QUY ĐINH CỦA PHÁP LUẬT VỀ ĐÁNH GIÁ CÔNG CHỨC ( Phần 2)

Nguyễn Thị Kim Tiến

1.2. Pháp luật hiện hành về đánh giá công chức.

1.2.1. Nội dung đánh giá công chức

Để có thể đánh giá chính xác đội ngũ công chức thì việc đánh giá phải dựa trên những nội dung nhất định. Theo quy định tại điều 56, Luật CBCC năm 2008 thì công chức được đánh giá theo các nội dung sau đây:

(1) Chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước;

(2) Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và lề lối làm việc;

(3) Năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ;

(4) Tiến độ và kết quả thực hiện nhiệm vụ;

(5) Tinh thần trách nhiệm và phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ;

(6) Thái độ phục vụ nhân dân.

Ngoài ra, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý còn được đánh giá theo các nội dung sau đây:

(1) Kết quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý;

(2) Năng lực lãnh đạo, quản lý;

(3) Năng lực tập hợp, đoàn kết công chức.

1.2.2 Căn cứ đánh giá công chức

*Một là*, nghĩa vụ, đạo đức, văn hóa giao tiếp và những việc công chức không được làm quy định tại Luật CBCC. Trong đó, nghĩa vụ của công chức được quy định từ Điều 8 đến Điều 10 Luật CBCC năm 2008 gồm: nghĩa vụ đối với Đảng, Nhà nước và nhân dân; nghĩa vụ khi thi hành công vụ; nghĩa vụ của công chức là người đứng đầu. Về đạo đức, công chức phải thực hiện cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư trong hoạt động công vụ theo quy định tại Điều 15 Luật CBCC năm 2008

*Hai là*, tiêu chuẩn ngạch công chức, chức vụ lãnh đạo, quản lý. Tiêu chuẩn ngạch công chức được quy định theo từng ngạch công chức như: chuyên viên cao cấp và tương đương, chuyên viên chính và tương đương, chuyên viên và tương đương, nhân viên. Tiêu chuẩn ngạch công chức, chức vụ lãnh đạo, quản lý bao gồm: tiêu chuẩn chung; tiêu chuẩn về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và tiêu chuẩn về trình độ đào tạo, bồi dưỡng.

*Ba là*, nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác năm được phân công hoặc được giao chỉ đạo, tổ chức thực hiện. Mỗi năm, các cơ quan, tổ chức, đơn vị đều xây dựng các chương trình, kế hoạch công tác trong năm của mình.

1.2.3. Tiêu chí đánh giá công chức

*Nhóm 1*: Tiêu chí phân loại ĐGCC ở mức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

\* Đối với công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đạt được tất cả các tiêu chí sau đây thì phân loại đánh giá ở mức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ:

\* Đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý ngoài các tiêu chí trên còn phải đạt được các tiêu chí sau đây thì phân loại đánh giá ở mức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ:

- Cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý hoàn thành 100% nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác năm; hoàn thành tốt nhiệm vụ đột xuất;

- Lãnh đạo, quản lý, điều hành thực hiện nhiệm vụ hoàn thành vượt tiến độ, có chất lượng, hiệu quả;

- Có năng lực tập hợp, xây dựng cơ quan, tổ chức, đơn vị đoàn kết, thống nhất.

*Nhóm 2*: Tiêu chí phân loại ĐGCC ở mức hoàn thành tốt nhiệm vụ.

\* Đối với công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý: tiêu chí phân loại đánh giá ở mức hoàn thành tốt nhiệm vụ về phẩm chất chính trị, đạo đức và tinh thần, thái độ trong công việc giống với tiêu chí phân loại đánh giá ở mức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, chỉ khác ở tiêu chí về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ.

\* Đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý ngoài các tiêu chí trên còn phải đạt được các tiêu chí sau đây thì phân loại đánh giá ở mức hoàn thành tốt nhiệm vụ:

- Cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý hoàn thành 100% nhiệm vụ được giao theo chương trình, kế hoạch công tác năm; hoàn thành nhiệm vụ đột xuất;

- Lãnh đạo, quản lý, điều hành thực hiện nhiệm vụ bảo đảm tiến độ, chất lượng và hiệu quả;

- Có năng lực xây dựng cơ quan, tổ chức, đơn vị đoàn kết, thống nhất

*Nhóm 3*: Tiêu chí phân loại ĐGCC ở mức hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực.

\* Đối với công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý: tiêu chí phân loại đánh giá ở mức hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực giống với tiêu chí phân loại đánh giá ở mức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ về phẩm chất chính trị, đạo đức; khác ở tiêu chí về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và tiêu chí về tinh thần, thái độ trong công việc.

\* Đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý ngoài các tiêu chí về phẩm chất chính trị, đạo đức và có một trong các tiêu chí sau đây thì phân loại đánh giá ở mức hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực:

- Cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý hoàn thành từ 70% đến dưới 100% nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác năm;

- Công tác lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị chậm tiến độ;

- Giải quyết công việc của cơ quan, tổ chức, đơn vị không đúng quy định của pháp luật, chưa gây hậu quả phải có biện pháp khắc phục;

- Công tác lãnh đạo, quản lý, điều hành thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị chưa bảo đảm chất lượng, hiệu quả;

- Cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý xảy ra mất đoàn kết.

*Nhóm 4*: Tiêu chí phân loại ĐGCC ở mức không hoàn thành nhiệm vụ.

\* Đối với công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý có một trong các tiêu chí sau đây thì phân loại đánh giá ở mức không hoàn thành nhiệm vụ:

\* Đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý ngoài các tiêu chí trên nếu có một trong các tiêu chí sau đây thì phân loại đánh giá ở mức không hoàn thành nhiệm vụ:

- Liên quan trực tiếp đến tiêu cực, tham ô, tham nhũng, lãng phí tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao phụ trách và bị xử lý theo quy định của pháp luật;

- Cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý hoàn thành dưới 70% nhiệm vụ theo chương trình, kế hoạch công tác năm;

- Chỉ đạo, tổ chức thực hiện nhiệm vụ có sai phạm đến mức phải có biện pháp khắc phục;

- Cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao lãnh đạo, quản lý xảy ra mất đoàn kết.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Bộ Chính trị (2010), *Quyết định về việc Ban hành Quy chế đánh giá công chức*, Số 286/QĐ-TW ngày 08 tháng 02 năm 2010.

Bộ Nội vụ (2013) , *Công văn về việc đồng ý triển khai phạm vi rộng mô hình đánh giá kết quả công việc của công chức tại Thừa thiên Huế*, Số 908/BNV – CCHC ngày 18/3/2013.

1. Bộ Nội vụ (2014), *Thông tư quy định chức danh, mã số ngạch và tiêu chuẩn nghiệp vụ, chuyên môn các ngạch công chức chuyên ngành hành chính*, Số 11/2014/TT-BNV ngày 09 tháng 10 năm 2014.
2. Bộ Nội vụ (2017), *Thông tư về sửa đổi, bổ sung một số điều của thông tư số 11/2014/TT-BNV ngày 09 tháng 10 năm 2014 và Thông tư số 13/2010/TT-BNV ngày 30 tháng 12 năm 2010 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ về tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn, bổ nhiệm ngạch và xếp lương đối với các ngạch công chức chuyên ngành hành chính và việc tổ chức thi nâng ngạch công chức*, Số 05/2017/TT-BNV ngày 15 tháng 8 năm 2017.
3. C.Mác- Ph.Ăngghen (1995), *C.Mác- Ph.Ăngghen* *Toàn tập*, Tập 4, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
4. Trần Xuân Cầu, (2002), *Giáo trình Phân tích Lao động xã hội*, NXB Lao động xã hội, Hà Nội.
5. Chính phủ Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2010), *Nghị định số 06/2010/NĐ-CP ngày 25 tháng 01 năm 2010 về quy định những người là công chức*.
6. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2010), *Nghị định số 24/2010/NĐ-CP về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.*
7. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2015)*, Nghị định về đánh giá và phân loại CBCC, viên chức*, Số 56/2015/NĐ-CP ngày 09 tháng 6 năm 2015.
8. Nguyễn Thị Ngọc Hân (2012), “Một số ý kiến về việc thực hiện các nguyên tắc đánh giá công chức, viên chức”, *Tạp chí Phát triển nhân lực*, Số 4.
9. Học viện Hành chính Quốc gia (2000), *Một số thuật ngữ hành chính*, NXB Thế giới, Hà Nội.
10. Hồ Chí Minh (2004), *Hồ Chí Minh toàn tập*, Tập 5, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội