

Số: /KH-UBND

Tháp Mười, ngày tháng 8 năm 2023

KẾ HOẠCH
Tinh giản biên chế giai đoạn 2023-2026
của Ủy ban nhân dân huyện Tháp Mười

Phần thứ nhất
SỰ CẦN THIẾT VÀ CƠ SỞ PHÁP LÝ

I. SỰ CẦN THIẾT XÂY DỰNG KẾ HOẠCH

Rà soát, sắp xếp lại tổ chức bộ máy theo hướng tinh gọn, thực sự hiệu quả, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, tăng dần tính tự chủ, giảm chi ngân sách.

Rà soát trình độ đào tạo, năng lực của cán bộ, công chức, viên chức (CBCCCVC) để cơ cấu lại đội ngũ CBCCCVC nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCCVC; thu hút những người có đức, có tài vào hoạt động công vụ, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ đề ra; có kế hoạch sắp xếp, bố trí sử dụng phù hợp với vị trí việc làm và yêu cầu nhiệm vụ. Có biện pháp đồng bộ để tinh giản biên chế với những CBCCCVC hoàn thành nhiệm chưa cao, chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ, không đạt tiêu chuẩn theo quy định.

II. CƠ SỞ PHÁP LÝ

Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị 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 định số 29/2023/NĐ-CP ngày 03/6/2023 của Chính phủ Quy định về tinh giản biên chế;

Kế hoạch số 134-KH/TU ngày 16/12/2022 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy thực hiện quản lý, sử dụng biên chế của hệ thống chính trị tỉnh;

Kế hoạch số 221/KH-UBND ngày 12/6/2023 của Ủy ban nhân dân tỉnh Đồng Tháp về quản lý, sử dụng biên chế khối chính quyền giai đoạn 2022 - 2026.

Phần thứ hai
HIỆN TRẠNG VỀ TỔ CHỨC BỘ MÁY, ĐỘI NGŨ CÁN BỘ,
CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC, NGƯỜI LAO ĐỘNG

I. HIỆN TRẠNG TỔ CHỨC BỘ MÁY, ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC, NGƯỜI LAO ĐỘNG

1. Về cơ cấu tổ chức bộ máy

Ủy ban nhân dân huyện có 12 cơ quan chuyên môn, 59 đơn vị sự nghiệp trực thuộc Ủy ban nhân dân huyện và 13 đơn vị hành chính cấp xã (gồm 12 xã và 01 thị trấn), cụ thể:

- Cơ quan chuyên môn:

1. Văn phòng Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân huyện;
2. Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội;
3. Phòng Văn hóa và Thông tin;
4. Phòng Y tế;
5. Phòng Nội vụ;
6. Phòng Tài chính - Kế hoạch;
7. Phòng Tài nguyên và Môi trường;
8. Phòng Kinh tế và Hạ tầng;
9. Phòng Giáo dục và Đào tạo;
10. Phòng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn;
11. Phòng Tư pháp;
12. Thanh tra huyện.

- Đơn vị sự nghiệp:

+ **Sự nghiệp giáo dục và đào tạo:** 55 trường học: Trường THCS: 12; Trường Tiểu học và THCS: 03; Trường Tiểu học: 23; Trường Mầm non: 17.

+ Sự nghiệp văn hóa, thông tin, thể thao:

Trung tâm Văn hóa – Thể thao và Truyền thanh: 01

+ Sự nghiệp khác:

+ Ban Quản lý dự án và Phát triển quỹ đất huyện: 01

+ Trung tâm Dịch vụ Nông nghiệp: 01

+ Hội Chữ thập đỏ: 01

2. Về biên chế

a) Về biên chế hành chính:

- Biên chế được cấp có thẩm quyền giao: 108 biên chế.

- Biên chế thực hiện có mặt tại thời điểm xây dựng Kế hoạch: 107 biên chế.

- Số lượng ký hợp đồng lao động theo Nghị định số 111/2022/NĐ-CP: 07 hợp đồng.

b) Về số lượng người làm việc

- Về biên chế trong các đơn vị sự nghiệp do ngân sách nhà nước bảo đảm chi thường xuyên; đơn vị sự nghiệp tự bảo đảm một phần chi thường xuyên:

+ Biên chế được cấp có thẩm quyền giao: 2.113. Trong đó, biên chế hưởng lương từ ngân sách nhà nước 2.113 biên chế; biên chế hưởng lương từ nguồn thu sự nghiệp 0 biên chế.

+ Biên chế thực hiện (có mặt tại thời điểm xây dựng Kế hoạch): 1.818 biên chế.

+ Số lượng ký hợp đồng lao động theo Nghị định số 111/2022/NĐ-CP: 76 hợp đồng.

- Về biên chế trong các đơn vị sự nghiệp tự bảo đảm chi thường xuyên; đơn vị sự nghiệp tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư:

+ Biên chế theo Đề án vị trí việc làm được phê duyệt: 46 biên chế. Biên chế thực hiện (có mặt tại thời điểm xây dựng Kế hoạch): 41 biên chế.

+ Số lượng ký hợp đồng lao động theo Nghị định số 111/2022/NĐ-CP: 07 hợp đồng.

II. KẾT QUẢ THỰC HIỆN TÌNH GIẢN BIÊN CHẾ GIAI ĐOẠN 2015 – 2021

Giai đoạn 2015 – 2021, đã tinh giản được 126 người, trong đó:

1. Cán bộ, công chức 14 người.
2. Viên chức 101 người.
3. Cán bộ, công chức cấp xã 11 người.

III. ĐÁNH GIÁ CHUNG

1. Ưu điểm

Công tác tinh giản biên chế luôn được sự quan tâm, chỉ đạo của Ban Thường vụ Huyện uỷ và được sự hướng dẫn của Sở Nội vụ, sự thống nhất cao của các cơ quan, đơn vị trong việc thực hiện tinh giản biên chế, góp phần nâng chất lượng và trẻ hoá đội ngũ CBCCVC đáp ứng yêu cầu vị trí công việc, qua đó các cơ quan, đơn vị từng bước cơ cấu lại đội ngũ CBCCVC theo đúng chức danh và tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động công vụ trên địa bàn huyện.

2. Hạn chế

Nhận thức của một số CBCCVC và người đứng đầu cơ quan, đơn vị về công tác sắp xếp, điều động, tinh giản biên chế,... chưa đầy đủ, chưa làm hết trách nhiệm và nghiêm túc trong chỉ đạo thực hiện gây ảnh hưởng đến quá trình lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện. Một số CBCCVC còn chưa nhận thức tầm quan

trọng của việc thực hiện tinh giản biên chế nên chưa thật sự có tinh thần phối hợp thực hiện. Công tác đánh giá CBCCVC chưa triệt để nên việc đưa những người có trình độ chuyên môn và năng lực còn yếu kém vào diện tinh giản chưa nhiều, chủ yếu tập trung vào những người có đủ điều kiện nghỉ hưu trước tuổi.

3. Nguyên nhân của hạn chế

Công tác tuyên truyền, phổ biến, quán triệt và chỉ đạo việc thực hiện rà soát, sắp xếp, tổ chức lại bộ máy, tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ CBCCVC ở một số cơ quan, đơn vị còn thiếu chủ động, quyết liệt trong triển khai thực hiện.

Phần thứ ba NỘI DUNG KẾ HOẠCH TINH GIẢN BIÊN CHẾ GIAI ĐOẠN 2023 – 2026

I. MỤC TIÊU TINH GIẢN BIÊN CHẾ

1. Mục tiêu chung

- Tổ chức tuyên truyền, phổ biến, quán triệt chính sách tinh giản biên chế theo Nghị định số 29/2023/NĐ-CP của Chính phủ về tinh giản biên chế với đổi mới tổ chức bộ máy, cải cách chế độ tiền lương, cơ cấu lại đội ngũ CBCCVC nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCVC, thu hút người có đủ tiêu chuẩn, có năng lực đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của huyện.

- Thực hiện rà soát đối tượng thuộc diện tinh giản biên chế của các cơ quan, đơn vị theo quy định.

2. Mục tiêu cụ thể

Thực hiện tinh giản biên chế chuẩn bị các điều kiện đến năm 2026 giảm 5% biên chế hành chính so với năm 2021.

Hàng năm trên cơ sở Kế hoạch được phê duyệt các cơ quan, đơn vị rà soát các trường hợp đủ điều kiện để đăng ký thực hiện tinh giản biên chế.

II. NGUYÊN TẮC TINH GIẢN BIÊN CHẾ

1. Bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng, phát huy vai trò giám sát của các tổ chức chính trị - xã hội và Nhân dân trong quá trình thực hiện tinh giản biên chế.

2. Gắn tinh giản biên chế với sắp xếp tổ chức bộ máy theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo vị trí việc làm, phù hợp với cơ chế tự chủ của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

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

4. Bảo đảm chi trả chế độ, chính sách tinh giản biên chế kịp thời, đầy đủ theo quy định của pháp luật, bảo đảm sử dụng hiệu quả ngân sách nhà nước.

5. Người đứng đầu phải chịu trách nhiệm về kết quả thực hiện tinh giản biên chế trong cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao quản lý theo thẩm quyền.

6. Đối tượng tinh giản biên chế nếu được bầu cử, tuyển dụng lại vào các cơ quan, tổ chức, đơn vị hưởng lương từ ngân sách nhà nước trong thời gian 60 tháng kể từ ngày thực hiện tinh giản biên chế thì phải hoàn trả lại số tiền trợ cấp đã nhận cho cơ quan, tổ chức, đơn vị đã chi trả trợ cấp.

III. DỰ KIẾN SỐ LƯỢNG TINH GIẢN BIÊN CHẾ VÀ DỰ TOÁN KINH PHÍ THỰC HIỆN TINH GIẢN BIÊN CHẾ GIAI ĐOẠN 2023 – 2026

1. Trên cơ sở Kế hoạch số 221/KH-UBND của UBND tỉnh; UBND huyện dự kiến sắp xếp tổ chức bộ máy, cơ cấu lại đội ngũ công chức, viên chức; đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức và đối chiếu với quy định về đối tượng và các trường hợp tinh giản biên chế theo Nghị định số 29/2023/NĐ-CP để xây dựng Kế hoạch tinh giản biên chế giai đoạn 2023 – 2026, cụ thể như sau:

(Đính kèm phụ lục tinh giản biên chế giai đoạn 2023 – 2026)

2. Thời gian thực hiện tinh giản biên chế

Căn cứ Kế hoạch tinh giản biên chế được Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt các cơ quan, đơn vị tiến hành rà soát lập hồ sơ, thủ tục và dự toán kinh phí thực hiện cho từng đối tượng tinh giản biên chế theo định kỳ 04 lần/năm (quý/lần) trình Ủy ban nhân dân huyện để gửi Sở Nội vụ thẩm định theo quy định để trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt đối tượng và kinh phí thực hiện tinh giản biên chế hằng năm.

IV. GIẢI PHÁP THỰC HIỆN

1. Giải pháp về công tác tuyên truyền, giáo dục

Quán triệt nâng cao nhận thức của CBCCVV về lộ trình tinh giản biên chế gắn với việc thực hiện tốt công tác tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, hoàn thiện vị trí việc làm, điều hành và sử dụng biên chế để đảm bảo không vượt số lượng biên chế được cấp thẩm quyền giao.

2. Giải pháp về sắp xếp tổ chức bộ máy

Tiếp tục thực hiện rà soát tổ chức sắp xếp lại bộ máy của đơn vị, tinh gọn, phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương. Tạo sự đồng bộ trong tinh giản biên chế với việc xác định rõ ràng chức năng, nhiệm vụ, sắp xếp hợp lý cơ cấu tổ chức và cải cách thủ tục hành chính. Việc sắp xếp hợp lý về mặt tổ chức sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho việc tinh giản biên chế.

3. Giải pháp về giảm biên chế theo lộ trình

Quan tâm đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao năng lực của công chức và sắp xếp, bố trí sử dụng phù hợp vị trí việc làm và giảm số người làm việc; xây dựng cơ cấu cán bộ, công chức ở các cơ quan một cách chặt chẽ, gắn với chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, khối lượng công việc, phạm vi, tính chất phức tạp của công việc, các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng đối với các vị trí việc làm. Việc

xây dựng được cơ cấu cán bộ, công chức phù hợp là cơ sở để xác định đúng đối tượng cần tinh giản, tránh mọi sự tùy tiện trong cắt giảm, tinh giản biên chế.

4. Các giải pháp khác

- Cần đổi mới thực chất công tác đánh giá CBCCVC bảo đảm đánh giá đúng, khách quan, trung thực về kết quả thực thi nhiệm vụ của CBCCVC khắc phục tình trạng cào bằng, nể nang trong đánh giá. Hoạt động đánh giá CBCCVC cần có sự tiếp cận toàn diện. Xây dựng những thang đo, tiêu chuẩn, tiêu chí và chỉ số có khả năng lượng hóa về kết quả thực thi công vụ của CBCCVC; lấy đó làm cơ sở xác định đối tượng cần tinh giản một cách khoa học, chính xác và có tính thuyết phục.

- Tăng cường trách nhiệm của người đứng đầu trong tinh giản biên chế. Người đứng đầu phải thực sự công tâm, khách quan trong đánh giá CBCCVC.

Phần thứ tư TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Căn cứ Kế hoạch này người đứng đầu các cơ quan, đơn vị, UBND các xã, thị trấn trên địa bàn huyện có trách nhiệm 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 cơ quan, đơn vị mình; kết quả thực hiện tinh giản biên chế là một trong những căn cứ để đánh giá, phân loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ hằng năm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị.

2. Giao Phòng Nội vụ huyện giúp 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 giai đoạn 2023-2026 (nếu có); điều chỉnh số lượng tinh giản của các cơ quan, 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 UBND huyện và tình hình thực tiễn.

Trên đây là Kế hoạch tinh giản biên chế theo Nghị định số 29/2023/NĐ-CP giai đoạn 2023 – 2026 của Ủy ban nhân dân huyện Tháp Mười./.

Nơi nhận:

- Sở Nội vụ tỉnh;
- CT, các PCT.UBND huyện;
- Các ban, ngành thuộc UBND huyện;
- UBND các xã, thị trấn;
- Lưu: VT, NCNV (s).

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH**

Đoàn Thanh Bình