

Số: 2598/ĐA-UBND

Hương Trà, ngày 26 tháng 8 năm 2022

ĐỀ ÁN

**Tinh giản biên chế theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP,
Nghị định số 113/2018/NĐ-CP và Nghị định số 143/2020/NĐ-CP
của Chính phủ giai đoạn từ năm 2022 đến năm 2025**

Phần I

SỰ CẦN THIẾT VÀ NHỮNG CĂN CỨ PHÁP LÝ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

I. SỰ CẦN THIẾT XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

Trong những năm qua, được sự quan tâm của các cấp, các ngành, Ủy ban nhân dân thị xã Hương Trà đã tích cực triển khai chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và đạt được một số kết quả quan trọng: Từng bước xây dựng cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đảm bảo số lượng và chất lượng được nâng lên; đã triển khai xây dựng vị trí việc làm; đổi mới cơ chế, chính sách tuyển dụng, đánh giá, xếp loại chất lượng, điều động, bổ nhiệm, luân chuyển... Công tác quản lý nhà nước về nguồn nhân lực được quan tâm và nâng cao hiệu lực, hiệu quả. Quá trình thực hiện tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức được thực hiện công khai, dân chủ, tạo được sự đồng thuận của các cấp, các ngành. Nhiều cán bộ, công chức, viên chức không đủ tiêu chuẩn, điều kiện về chuyên môn, nghiệp vụ, sức khỏe, phẩm chất được đưa ra khỏi bộ máy Nhà nước; tuyển chọn những người có trình độ, năng lực chuyên môn cao hơn, đáp ứng yêu cầu công việc.

Tuy nhiên, hiệu quả công tác tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức còn hạn chế, kết quả thực hiện tinh giản biên chế giai đoạn 2015 - 2021 vẫn còn thấp hơn so với kế hoạch đề ra; cơ cấu công chức, viên chức còn chưa hợp lý về số lượng, tiêu chuẩn ngạch, chức danh nghề nghiệp; chưa xác định rõ, đầy đủ chức năng, nhiệm vụ, yêu cầu quản lý nhà nước; công tác đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức vẫn còn mang tính hình thức...

Để tiếp tục thực hiện Kế hoạch tinh giản biên chế của Ủy ban nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế, Ủy ban nhân dân thị xã Hương Trà xây dựng Đề án tinh giản biên chế đối với các cơ quan chuyên môn, đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc, các xã, phường, giai đoạn năm 2022 - 2025. Xác định đây là nhiệm vụ quan trọng, cần thiết, đòi hỏi phải được sự quan tâm, phối hợp của các cấp, các ngành nhằm đánh giá, phân loại, đưa ra khỏi bộ máy Nhà nước những cán bộ, công chức, viên chức không đủ năng lực, phẩm chất đạo đức, không đáp ứng yêu cầu công việc, không thể tiếp tục bố trí sắp xếp công tác khác... nhằm nâng cao chất lượng và hiệu suất công tác đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn

mới, góp phần nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động của cả hệ thống chính trị, tiết kiệm ngân sách Nhà nước và xây dựng đất nước ngày càng giàu mạnh.

II. CĂN CỨ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

- Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức viên chức; Kết luận số 28-KL/TW ngày 21/02/2022 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; Kết luận số 40-KL/TW ngày 18/7/2022 của Bộ Chính trị về nâng cao hiệu quả công tác quản lý biên chế của hệ thống chính trị giai đoạn 2022-2026;

- Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Ban Chấp hành Trung ương Khóa XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập;

- Luật Cán bộ, công chức ngày 13 tháng 11 năm 2008;

- 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;

- Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20 tháng 11 năm 2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế; Nghị định số 113/2018/NĐ-CP ngày 31 tháng 8 năm 2018 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 108/2014/NĐ-CP; Nghị định số 143/2020/NĐ-CP ngày 10 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 108/2014/NĐ-CP và Nghị định số 113/2018/NĐ-CP của Chính phủ;

- Nghị định số 135/2020/NĐ-CP ngày 18 tháng 11 năm 2020 của Chính phủ quy định về tuổi nghỉ hưu; Công văn số 4126/BNV-TCBC ngày 24 tháng 8 năm 2021 của Bộ Nội vụ về xác định tuổi hưởng chính sách về hưu trước tuổi quy định tại Nghị định số 143/2020/NĐ-CP;

- Thông tư liên tịch số 01/2015/TTLT-BNV-BTC ngày 14/4/2015 của liên Bộ Nội vụ và Bộ Tài chính hướng dẫn một số điều của Nghị định số 108/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế;

- Quyết định số 52/2015/QĐ-UBND ngày 28/10/2015 của Ủy ban nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế ban hành quy định về quản lý tổ chức bộ máy, biên chế và cán bộ, công chức tỉnh Thừa Thiên Huế;

- Quyết định số 05/2015/QĐ-UBND ngày 29/01/2015 của Ủy ban nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế ban hành quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế;

- Hướng dẫn số 827/HD-SNV-BTCTU ngày 04/9/2015 của Liên ngành Sở Nội vụ và Ban Tổ chức Tỉnh ủy Thừa Thiên Huế hướng dẫn thực hiện tinh giản biên chế theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế.

- Nghị định, Thông tư và các văn bản khác của các cơ quan Trung ương, của UBND tỉnh có liên quan đến tổ chức bộ máy, biên chế, lĩnh vực quản lý, nhiệm vụ tham mưu của Sở, ban, ngành, UBND các địa phương...

- Công văn số 6915/UBND-NV ngày 05 tháng 7 năm 2022 của UBND tỉnh về việc rà soát danh sách cán bộ, công chức, viên chức đến tuổi nghỉ hưu;

Phần II

MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU VÀ NGUYÊN TẮC TINH GIẢN BIÊN CHẾ

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

- Nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng và cơ cấu hợp lý, có đủ phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức, trình độ và năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao; góp phần xây dựng một nền hành chính thống nhất, trong sạch, hiện đại, hiệu lực, hiệu quả, phấn đấu đạt mục tiêu chung là xây dựng nền công vụ “Chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, minh bạch, hiệu quả”.

- Thực hiện chính sách tinh giản biên chế trên cơ sở rà soát, sắp xếp lại tổ chức bộ máy, đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức gắn với việc xây dựng đề án vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp trong cơ quan, đơn vị.

II. NGUYÊN TẮC TINH GIẢN BIÊN CHẾ

- Bảo đảm hoàn thành chức năng, nhiệm vụ được giao trên cơ sở sắp xếp, bố trí hợp lý cán bộ, công chức, viên chức trong cơ quan, đơn vị để nâng cao năng suất lao động và tinh thần trách nhiệm của cán bộ, công chức, viên chức trong đơn vị.

- Biên chế phải dựa trên cơ sở xác định nội dung, khối lượng công việc cụ thể và tiêu chuẩn chức danh, cơ cấu công chức, viên chức hợp lý; có cơ chế thích hợp để bố trí kinh phí hoạt động của cơ quan, đơn vị.

- Bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch và theo quy định của pháp luật.

- Bảo đảm chi trả chế độ, chính sách tinh giản biên chế kịp thời, đầy đủ và đúng theo quy định của pháp luật.

- Người đứng đầu phải chịu trách nhiệm về kết quả thực hiện tinh giản biên chế trong cơ quan quản lý theo thẩm quyền.

Phần III

NỘI DUNG ĐỀ ÁN

I. THỰC TRẠNG TỔ CHỨC BỘ MÁY VÀ BIÊN CHẾ

1. Về tổ chức, bộ máy

1.1 Thực trạng cơ cấu tổ chức, bộ máy

Hiện nay, cơ cấu tổ chức bộ máy hành chính tại thị xã Hương Trà gồm có 11 cơ quan chuyên môn, 06 đơn vị sự nghiệp, 01 tổ chức hội, 35 trường học và 05 phường, 04 xã cụ thể:

- Các cơ quan chuyên môn gồm có: Văn phòng Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân thị xã, Phòng Nội vụ thị xã, Phòng Tài Chính - Kế hoạch thị xã,

Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thị xã, Phòng Kinh tế thị xã, Phòng Giáo dục và Đào tạo thị xã, Phòng Văn hóa và Thông tin thị xã, Phòng Quản lý đô thị thị xã, Phòng Tài nguyên và Môi trường thị xã, Phòng Tư pháp thị xã và Thanh tra thị xã.

- Các đơn vị sự nghiệp công lập gồm có: Trung tâm Phát triển quỹ đất thị xã, Ban Quản lý dự án đầu tư xây dựng khu vực thị xã, Trung tâm Dịch vụ nông nghiệp thị xã, Trung tâm Văn hóa - Thông tin và Thể thao thị xã, Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp - Giáo dục thường xuyên thị xã, Đội Quy tắc đô thị thị xã.

- Tổ chức hội: Hội Chữ thập đỏ thị xã.

- 35 trường học trực thuộc gồm có: 11 trường mầm non, 15 trường tiểu học và 08 trường trung học cơ sở và 01 trường tiểu học và trung học cơ sở.

- Có 05 phường và 04 xã: phường Tứ Hạ, phường Hương Văn, phường Hương Vân, phường Hương Xuân, phường Hương Chũ, xã Hương Toàn, xã Hương Bình, xã Bình Thành và xã Bình Tiên.

1.2. Về tình hình thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao

- Thực hiện Nghị định số 37/2014/NĐ-CP ngày 05/5/2014 của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh; Nghị định số 108/2020/NĐ-CP ngày 14/9/2020 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 37/2014/NĐ-CP ngày 05/5/2014 của Chính phủ và Thông tư của các Bộ, Ngành liên quan quy định về chức năng, nhiệm vụ của các phòng, ban trực thuộc Ủy ban nhân dân thị xã, Ủy ban nhân dân thị xã đã ban hành quyết định quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của các cơ quan chuyên môn trực thuộc Ủy ban nhân dân thị xã và đang đợi các văn bản hướng dẫn của các Bộ, Ngành liên quan để sửa đổi, bổ sung và ban hành lại quyết định quy định chức năng, nhiệm vụ các phòng, ban chuyên môn theo Nghị định số 108/2020/NĐ-CP ngày 14/9/2020 của Chính phủ. Đến nay, hệ thống tổ chức bộ máy, chức năng, nhiệm vụ của từng cơ quan, đơn vị trực thuộc cơ bản được xây dựng theo hướng tinh gọn, đồng bộ và hợp lý đảm bảo phù hợp với tình hình, điều kiện thực tiễn tại địa phương.

- Thực hiện Quyết định số 52/2015/QĐ-UBND ngày 28/10/2015 của Ủy ban nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế; Quyết định số 05/2015/QĐ-UBND ngày 29/01/2015 của Ủy ban nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế và các văn bản hướng dẫn hiện hành của Nhà nước, Ủy ban nhân dân thị xã xây dựng và ban hành các quyết định quy định phân cấp cho từng ngành, từng cơ quan, đơn vị, Quyết định thành lập, sáp nhập, chia tách, giải thể, đổi tên các đơn vị trường học, Ban hành Quyết định giao chỉ tiêu biên chế hành chính, sự nghiệp cho các đơn vị sau khi có quyết định giao biên chế của Ủy ban nhân dân tỉnh, Sở Nội vụ tỉnh.

- Hàng năm, Ủy ban nhân dân thị xã Hương Trà rà soát, đăng ký nhu cầu tuyển dụng công chức; xây dựng kế hoạch tuyển dụng và tổ chức tuyển dụng viên chức, công chức cấp xã vào làm việc tại các đơn vị sự nghiệp công lập, các trường học trực thuộc Ủy ban nhân dân thị xã, Ủy ban nhân dân các xã, phường. Thực hiện việc tuyển dụng viên chức, công chức xã, phường, cho thôi việc, nghỉ hưu đảm bảo theo đúng quy trình được pháp luật quy định, trên cơ sở công khai

minh bạch nhằm chọn lựa những người có đầy đủ phẩm chất, năng lực, trình độ vào công tác tại các cơ quan, đơn vị trên địa bàn thị xã.

- Thực hiện việc bổ nhiệm ngạch công chức xã, phường, bổ nhiệm vào chức danh nghề nghiệp đối với viên chức sau khi công chức, viên chức hoàn thành xong chế độ tập sự tại các đơn vị; bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, điều động, luân chuyển, biệt phái cán bộ, công chức, viên chức đảm bảo quy trình, thủ tục theo quy định.

- Thực hiện Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 01/7/2019 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Phòng, chống tham nhũng, các Thông tư của Bộ, ngành liên quan quy định danh mục và thời hạn định kỳ chuyển đổi vị trí công tác công chức, viên chức theo từng lĩnh vực chuyên ngành, Ủy ban nhân dân thị xã đã ban hành kế hoạch chuyển đổi vị trí công tác đối với cán bộ, công chức, viên chức và đã triển khai, thực hiện đối với chức danh kế toán các cơ quan, đơn vị trực thuộc, Ủy ban nhân dân xã, phường.

- Thực hiện theo kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của Ủy ban nhân dân tỉnh, Ủy ban nhân dân thị xã cử cán bộ, công chức, viên chức tham gia các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ, quản lý nhà nước ngạch chuyên viên, chuyên viên chính, bồi dưỡng lãnh đạo cấp phòng; cử cán bộ, công chức, viên chức trong quy hoạch tham gia các lớp Trung cấp lý luận chính trị, đến nay cơ bản đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đã chuẩn hóa được tiêu chuẩn ngạch, chức danh nghề nghiệp theo quy định.

- Trong những năm qua, Ủy ban nhân dân thị xã triển khai thực hiện có hiệu quả công tác tổ chức bộ máy và biên chế cán bộ, công chức, viên chức; việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức, viên chức đảm bảo đúng quy định hiện hành của Nhà nước. Đến nay, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cơ bản đảm bảo số lượng, chất lượng được nâng lên, trình độ năng lực, phẩm chất đạo đức được nâng cao đáp ứng tốt các nhiệm vụ được phân công, góp phần tích cực vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội của thị xã.

** Trong quá trình thực hiện có những thuận lợi:*

- Được sự quan tâm, chỉ đạo của Ủy ban nhân dân tỉnh, Ban Thường vụ Thị ủy, sự phối hợp, hướng dẫn về chuyên môn, nghiệp vụ các cấp, các ngành, các đoàn thể.

- Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có bản lĩnh chính trị vững vàng, trung thành với mục tiêu, lý tưởng của Đảng, có phẩm chất cách mạng, đạo đức lối sống lành mạnh, có tinh thần đoàn kết, có ý thức tổ chức kỷ luật, thái độ làm việc nghiêm túc, trách nhiệm, tận tụy, có trình độ phù hợp với điều kiện, tiêu chuẩn và yêu cầu cơ cấu ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức; có tinh thần tự học tập nâng cao trình độ; chủ động, sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ được giao.

- Tích cực ứng dụng công nghệ thông tin, cải cách hành chính trong điều hành, xử lý công việc.

** Bên cạnh đó, vẫn còn những khó khăn, vướng mắc:*

- Quá trình thực hiện các văn bản chỉ đạo của cấp trên có lúc còn chưa kịp thời do một số đơn vị tổ chức triển khai chậm so với quy định.
- Tính đồng nhất giữa các văn bản hướng dẫn, quy định của các bộ, ngành Trung ương vẫn còn bất cập, khó khả thi.
- Kinh nghiệm và hiểu biết của một số cán bộ, công chức, viên chức vẫn còn hạn chế...

1.3. Về thực hiện cơ chế tự chủ về tài chính

- Hiện nay, trên địa bàn thị xã gồm có 11 cơ quan chuyên môn và 09 xã, phường thực hiện quyền tự chủ về tài chính theo Nghị định số 130/2005/NĐ-CP ngày 17/10/2005 của Chính phủ về việc quy định chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan nhà nước; Nghị định số 117/2013/NĐ-CP sửa đổi bổ sung một số điều của Nghị định số 130/2005/NĐ-CP ngày 17/10/2005 của Chính phủ;

Và gồm có 41 đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc, 01 tổ chức Hội Chữ thập đỏ thị xã thực hiện quyền tự chủ về tài chính theo Nghị định số 60/2021/NĐ-CP ngày 21/6/2021 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập, trong đó: Ban Quản lý dự án đầu tư xây dựng khu vực thị xã là đơn vị sự nghiệp công tự bảo đảm chi thường xuyên, còn lại là các đơn vị sự nghiệp công do Nhà nước bảo đảm chi thường xuyên.

- Trong thời gian qua, Ủy ban nhân dân thị xã đã chỉ đạo các cơ quan, đơn vị ban hành quy chế chi tiêu nội bộ, đồng thời tuyên truyền, quán triệt trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động thực hiện, sử dụng tiết kiệm chi từ kinh phí thực hiện chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí; công khai các khoản chi, mua sắm trang thiết bị, phương tiện làm việc; chỉ đúng định mức các chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức theo quy chế chi tiêu nội bộ; thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trong sử dụng kinh phí ngân sách. Việc thực hiện cơ chế tự chủ đem lại hiệu quả tích cực, các đơn vị đã chủ động trong công tác quản lý và chi tiêu.

Bên cạnh những mặt đạt được, vẫn còn những khó khăn, đó là định mức phân bổ ngân sách hiện nay vẫn còn thấp, ngoài ra theo quy định còn phải tiết kiệm 10% kinh phí hoạt động thường xuyên. Mặc dù các cơ quan, đơn vị đã có nhiều cố gắng trong tiết kiệm chi, nhưng các khoản kinh phí dôi ra để tăng thêm thu nhập cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động không nhiều, tuy có thực hiện nhưng vẫn chưa đáng kể.

2. Thực trạng số lượng người làm việc (tính đến 30/6/2022)

2.1. Về biên chế, số lượng người làm việc

a) Biên chế, số lượng người làm việc được giao năm 2021 là **1.239** biên chế, cụ thể:

- Công chức: 79 biên chế.

- Viên chức: 1.160 người (*Trong đó*: Cơ quan hành chính: 18 người; Đơn vị sự nghiệp công lập khác: 31 người; Hội Chữ thập đỏ thị xã: 02 người; Đơn vị sự nghiệp Giáo dục và Đào tạo: 1.109 người).

b. Số lượng người hiện có theo vị trí việc làm (tính đến ngày 30/6/2022): 1.221 người, cụ thể:

- Công chức: 74 biên chế.

- Viên chức: 1.147 người (*Trong đó*: Cơ quan hành chính: 17 người; Đơn vị sự nghiệp công lập khác: 31 người; Hội Chữ thập đỏ thị xã: 02 người; Đơn vị sự nghiệp Giáo dục và Đào tạo: 1.097 người).

c) Số lượng người hưởng lương từ ngân sách nhà nước và từ nguồn thu của sự nghiệp:

- Hưởng lương từ ngân sách: 1.221 người;

- Hưởng lương từ nguồn thu sự nghiệp: 14 người đối với Ban Quản lý dự án đầu tư xây dựng khu vực thị xã.

2.2. Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ được đào tạo

- Trên Đại học:	Số lượng: 19	Tỷ lệ: 1,56 %
- Đại học:	Số lượng: 908	Tỷ lệ: 74,37 %
- Cao đẳng:	Số lượng: 237	Tỷ lệ: 19,41 %
- Trung cấp:	Số lượng: 57	Tỷ lệ: 4,67 %
- Sơ cấp:	Số lượng: 0	Tỷ lệ: 0%

2.3. Về cơ cấu ngạch/ hạng chức danh nghề nghiệp

a) Về cơ cấu ngạch:

- Chuyên viên cao cấp:	Số lượng: 0	Tỷ lệ: 0 %
- Chuyên viên chính:	Số lượng: 15	Tỷ lệ: 1,23 %
- Chuyên viên:	Số lượng: 102	Tỷ lệ: 8,35 %
- Cán sự:	Số lượng: 03	Tỷ lệ: 0,25 %
- Nhân viên:	Số lượng: 0	Tỷ lệ: 0 %

b) Về cơ cấu hạng chức danh nghề nghiệp:

- Viên chức hạng I và tương đương:	Số lượng: 18	Tỷ lệ: 1,47 %
- Viên chức hạng II và tương đương:	Số lượng: 629	Tỷ lệ: 51,52 %
- Viên chức hạng III và tương đương:	Số lượng: 342	Tỷ lệ: 28,01 %
- Viên chức hạng IV và tương đương:	Số lượng: 112	Tỷ lệ: 9,17 %

2.4. Về đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ

a) Năm 2020

- Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ:	Số lượng: 782	Tỷ lệ: 41,27 %
- Hoàn thành tốt nhiệm vụ:	Số lượng: 1037	Tỷ lệ: 54,72 %
- Hoàn thành nhiệm vụ:	Số lượng: 73	Tỷ lệ: 3,85 %
- Không hoàn thành nhiệm vụ:	Số lượng: 3	Tỷ lệ: 0,16 %

b) Năm 2021

- Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ:	Số lượng: 230	Tỷ lệ: 18,82 %
- Hoàn thành tốt nhiệm vụ:	Số lượng: 972	Tỷ lệ: 79,54 %
- Hoàn thành nhiệm vụ:	Số lượng: 15	Tỷ lệ: 1,23 %
- Không hoàn thành nhiệm vụ:	Số lượng: 5	Tỷ lệ: 0,41 %

3. Thực trạng về đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã**3.1. Về biên chế, số lượng người làm việc**

Sau khi thực hiện Nghị quyết số 1264/NQ-UBTVQH14 ngày 27/4/2021 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về việc điều chỉnh địa giới hành chính tại các đơn vị cấp huyện và sắp xếp, thành lập các phường thuộc thành phố Huế, tỉnh Thừa Thiên Huế, tổng số cán bộ, công chức được giao theo Quyết định số 2943/QĐ-UBND ngày 19/11/2019 của UBND tỉnh là 186 người (đã trừ số định biên của 06 đơn vị chuyển vào thành phố Huế); số lượng đã bố trí, sử dụng (tính đến ngày 30/6/2022) là 174 người, trong đó: cán bộ 97 người, công chức 77 người (Không tính Trưởng công an chính quy).

3.2. Về tình hình quản lý, sử dụng cán bộ, công chức cấp xã

Trên cơ sở Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã; Nghị định 112/2012/NĐ-CP ngày 05/12/2011 của Chính phủ về công chức xã, phường, thị trấn; Nghị định số 34/2019/NĐ-CP ngày 24/4/2019 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố; Thông tư số 13/2019/TT-BNV ngày 06/11/2019 của Bộ Nội vụ hướng dẫn một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố. Trên cơ sở phân cấp về công tác tuyển dụng của Ủy ban nhân dân tỉnh, Ủy ban nhân dân thị xã Hương Trà đã xây dựng kế hoạch tuyển dụng công chức và triển khai tổ chức tuyển dụng đảm bảo theo quy định, chú trọng về công tác đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, công tác bồi dưỡng, tập huấn cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, đặc biệt là đội ngũ cán bộ, công chức trẻ. Nhờ vậy mà chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã ngày một nâng cao.

a) Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ được đào tạo

- Trên Đại học:	Số lượng: 02	Tỷ lệ: 1,15%
- Đại học:	Số lượng: 135	Tỷ lệ: 77,59%
- Cao đẳng:	Số lượng: 06	Tỷ lệ: 3,45%
- Trung cấp:	Số lượng: 29	Tỷ lệ: 16,67%
- Sơ cấp:	Số lượng: 02	Tỷ lệ: 1,15%

b) Về cơ cấu ngạch

- Chuyên viên cao cấp:	Số lượng: 0	
- Chuyên viên chính:	Số lượng: 0	
- Chuyên viên:	Số lượng: 137	Tỷ lệ: 78,74%

bước thực hiện tốt chế độ tiền lương, quy định đánh giá, khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ, công chức. Vì vậy, đã nêu cao tinh thần trách nhiệm, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã.

4.2. Tôn tại, hạn chế

- Mặc dù phần lớn đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có trình độ đại học trở lên; tuy nhiên, tỷ lệ trình độ sau đại học vẫn còn thấp, một số cán bộ, công chức, viên chức có trình độ chưa đạt chuẩn, chưa phù hợp với chuyên ngành đào tạo.

- Công tác đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức hàng năm của một số cơ quan, đơn vị vẫn còn mang tính hình thức, đánh giá, nhận xét còn mang tính nể nang, chưa khách quan.

II. PHƯƠNG ÁN SẮP XẾP TỔ CHỨC BỘ MÁY, TINH GIẢN BIÊN CHẾ

1. Về tổ chức bộ máy

1.1. Rà soát, điều chỉnh, bổ sung, phối hợp thực hiện chức năng, nhiệm vụ

Thực hiện Nghị định số 37/2014/NĐ-CP ngày 05/5/2014 của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn trực thuộc Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh; Nghị định số 108/2020/NĐ-CP ngày 14/9/2020 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 37/2014/NĐ-CP ngày 05/5/2014 của Chính phủ và Thông tư hướng dẫn của các Bộ, Ngành liên quan, các đơn vị còn lại tiếp tục rà soát, ban hành lại quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của cơ quan mình.

1.2. Kiện toàn, sắp xếp tổ chức bộ máy các cơ quan, đơn vị trực thuộc

- Tiếp tục tập trung rà soát, sắp xếp, kiện toàn cơ cấu tổ chức của các cơ quan, đơn vị phù hợp với chức năng, nhiệm vụ được giao, trên cơ sở đó điều chỉnh chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức, sắp xếp lại các cơ quan, đơn vị nhằm khắc phục tình trạng chồng chéo, bỏ trống hoặc trùng lặp về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn.

- Không ngừng đổi mới lề lối, phương thức làm việc của cơ quan, đơn vị; xây dựng mới hoặc sửa đổi, bổ sung quy chế làm việc của cơ quan, đơn vị để phù hợp với tình hình thực tiễn tại cơ quan, đơn vị đó.

2. Xây dựng cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

- Cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo ngạch, chức danh nghề nghiệp, vị trí việc làm và trình độ đào tạo phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, đảm bảo cơ cấu phù hợp về nữ, người dân tộc thiểu số của từng cơ quan, đơn vị.

- Thực hiện tốt công tác đánh giá, xếp loại chất lượng, khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ, công chức, viên chức theo quy định của pháp luật, việc đánh giá, xếp loại chất lượng, khen thưởng, kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức phải theo tiêu chí cụ thể, gắn với chất lượng, hiệu quả công việc; đồng thời, thực hiện chế tài xử lý đối với hành vi vi phạm pháp luật, vi phạm đạo đức nghề nghiệp.

3. Về cơ chế tự chủ về tài chính

3.1. Đối với cơ quan chuyên môn, Ủy ban nhân dân xã, phường: tiếp tục thực hiện cơ chế tự chủ theo Nghị định số 130/2005/NĐ-CP ngày 17/10/2005 của Chính phủ, quy định quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan nhà nước; Nghị định số 117/2013/NĐ-CP, ngày 07/10/2013 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 130/2005/NĐ-CP của Chính phủ quy định chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan nhà nước và các Thông tư hướng dẫn của Bộ, Ngành liên quan, Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị thực hiện chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm trước pháp luật về các quyết định của mình trong quản lý, sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính được giao. Thực hiện các biện pháp tiết kiệm trong việc sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính; tiếp tục rà soát, ban hành quy chế chi tiêu nội bộ trong từng giai đoạn để phù hợp với quy định hiện hành, tổ chức thảo luận dân chủ, công khai các khoản chi, mua sắm trang thiết bị, phương tiện làm việc; thực hiện chi đúng định mức các chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức theo quy chế chi tiêu nội bộ, quy chế dân chủ, tạo điều kiện cho các tổ chức đoàn thể và toàn thể cán bộ, công chức trong cơ quan, đơn vị được tham gia thực hiện và giám sát thực hiện phương án sử dụng biên chế, kinh phí theo quy định của Nhà nước.

- Đẩy mạnh việc xác định vị trí việc làm, để có thể xác định được số lượng người làm việc hợp lý trong cơ quan, đơn vị; không thực hiện ký kết hợp đồng lao động mới trong cơ quan hành chính, tiết kiệm ngân sách, giảm chi thường xuyên.

- Tiếp tục rà soát, kiến nghị cấp có thẩm quyền nghiên cứu, quy định lại chức danh để giảm số lượng những người hoạt động không chuyên trách cấp xã, khuyến khích kiêm nhiệm đồng thời, thực hiện khoán quỹ phụ cấp để giảm dần số lượng người hoạt động không chuyên trách ở xã, phường và tăng thu nhập cho đối tượng này.

3.2. Đối với đơn vị sự nghiệp công lập: tiếp tục thực hiện quyền tự chủ về tài chính theo Nghị định số 60/2021/NĐ-CP ngày 21/6/2021 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập.

- Đồng thời, khuyến khích các đơn vị sự nghiệp công lập mở rộng và đa dạng hóa việc cung cấp các dịch vụ sự nghiệp để đảm bảo kinh phí dần chuyển đổi từ đơn vị do nhà nước bảo đảm chi thường xuyên đến tự bảo đảm một phần chi thường xuyên và tiến tới tự bảo đảm toàn bộ kinh phí chi thường xuyên.

4. Về phương án tinh giản biên chế

- Qua thực trạng về tổ chức bộ máy, biên chế, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và rà soát lại chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức bộ máy của các cơ quan, đơn vị trực thuộc Ủy ban nhân dân thị xã. Giai đoạn 2022 - 2025, Ủy ban nhân dân thị xã sẽ tiếp tục rà soát, sắp xếp, bố trí số lượng biên chế cán bộ, công chức, viên chức phù hợp tại các cơ quan, đơn vị bảo đảm số lượng biên chế được giao và số lượng biên chế được tinh giản phải gắn liền với từng chức năng, nhiệm vụ được giao của mỗi cơ quan, đơn vị nhằm bảo đảm số lượng biên chế

phù hợp với khối lượng công việc được giao, tăng cường kiêm nhiệm, nâng cao chất lượng thực thi nhiệm vụ trong thời gian tới.

- Xác định vị trí việc làm trong các cơ quan, đơn vị trên địa bàn thị xã bảo đảm tinh gọn, phù hợp từng ngạch công chức, hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức; gắn với chức danh, chức vụ, cơ cấu ngạch để xác định biên chế và bố trí công chức, viên chức trong cơ quan, đơn vị phù hợp.

- Đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức theo tiêu chuẩn, nghiệp vụ đối với ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức hàng năm theo quy định tại Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 của Chính phủ về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức, Quyết định số 24/2021/QĐ-UBND ngày 12/4/2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế ban hành Quy định về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh Thừa Thiên Huế làm căn cứ để có cơ sở rà soát tinh giản biên chế theo quy định của Nghị định 108/2014/NĐ-CP, Nghị định 113/2018/NĐ-CP và Nghị định 143/2020/NĐ-CP của Chính phủ.

- Lựa chọn những cán bộ, công chức, viên chức có đủ năng lực, trình độ, phẩm chất giữ lại làm việc ổn định, lâu dài.

Trên cơ sở biên chế được giao năm 2021 đối với các cơ quan chuyên môn, đơn vị sự nghiệp công lập, các đơn vị trường học trực thuộc là **1.239** biên chế (trong đó: 79 công chức, 1.160 viên chức). Dự kiến trong giai đoạn 2022-2025, Ủy ban nhân dân thị xã thực hiện tinh giản biên chế: **120** người (trong đó: công chức 04 người, tỷ lệ 5,06%; viên chức 116 người, tỷ lệ 10,0%), cụ thể:

+ Năm 2022: thực hiện tinh giản biên chế 22 người, bao gồm: nghỉ hưu trước tuổi và hưởng chính sách thôi việc ngay 07 người; nghỉ hưu đúng tuổi 04 người; biên chế chưa thực hiện do thôi việc theo nguyện vọng, chuyển công tác khác, tuyển dụng lại không vượt quá 50%, có trình độ đào tạo chưa đạt chuẩn theo quy định 11 người.

+ Năm 2023: thực hiện tinh giản biên chế 20 người, bao gồm: nghỉ hưu trước tuổi và hưởng chính sách thôi việc ngay 01 người; nghỉ hưu đúng tuổi 07 người; biên chế chưa thực hiện do thôi việc theo nguyện vọng, chuyển công tác khác, tuyển dụng lại không vượt quá 50%, có trình độ đào tạo chưa đạt chuẩn theo quy định 12 người.

+ Năm 2024: thực hiện tinh giản biên chế 35 người, bao gồm: nghỉ hưu trước tuổi và hưởng chính sách thôi việc ngay 03 người; nghỉ hưu đúng tuổi 11 người; biên chế chưa thực hiện do thôi việc theo nguyện vọng, chuyển công tác khác, tuyển dụng lại không vượt quá 50%, có trình độ đào tạo chưa đạt chuẩn theo quy định 21 người.

+ Năm 2025: thực hiện tinh giản biên chế 43 người, bao gồm: nghỉ hưu trước tuổi và hưởng chính sách thôi việc ngay 02 người; nghỉ hưu đúng tuổi 13 người; biên chế chưa thực hiện do thôi việc theo nguyện vọng, chuyển công tác khác, tuyển dụng lại không vượt quá 50%, có trình độ đào tạo chưa đạt chuẩn theo quy định 28 người.

(đính kèm biểu mẫu)

5. Phương án xây dựng, bố trí, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường

Hiện nay, số lượng cán bộ, công chức xã, phường được bố trí đủ theo các chức danh được quy định theo Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ, cơ bản đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ được giao. Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức có những chuyển biến tích cực.

Để tiếp tục xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình hiện nay, Ủy ban nhân dân thị xã sẽ triển khai thực hiện một số nhiệm vụ sau:

- Tiếp tục sắp xếp, bố trí cán bộ, tuyển dụng công chức xã, phường để bố trí các chức danh theo quy định, đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức có chất lượng; quy hoạch; xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Đồng thời, thực hiện tinh giản biên chế đối với những cán bộ, công chức không đạt chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ; hoặc đạt chuẩn về trình độ nhưng hạn chế về năng lực, về sức khỏe.

- Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; cử cán bộ, công chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng, gắn công tác quy hoạch cán bộ, công chức với đào tạo, bồi dưỡng. Quan tâm đào tạo cán bộ, công chức cấp xã theo các chức danh, bồi dưỡng công chức mới tuyển dụng. Đối với cán bộ trẻ, cán bộ tạo nguồn, Ủy ban nhân dân thị xã có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ, kỹ năng hành chính để đáp ứng yêu cầu về lâu dài.

- Đổi mới và nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường có phẩm chất và năng lực, có bản lĩnh chính trị vững vàng, đủ về số lượng, đồng bộ về chất lượng.

- Tăng cường các biện pháp giáo dục cán bộ, công chức về tinh thần trách nhiệm, ý thức tận tâm, tận tụy với công việc; đẩy mạnh công tác đấu tranh chống quan liêu, tham nhũng trong bộ máy nhà nước. Thực hiện kịp thời các chế độ chính sách để cán bộ, công chức yên tâm công tác, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Đồng thời, tăng cường công tác kiểm tra công vụ, kỷ cương, kỷ luật hành chính, xử lý kỷ luật, thay thế những cán bộ, công chức có biểu hiện những nhiều, lợi dụng chức vụ, quyền hạn gây khó khăn cho cá nhân và tổ chức trong giao dịch thủ tục hành chính; ý thức tổ chức kỷ luật kém, không hoàn thành nhiệm vụ.

Phần IV TỔ CHỨC THỰC HIỆN

I. GIẢI PHÁP ĐỂ THỰC HIỆN ĐỀ ÁN

- Tăng cường công tác tuyên truyền tới toàn thể cán bộ, công chức, viên chức, người lao động hợp đồng theo Nghị định số 161/2018/NĐ-CP về mục đích, ý nghĩa của việc tinh giản biên chế để mỗi cá nhân nhận thức và đánh giá

bản thân nhằm góp phần đổi mới và từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; nâng cao chất lượng hoạt động, hiệu lực, hiệu quả của cơ quan đơn vị, góp phần quan trọng đổi mới hệ thống hành chính trong thời gian tới.

- Đẩy mạnh vai trò của cấp ủy Đảng, các tổ chức đoàn thể trong việc tuyên truyền, phổ biến chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước về công tác tinh giản biên chế. Thực hiện lập danh sách đối tượng tinh giản biên chế đúng chính sách trên cơ sở xác định cơ cấu, số lượng cán bộ, công chức, viên chức theo từng vị trí việc làm trên cơ sở đánh giá xếp loại cán bộ, công chức, viên chức theo quy chuẩn và phẩm chất đạo đức, sức khỏe.

- Xây dựng và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo vị trí việc làm và trình độ đào tạo một cách hợp lý, xem trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức vì đây là khâu quan trọng trong quá trình thực hiện tốt công việc và nhiệm vụ được giao.

- Tiếp tục rà soát chức năng, nhiệm vụ để sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy, đánh giá và báo cáo điều chỉnh đối với những nhiệm vụ trùng lặp.

- Thực hiện tốt công tác tuyển dụng, điều động, luân chuyển, quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại đối với công chức, viên chức khắc phục tình trạng hẫng hụt cán bộ nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý.

- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát trong quá trình thực hiện tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

II. PHÂN CÔNG TRÁCH NHIỆM THỰC HIỆN ĐỀ ÁN

1. Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị; Chủ tịch Ủy ban nhân dân các xã, phường

- Người đứng đầu cơ quan, đơn vị và Ủy ban nhân dân xã, phường chịu trách nhiệm phối hợp với cấp ủy Đảng, tổ chức công đoàn và các tổ chức chính trị - xã hội cùng cấp tổ chức tuyên truyền, phổ biến, quán triệt chính sách tinh giản biên chế quy định tại Nghị định 108/2014/NĐ-CP, Nghị định 113/2018/NĐ-CP và Nghị định 143/2020/NĐ-CP của Chính phủ; Thông tư liên tịch số 01/2015/TTLT-BNV-BTC đến cán bộ, công chức, viên chức và người lao động thuộc quyền quản lý.

- Báo cáo cấp ủy Đảng, phối hợp với tổ chức công đoàn và các tổ chức chính trị - xã hội cùng cấp đề xây dựng Đề án sắp xếp cán bộ, công chức, viên chức và chương trình, kế hoạch tinh giản biên chế theo định kỳ hàng năm, giai đoạn 2022-2025 đối với cơ quan, đơn vị gửi về Ủy ban nhân dân thị xã (qua Phòng Nội vụ thị xã), trong đó cần phải đảm bảo tỷ lệ tinh giản biên chế theo Kết luận số 40-KL/TW ngày 18/7/2022 của Bộ Chính trị.

- Rà soát chức năng, nhiệm vụ để xác định những nhiệm vụ không còn phù hợp cần loại bỏ, nhiệm vụ trùng lặp cần chuyển giao sang cơ quan, đơn vị khác.

- Xác định và lập đề án, danh sách số cán bộ, công chức, viên chức cần tinh giản biên chế theo quy định.

2. Phòng Nội vụ thị xã

- Thẩm định hồ sơ, danh sách các đối tượng tinh giản biên chế; đồng thời tổng hợp hồ sơ, báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh (qua Sở Nội vụ tỉnh) đối tượng tinh giản biên chế hàng năm, giai đoạn 2022-2025 theo đúng thời gian quy định.

- Phối hợp với các cơ quan, đơn vị có liên quan hướng dẫn triển khai về chuyên môn, nghiệp vụ đối với các cơ quan, đơn vị trực thuộc Ủy ban nhân dân thị xã và Ủy ban nhân dân các xã, phường, thẩm định danh sách đối tượng tinh giản biên chế và chính sách tinh giản biên chế theo đúng quy định của Nhà nước và đề án đã được phê duyệt.

- Giúp Ủy ban nhân dân thị xã hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra các cơ quan, đơn vị, Ủy ban nhân dân xã, phường trong quá trình sắp xếp tổ chức, tinh giản biên chế; thực hiện tốt việc rà soát, điều chỉnh bổ sung số lượng đối tượng tinh giản biên chế (nếu có).

- Theo dõi tiến độ và tổ chức kiểm tra, thanh tra việc thực hiện đối với các cơ quan, tổ chức, đơn vị và định kỳ báo cáo Ủy ban nhân dân thị xã và Sở Nội vụ tỉnh theo quy định.

- Tham mưu Ủy ban nhân dân thị xã quản lý, sử dụng có hiệu quả biên chế, quỹ biên chế dự phòng của thị xã và giải quyết chế độ nghỉ hưu đúng tuổi và thôi việc theo quy định của pháp luật.

3. Phòng Giáo dục và Đào tạo thị xã

- Trên cơ sở tổng số chỉ tiêu biên chế được giao và chỉ tiêu tinh giản biên chế quy định, Phòng Giáo dục và Đào tạo thị xã chủ trì phối hợp với các cơ quan liên quan và các trường học rà soát, sắp xếp đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên của các trường Mầm non, Tiểu học, Trung học cơ sở thuộc phạm vi quản lý theo hướng tinh gọn đảm bảo chất lượng dạy và học trên địa bàn, hướng dẫn các trường chủ động và có lộ trình xây dựng Đề án tinh giản biên chế từng năm và giai đoạn 2022-2025.

4. Phòng Tài chính - Kế hoạch thị xã

- Hướng dẫn cách tính tinh giản biên chế, lập dự toán kinh phí thực hiện tinh giản biên chế của các đơn vị, tổng hợp trình cấp có thẩm quyền phê duyệt.

- Thông báo danh sách đối tượng và kinh phí tinh giản biên chế đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt đến các cơ quan, đơn vị.

- Tham mưu, cấp phát kinh phí thực hiện tinh giản biên chế theo phương án đã được duyệt cho cơ quan, đơn vị.

- Hướng dẫn việc quyết toán kinh phí thực hiện tinh giản biên chế cho các cơ quan, đơn vị.

- Tổng hợp báo cáo quyết toán kinh phí thực hiện tinh giản biên chế với cấp trên theo quy định.

5. Bảo hiểm xã hội thị xã

- Căn cứ văn bản chỉ đạo của Bảo hiểm Xã hội tỉnh và các văn bản hướng dẫn liên quan tổ chức tiếp nhận hồ sơ của đối tượng thực hiện chính sách tinh giản biên chế theo Nghị định 108/2014/NĐ-CP, Nghị định 113/2018/NĐ-CP và Nghị định 143/2020/NĐ-CP của Chính phủ; Xác nhận thời gian đóng bảo hiểm

xã hội của đối tượng tinh giản biên chế theo quy định; tính thời gian công tác đến thời điểm thực hiện quyết định phê duyệt của cấp có thẩm quyền.

- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị liên quan giải quyết chế độ chính sách, chế độ bảo hiểm xã hội đối với các trường hợp tinh giản biên chế theo quy định.

III. KIẾN NGHỊ, ĐỀ XUẤT

- Các cơ quan, ban, ngành cần quan tâm, chỉ đạo việc thực hiện chính sách tinh giản biên chế để sớm hoàn thành mục tiêu tinh giản ít nhất 5% biên chế cán bộ, công chức và ít nhất 10% biên chế viên chức hưởng lương từ ngân sách nhà nước theo Kết luận số 40-KL/TW ngày 18/7/2022 của Bộ Chính trị.

- Các cơ quan đơn vị liên quan cần có sự phối hợp thực hiện chính sách tinh giản biên chế, làm tốt công tác thông tin, tuyên truyền đến cán bộ, công chức, viên chức đơn vị mình, xem đây là quyền lợi cũng như trách nhiệm trong việc thực hiện chính sách của Đảng và nhà nước.

- Các cấp, các ngành liên quan căn cứ vào số lượng, vị trí việc làm của từng cơ quan, đơn vị trong hiện tại và nhu cầu phát triển trong thời gian tới để xét số lượng tinh giản cho phù hợp và bổ sung các vị trí còn thiếu.

- Riêng đối với lĩnh vực giáo dục và đào tạo: việc thực hiện tinh giản biên chế là việc cần thiết, tuy nhiên cần có cơ chế đặc thù đối với từng địa phương, tùy từng điều kiện cụ thể để thực hiện, phải căn cứ vào việc phân bổ giáo viên đứng lớp phải tương ứng số lớp, số học sinh hiện có trong năm học đó.

- Trong quá trình triển khai, thực hiện lộ trình tinh giản biên chế qua các năm, giai đoạn 2022-2025 đối với các cơ quan, đơn vị trực thuộc Ủy ban nhân dân thị xã có biến động, thay đổi về số lượng, đối tượng được tinh giản biên chế, Ủy ban nhân dân thị xã sẽ có kiến nghị với các cấp các ngành liên quan điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp với tình hình thực tế tại địa phương.

Trên đây là Đề án tinh giản biên chế theo Nghị định 108/2014/NĐ-CP, Nghị định 113/2018/NĐ-CP và Nghị định 143/2020/NĐ-CP của Chính phủ giai đoạn năm 2022-2025 đối với các cơ quan, đơn vị trực thuộc, các xã, phường, Ủy ban nhân dân thị xã kính trình Ủy ban nhân dân tỉnh, Sở Nội vụ tỉnh xem xét, quyết định phê duyệt./.

Nơi nhận:

- UBND tỉnh T.T.Huế;
- Sở Nội vụ;
- BTV Thị ủy; TT HĐND thị xã;
- Chủ tịch và các PCT UBND thị xã;
- Các cơ quan, đơn vị trực thuộc UBND thị xã;
- UBND xã, phường;
- Lưu: VT, NV.Ph.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH**

Nguyễn Duy Hùng