

Số: /KH-TTĐVVL

Sơn La, ngày 07 tháng 9 năm 2023

BÁO CÁO
Kế hoạch tình giảm biên chế giai đoạn 2024-2030

Thực hiện Công văn số 1434/SNV-TCBC7TCPCP ngày 05 tháng 9 năm 2023 của Sở Nội vụ tỉnh Sơn La về việc hướng dẫn thực hiện chính sách tình giảm biên chế theo Nghị định số 29/2023/NĐ-CP;

Căn cứ chức năng nhiệm vụ được giao; căn cứ nhu cầu sử dụng số lượng người làm việc tại Trung tâm Dịch vụ việc làm, nhu cầu công tác của viên chức Trung tâm trong giai đoạn 2024-2030. Trung tâm Dịch vụ việc làm Sơn La xây dựng Kế hoạch tình giảm biên chế giai đoạn 2024-2030 như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

Quán triệt, triển khai thực hiện nghiêm các Kết luận, Quy định, Quyết định của Bộ Chính trị về biên chế, quản lý, sử dụng và tình giảm biên chế giai đoạn 2024 - 2030, nâng cao nhận thức, tạo sự thống nhất ý chí và hành động của cấp ủy, cán bộ, đảng viên, viên chức và người lao động, nhất là người đứng đầu cấp ủy đảng, đơn vị về quản lý, sử dụng biên chế, tình giảm biên chế, cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, viên chức.

II. NỘI DUNG KẾ HOẠCH

1. Kế hoạch tình giảm biên chế giai đoạn 2024-2030

Trong giai đoạn 2024-2030 giảm 02 biên chế đạt tỷ lệ 18,2% tổng số biên chế được giao.

Trong đó:

- Năm 2024-2026: Giảm 01 biên chế, đạt tỷ lệ 9,1%.
- Từ 2030 trở đi: Không giảm

Tổng tình giảm giai đoạn 2024-2030 giảm 02 biên chế trong số 11 biên chế hưởng lương ngân sách Nhà nước. (Đạt tỷ lệ 18,2% tổng số biên chế được nhà nước giao).

2. Cơ cấu lại đội ngũ viên chức

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

- Rà soát để 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 để làm căn cứ bố trí, tuyển dụng và sử dụng viên chức theo quy định.

- Tổ chức phân loại viên chức theo vị trí việc làm và sắp xếp, bố trí lại cơ cấu viên chức theo hướng vị trí chuyên môn, nghiệp vụ. Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực, trình độ, bố trí, sử dụng hợp lý, hiệu quả đội ngũ viên

chức. Rà soát, sắp xếp, cơ cấu lại đối với các chức danh kế toán, người làm công tác tổ chức cán bộ đã quá 5 năm.

2.2. Sử dụng, quản lý viên chức.

- Đổi mới cơ chế, phương thức tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức (bao gồm cả cán bộ quản lý). 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.

- Thực hiện nghiêm quy định về số lượng lãnh đạo cấp phó.

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

- Cán bộ công chức, viên chức đang trong thời gian bị kỷ luật nhưng chưa đến mức bị bãi nhiệm hoặc bị buộc thôi việc theo quy định của pháp luật tại thời điểm xét tinh giản biên chế, cá nhân tự nguyện thực hiện tinh giản biên chế, được cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp quản lý đồng ý (phù hợp với Thông báo số 20-KL/TW).

- Cán bộ công chức, viên chức trong năm trước liền kề được xếp loại chất lượng ở mức hoàn thành nhiệm vụ, tự nguyện thực hiện tinh giản biên chế, được cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp quản lý đồng ý.

- Cán bộ công chức, viên chức trong năm xét tinh giản biên chế được xếp loại chất lượng ở mức hoàn thành nhiệm vụ trở xuống, tự nguyện thực hiện tinh giản biên chế và được cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp quản lý đồng ý.

- Cán bộ công chức, viên chức trong năm thực hiện 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, có xác nhận của cơ quan Bảo hiểm xã hội, cá nhân tự nguyện thực hiện tinh giản biên chế và được cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp quản lý đồng ý.

- Cán bộ, 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 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.

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

- Cán bộ, 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.

- Cán bộ, viên chức có chuyên ngành đào tạo không phù hợp với vị trí việc làm hiện đang đảm nhiệm nên bị hạn chế về năng lực 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.

- 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 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.

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 cán bộ, công chức, viên chức và tinh giản biên chế của hệ thống chính trị; bảo đảm sự chỉ đạo tập trung, thống nhất từ tỉnh, từ 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 lắp, 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 hưởng lương từ ngân sách nhà nước tại đơn vị.

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; hằng năm xây dựng xây dựng phương án và thực hiện nghiêm túc tinh giản biên chế sự nghiệp theo đúng quy định.

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

- 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.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Cấp uỷ chi bộ, giám đốc đơn vị lãnh chỉ đạo các phòng, bộ phận chuyên môn 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 theo đúng chủ trương của Đảng, chỉ đạo của Chính phủ.

2. Giao Phòng Hành chính – Tổng hợp tham mưu, 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 2024-2030 (*nếu có*); điều chỉnh số lượng tinh giản của 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 và tình hình thực tiễn của đơn vị.

3. Các phòng, bộ phận chuyên môn cùng các tổ chức đoàn thể Trung tâm có trách nhiệm tuyên truyền đến toàn thể cán bộ viên chức, người lao động trung tâm các chủ trương của Đảng, chỉ đạo của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế

Trên đây là Kế hoạch Tinh giản biên chế giai đoạn 2024-2030 của Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Sơn La. Trung tâm báo cáo và xin ý kiến chỉ đạo của Sở Lao động - TBXH./.

Nơi nhận:

- Sở Lao động - TBXH Sơn La (b/c);
- Cấp uỷ Chi bộ Trung tâm;
- Lãnh đạo Trung tâm;
- Các phòng, bộ phận chuyên môn TT;
- Trang thông tin ĐT của TT;
- Lưu VT.

GIÁM ĐỐC

Vũ Quang Khải