

Số: /KH-UBND-NV

Thạch Hà, ngày tháng năm 2022

KẾ HOẠCH

Tình giảm biên chế hưởng lương ngân sách Nhà nước và cơ cấu lại đội ngũ viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập giai đoạn 2022 - 2026

Căn cứ Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động các đơn vị sự nghiệp công lập;

Căn cứ Kết luận số 28-KL/TW, ngày 21/02/2022 của Bộ Chính trị về tình giảm biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức;

Căn cứ Văn bản số 878-CV/TU ngày 31/3/2022 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về việc triển khai thực hiện Kết luận số 28-KL/TW của Bộ Chính trị; Quyết định số 156/QĐ-UBND ngày 17/01/2022 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc giao biên chế công chức trong các cơ quan, tổ chức hành chính; số người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập, tổ chức hội và chỉ tiêu lao động hợp đồng năm 2022;

Căn cứ Văn bản số 3295/UBND-NC₂ ngày 22/6/2022 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc xây dựng kế hoạch tình giảm biên chế hưởng lương NSNN và cơ cấu lại đội ngũ CB, VC trong các ĐVSN công lập tỉnh Hà Tĩnh giai đoạn 2022-2026.

Ủy ban nhân dân huyện Thạch Hà xây dựng Kế hoạch tình giảm biên chế hưởng lương ngân sách Nhà nước và cơ cấu lại đội ngũ viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập giai đoạn 2022 - 2026, cụ thể như sau:

I. MỤC TIÊU, YÊU CẦU, NGUYÊN TẮC

1. Mục tiêu

- Tình giảm biên chế để xác định, điều chỉnh biên chế của các đơn vị sự nghiệp, đảm bảo tính khoa học, sát với thực tế, làm cơ sở cho việc thực hiện tốt nhiệm vụ được giao, giảm chi phí từ nguồn ngân sách nhà nước.

- Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tại các đơn vị sự nghiệp về phẩm chất đạo đức, trình độ, năng lực và cơ cấu phù hợp chức năng, nhiệm vụ; đưa ra khỏi biên chế những người dôi dư, không đáp ứng yêu cầu công việc, không thể bố trí sắp xếp công tác khác.

2. Yêu cầu

- Tiếp tục triển khai thực hiện đồng bộ, nghiêm túc, có hiệu quả Nghị quyết của Ban Chấp hành Trung ương Đảng; Kết luận của Bộ Chính trị; Chương trình, Kế hoạch của Chính phủ; chỉ đạo của Ban Thường vụ Tỉnh ủy; các quy định về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ viên chức nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức, thu hút người có đức, có tài, đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của huyện nhà.

- Thực hiện tinh giản biên chế nhằm cơ cấu lại đội ngũ viên chức trên cơ sở rà soát, sắp xếp, tổ chức lại, giải thể các đơn vị sự nghiệp công lập theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu quả.

- Việc thực hiện tinh giản biên chế phải công khai, dân chủ, đúng đối tượng, đúng chế độ chính sách; việc chi trả chế độ chính sách cho các đối tượng tinh giản biên chế phải kịp thời, đầy đủ và đúng quy định.

- Người đứng đầu phải chịu trách nhiệm về kết quả tinh giản biên chế của cơ quan, đơn vị mình; gắn kết quả thực hiện tinh giản biên chế với việc đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ hàng năm của người đứng đầu.

- Thực hiện tinh giản biên chế đối với đơn vị sự nghiệp công lập nhưng phải đảm bảo tiêu chí thành lập đơn vị sự nghiệp theo quy định tại Nghị định số 120/2020/NĐ-CP ngày 07/10/2020 của Chính phủ quy định về thành lập, tổ chức lại, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập (*có tối thiểu 15 biên chế viên chức trên một đơn vị, bao gồm biên chế ngân sách và biên chế tự chủ*).

- Tinh giản biên chế hưởng lương ngân sách Nhà nước tương ứng với mức độ tự đảm bảo chi thường xuyên của đơn vị và yêu cầu nâng dần mức độ tự đảm bảo chi thường xuyên của các đơn vị sự nghiệp công lập đến năm 2026.

II. NỘI DUNG KẾ HOẠCH

1. Kế hoạch tinh giản biên chế hưởng lương ngân sách Nhà nước giai đoạn 2022-2026

Năm 2022: đã giảm 22 biên chế so với năm 2021.

Năm 2023: giảm 21 biên chế so với năm 2022.

Năm 2024: giảm 13 biên chế so với năm 2023.

Năm 2025: giảm 22 biên chế so với năm 2024.

Năm 2026: giảm 18 biên chế so với năm 2025.

Tổng tinh giản giai đoạn 2022-2026 giảm 96 biên chế so với 1982 biên chế hưởng lương ngân sách Nhà nước năm 2021 (*tỷ lệ 4,94%*).

(*Có phụ lục kèm theo*)

2. Cơ cấu lại đội ngũ viên chức

2.1. Xây dựng hoàn chỉnh Đề án vị trí việc làm.

Rà soát đề xây dựng, sửa đổi, bổ sung đề án vị trí việc làm, xác định số người làm việc theo Nghị định số 106/2020/NĐ-CP của Chính phủ và Thông tư hướng dẫn của các Bộ, ngành chủ quản để làm căn cứ bố trí, tuyển dụng và sử dụng viên chức theo quy định.

2.2. Sử dụng, quản lý viên chức.

- Thực hiện nghiêm các sửa đổi, bổ sung pháp luật về công chức, viên chức, đội ngũ nhà giáo và pháp luật có liên quan. Đẩy mạnh việc phân cấp, giao quyền tự chủ cho các đơn vị sự nghiệp công lập theo hướng phân định rõ việc quản lý nhà nước với quản trị đơn vị sự nghiệp công lập và việc cung ứng dịch vụ sự nghiệp công.

- Đổi mới cơ chế, phương thức tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức (bao gồm cả viên chức quản lý). Có chính sách thu hút nhân tài, thu hút đội ngũ viên chức có chuyên môn, nghiệp vụ giỏi vào làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập. Thực hiện đào tạo lại, hỗ trợ thích hợp đối với viên chức và người lao động dôi dư do sáp nhập, giải thể hoặc chuyển thành đơn vị sự nghiệp ngoài công lập.

- Quy định và thực hiện nghiêm về số lượng lãnh đạo cấp phó. Trong thời gian thực hiện sắp xếp lại, số lượng cấp phó của các đơn vị sự nghiệp công lập do sáp nhập, hợp nhất có thể cao hơn quy định, nhưng khi có cấp phó nghỉ hưu hoặc điều chuyển công tác thì không được bổ sung; đồng thời phải có giải pháp điều chuyển, sắp xếp lại số lượng cấp phó trong thời hạn tối đa 3 năm kể từ ngày sáp nhập, hợp nhất. Trường hợp điều chuyển giữ chức vụ thấp hơn thì được bảo lưu phụ cấp chức vụ đến hết thời hạn bổ nhiệm.

2.3. Công tác kiểm tra, đánh giá, phân loại viên chức.

- Đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát, kiên quyết xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm, cố tình né tránh hoặc không thực hiện nhiệm vụ được giao đối với đơn vị sự nghiệp công lập.

- Các cấp uỷ và tổ chức đảng phải thường xuyên quan tâm lãnh đạo tổ chức và hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập. Ban hành quy định về vai trò và chức năng lãnh đạo của cấp uỷ, tổ chức đảng trong đơn vị sự nghiệp công lập.

- Phát huy vai trò của Nhân dân, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội trong giám sát, phản biện xã hội đối với tổ chức và hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập.

2.4. Thực hiện tinh giản biên chế đúng đối tượng, bao gồm:

- Viên chức dôi dư do rà soát, sắp xếp lại tổ chức bộ máy, nhân sự theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền của Đảng, Nhà nước hoặc do đơn vị sự

ng nghiệp công lập sắp xếp lại tổ chức bộ máy, nhân sự để thực hiện chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tài chính, tổ chức bộ máy và nhân sự.

- Viên chức dôi dư do cơ cấu lại viên chức theo vị trí việc làm, nhưng không thể bố trí, sắp xếp được việc làm khác.

- Viên chức chưa đạt trình độ đào tạo theo tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ quy định đối với vị trí việc làm đang đảm nhiệm, nhưng không có vị trí việc làm khác phù hợp để bố trí và không thể bố trí đào tạo lại để chuẩn hóa về chuyên môn, nghiệp vụ hoặc được cơ quan bố trí việc làm khác, cá nhân tự nguyện thực hiện tinh giản biên chế và được cơ quan, đơn vị trực tiếp quản lý đồng ý.

- Viên chức có chuyên ngành đào tạo không phù hợp với vị trí việc làm hiện đang đảm nhiệm, bị hạn chế về năng lực không hoàn thành công việc được giao, nhưng không thể bố trí việc làm khác hoặc được cơ quan bố trí việc làm khác, cá nhân tự nguyện thực hiện tinh giản biên chế và được cơ quan, đơn vị trực tiếp quản lý đồng ý.

- Viên chức có 02 năm liên tiếp liền kề tại thời điểm xét tinh giản biên chế, trong đó có 01 năm được phân loại đánh giá xếp vào mức hoàn thành nhiệm vụ và 01 năm không hoàn thành nhiệm vụ nhưng không thể bố trí việc làm khác phù hợp hoặc không hoàn thành nhiệm vụ trong năm trước liền kề tại thời điểm xét tinh giản biên chế, cá nhân tự nguyện thực hiện tinh giản biên chế và được cơ quan, đơn vị trực tiếp quản lý đồng ý.

- Viên chức có 02 năm liên tiếp liền kề tại thời điểm xét tinh giản biên chế, mà trong từng năm đều có tổng số ngày nghỉ làm việc bằng hoặc cao hơn số ngày nghỉ tối đa do ốm đau theo quy định tại khoản 1 Điều 26 Luật bảo hiểm xã hội, có xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh và của cơ quan Bảo hiểm xã hội chi trả trợ cấp ốm đau theo quy định hiện hành của pháp luật hoặc trong năm trước liền kề tại thời điểm xét tinh giản biên chế có tổng số ngày nghỉ làm việc bằng hoặc cao hơn số ngày nghỉ tối đa do ốm đau theo quy định tại khoản 1 Điều 26 Luật bảo hiểm xã hội, cá nhân tự nguyện thực hiện tinh giản biên chế và được cơ quan, đơn vị trực tiếp quản lý đồng ý.

- Người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động không xác định thời hạn trong các đơn vị sự nghiệp công lập chưa được giao quyền tự chủ dôi dư do sắp xếp lại tổ chức theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền hoặc do đơn vị sự nghiệp công lập sắp xếp lại tổ chức bộ máy, nhân sự để thực hiện chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tài chính, tổ chức bộ máy và nhân sự.

- Viên chức, người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động không xác định thời hạn tại các đơn vị sự nghiệp công lập được giao quyền tự chủ hoàn toàn về

thực hiện nhiệm vụ, tài chính, tổ chức bộ máy, nhân sự dồi dư do sắp xếp lại tổ chức theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền hoặc do đơn vị sự nghiệp công lập sắp xếp lại tổ chức bộ máy, nhân sự để thực hiện chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tài chính, tổ chức bộ máy và nhân sự.

- Những người làm việc trong biên chế được cơ quan nhà nước có thẩm quyền giao cho các hội thuộc danh sách dồi dư do sắp xếp lại tổ chức theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền.

III. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP

1. Phổ biến, quán triệt sâu rộng nội dung Kết luận số 28-KL/TW của Bộ Chính trị

Tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến, quán triệt chủ trương của Đảng, quy định của Chính phủ, của tỉnh về xây dựng đội ngũ viên chức và tinh giản biên chế của hệ thống chính trị; bảo đảm sự chỉ đạo tập trung, thống nhất từ tỉnh, huyện đến cơ sở; đồng thời phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của từng cấp, từng ngành; xác định rõ trách nhiệm của tập thể và từng cá nhân, nhất là người đứng đầu trong việc thực hiện tinh giản biên chế.

2. Rà soát, sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy

- Rà soát, sắp xếp, sáp nhập, giải thể các đơn vị sự nghiệp công lập để giảm hợp lý số lượng đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn huyện; sắp xếp, tinh gọn đầu mối bên trong của các đơn vị sự nghiệp công lập; rà soát chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn theo hướng dẫn của Trung ương, của tỉnh để khắc phục tình trạng trùng lặp, chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn đảm bảo nguyên tắc một tổ chức, một người có thể đảm nhiệm nhiều việc, nhưng một việc chỉ do một tổ chức, một người chủ trì và chịu trách nhiệm chính.

- Xây dựng Đề án tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập (*bao gồm các nội dung tự chủ về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, nhân sự và tài chính*)

- Đẩy mạnh xã hội hóa sự nghiệp dịch vụ công; tăng mức độ tự đảm bảo chi thường xuyên, giảm số lượng người làm việc, chỉ tiêu hợp đồng lao động theo Nghị định 68/2000/NĐ-CP hưởng lương từ ngân sách nhà nước tại đơn vị, địa bàn có khả năng xã hội hóa; nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước đối với các đơn vị sự nghiệp công lập bảo đảm hoàn thành mục tiêu Nghị quyết số 19-NQ/TW, ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII

- Tiếp tục sắp xếp lại quy mô trường, điểm trường, lớp học hợp lý, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu phát triển sự nghiệp giáo dục trên địa bàn toàn huyện.

3. Thực hiện tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức, người lao động

- Thực hiện nghiêm chủ trương tinh giản biên chế; từng cơ quan, tổ chức thuộc và trực thuộc Ủy ban nhân dân huyện xây dựng phương án và thực hiện nghiêm túc tinh giản biên chế sự nghiệp, chỉ tiêu hợp đồng lao động theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP trong 05 năm (2022 - 2026) và từng năm theo đúng quy định.

- Đẩy mạnh việc thực hiện cơ chế tự chủ. Bố trí sắp xếp đội ngũ viên chức một cách khoa học, hợp lý; bổ nhiệm, bố trí và sử dụng số lượng cấp phó các đơn vị sự nghiệp theo quy định.

- Thực hiện cắt giảm phù hợp số lượng người làm việc, chỉ tiêu hợp đồng lao động theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP tại những cơ quan, đơn vị không sử dụng hết số được giao.

- Rà soát, bố trí, sắp xếp lại đội ngũ viên chức theo danh mục vị trí việc làm được phê duyệt và phù hợp với trình độ, năng lực của viên chức. Nghiêm túc đánh giá viên chức hằng năm theo quy định; kiên quyết thực hiện chính sách tinh giản biên chế đối với những viên chức không hoàn thành nhiệm vụ, không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, không đạt tiêu chuẩn quy định (*trình độ đào tạo, sức khỏe...*) và những người dôi dư do sắp xếp lại tổ chức bộ máy, nhân sự.

- Đối với sự nghiệp giáo dục: Thực hiện đẩy mạnh xã hội hóa buổi học thứ hai ở địa bàn có đủ điều kiện .

- Thực hiện kịp thời chế độ, chính sách tinh giản biên chế theo quy định của Chính phủ.

- Thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức để nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác; xây dựng người viên chức “vừa hồng, vừa chuyên”.

- Tăng cường ứng dụng khoa học - công nghệ, thực hiện chuyển đổi số để đáp ứng nhu cầu công việc trong tình hình hiện nay.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Phòng Nội vụ:

- Tham mưu Ủy ban nhân dân huyện theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc triển khai thực hiện Kế hoạch này. Tham mưu việc điều chỉnh, bổ sung Kế hoạch tinh giản biên chế sự nghiệp giai đoạn 2022-2026 (*nếu có*); điều chỉnh số lượng tinh giản của các đơn vị từng năm hoặc hình thức thực hiện tinh giản phù hợp với thực trạng quản lý, sử dụng số lượng người làm việc của tỉnh và tình hình thực tiễn.

- Tham mưu, đề xuất với Ủy ban nhân dân huyện việc quản lý, sử dụng số lượng người làm việc chưa tinh giản của giai đoạn nhằm quản lý, sử dụng hiệu quả số lượng người làm việc được giao.

2. Phòng Tài chính - Kế hoạch

Tham mưu UBND huyện cấp kinh phí; hướng dẫn các cơ quan, đơn vị chi trả chế độ chính sách cho đối tượng; tổng hợp, quyết toán kinh phí chi trả chế độ cho các đối tượng tinh giản biên chế, báo cáo Sở Tài chính.

3. Phòng Giáo dục và Đào tạo

- Phối hợp với các đơn vị có liên quan tham mưu UBND huyện việc sắp xếp hệ thống mạng lưới trường học, sắp xếp đội ngũ hành chính theo hướng kiêm nhiệm, tinh giản bộ máy, biên chế hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

- Chỉ đạo các trường mầm non, tiểu học, THCS triển khai thực hiện kế hoạch; tổng hợp hồ sơ, lập danh sách đối tượng tinh giản của các trường mầm non, tiểu học và THCS gửi Phòng Nội vụ thẩm định, báo cáo UBND huyện.

4. Người đứng đầu các đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND huyện

- Tổ chức thực hiện nghiêm túc các mục tiêu, nội dung, nhiệm vụ, giải pháp được xác định tại Kế hoạch này và chịu trách nhiệm về kết quả thực hiện tinh giản biên chế của đơn vị mình.

- Căn cứ Kế hoạch tinh giản biên chế công chức, viên chức giai đoạn 2022 - 2026 của UBND huyện, xây dựng, lập danh sách đối tượng tinh giản biên chế gửi UBND huyện (qua Phòng Nội vụ) xem xét, tham mưu

Trong quá trình triển khai thực hiện, nếu phát sinh vấn đề vướng mắc vượt thẩm quyền giải quyết, các cơ quan, đơn vị kịp thời báo cáo Ủy ban nhân dân huyện (qua Phòng Nội vụ tổng hợp, đề xuất) để xem xét giải quyết theo quy định./.

Nơi nhận:

- UBND tỉnh Hà Tĩnh;
- Sở Nội vụ Hà Tĩnh;
- TT Huyện ủy; TT HĐND huyện;
- Chủ tịch, các PCT UBND huyện;
- Các Ban HĐND huyện;
- Các cơ quan, đơn vị sự nghiệp huyện;
- UBND các xã, thị trấn;
- Cổng thông tin điện tử huyện (để đăng tải);
- Lưu: VT, NV.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH**

Nguyễn Văn Khoa