

Số: /KH-UBND

Kỳ Khang, ngày tháng năm 2024

KẾ HOẠCH
Tinh giản biên chế năm 2024

Căn cứ Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế (gọi tắt là Nghị định số 108/2014/NĐ-CP); Nghị định số 113/2018/NĐ-CP ngày 31/8/2018 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 10/12/2020 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 108/2014/NĐ-CP và Nghị định số 113/2018/NĐ-CP ngày 31/8/2018 của Chính phủ;

Căn cứ Thông tư số 13/2019/TT-BNV ngày 06/11/2019 của Bộ trưởng 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;

Nghị quyết số 111/2023/NQ-HĐND, ngày 22/9/2023 quy định chức danh, mức phụ cấp và kiêm nhiệm chức danh người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố; mức khoán kinh phí hoạt động của tổ chức chính trị, xã hội ở cấp xã; mức hỗ trợ hành tháng và mức phụ cấp kiêm nhiệm của người trực tiếp tham gia hoạt động ở thôn, tổ dân phố và mức phụ cấp đối với một số chức danh khác trên địa bàn tỉnh Hà Tĩnh.

Thực hiện Công văn của Ủy ban nhân dân huyện Kỳ Anh về việc xây dựng kế hoạch tinh giản biên chế của phòng, ban, cơ quan, đơn vị, trường học, các xã năm 2024; Ủy ban nhân dân xã xây dựng kế hoạch tinh giản biên chế năm 2024, cụ thể như sau:

I. MỤC TIÊU, YÊU CẦU

1. Mục đích:

- Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong cơ quan về phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức, trình độ, năng lực với số lượng và cơ cấu phù hợp với yêu cầu, chức năng, nhiệm vụ; đưa ra khỏi biên chế những người dôi dư, không đáp ứng được yêu cầu công việc, không thể bố trí sắp xếp công tác khác.

- Tinh giản biên chế để xác định, điều chỉnh biên chế tại cơ quan đảm bảo tính khoa học và sát với yêu cầu thực tế, làm cơ sở cho việc thực hiện tốt nhiệm vụ được giao, giảm chi phí từ nguồn ngân sách nhà nước.

2. Yêu cầu:

- Việc tinh giản biên chế cơ cấu lại đội ngũ bám sát các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, tình hình thực tế của xã và kế thừa những kết quả đạt được trong thời gian qua.

- Tinh giản biên chế gắn với việc sắp xếp, tổ chức lại bộ máy theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả tại cơ quan.

- Tinh giản biên chế được thực hiện trong cơ quan phải gắn liền với các nội dung đổi mới về công tác cán bộ của Đảng như: Hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn chức danh, đổi mới cơ chế quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; phải được tiến hành đồng bộ với cải cách hành chính và cải cách chế độ công vụ, công chức.

- Đảm bảo thống nhất nhận thức và hành động, đảm bảo ổn định về tư tưởng, tâm tư và được tiến hành đồng bộ trong cơ quan, đảm bảo chế độ, chính sách cho đối tượng tinh giản theo quy định của pháp luật. Phải đảm bảo nguyên tắc công khai, dân chủ, khách quan, công bằng và tuân thủ đúng quy định của pháp luật.

- Phải đảm bảo sự hoạt động liên tục của cơ quan; không làm xáo trộn, ảnh hưởng lớn đến tư tưởng, tâm tư của cán bộ, công chức; chuẩn bị tốt các điều kiện thực hiện, phân công nhiệm vụ và trách nhiệm rõ ràng.

II. PHẠM VI ĐỐI TƯỢNG THỰC HIỆN

1. Phạm vi

Áp dụng thực hiện chính sách tinh giản biên chế đối với cán bộ, công chức xã

2. Đối tượng

- Cán bộ, công chức dôi dư do sắp xếp lại tổ chức theo quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền;

- Người thôi giữ chức vụ lãnh đạo, bao gồm: Cán bộ do bầu cử, bổ nhiệm giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý do sắp xếp kiện toàn lại tổ chức hoặc không tái cử nhưng chưa đến tuổi nghỉ hưu, không bố trí được vào vị trí công tác mới.

- Cán bộ, công chức chưa đạt trình độ chuẩn theo quy định của vị trí công việc đang đảm nhận nhưng không có vị trí công tác khác phù hợp để bố trí và không thể bố trí đào tạo lại được đề chuẩn hóa về chuyên môn; những cán bộ, công chức dôi dư do cơ cấu cán bộ, công chức trong cơ quan không hợp lý và không thể bố trí, sắp xếp được công việc khác;

- Cán bộ, công chức có 02 năm liên tiếp liền kề tại thời điểm xét tinh giản biên chế, cụ thể: cán bộ, công chức được phân loại, đánh giá xếp vào mức hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực hoặc có 01 năm hoàn thành nhiệm vụ nhưng hạn chế về năng lực và 01 năm không hoàn thành nhiệm vụ nhưng không thể bố trí việc làm khác phù hợp.

- Những người chưa hoàn thành nhiệm vụ được giao trong 02 năm liền kề gần nhất nhưng chưa đến mức buộc phải thôi việc theo đánh giá của cơ quan do năng lực chuyên môn, nghiệp vụ yếu không đảm nhận được nhiệm vụ; sức khỏe không đảm bảo hoặc do tinh thần trách nhiệm và ý thức tổ chức, kỷ luật chưa cao.

III. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP

1. Về công tác lãnh đạo, chỉ đạo

- Tuyên truyền thực hiện chủ trương, chính sách:

+ Nâng cao nhận thức, quan điểm về thực hiện chính sách tinh giản biên chế. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, triển khai thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, HĐND, UBND xã để nâng cao nhận thức, trách nhiệm của chính quyền, người đứng đầu cơ quan, cán bộ, công chức và người lao động.

+ Đổi mới nội dung, hình thức, phương pháp công tác tư tưởng và tuyên truyền vận động theo hướng nâng cao tính chủ động, tính thuyết phục, hiệu quả với các nội dung, hình thức phù hợp. Ngoài việc tuyên truyền vận động trên diện rộng, chú trọng đối thoại tuyên truyền vận động trực tiếp với đối tượng.

+ Ban hành văn bản để hướng dẫn, đôn đốc cán bộ, công chức thực hiện.

- Công tác cán bộ:

+ Triển khai tốt công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sắp xếp đội ngũ cán bộ. Rà soát vị trí việc làm, thực hiện tinh giản theo các tiêu chí cụ thể và phù hợp với các chức danh, phù hợp với chức năng và nhiệm vụ; đội ngũ cán bộ, công chức có số lượng hợp lý, có phẩm chất, năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

+ Đánh giá chất lượng cán bộ, công chức đảm bảo thực chất hơn và bằng nhiều kênh thông tin, nhiều chiều, kết hợp chặt chẽ giữa cơ quan UBND xã với cấp ủy, thôn xóm nơi cán bộ, công chức cư trú.

+ Đảm bảo số lượng cấp phó của cơ quan, không vượt quá quy định; có biện pháp bố trí để đảm bảo số lượng theo quy định.

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

- Rà soát, sắp xếp để giảm hợp lý số lượng cán bộ, công chức; rà soát chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn theo hướng dẫn của Trung ương, của tỉnh, của huyện 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 (*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; nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý.

3. Thực hiện tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.

- Thực hiện nghiêm chủ trương tinh giản biên chế; đẩy mạnh việc thực hiện cơ chế tự chủ; Bố trí sắp xếp đội ngũ cán bộ, công chức một cách khoa học, hợp lý; bổ nhiệm, bố trí và sử dụng số lượng cấp phó theo quy định; thực hiện cắt giảm phù hợp số lượng người làm việc, chỉ tiêu hợp đồng lao động.

- Rà soát, bố trí, sắp xếp lại đội ngũ công chức theo quyết định tuyển dụng và bố trí việc làm phù hợp với trình độ, năng lực của công chức. Nghiêm túc đánh giá công chức hằng năm theo quy định; kiên quyết thực hiện chính sách tinh giản biên chế đối với những công 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.

- 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 cán bộ, công chức để nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác; xây dựng người cán bộ, công chức “vừa hồng, vừa chuyên”.

- Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin, thực hiện chuyên đổi số để đáp ứng nhu cầu công việc trong tình hình hiện nay.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Người đứng đầu 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; 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.

2. Giao Phòng Văn phòng HĐND-UBND

- Giúp Ủy ban nhân dân xã 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 (*nếu có*); điều chỉnh số lượng tinh giản phù hợp với thực trạng quản lý, sử dụng số lượng người làm việc theo quy định của tỉnh và tình hình thực tiễn.

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

- Tham mưu cho Ủy ban nhân dân xã về Kế hoạch tinh giản biên chế theo đúng quy định.

Trên đây là Kế hoạch tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức trong cơ quan của Ủy ban nhân dân xã Kỳ Khang. Trong quá trình triển khai thực hiện, nếu phát sinh vấn đề vướng mắc kịp thời báo cáo Ủy ban nhân dân xã (qua Văn phòng HĐND-UBND xã tổng hợp, đề xuất) để xem xét giải quyết theo quy định./.

Nơi nhận:

- UBND huyện;
- Phòng Nội vụ huyện;
- TT Đảng ủy, HĐND xã;
- Chủ tịch, các PCT UBND xã;
- Các Ban HĐND xã;
- Lưu: VT.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH**

Hồ Xuân Trính