

**BỘ NÔNG NGHIỆP
VÀ PHÁT TRIỂN NÔNG THÔN**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Số: **3653** /BNN-TCCB
V/v nâng cao chất lượng
tuyển dụng công chức

Hà Nội, ngày **10** tháng **10** năm 2013

Kính gửi: Các cơ quan, đơn vị hành chính trực thuộc Bộ

Căn cứ Quyết định số 1557/QĐ-TTg ngày 18/10/2012 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt Đề án “Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức”;

Thực hiện Nghị quyết số 638-NQ/BCS ngày 18/3/2013 của Ban cán sự Đảng Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn về một số giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ công chức, viên chức của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn.

Bộ yêu cầu các cơ quan, đơn vị hành chính trực thuộc Bộ (sau đây viết tắt là đơn vị) thực hiện một số nội dung trong công tác tuyển dụng công chức như sau:

1. Thực hiện đúng các quy định của Nhà nước về tuyển dụng công chức

Thủ trưởng các đơn vị có trách nhiệm thực hiện đúng các quy định về tuyển dụng công chức tại Luật Cán bộ, công chức, Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, Thông tư số 13/2010/TT-BNV ngày 30/12/2010 và Thông tư số 05/2012/TT-BNV ngày 24/10/2012 của Bộ Nội vụ quy định chi tiết một số điều về tuyển dụng và nâng ngạch công chức.

2. Xây dựng kế hoạch tuyển dụng

Hằng năm, trước ngày 31 tháng 3, các đơn vị phải xây dựng kế hoạch tuyển dụng gửi Bộ (qua Vụ Tổ chức cán bộ) để tổng hợp báo cáo Bộ trưởng phê duyệt, gồm các nội dung:

a) Số lượng chỉ tiêu biên chế công chức được giao; nhu cầu bổ sung công chức trong năm và số vị trí việc làm cần tuyển theo từng ngạch công chức.

b) Bản mô tả công việc và khung năng lực của vị trí việc làm đề nghị tuyển dụng.

c) Phương thức tuyển dụng đối với từng vị trí bao gồm: tiếp nhận những người đang là công chức, tiếp nhận không qua thi tuyển, thi tuyển và xét tuyển.

Kế hoạch tuyển dụng phải được tập thể lãnh đạo và cấp uỷ của đơn vị bàn bạc, thảo luận và thông qua.

3. Tiếp nhận công chức

Ưu tiên tiếp nhận những người đang là công chức ở cơ quan, đơn vị ngoài Bộ có đủ tiêu chuẩn, điều kiện, năng lực chuyên môn và kinh nghiệm phù hợp với yêu cầu vị trí cần tuyển.

4. Ưu tiên lựa chọn trong tuyển dụng

a) Người đang là viên chức trong các đơn vị sự nghiệp, những người có kinh nghiệm công tác trong doanh nghiệp thuộc Bộ đáp ứng ngay yêu cầu vị trí cần tuyển.

b) Sinh viên tốt nghiệp thủ khoa ở các trường đại học trong nước; tốt nghiệp tiến sĩ tại các cơ sở đào tạo ở nước ngoài có chuyên ngành liên quan đến lĩnh vực nông nghiệp và phát triển nông thôn.

c) Viên chức đang được biệt phái tại đơn vị hành chính, được đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ và có nguyện vọng được ở lại công tác tại đơn vị này.

d) Sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành thuộc lĩnh vực nông nghiệp và phát triển nông thôn tham gia dự án thí điểm chọn 600 trí thức trẻ ưu tú, có trình độ đại học tăng cường về làm Phó chủ tịch Ủy ban nhân dân xã thuộc 62 huyện nghèo theo Quyết định 170/QĐ-TTg ngày 26/01/2011 của Thủ tướng Chính phủ.

5. Đổi mới phương thức đánh giá trong tuyển dụng

a) Nội dung đánh giá trong tuyển dụng phải bám sát bản mô tả vị trí công việc và khung năng lực vị trí việc làm để đánh giá một cách toàn diện, khách quan và khoa học về mức độ phù hợp của ứng viên đối với vị trí cần tuyển dụng.

b) Chú trọng đổi mới phương thức đánh giá thông qua phỏng vấn bằng câu hỏi tình huống, câu hỏi mở; thực hành trên máy tính ... để đánh giá một cách toàn diện, khách quan, công bằng và thực chất năng lực của ứng viên.

6. Về tiếp nhận không qua thi tuyển

a) Đối với việc tiếp nhận những người đang là công chức và các trường hợp không phải thành lập Hội đồng kiểm tra, sát hạch:

Trên cơ sở kế hoạch tuyển dụng đã được Bộ phê duyệt, đơn vị chủ động tìm nguồn ứng viên, tìm hiểu, đánh giá về phẩm chất đạo đức và năng lực chuyên môn nghiệp vụ bảo đảm phù hợp với bản mô tả công việc và khung năng lực vị trí việc làm trước khi đề nghị Bộ làm thủ tục tiếp nhận.

Ứng viên được đề nghị tiếp nhận phải được bàn bạc, thảo luận và thống nhất trong tập thể lãnh đạo và cấp uỷ của đơn vị.

b) Đối với việc tiếp nhận những trường hợp phải thành lập Hội đồng kiểm tra, sát hạch:

Trên cơ sở kế hoạch tuyển dụng đã được Bộ phê duyệt, đơn vị thông báo nhu cầu tuyển dụng tại trụ sở, trang thông tin điện tử của đơn vị và của Bộ.

Trưởng bộ phận đề nghị tuyển dụng có trách nhiệm tìm nguồn ứng viên có phẩm chất và năng lực chuyên môn.

Ứng viên được đề nghị làm thủ tục kiểm tra, sát hạch phải được bàn bạc, thảo luận và thống nhất trong tập thể lãnh đạo và cấp uỷ của đơn vị.

Thủ trưởng đơn vị thành lập hội đồng sơ tuyển để đánh giá về phẩm chất đạo đức và năng lực chuyên môn nghiệp vụ đối với mỗi ứng viên trước khi đề nghị Bộ làm thủ tục kiểm tra, sát hạch.

c) Việc tiếp nhận không qua thi tuyển cần bảo đảm tính cạnh tranh, công khai, minh bạch và nâng cao trách nhiệm của đơn vị trong quá trình tuyển dụng.

Hằng năm Bộ sẽ tổ chức các đợt kiểm tra sát hạch để đáp ứng kịp thời nhu cầu bổ sung công chức cho các đơn vị.

7. Tổ chức thực hiện

a) Vụ Tổ chức cán bộ hướng dẫn các đơn vị xây dựng vị trí việc làm, bản mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí việc làm; hướng dẫn hồ sơ, quy trình thủ tục, mẫu biểu chi tiết về xây dựng kế hoạch tuyển dụng; tham mưu cho Bộ về tổ chức thi tuyển, xét tuyển và tiếp nhận không qua thi tuyển.

b) Thủ trưởng các đơn vị xây dựng vị trí việc làm, bản mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí việc làm; phổ biến và thực hiện nghiêm các quy định của Nhà nước và văn bản này về công tác tuyển dụng. Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc, đề nghị phản ánh kịp thời về Bộ (qua Vụ Tổ chức cán bộ) để xem xét, xử lý./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- Lãnh đạo Bộ;
- Đảng uỷ Bộ, Đảng uỷ khối cơ sở Bộ tại TP HCM;
- Công đoàn NN&PTNT VN;
- Công đoàn cơ quan Bộ;
- Đoàn TNCSHCM Bộ;
- Lưu: VT, TCCB.



Cao Đức Phát