

Hà Nội, ngày 30 tháng 6 năm 2017

BÁO CÁO

SƠ KẾT 05 NĂM THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC QUY HOẠCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC VIỆT NAM VÀ QUY HOẠCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC TÒA ÁN NHÂN DÂN GIAI ĐOẠN 2011-2020

Kính gửi: Viện Chiến lược phát triển, Bộ Kế hoạch và Đầu tư

Căn cứ Công văn số 299/VCLPT-NL&XH ngày 19/4/2017 của Viện Chiến lược phát triển về việc báo cáo sơ kết 05 năm thực hiện Chiến lược quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020, Tòa án nhân dân tối cao báo cáo tình hình thực hiện Chiến lược và triển khai quy hoạch phát triển nhân lực giai đoạn 2011-2020 của Tòa án nhân dân, cụ thể như sau:

I. KẾT QUẢ THỰC HIỆN MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC GIAI ĐOẠN 2011-2016

Đại hội đại biểu lần thứ XI của Đảng đã xác định Chiến lược phát triển kinh tế-xã hội thời kỳ 2011-2020, theo đó phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là khâu đột phá mang tính chiến lược, bảo đảm cho sự phát triển nhanh và bền vững của đất nước. Triển khai thực hiện Chiến lược phát triển kinh tế, xã hội cũng như Chiến lược cải cách tư pháp của Đảng đặt ra yêu cầu phát triển nhân lực của từng ngành, lĩnh vực và từng địa phương, Tòa án nhân dân đã tích cực hoàn thiện nhân lực toàn hệ thống Tòa án bảo đảm đúng, đủ những chỉ tiêu về phát triển nhân lực đã được xác định đến năm 2016 theo Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020 tại Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22/7/2011, Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19/4/2011 và Chỉ thị số 18/CT-TTg ngày 30/5/2012 của Thủ tướng Chính phủ.

Trong tiến trình cải cách tư pháp, sau khi Hiến pháp năm 2013, Luật Tổ chức Tòa án nhân dân năm 2014 có hiệu lực thì hệ thống Tòa án nhân dân có sự biến chuyển cơ bản về bộ máy Tòa án. Theo đó, cùng với những quy định mới về thẩm quyền của các Tòa án nhân dân thì giai đoạn 2011-2016 là giai đoạn nhân lực Tòa án nhân dân có sự thay đổi rõ nét, những số liệu và thực trạng sau phản ánh sự chuyển biến tình hình:

1. Thực trạng số lượng, chất lượng và cơ cấu công chức của các Tòa án nhân dân

Thực hiện Nghị quyết số 473a/NQ-UBTVQH13 ngày 28/3/2012 của Ủy ban thường vụ Quốc hội, tính đến ngày 30/9/2016, tổng số biên chế của các Tòa án nhân dân có 14.871 người; cụ thể như sau:

1.1. Tòa án nhân dân tối cao:

Tòa án nhân dân tối cao có 432 người, trong đó có 47 người làm việc theo chế độ Hợp đồng theo Nghị định 68, cụ thể:

- *Về biên chế và cơ cấu ngạch công chức:*

+ Đội ngũ lãnh đạo có: Chánh án (là Bí thư trung ương Đảng) và 05 Phó Chánh án (trong đó có 01 Phó Chánh án kiêm Chánh án Tòa án quân sự trung ương);

+ Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao có 10 người;

+ Cơ cấu ngạch công chức khác: Thẩm tra viên cao cấp và tương đương là 07/432, Thẩm tra viên chính và tương đương là 71/432, Thẩm tra viên và tương đương là 272/432, cán sự trở xuống là 19/432 người.

- *Về trình độ đào tạo:*

+ Chuyên môn: có 14/432 tiến sĩ, 104/432 thạc sĩ, 266/432 cử nhân và 58/432 dưới cử nhân;

+ Chính trị: 90/432 người có trình độ cử nhân hoặc cao cấp, 221/432 có trình độ trung cấp, 121/432 người chưa qua đào tạo;

+ Quản lý nhà nước: 39/432 người đã qua bồi dưỡng ngạch Chuyên viên cao cấp và tương đương, 89/432 người đã qua bồi dưỡng ngạch Chuyên viên chính và tương đương, 244/431 người đã qua bồi dưỡng ngạch Chuyên viên và tương đương;

+ Tin học: 380/432 người có chứng chỉ tin học từ trình độ A trở lên.

- *Về độ tuổi và tiêu chí khác:*

+ Về độ tuổi: 64/432 người dưới 30 tuổi, 290/432 người từ 30 đến 50 tuổi, 78/432 người trên 50 tuổi;

+ Các tiêu chí khác: có 344/432 đảng viên, 09/432 người dân tộc thiểu số, 209/432 cán bộ nữ.

1.2. Tòa án nhân dân cấp cao:

Tòa án nhân dân cấp cao có 249 người, trong đó có 19 người làm việc theo chế độ Hợp đồng theo Nghị định 68, cụ thể:

- *Về biên chế và cơ cấu ngạch công chức:*

+ Đội ngũ lãnh đạo có: 03 Chánh án và 11 Phó Chánh án;

+ Thẩm phán cao cấp có 61 người (kể cả lãnh đạo);

+ Cơ cấu ngạch công chức khác: Thẩm tra viên cao cấp và tương đương là 02/249, Thẩm tra viên chính và tương đương là 29/249, Thẩm tra viên và tương đương là 130/249, cán sự trở xuống là 08/249 người.

- *Về trình độ đào tạo:*

+ Chuyên môn: có 04/249 tiến sĩ, 30/249 thạc sĩ, 195/249 cử nhân và 20/249 dưới cử nhân;

+ Chính trị: 70/249 người có trình độ cử nhân hoặc cao cấp, 121/249 có trình độ trung cấp, 58/249 người chưa qua đào tạo;

+ Quản lý nhà nước: 15/249 người đã qua bồi dưỡng ngạch Chuyên viên cao cấp và tương đương, 33/249 người đã qua bồi dưỡng ngạch Chuyên viên chính và tương đương, 193/249 người đã qua bồi dưỡng ngạch Chuyên viên và tương đương;

+ Tin học: 238/249 người có chứng chỉ tin học từ trình độ A trở lên.

- Về độ tuổi và tiêu chí khác:

+ Về độ tuổi: 55/249 người dưới 30 tuổi, 117/249 người từ 30 đến 50 tuổi, 109/249 người trên 50 tuổi;

+ Các tiêu chí khác: có 179/249 đảng viên, 07/249 người dân tộc thiểu số, 109/249 cán bộ nữ.

1.3. Tòa án nhân dân cấp tỉnh:

Tòa án nhân dân cấp tỉnh có 3.818 người, cụ thể:

- Về biên chế và cơ cấu ngạch công chức:

+ Đội ngũ lãnh đạo có: 63 Chánh án và 128 Phó Chánh án; 60/63 Tòa án nhân dân cấp tỉnh có Chánh án tham gia cấp ủy địa phương;

+ Thẩm phán cao cấp có 16 người (kể cả lãnh đạo); 967 Thẩm phán trung cấp;

+ Cơ cấu ngạch công chức khác: Thẩm tra viên, Thư ký Tòa án và tương đương là 2.475, cán sự trở xuống là 360 người.

- Về trình độ đào tạo:

+ Chuyên môn: có 05 tiến sĩ, 369 thạc sĩ, 3.209 cử nhân và 235 dưới cử nhân;

+ Chính trị: 967 người có trình độ cử nhân hoặc cao cấp, 907 có trình độ trung cấp, 1.944 người chưa qua đào tạo;

+ Quản lý nhà nước: 03 người đã qua bồi dưỡng ngạch Chuyên viên cao cấp và tương đương, 90 người đã qua bồi dưỡng ngạch Chuyên viên chính và tương đương, 123 người đã qua bồi dưỡng ngạch Chuyên viên và tương đương;

+ Tin học: 3.334 người có chứng chỉ tin học từ trình độ A trở lên.

- Về độ tuổi và tiêu chí khác:

+ Về độ tuổi: 1.224 người dưới 30 tuổi, 1.868 người từ 30 đến 50 tuổi, 726 người trên 50 tuổi;

+ Các tiêu chí khác: có 2.791 đảng viên, 277 người dân tộc thiểu số, 2.060 cán bộ nữ.

1.4. Tòa án nhân dân cấp huyện:

Tòa án nhân dân cấp huyện có 10.372 người, cụ thể:

- Về biên chế và cơ cấu ngạch công chức:

+ Đội ngũ lãnh đạo có: 694/710 Chánh án và 943 Phó Chánh án; 573/710 Tòa án nhân dân cấp huyện có đại diện lãnh đạo tham gia cấp ủy địa phương;

+ Các ngạch Thẩm phán có 4.202 người (kể cả lãnh đạo), trong đó: 412 Thẩm phán trung cấp (355 Chánh án, 45 Phó Chánh án và 12 Thẩm phán Trung cấp); 3.790 Thẩm phán sơ cấp;

+ Cơ cấu ngạch công chức khác: Thẩm tra viên, Thư ký Tòa án và tương đương là 5.399 người, cán sự trở xuống là 771 người.

- *Về trình độ đào tạo:*

+ Chuyên môn: có 05 tiến sĩ, 677 thạc sĩ, 9.169 cử nhân và 521 dưới cử nhân;

+ Chính trị: 1.322 người có trình độ cử nhân hoặc cao cấp, 2.967 có trình độ trung cấp, 6.083 người chưa qua đào tạo;

+ Quản lý nhà nước: 32 người đã qua bồi dưỡng ngạch Chuyên viên chính và tương đương, 191 người đã qua bồi dưỡng ngạch Chuyên viên và tương đương;

+ Tin học: 9.009 người có chứng chỉ tin học từ trình độ A trở lên.

- *Về độ tuổi và tiêu chí khác:*

+ Về độ tuổi: 3.095 người dưới 30 tuổi, 6.432 người từ 30 đến 50 tuổi, 845 người trên 50 tuổi;

+ Các tiêu chí khác: có 7.750 đảng viên, 878 người dân tộc thiểu số, 5.552 cán bộ nữ.

2. Thực trạng đào tạo nhân lực

2.1. Hệ thống đào tạo nhân lực

Xác định chất lượng chuyên môn, nghiệp vụ, phẩm chất đạo đức của cán bộ, Thẩm phán có vai trò quyết định đến hiệu quả hoạt động xét xử, thực hiện đúng đắn quyền tư pháp của Tòa án, trong những năm qua, Tòa án nhân dân tối cao đã ban hành nhiều văn bản chỉ đạo, nhằm nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Nhằm thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao cho Tòa án, đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp và hội nhập quốc tế sâu rộng hiện nay, ngày 30/7/2015, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 1191/QĐ-TTg về việc thành lập Học viện Tòa án, trên cơ sở Trường Cán bộ Tòa án, trực thuộc Tòa án nhân dân tối cao, có nhiệm vụ đào tạo đại học và trên đại học, đào tạo nghề xét xử. Đây là một mốc son, đánh dấu giai đoạn phát triển mới về chất lượng nhân lực của cơ sở đào tạo cán bộ Tòa án.

2.2. Tổ chức đào tạo nhân lực

Kể từ lúc thành lập, Học viện đã tập trung mọi nguồn lực mở các lớp đào tạo nghiệp vụ xét xử dành cho Thẩm phán sơ cấp, Thẩm phán trung cấp, đào tạo Thẩm phán chuyên biệt hội nhập quốc tế; đào tạo Thẩm tra viên, Thẩm tra viên chính để tăng cường cho Tòa án các cấp, nhất là Tòa án cấp cao; đào tạo Thư ký cho các Tòa án địa phương. Bên cạnh đó, Học viện Tòa án tổ chức các đợt thi tuyển chọn

Thẩm phán sơ cấp, trung cấp, cao cấp để lựa chọn ra những Thẩm phán ưu tú bổ sung cho hệ thống Tòa án. Đặc biệt, năm 2016 là năm đầu tiên Học viện Tòa án tuyển sinh hệ đại học ngành Luật học hệ chính quy với 211 học viên trúng tuyển, đánh dấu mốc son quan trọng trong sự nghiệp đào tạo của Học viện Tòa án. Ngoài ra, Học viện Tòa án còn tổ chức bồi dưỡng định kỳ cho Thẩm phán sơ cấp; bồi dưỡng kiến thức lãnh đạo, quản lý Tòa án cấp tỉnh và quân khu; bồi dưỡng trực tiếp cho Hội thẩm nhân dân các địa phương.

Chương trình, giáo trình đào tạo đều xây dựng theo yêu cầu cụ thể của từng chức danh, được các Thẩm phán có kinh nghiệm, các chuyên gia, nhà khoa học có học vị thực hiện. Các chương trình đào tạo của Tòa án nhân dân tối cao theo hướng ngày càng nâng cao chất lượng, kiểm định theo đúng quy định để thành giáo trình giảng dạy lâu dài. Cùng với đó, Tòa án nhân dân tối cao mở rộng quan hệ hợp tác, giao lưu với các cơ sở đào tạo Tòa án các nước Canada, Pháp, Nga, Ucraina, Úc, Nhật Bản... để trao đổi, học hỏi kinh nghiệm. Ngoài việc tổ chức đón tiếp và làm việc với các đối tác nước ngoài, Tòa án nhân dân tối cao còn tổ chức các buổi trao đổi nghiệp vụ trực tiếp với các chuyên gia và mời chuyên gia trực tiếp tham gia giảng dạy tại Học viện Tòa án.

2.3. Thực trạng quản lý nhà nước và cơ chế, chính sách phát triển nhân lực của Tòa án nhân dân.

- Hệ thống quản lý nhà nước về đào tạo nhân lực ở cấp trung ương chủ yếu do Vụ Tổ chức-Cán bộ Tòa án nhân dân tối cao, ở địa phương do Phòng Tổ chức cán bộ đảm nhận. Trong Vụ Tổ chức-Cán bộ Tòa án nhân dân tối cao có Phòng Quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức Tòa án nhân dân là phòng chuyên trách tham mưu quản lý nhà nước về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Ở các Tòa án địa phương chưa có cán bộ chuyên trách tham mưu về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức mà chỉ kiêm nhiệm và chủ yếu mới thực hiện các thủ tục cử cán bộ, công chức đi học theo kế hoạch của Tòa án nhân dân.

- Về cơ chế khuyến khích cán bộ, công chức học nâng cao trình độ, Tòa án nhân dân có chế độ hỗ trợ một phần chi phí học tập cho những người học thạc sĩ, tiến sĩ. Tuy nhiên, vốn đầu tư cho phát triển nhân lực của toàn hệ thống Tòa án nhân dân do ngân sách nhà nước cấp hằng năm còn hạn hẹp. Chỉ một số ít chỉ tiêu đào tạo sau đại học, đào tạo ngoại ngữ ở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước theo các đề án của Ban Tổ chức Trung ương và Chính phủ, tranh thủ học bổng của Chính phủ một số nước. Trên thực tế những người đi học còn phải tự bù đắp một phần kinh phí vì kinh phí đào tạo, bồi dưỡng được cấp không đáp ứng nhu cầu chi. Việc huy động các nguồn lực cho sự nghiệp đào tạo, bồi dưỡng của Tòa án nhân dân ngoài các nguồn trên, hiện còn gặp nhiều khó khăn.

- Hệ thống cơ sở vật chất, trang thiết bị và phương tiện làm việc chưa đáp ứng được nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của Tòa án nhân dân; chưa có các cơ sở bồi dưỡng cán bộ, công chức theo vùng, miền; một số giảng viên năng lực chuyên môn, kiến thức thực tiễn, khả năng truyền đạt kiến thức chưa đáp ứng yêu cầu; điều kiện nghiên cứu học tập để tiếp thu kinh nghiệm, công nghệ

đào tạo Thẩm phán, Thẩm tra viên, Thư ký Tòa án của các nước có nền tư pháp tiên tiến còn hạn chế.

II. ĐÁNH GIÁ TỔNG QUAN ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC TÒA ÁN NHÂN DÂN GIAI ĐOẠN 2011-2016

1. Những điểm mạnh

- Về chất lượng nhân lực và việc sử dụng nhân lực: Cơ bản Tòa án nhân dân đang hoàn thành việc chuẩn hoá trình độ cử nhân luật cho cán bộ, công chức trong toàn hệ thống, việc tuyển dụng nhân lực đảm bảo tiêu chuẩn nên tỷ lệ nhân lực có trình độ đại học trở lên đạt tỉ lệ cao. Đội ngũ cán bộ, công chức đặc biệt là đội ngũ có chức danh tư pháp ngày càng được nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, cụ thể:

+ Đối với đội ngũ Thẩm phán được chuyên môn hóa ở Tòa án các cấp, Thẩm phán Tòa án cấp trên được thông qua kỳ thi tuyển chọn, bổ nhiệm từ các Tòa án cấp dưới, riêng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao còn được tuyển chọn và trình Quốc hội phê chuẩn từ nguồn cán bộ lãnh đạo các cơ quan, bộ, ngành và Quốc hội;

+ Đối với đội ngũ Thẩm tra viên, Thư ký Tòa án là nguồn cơ bản của đội ngũ Thẩm phán, được đào tạo chính quy, đang được rèn luyện tại Tòa án nhân dân các cấp. Đặc biệt là đội ngũ Thẩm tra viên của Tòa án nhân dân tối cao đa số được tuyển chọn từ những Thẩm phán Tòa án nhân dân cấp dưới để giúp việc cho Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao;

+ Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các Tòa án nhân dân được trưởng thành từ những Thẩm phán giỏi, có kinh nghiệm trong thực tiễn công tác chuyên môn, nghiệp vụ và có năng lực trong công tác lãnh đạo, quản lý.

Bên cạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ thì Tòa án nhân dân luôn quan tâm đến công tác giáo dục phẩm chất đạo đức, ý thức chấp hành pháp luật, kỷ cương, kỷ luật, văn hóa giao tiếp...nên chất lượng nhân lực cơ bản đáp ứng yêu cầu công tác hiện nay.

- Hệ thống đào tạo có lịch sử và quá trình phát triển lâu dài, có nhiều kinh nghiệm trong công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực của Tòa án nhân dân. Bên cạnh đó, công tác tổ chức đào tạo, bồi dưỡng; công tác quản lý nhà nước và cơ chế chính sách phát triển nhân lực bước đầu đã có những đổi mới nhất định; đã quan tâm đào tạo nhân lực chất lượng cao trong nước và nước ngoài, đào tạo qua thực tiễn.

- Về phẩm chất đạo đức, tinh thần công việc: Đại bộ phận cán bộ, công chức Tòa án nhân dân đều có tinh thần trách nhiệm cao, thái độ chấp hành pháp luật, kỷ cương, kỷ luật tốt; có tinh thần phối hợp, hợp tác trong cơ quan, đơn vị và phối hợp với các bộ, ngành hữu quan; tôn trọng nhân dân và được nhân dân tin tưởng. Qua công tác quản lý cán bộ, công chức cho thấy chưa phát hiện trường hợp nào có quan điểm “trái chiều” hoặc có hành vi gây phương hại đến đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước.

2. Những hạn chế

- Qua công tác thống kê cho thấy số lượng các loại việc thuộc thẩm quyền của Tòa án nhân dân tăng hàng năm, năm sau cao hơn năm trước. Trong khi đó, số lượng biên chế 15.237 người được Ủy ban thường vụ Quốc hội phân bổ từ năm 2012, tại thời điểm đó số lượng các loại vụ việc thuộc thẩm quyền của Tòa án các cấp phải giải quyết hơn 303.848 vụ việc/năm. Tính đến 01/10/2015, số lượng các loại vụ việc thuộc thẩm quyền của các Tòa án nhân dân là hơn 426.000 vụ, tăng hơn 40% (dự kiến sẽ tiếp tục tăng trong những năm tới). Bên cạnh đó, theo quy định của Luật tổ chức Tòa án nhân dân năm, một số Tòa án được thành lập mới như 03 Tòa cấp cao, Tòa Gia đình và người chưa thành niên, tại Tòa án nhân dân cấp huyện có Tòa chuyên trách và bộ máy giúp việc. Như vậy, so với cơ cấu tổ chức như hiện nay có 710 Tòa án nhân dân cấp huyện, 63 Tòa án nhân dân cấp tỉnh, 03 Tòa án nhân dân cấp cao và 14 đơn vị trực thuộc Tòa án nhân dân tối cao thì quy mô nhân lực của Tòa án nhân dân vẫn còn thiếu khá nghiêm trọng, chưa bảo đảm được đủ số lượng biên chế đáp ứng yêu cầu tổ chức và hoạt động của Tòa án nhân dân trong tình hình mới.

- Xã hội ngày càng phát triển, cùng với điều kiện hội nhập quốc tế thế nên tình hình tội phạm ngày càng tinh vi và phức tạp, đòi hỏi chất lượng đội ngũ công chức có chức danh tư pháp, nhất là đội ngũ Thẩm phán phải có trình độ cao, chuyên sâu, giỏi kỹ năng chuyên ngành và có kiến thức rộng về nhiều lĩnh vực chuyên môn khác; có trình độ ngoại ngữ và tin học đáp ứng yêu cầu thực thi nhiệm vụ. Tuy nhiên, số lượng nhân lực đạt những yêu cầu toàn diện trên còn chiếm tỷ lệ thấp.

- Hệ thống quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức còn đơn giản về mô hình tổ chức, thiếu nhân lực, làm theo kinh nghiệm, chưa được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý nhà nước về lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng; cơ chế chính sách khêu khích đào tạo, bồi dưỡng còn bất cập.

III. PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC TÒA ÁN NHÂN DÂN ĐẾN NĂM 2020

1. Yếu tố tác động

- Trong quá trình hội nhập sâu rộng trên tất cả mọi lĩnh vực, xã hội Việt Nam đã và đang phát sinh nhiều loại vụ, việc mới, phức tạp như các tranh chấp dân sự, thương mại quốc tế, các loại tội phạm có yếu tố nước ngoài; các yêu cầu tương trợ tư pháp quốc tế; yêu cầu thực hiện các văn bản pháp luật quốc tế mà Việt Nam ký kết hoặc công nhận. Để giải quyết tốt các loại vụ, việc nêu trên đòi hỏi Tòa án nhân dân phải xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức đủ số lượng, tinh thông nghiệp vụ, kiến thức pháp luật quốc tế và khả năng sử dụng ngoại ngữ đáp ứng được công việc.

- Luật Tổ chức Tòa án nhân dân năm 2014 có hiệu lực, cùng với những quy định mới về thẩm quyền của các Tòa án nhân dân là những quy định mới về tổ chức: (1) tổ chức Tòa án nhân dân gồm 4 cấp (Tòa án nhân dân tối cao, Tòa án nhân dân cấp cao, Tòa án nhân dân cấp tỉnh và Tòa án nhân dân cấp huyện); (2)

thành lập mới Tòa gia đình và người chưa thành niên trong các Tòa án nhân dân; (3) thành lập các Tòa chuyên trách trong các Tòa án nhân dân cấp huyện; (4) quy định mới có 04 ngạch Thẩm phán (Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao, Thẩm phán cao cấp, Thẩm phán trung cấp, Thẩm phán sơ cấp), trong đó Thẩm phán cao cấp là chức danh mới. Để bảo đảm đồng bộ Luật Tổ chức Tòa án nhân dân năm 2014, trong năm 2015, Quốc hội đã thông qua các Luật tố tụng về tư pháp, đã mở rộng và bổ sung nhiều thẩm quyền mới cho các Tòa án nhân dân về giải quyết các vụ việc hành chính, dân sự, đất đai, xử lý hành chính tại Tòa án...

2. Quan điểm, mục tiêu phát triển nhân lực

2.1. Quan điểm

- Sự phát triển nhân lực Tòa án nhân dân trong những năm tới góp phần thực hiện thành công Chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020 theo Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 02/6/2005; Kết luận số 79-KL/TW ngày 28/7/2010; Kết luận số 92-KL/TW ngày 12/3/2014 của Bộ Chính trị và Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII;

- Định hướng phát triển nhân lực phải đáp ứng được yêu cầu thực hiện chức năng, nhiệm vụ của Tòa án nhân dân trong giai đoạn trước mắt cũng như phải có tầm nhìn dài hạn; phù hợp với Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011- 2020 của Chính phủ; gắn với lộ trình cải cách tư pháp của Tòa án nhân dân; đáp ứng được yêu cầu hội nhập quốc tế;

- Phải cân đối về cơ cấu nhân lực giữa Tòa án nhân dân các cấp, các chức vụ lãnh đạo, quản lý; các chức danh pháp lý, các ngạch công chức; cơ cấu về trình độ, độ tuổi, giới tính...

2.2. Mục tiêu

- Xác định được nhu cầu về số lượng theo vị trí việc làm; chất lượng và cơ cấu hợp lý nhân lực của Tòa án nhân dân, đồng thời chỉ ra được các giải pháp phát triển nhân lực nhằm xây dựng đội ngũ nhân lực đáp ứng yêu cầu thực hiện chức năng, nhiệm vụ của Tòa án đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp và hội nhập quốc tế.;

- Đảm bảo chuẩn hoá đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động về chuyên môn nghiệp vụ, chính trị, khả năng sử dụng ngoại ngữ và tin học;

- Phát triển đồng bộ đội ngũ nhân lực Tòa án nhân dân các cấp, các lĩnh vực chuyên môn, nghiệp vụ, các vùng miền;

- Xác định tiêu chuẩn đối với từng chức danh Thẩm phán, Thẩm tra viên, Thư ký; chức vụ lãnh đạo quản lý và các ngạch công chức khác về mọi mặt và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn quy định.

3. Giải pháp phát triển nhân lực và đào tạo, bồi dưỡng nhân lực

a) *Nâng cao nhận thức về vai trò, trách nhiệm đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý về phát triển nhân lực*

Trong thời gian qua, một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng thiếu hụt nguồn nhân lực của Tòa án nhân dân đó là nhận thức và trách nhiệm của các cấp, nhất là của cán bộ lãnh đạo, quản lý chỉ mới quan tâm đến nhu cầu trước mắt mà chưa tính chiến lược lâu dài. Vì vậy, để thực hiện được quy hoạch phát triển nhân lực của Tòa án đến năm 2020, đòi hỏi Lãnh đạo Tòa án nhân dân các cấp phải nhận thức đầy đủ về vai trò của việc phát triển nguồn nhân lực đối với công tác xây dựng Tòa án, nhằm đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp phát triển đất nước trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Trên cơ sở đó, đề ra các giải pháp cụ thể phù hợp với điều kiện đặc thù của địa phương, đơn vị.

b) Nghiên cứu, đề xuất cơ quan có thẩm quyền tăng biên chế, số lượng các chức danh tư pháp theo lộ trình phù hợp

Thực tế bao năm qua cho thấy, đội ngũ cán bộ, công chức của các Tòa án vẫn còn nhiều tồn tại, bất cập, như: thiếu về số lượng, nhất là các Tòa án nhân dân cấp cao và Thẩm phán của các Tòa án cấp huyện. Bên cạnh đó, cơ cấu ngạch chưa phù hợp, công tác sắp xếp, bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ hạn chế, tính chuyên nghiệp chưa cao và còn nhiều hạn chế, bất cập về chất lượng của đội ngũ Thẩm phán, cán bộ so với yêu cầu nhiệm vụ được giao. Do đó, để có cơ sở pháp lý xác định số lượng biên chế, cơ cấu các ngạch công chức, đáp ứng nhu cầu tổ chức và hoạt động của Tòa án nhân dân các cấp trong tình hình mới, Ban cán sự đảng Tòa án nhân dân tối cao đã nghiên cứu, xây dựng Đề án vị trí việc làm của Tòa án nhân dân. Theo đó, tiến hành khảo sát, nghiên cứu, đánh giá một cách khoa học về khối lượng công việc các đơn vị của Tòa án nhân dân các cấp; xây dựng bảng mô tả về vị trí việc làm cần có cho từng đơn vị cụ thể, từ đó xác định đúng, đủ và hợp lý số lượng biên chế cho từng đơn vị, từng cấp và toàn Tòa án nhân dân, trình cơ quan có thẩm quyền phê duyệt cho từng giai đoạn.

c) Hoàn thiện cơ chế quản lý, thực hiện tốt công tác quy hoạch, quản lý, giám sát, đánh giá, sử dụng nhân lực

Việc hoàn thiện thể chế quản lý là một yêu cầu cơ bản, quan trọng nhằm tạo cơ sở pháp lý và bảo đảm tính công khai, minh bạch, dân chủ trong công tác tổ chức, cán bộ của Tòa án nhân dân các cấp. Căn cứ vào quy định của pháp luật, việc hoàn thiện thể chế được tập trung ở một số công tác, cụ thể như sau:

- Nghiên cứu, kiện toàn cơ cấu tổ chức và bộ máy của các Tòa án nhân dân, bảo đảm phân định rõ ràng chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền của từng đơn vị;

- Xây dựng cơ chế, chính sách để giữ và thu hút những chuyên gia có trình độ cao, những người có khả năng đóng góp nhiều cho Tòa án nhân dân; ghi nhận, tôn vinh và khen thưởng xứng đáng những cán bộ, công chức có thái độ làm việc tận tâm, đưa ra nhiều giải pháp chiến lược, đột phá về xây dựng Tòa án hoặc tham mưu, đề xuất giải quyết tốt về chuyên môn, nghiệp vụ, góp phần tạo dựng uy tín và sức mạnh ngày càng lớn cho Tòa án; tạo dựng môi trường làm việc minh bạch, công bằng và lành mạnh để mọi cán bộ, công chức đều có cơ hội thể hiện khả năng làm việc, cống hiến cho Tòa án và phát triển bản thân;

- Thực hiện tốt công tác quy hoạch nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý; công tác quy hoạch phải là cơ sở tốt cho công tác đào tạo nguồn nhân lực theo tiêu chuẩn

đối với từng ngạch công chức, từng loại chức vụ lãnh đạo, quản lý; chú trọng công tác đánh giá cán bộ, gắn liền với việc bố trí, sắp xếp cán bộ, công chức phù hợp với năng lực, sở trường, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ;

- Tăng cường công tác quản lý, kiểm tra các hoạt động công vụ, phát hiện và xử lý kịp thời những vi phạm, thiếu sót, đảm bảo xây dựng đội ngũ nhân lực trong sạch, vững mạnh.

d) Bảo đảm chất lượng nhân lực và tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực

- Cần thiết và thực sự có quyết tâm đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng là giải pháp quan trọng có tính quyết định để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, Thẩm phán. Tập trung đổi mới và hoàn thiện việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng ở trong nước và chú trọng việc đưa cán bộ, công chức trong diện quy hoạch nguồn đi đào tạo ở các cơ sở đào tạo có uy tín của các quốc gia trên thế giới nhằm tận dụng, khai thác thế mạnh về đào tạo kiến thức chuyên môn sâu với kỹ năng nghề nghiệp, sử dụng tốt ngoại ngữ, tin học.

- Đổi mới mạnh mẽ về nội dung, chương trình, đội ngũ giảng viên, cơ chế tổ chức đào tạo, bồi dưỡng và đầu tư có trọng tâm, trọng điểm về cơ sở vật chất, kinh phí cho công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức. Đồng thời, cần tăng cường sự quan tâm phối kết hợp giữa các cơ quan tư pháp với chính quyền địa phương trong đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức.

e) Đổi mới chế độ tiền lương và chính sách đãi ngộ đối với công chức, Thẩm phán Tòa án nhân dân

Thực tế hoạt động tư pháp thời gian qua cho thấy tình hình tội phạm diễn biến phức tạp với tính chất và hậu quả ngày càng nghiêm trọng. Các khiếu kiện hành chính, tranh chấp dân sự, kinh tế, lao động, các loại khiếu kiện, tranh chấp có yếu tố nước ngoài có chiều hướng tăng về số lượng và đa dạng, phức tạp hơn về tính chất, đòi hỏi cường độ lao động của cán bộ Tòa án nhân dân gia tăng, tính chất công việc ngày một phức tạp, thế nhưng chế độ tiền lương, phụ cấp chưa được cải thiện nên có những cán bộ Tòa án chưa yên tâm công tác.

Hiện tại, Tòa án nhân dân tối cao đang triển khai xây dựng Đề án “*Cải cách chính sách tiền lương, chế độ đãi ngộ và các chế độ đặc thù đối với cán bộ, công chức Tòa án nhân dân*”. Trong đó, mục tiêu đặt ra là cải tiến chế độ tiền lương, phụ cấp để cán bộ, công chức Tòa án có mức thu nhập khá trong xã hội, đảm bảo cuộc sống đầy đủ bằng chính đồng lương, không bị phụ thuộc vào những tác động vật chất từ phía các cá nhân, tổ chức liên quan đến thực thi công vụ của họ. Bảo đảm chế độ tiền lương, phụ cấp đối với cán bộ, công chức là yếu tố phòng chống tham nhũng, tiêu cực và là điều kiện thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao cho Tòa án nhân dân.

Do đó, chế độ tiền lương và chính sách đãi ngộ đặc thù đối với nguồn nhân lực Tòa án giai đoạn đến năm 2020 cần thể chế hóa đầy đủ, đúng tinh thần trong các chủ trương, văn kiện của Đảng: “*Coi việc trả lương đúng cho người lao động là thực hiện đầu tư cho phát triển, tạo động lực để phát triển kinh tế và nâng cao*

chất lượng dịch vụ công, góp phần làm sạch và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy Nhà nước” và đáp ứng các yêu cầu cải cách tư pháp về đổi mới tổ chức và hoạt động của Tòa án nhân dân.

g) Hợp tác quốc tế về đào tạo nhân lực

Tăng cường hợp tác và thu hút tài trợ của các dự án quốc tế cho công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực; trang bị tốt các điều kiện, nhất là về trình độ ngoại ngữ cho cán bộ, công chức đáp ứng tiêu chuẩn để được cử đi học ở nước ngoài theo các Đề án của Chính phủ Việt Nam, Ban tổ chức Trung ương Đảng hoặc dự án, quỹ học bổng của một số nước và tổ chức quốc tế. Ngoài ra, để chương trình đào tạo được tiếp cận với những phương pháp giảng dạy tiên tiến của các nước thì cần phải mời giảng viên, chuyên gia nước ngoài tham gia giảng dạy cho đội ngũ chức danh tư pháp tại Việt Nam.

h) Đáp ứng đầy đủ về cơ sở vật chất

- Tập trung kinh phí và rà soát, xác định trọng điểm đầu tư xây dựng mới hoặc sửa chữa cải tạo trụ sở làm việc cho các Tòa án nhân dân, đảm bảo các tiêu chí về diện tích đất theo định hướng chung, đặc biệt đối với các Tòa án nhân dân chưa có trụ sở (*hiện nay, có trên 30 Tòa án nhân dân cấp huyện chưa có trụ sở*).

- Phối hợp các cơ quan hữu quan xây dựng định mức trang thiết bị, phương tiện làm việc cho Thẩm phán, Thẩm tra viên, Thư ký và các loại phương tiện chuyên dùng khác phục vụ nhiệm vụ đặc thù của Tòa án nhân dân.

- Phát triển việc ứng dụng tin học vào việc thực hiện các hoạt động của Tòa án theo hướng tạo sự đồng bộ và hiện đại hóa về cơ sở hạ tầng, thiết bị; hệ thống các phần mềm ứng dụng chuyên biệt của Tòa án có đủ về số lượng với công nghệ hiện đại, thuận tiện, dễ sử dụng, bảo đảm phục vụ cho việc chỉ đạo, lãnh đạo, điều hành của lãnh đạo Tòa án nhân dân các cấp chủ yếu thông qua hệ thống mạng máy tính, từng bước tiến tới xây dựng hệ thống “Tòa án điện tử” đáp ứng các yêu cầu về công khai hoá, minh bạch các hoạt động của Tòa án theo tinh thần cải cách tư pháp.

4. Lộ trình thực hiện số lượng nhân lực Tòa án nhân dân

Nghiên cứu, xây dựng Đề án vị trí việc làm của Tòa án nhân dân, xác định Khung danh mục 163 vị trí việc làm của công chức, số lượng biên chế cần thiết bố trí theo vị trí việc làm là 16.761 người. Trên cơ sở đó Tòa án nhân dân tối cao xác định lộ trình thực hiện từ nay đến hết năm 2021, cụ thể như sau:

- Về biên chế:

Đề nghị Uỷ ban thường vụ Quốc hội bổ sung 1.524 người cho Tòa án nhân dân trong năm 2017: Bổ sung 239 biên chế cho Tòa án nhân dân cấp cao (là Tòa án được thành lập mới), sau khi được bổ sung, các Tòa án nhân dân cấp cao sẽ có 465 biên chế, trong đó có 170 Thẩm phán cao cấp. Bổ sung 1.285 biên chế, trong đó bổ sung 450 Thẩm phán sơ cấp cho các Tòa án nhân dân cấp huyện; sau khi được bổ sung các Tòa án nhân dân cấp huyện sẽ có 11.712 người, trong đó có 1.420 Thẩm phán trung cấp và 4.129 Thẩm phán sơ cấp.

- Xây dựng và hoàn thiện Bộ tiêu chuẩn chức danh công chức trong Tòa án nhân dân để làm cơ sở sắp xếp, bố trí cán bộ, công chức theo vị trí việc làm.

- Thực hiện Kế hoạch của Ban cán sự đảng Tòa án nhân dân tối cao về tinh giản biên chế theo chỉ tiêu đã xác định cho các Tòa án nhân dân theo từng năm. Để thực hiện Nghị quyết 39 của Trung ương về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, Tòa án nhân dân tối cao đề xuất: từ nay đến năm 2021 sẽ thực hiện tinh giản 10% biên chế trong các Tòa án nhân dân. Đối tượng tinh giản gồm những người có năng lực, phẩm chất không đáp ứng được yêu cầu công tác; sức khỏe không đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ; có nguyện vọng nghỉ việc theo quy định của Chính phủ.

Trên đây là Báo cáo sơ kết 05 năm thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực của Tòa án nhân dân giai đoạn 2011-2020, Tòa án nhân dân tối cao trân trọng gửi đến Viện Chiến lược phát triển của Bộ Kế hoạch và Đầu tư để tổng hợp.

Nơi nhận:

- Như kính gửi;
- Chánh án TANDTC (để b/c);
- Lưu: Vụ TCCB (TH).

**KT. CHÁNH ÁN
PHÓ CHÁNH ÁN**



Nguyễn Văn Thuân