoạn 2016-2020, có 2.032 cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan, đơn vị thuộc Thành phố đã thực hiện chuyển đổi vị trí công tác, trong đó: Khối quận, huyện, thị xã có 1.209 trường hợp; khối sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc Thành phố 461 trường hợp và các đơn vị hiệp quản 362

trường hợp. Nhìn chung, việc chuyển đổi vị trí công tác khối sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc Thành phố chủ yếu diễn ra ở nội bộ các đơn vị có quy mô lớn; khối quận, huyện, thị xã tập trung vào các chức danh nghề nghiệp viên chức, công chức hành chính, công chức cấp xã làm công việc kế toán, địa chính - xây dựng, thanh tra xây dựng, kế toán làm việc tại các trường học.

Đa số cán bộ, công chức, viên chức khi được chuyển đổi vị trí đều an tâm công tác, nhanh chóng tiếp cận vị trí, công việc mới, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; một số đã được xem xét bổ sung vào nguồn quy hoạch cán bộ, làm cơ sở để các cấp, các ngành bồi dưỡng, rèn luyện, tạo nguồn cán bộ lâu dài. Việc chuyển đổi vị trí công tác được duy trì và thực hiện theo định kỳ, là một giải pháp cần thiết để tăng cường công tác giám sát trong nội bộ cơ quan, đơn vị, góp phần tích cực vào việc ngăn ngừa những phát sinh tiêu cực, đồng thời cũng là điều kiện, môi trường thuận lợi để cán bộ, công chức, viên chức được đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tích lũy kinh nghiệm thực tế ở những vị trí công tác khác nhau, phát huy tính năng động, sáng tạo, tạo ra phong cách, tác phong làm việc mới hiệu quả hơn, thực hiện tốt nhiệm vụ được giao; ngoài ra, việc chuyển đổi vị trí công tác cũng góp phần điều chỉnh, tăng cường công chức, viên chức có chuyên môn nghiệp vụ cho các lĩnh vực quản lý, địa bàn cần thiết khi có yêu cầu.

II. TỒN TẠI, HẠN CHẾ

1. Một số cơ quan, đơn vị vẫn còn có hiện tượng triển khai mang tính đối phó, chưa có kế hoạch thực hiện định kỳ hoặc kế hoạch được xây dựng nhưng chưa đáp ứng yêu cầu (chưa nêu được trường hợp cụ thể phải chuyển đổi vị trí công tác, thời gian thực hiện chuyển đổi, quyền, nghĩa vụ của người phải chuyển đổi vị trí công tác và biện pháp tổ chức thực hiện), kế hoạch không mang tính khả thi hoặc dựa trên những nhu cầu thực tế, không đúng với quy định pháp luật, nhận thức về ý nghĩa cũng như phương pháp, cách làm còn thiếu nhất quán; cá biệt có cơ quan, đơn vị thực hiện lẫn lộn giữa chuyển đổi vị trí công tác với điều động, luân chuyển cán bộ gây xáo trộn tổ chức hoặc lợi dụng chủ trương chuyển đổi vị trí công tác để điều chuyển cán bộ đang làm tốt ở nơi này sang nơi khác chưa phù hợp với năng lực, sở trường, chuyên môn nghiệp vụ.

2. Số lượng cán bộ, công chức, viên chức được chuyển đổi vị trí công tác trên thực tế thường không đạt được so với kế hoạch đề ra hàng năm.

3. Việc thực hiện nguyên tắc hoán vị trong chuyển đổi vị trí công tác còn gặp nhiều hạn chế do chưa hoàn thiện hệ thống vị trí việc làm.

4. Thực tế đang tồn tại những trường hợp khó có thể chuyển đổi vị trí công tác, do chòng chéo giữa quy định pháp luật về chuyển đổi vị trí công tác với quy định pháp luật khác.

5. Do chưa có chính sách được ban hành cùng với việc thực hiện chuyển đổi vị trí công tác một cách cụ thể, rõ ràng nên việc thực chuyển đổi vị trí công

tác đã khiến không ít người lao động gặp khó khăn (nhóm đối tượng công tác tại vùng sâu, vùng xa đi lại khó khăn...)

III. NGUYÊN NHÂN TỒN TẠI, HẠN CHẾ

1. Nguyên nhân khách quan

a) Các vị trí việc làm phải định kỳ chuyển đổi chưa đến thời hạn định kỳ phải chuyển đổi; một số sở, cơ quan ngang sở vừa hoàn thành công tác rà soát, sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy, cán bộ...

b) Việc tuyển dụng công chức, viên chức phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế của cơ quan sử dụng; mỗi chức danh chỉ có một người đảm nhiệm, ngoài nhiệm vụ chính còn phải kiêm nhiệm thêm nhiều công việc khác, nên khó chuyển đổi vị trí khác và cũng không có cán bộ có chuyên môn tương ứng để chuyển đổi vị trí. Một số công việc cần chuyên môn sâu và kinh nghiệm thực tế tại đơn vị nhưng cơ cấu chỉ có 01 người đảm nhận thì khó tham mưu thực hiện định kỳ luân chuyển (như vị trí kế toán tại các đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Thành phố hoặc tại một số sở, cơ quan tương đương sở).

c) Việc thực hiện định kỳ chuyển đổi vị trí công tác gây khó khăn cho người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong bố trí, sắp xếp cán bộ, công chức, viên chức do thiếu nguồn thay thế. Cán bộ, công chức, viên chức đã quen việc với công tác chuyên môn ở lĩnh vực cần được chuyên sâu song đến thời hạn lại phải chuyển đổi, cán bộ công chức, viên chức khác đảm nhiệm ít có kinh nghiệm chuyên môn sâu và sẽ gặp khó khăn trong công tác, tiến độ giải quyết công việc chậm. Một số vị trí công chức cấp xã như Địa chính - xây dựng - đô thị và môi trường (đối với phường, thị trấn) hoặc địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường (đối với xã), đang nắm bắt được địa bàn, do chuyển sang xã khác nên cần phải có thời gian nghiên cứu, tích lũy, nắm bắt địa bàn mới, nắm bắt hồ sơ địa chính..., việc xác nhận hoặc giải quyết tranh chấp đất đai ở địa bàn mới gặp khó khăn do không nắm được lịch sử, nguồn gốc của mảnh đất đó. Hơn nữa, nếu cán bộ, công chức xã là người địa phương sẽ dễ dàng hơn trong việc thực hiện nhiệm vụ, nhất là các vùng có đông đồng bào dân tộc ít người, do am hiểu phong tục, tập quán, nói, hiểu được ngôn ngữ địa phương...

d) Một số phòng trực thuộc các sở, cơ quan ngang sở có số biên chế rất ít, không có đủ nguồn nhân lực để thực hiện việc định kỳ chuyển đổi.

đ) Khoản 1 Điều 36 Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 01 tháng 7 năm 2019 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều và biện pháp thi hành Luật Phòng, chống tham nhũng, quy định "Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ quy định cụ thể danh mục và thời hạn định kỳ chuyển đổi vị trí công tác trong cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và thuộc phạm vi quản lý theo ngành, lĩnh vực tại chính quyền địa phương"; tuy nhiên, đến nay chưa có quy định cụ thể nên các cơ quan, đơn vị còn lúng túng trong triển khai thực hiện.

2. Nguyên nhân chủ quan

Một số cấp ủy, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị chưa thực sự quan tâm trong việc rà soát, thống nhất xác định danh mục các vị trí công tác thuộc lĩnh vực, ngành nghề phải định kỳ chuyển đổi trong nội bộ cơ quan, đơn vị, địa phương trên cơ sở bảo đảm phù hợp theo quy định của pháp luật và tình hình thực tế.

Phần III

MỤC TIÊU, QUAN ĐIỂM, NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP THỰC HIỆN CHUYỂN ĐỔI VỊ TRÍ CÔNG TÁC

I. MỤC TIÊU, CHỈ TIÊU

1. Mục tiêu

a) Thực hiện nghiêm việc chuyển đổi vị trí công tác theo quy định của Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2018 và Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 01 tháng 7 năm 2019 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều và biện pháp thi hành Luật Phòng, chống tham nhũng; góp phần chủ động trong phòng ngừa tham nhũng.

b) Nâng cao chất lượng hoạt động công vụ của đội ngũ công chức, viên chức, khắc phục tâm lý chủ quan, thỏa mãn, trì trệ khi công tác ở một vị trí, một địa bàn; tạo môi trường cho đội ngũ công chức, viên chức có điều kiện tiếp xúc nhiều công việc, lĩnh vực khác nhau, có kiến thức toàn diện đáp ứng yêu cầu công tác cán bộ trước mắt và lâu dài.

2. Chỉ tiêu

Đảm bảo "100% cán bộ, công chức, viên chức thuộc diện chuyển đổi vị trí công tác theo Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 01 tháng 9 năm 2019 của Chính phủ phải được thực hiện nghiêm túc quy định".

II. QUAN ĐIỂM

1. Thực hiện chuyển đổi vị trí công tác đối với công chức, viên chức thực hiện nhiệm vụ thuộc danh mục vị trí công tác theo quy định và phải được thực hiện thường xuyên theo kế hoạch, được công khai trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; có sự giám sát của tổ chức đoàn thể, cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trong cơ quan, đơn vị, địa phương; bảo đảm khách quan, hợp lý, phù hợp với cơ cấu ngạch, chức danh nghề nghiệp, trình độ chuyên môn, năng lực, sở trường công tác và điều kiện thực tế của từng cơ quan, tổ chức, đơn vị; không làm ảnh hưởng đến hoạt động bình thường và không gây tăng giảm, biên chế của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

2. Chống biểu hiện bè phái, chủ nghĩa cá nhân, gây mất đoàn kết, làm xáo trộn sự ổn định trong cơ quan, đơn vị và không được lợi dụng việc định kỳ chuyển đổi vị trí công tác vì vụ lợi hoặc để trừ dập cán bộ, công chức, viên chức.

3. Thực hiện có trọng tâm, trọng điểm, đồng bộ các giải pháp để đạt được mục tiêu đề ra; vừa làm vừa tổng kết rút kinh nghiệm, bổ sung, hoàn thiện, không cầu toàn.

III. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP

1. Đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền

a) Cơ quan, tổ chức, đơn vị đưa nhiệm vụ tuyên truyền, phổ biến các quan điểm, chủ trương của Đảng, quy định pháp luật về phòng, chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí vào chương trình, kế hoạch công tác hàng năm; bảo đảm tất cả cán bộ, công chức, viên chức, người lao động được quán triệt quan điểm, chủ trương của Đảng và hiểu rõ, đầy đủ các quy định pháp luật về phòng, chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí; trong đó có nội dung về mục tiêu, ý nghĩa, yêu cầu của việc định kỳ chuyển đổi vị trí công tác để thống nhất trong nhận thức và hành động của các cấp, các ngành và từng cán bộ, công chức, viên chức.

b) Việc tuyên truyền cần được tiến hành nghiêm túc, đồng bộ, bằng nhiều hình thức phù hợp với từng đối tượng, đảm bảo thiết thực, hiệu quả. Đổi mới nội dung, phương thức, đa dạng hóa hình thức tuyên truyền thông qua tập huấn nghiệp vụ, quán triệt trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và cán bộ, công chức, viên chức làm công tác tổ chức trong từng cơ quan, tổ chức, đơn vị.

2. Hoàn thiện quy định pháp luật về chuyển đổi vị trí công tác

Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2018 và Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 01 tháng 7 năm 2019 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều và biện pháp thi hành Luật Phòng, chống tham nhũng có nhiều điểm mới, một số quy định chưa cụ thể dẫn đến vướng mắc trong triển khai thực hiện. Để đảm bảo phù hợp với các quy định của pháp luật, nâng cao hiệu quả chuyển đổi vị trí công tác, đề nghị cần quy định rõ, cụ thể hơn một số nội dung sau:

a) Các cơ quan có thẩm quyền cần đánh giá lại toàn bộ chính sách chuyển đổi vị trí công tác (chi phí bỏ ra, hiệu quả của việc thực hiện, thời gian đào tạo lại cán bộ, nguồn lực khác,...) với tác dụng của việc thực hiện giải pháp này nhằm phòng ngừa tham nhũng, tiêu cực.

b) Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ sớm ban hành quy định cụ thể danh mục và thời hạn định kỳ chuyển đổi vị trí công tác trong cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc phạm vi quản lý theo ngành, lĩnh vực tại chính quyền địa phương. Đề xuất bổ sung, hoàn thiện các tiêu chí về đo lường mức độ hiệu quả phòng ngừa tham nhũng, trong đó xác định cụ thể, rõ ràng các tiêu chí liên quan đến hiệu quả chuyển đổi vị trí công tác đối với cán bộ, công chức, viên chức; quy định rõ các tiêu chí để có thể phân tích, đánh giá, phân loại được kết quả thực hiện so với kế hoạch chuyển đổi vị trí công tác.

c) Cần có quy định nhấn mạnh chuyển đổi vị trí công tác nhằm phòng ngừa tham nhũng thông qua tạo động lực cho cán bộ, công chức, viên chức thể hiện năng lực, chuyên môn, duy trì và nâng cao đạo đức, tính liêm chính. Đặc biệt phải coi đây là một nguồn nhân lực tích cực để lựa chọn, đào tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý trong tương lai. Nghiên cứu bổ sung quy định nhằm bảo đảm quyền lợi cho công chức đang được quy hoạch bổ nhiệm giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý nhưng phải chuyển đổi vị trí công tác.

d) Xem xét, ban hành quy định chi tiết hơn nhằm cụ thể hóa nội dung quy định về xử lý vi phạm của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền ra quyết định chuyển đổi vị trí công tác nhằm ngăn ngừa, hạn chế việc lợi dụng thẩm quyền vì mục đích vụ lợi, tiêu cực liên quan đến chuyển đổi vị trí công tác.

đ) Nghiên cứu quy định mang tính nguyên tắc giúp định hướng nhận diện các hành vi tiêu cực liên quan đến tham nhũng để tạo thuận lợi cho việc tham chiếu, áp dụng các văn bản chuyên biệt của Đảng, Nhà nước trong xử lý và có thể sửa đổi, bổ sung, điều chỉnh cho phù hợp với tình hình thực tiễn; đồng thời qua đó thực hiện chuyển đổi vị trí công tác của cán bộ, công chức, viên chức theo vị trí việc làm.

3. Nâng cao hiệu quả thực hiện chuyển đổi vị trí công tác

a) Đổi mới phương thức thực hiện chuyển đổi vị trí công tác

- Thực hiện đồng bộ các phương thức chuyển đổi vị trí công tác (cùng chuyên môn, nghiệp vụ từ bộ phận này sang bộ phận khác trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; giữa các lĩnh vực, địa bàn được phân công theo dõi, phụ trách, quản lý hoặc giữa các cơ quan, tổ chức, đơn vị theo quy định phân cấp quản lý cán bộ);

- Gắn việc chuyển đổi vị trí công tác với công tác đào tạo, bồi dưỡng. Cán bộ, công chức, viên chức thuộc diện chuyển đổi vị trí công tác ngoài việc có cơ hội tiếp xúc với công việc mới, địa bàn mới cũng là điều kiện để đào tạo, bồi dưỡng trưởng thành hơn; có như vậy mới tạo sự yên tâm công tác cho cán bộ, công chức, viên chức thuộc diện chuyển đổi, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý trong tương lai;

- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chuyển đổi vị trí công tác tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị để việc thực hiện không bị lợi dụng, gây xáo trộn nội bộ, gây tâm lý hoang mang trong cán bộ.

b) Đối với những nhóm đối tượng việc chuyển đổi vị trí công tác có ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống (công tác xa nhà, vùng sâu, vùng xa đi lại khó khăn...). Ngoài chính sách hỗ trợ về vật chất, cần có chính sách về công tác cán bộ, như cam kết nhận lại đơn vị cũ khi hết thời hạn chuyển đổi khi đáp ứng các yêu cầu cụ thể về vị trí việc làm; được ưu tiên cử đi học tập nâng cao trình độ; có kế hoạch bồi dưỡng phát triển những cán bộ có triển vọng sau khi thực hiện chuyển đổi...

Phần IV

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

I. TRÁCH NHIỆM THỰC HIỆN

1. Các cơ quan, đơn vị

Căn cứ Kế hoạch triển khai thực hiện Chương trình số 10-CTr/TU của Thành ủy, Kế hoạch công tác phòng, chống tham nhũng hàng năm của UBND Thành phố, Kế hoạch số 134/KH-UBND ngày 28 tháng 5 năm 2021 của UBND Thành phố về thực hiện định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với công chức, viên chức trên địa bàn thành phố Hà Nội và Chuyên đề này; Thủ trưởng các sở, ban, ngành, Chủ tịch UBND các quận, huyện, thị xã chỉ đạo triển khai thực hiện Chuyên đề lồng ghép với việc thực hiện các nhiệm vụ Chương trình 10-CTr/TU của Thành ủy theo lĩnh vực quản lý, chuyên môn của cơ quan, đơn vị mình; cụ thể:

a) Tổ chức phổ biến, quán triệt các quy định về chuyển đổi vị trí công tác, thời hạn định kỳ phải chuyển đổi và các nội dung của Chuyên đề này đến toàn thể cán bộ, công chức, viên chức thuộc thẩm quyền quản lý;

b) Định kỳ trong quý I hàng năm, xây dựng Kế hoạch triển khai thực hiện chuyển đổi vị trí công tác của cơ quan, đơn vị thuộc thẩm quyền quản lý và nghiêm túc tổ chức thực hiện. Yêu cầu trong nội dung Kế hoạch phải nêu rõ mục đích, yêu cầu, trường hợp cụ thể phải chuyển đổi vị trí công tác, thời gian thực hiện chuyển đổi, quyền và nghĩa vụ của người phải chuyển đổi vị trí công tác và biện pháp tổ chức thực hiện; đồng thời, thực hiện công khai Kế hoạch trong cơ quan, tổ chức, đơn vị. Đảm bảo "100% cán bộ, công chức, viên chức thuộc diện chuyển đổi vị trí công tác theo Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 01 tháng 9 năm 2019 của Chính phủ phải được thực hiện nghiêm túc quy định".

c) Chủ động bám sát hướng dẫn của Bộ quản lý theo ngành, lĩnh vực về danh mục và thời hạn định kỳ chuyển đổi vị trí công tác theo ngành, lĩnh vực tại chính quyền địa phương để kịp thời xây dựng, điều chỉnh phù hợp;

d) Thực hiện báo cáo định kỳ (quý, 06 tháng, năm) kết quả thực hiện chuyển đổi vị trí công tác về Sở Nội vụ để tổng hợp chung, báo cáo UBND Thành phố. Thời gian gửi báo cáo quý chậm nhất vào ngày 05 tháng cuối quý, báo cáo 06 tháng gửi chậm nhất vào ngày 05 tháng 6 hàng năm, báo cáo năm gửi chậm nhất vào ngày 05 tháng 12 hàng năm.

2. Sở Nội vụ

a) Bám sát các quy định của pháp luật về chuyển đổi vị trí công tác, kịp thời hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra các cơ quan, tổ chức, đơn vị thực hiện chuyển đổi vị trí công tác đối với công chức, viên chức bảo đảm đúng đối tượng, đúng mục đích, yêu cầu theo các nội dung của Chuyên đề.

b) Tổng hợp tình hình triển khai thực hiện, báo cáo UBND Thành phố theo quy định.

c) Hàng năm, kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về chuyên đổi vị trí công tác và các nội dung của Chuyên đề này lồng ghép vào các cuộc thanh tra chuyên ngành Nội vụ, kiểm tra về công tác cán bộ.

II. TIẾN ĐỘ THỰC HIỆN

Các cơ quan, tổ chức, đơn vị căn cứ chức năng, nhiệm vụ và lộ trình triển khai thực hiện Chương trình số 10-CTr/TU của Thành ủy, Kế hoạch số 134/KH-UBND ngày 28 tháng 5 năm 2021 của UBND Thành phố về thực hiện định kỳ chuyên đổi vị trí công tác đối với công chức, viên chức trên địa bàn thành phố Hà Nội để bổ sung, lồng ghép việc thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp tại Chuyên đề này vào Kế hoạch tổ chức thực hiện tại cơ quan, đơn vị mình. Hàng năm, đánh giá kết quả triển khai thực hiện, tiến hành sơ kết, tổng kết việc thực hiện Chuyên đề lồng ghép với việc triển khai các nhiệm vụ của Chương trình số 10-CTr/TU của Thành ủy.

III. KINH PHÍ THỰC HIỆN

Kinh phí thực hiện Chuyên đề xây dựng trong dự toán nghiệp vụ chuyên môn hàng năm của các cơ quan, tổ chức, đơn vị.

Trên đây là Chuyên đề số 9 "Thực hiện việc chuyên đổi vị trí công tác theo Luật Phòng, chống tham nhũng và Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 01 tháng 7 năm 2019 của Chính phủ" triển khai thực hiện Chương trình số 10-CTr/TU ngày 17 tháng 3 năm 2021 của Thành ủy Hà Nội về "Nâng cao hiệu quả công tác phòng, chống tham nhũng; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí giai đoạn 2021-2025".

UBND Thành phố yêu cầu các cơ quan, đơn vị, tổ chức có liên quan nghiêm túc triển khai thực hiện. Trong quá trình triển khai thực hiện, nếu phát sinh khó khăn, vướng mắc, các cơ quan, đơn vị phản ánh kịp thời về UBND Thành phố (qua Sở Nội vụ) để được hướng dẫn thực hiện./.

