| ỦY BAN NHÂN DÂN<br>TỈNH AN GIANG | CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM<br>Độc lập - Tự do - Hạnh phúc |
|---|---|
| Số: 501/ĐA-UBND | *An Giang, ngày 13 tháng 8 năm 2018* |

# ĐỀ ÁN

## Tinh giản biên chế của tỉnh An Giang giai đoạn 2015 - 2021

## Phần thứ nhất

## SỰ CẦN THIẾT XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

### I. SỰ CẦN THIẾT XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

Trong những năm qua, việc triển khai quy định của Trung ương về sắp xếp tổ chức bộ máy, biên chế; đào tạo, bồi dưỡng; tinh giản biên chế trong tổ chức hoạt động của các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp đã dần ổn định, chất lượng và cơ cấu của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tỉnh có sự chuyển biến tích cực góp phần giúp các cơ quan, đơn vị, địa phương hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả tích cực vẫn còn những hạn chế làm ảnh hưởng không nhỏ đến tổ chức và hoạt động của các cơ quan, đơn vị, địa phương, cụ thể: công tác đánh giá có triển khai nhưng chưa thật sự đi vào thực chất, còn mang tính hình thức nể nang; biên chế có xu hướng tăng qua từng năm theo yêu cầu thành lập tổ chức mới; cơ cấu, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chưa đồng đều; việc đẩy mạnh xã hội hóa, giao quyền tự chủ để thay thế nguồn trả lương từ ngân sách nhà nước bằng việc trả lương từ nguồn thu sự nghiệp còn thấp,…

Để góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết số 39/NQ-TW của Bộ Chính trị cũng như mục tiêu Nghị quyết tỉnh Đảng bộ An Giang nhiệm kỳ 2015 - 2020, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2015 - 2021, việc thực hiện tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là rất cần thiết để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; thu hút người có năng lực, có phẩm chất tốt vào hoạt động công vụ.

Thực hiện tinh giản biên chế là công việc khó, nhạy cảm vì liên quan trực tiếp đến con người, đến đời sống, chế độ chính sách cán bộ, công chức, viên chức nên yêu cầu phải có sự quyết tâm, phối hợp thực hiện chặt chẽ, đồng bộ nhiều nhiệm vụ, giải pháp; phải có Đề án tổng thể với lộ trình khoa học để chỉ đạo thực hiện. Trên tinh thần đó và thực hiện theo chỉ đạo, văn bản quy định hiện hành, Ủy ban nhân dân tỉnh xây dựng, ban hành Đề án *"Tinh giản biên chế tỉnh An Giang giai đoạn 2015 - 2021"*.

## II. CƠ SỞ PHÁP LÝ

- Kết luận số 63-KL/TW ngày 27/5/213 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về một số vấn đề cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội, trợ cấp ưu đãi người có công và định hướng cải cách đến năm 2020;

- Kết luận số 64-KL/TW ngày 28/5/2013 của Hội nghị lần thứ 7 Ban chấp hành Trung ương Đảng khoá XI một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở;

- 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;

- Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Hội nghị lần thứ sáu Ban chấp hành Trung ương khoá XII một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả;

- Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Hội nghị lần thứ sáu Ban chấp hành Trung ương khoá 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;

- Nghị định số 24/2014/NĐ-CP ngày 04 tháng 4 năm 2014 của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương;

- Nghị định số 37/2014/NĐ-CP ngày 05 tháng 5 năm 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 108/2014/NĐ-CP ngày 20 tháng 11 năm 2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế; Thông tư liên tịch số 01/2015/TTLT-BNV-BTC ngày 14 tháng 4 năm 2015 của Bộ Nội vụ - Bộ Tài chính hướng dẫn một số điều của Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20 tháng 11 năm 2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế;

- Kế hoạch số 01-KH/TU ngày 23/11/2015 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy An Giang về thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

## III. CƠ SỞ THỰC TIỄN

- Tổ chức bộ máy bên trong của các Sở, ban ngành, đơn vị sự nghiệp và UBND cấp huyện chưa được tinh gọn; có sự chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ, hoạt động kém hiệu quả; một số vị trí chưa phù hợp với đề án vị trí việc làm.

- Tổng hợp trên cơ sở Đề án của các sở, ban, ngành, huyện, thị xã, thành phố.

## Phần thứ hai

## THỰC TRẠNG TỔ CHỨC BỘ MÁY, BIÊN CHẾ VÀ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC TỈNH AN GIANG

### I. VỀ TỔ CHỨC BỘ MÁY, BIÊN CHẾ

#### 1. Đối với cơ quan chuyên môn thuộc cấp tỉnh, cấp huyện

Về cơ bản, cơ cấu tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh, huyện theo Nghị định 24/2014/NĐ-CP, Nghị định số 37/2014/NĐ-CP vẫn giữ ổn định như Nghị định 13/2008/NĐ-CP, Nghị định số 14/2008/NĐ-CP. Do vậy, trên cơ sở Thông tư liên tịch giữa Bộ Nội vụ và Bộ quản lý ngành, UBND tỉnh đã chỉ đạo các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh xây dựng trình UBND tỉnh ban hành Quy định chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn; UBND cấp huyện ban hành Quy định chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn cho các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện, trong đó phân theo loại hình tổ chức:

- Cấp tỉnh: Toàn tỉnh An Giang có 21 Sở, ban ngành, trong đó có 19 đơn vị được thành lập theo Nghị định số 24/2014/NĐ-CP và 02 cơ quan hành chính: Văn phòng HĐND tỉnh được thành lập theo Nghị định số 48/2016/NĐ-CP ngày 27/5/2016 quy định cụ thể về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức và biên chế của Văn phòng Hội đồng nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và Ban Quản lý Khu kinh tế được thành lập theo Nghị định số 29/2008/NĐ-CP quy định về khu công nghiệp, khu chế xuất và khu kinh tế, với tổng biên chế giao 1.418.

- Cấp huyện: Có 11 đơn vị hành chính cấp huyện (08 huyện, 01 thị xã, 02 thành phố). Trong đó có 139 phòng, ban. UBND huyện, thị xã, thành phố đều có 12 phòng chuyên môn thành lập theo Nghị định số 37/2014/NĐ-CP và 01 cơ quan chuyên chuyên môn đặc thù là Phòng Dân tộc được thành lập ở 7/11 huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh có đông đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống (Châu Đốc, Tân Châu, An Phú, Tinh Biên, Tri Tôn, Thoại Sơn, Châu Thành), với tổng biên chế 1.369.

Tổng biên chế hành chính được UBND tỉnh giao năm 2017 là ***2.787***

#### 2. Đối với đơn vị sự nghiệp công lập

Toàn tỉnh An Giang có 963 đơn vị sự nghiệp công lập thuộc thẩm quyền quản lý, trong đó:

- Theo cấp quản lý:

+ Đơn vị sự nghiệp thuộc UBND tỉnh: 09 đơn vị;

+ Đơn vị sự nghiệp thuộc cơ quan chuyên môn cấp tỉnh: 192 đơn vị;

+ Đơn vị sự nghiệp thuộc UBND cấp huyện: 762 đơn vị.

- Phân theo ngành, lĩnh vực quản lý:

+ Lĩnh vực Giáo dục: 716 đơn vị, trực thuộc sở 50 đơn vị, trực thuộc UBND cấp huyện 666 đơn vị (chiếm 72,69 % tổng số đơn vị sự nghiệp toàn tỉnh).

+ Lĩnh vực Giáo dục nghề nghiệp: 11 đơn vị.

+ Lĩnh vực Y tế: 37 đơn vị.

+ Lĩnh vực Khoa học và Công nghệ: 3 đơn vị.

+ Lĩnh vực Văn hoá, thể dục, thể thao: 30 đơn vị, trực thuộc sở 11 đơn vị, trực thuộc UBND cấp huyện 19 đơn vị.

+ Lĩnh vực Thông tin và Truyền thông: 13 đơn vị, trực thuộc sở 2 đơn vị, trực thuộc UBND cấp huyện 11 đơn vị.

+ Sự nghiệp kinh tế, sự nghiệp khác: 89 đơn vị.

***** Lĩnh vực Nông nghiệp và Phát triển nông thôn: 45 đơn vị, trực thuộc sở 6 đơn vị, trực thuộc UBND cấp huyện 39 đơn vị.

***** Lĩnh vực Tài nguyên và Môi trường: 4 đơn vị.

***** Lĩnh vực khác: 40 đơn vị.

- Các đơn vị khác còn lại: 86 đơn vị, trong đó có 09 đơn vị trực thuộc UBND tỉnh, 55 đơn vị trực thuộc UBND cấp huyện.

Tổng số biên chế (số lượng người làm việc) được UBND tỉnh giao năm 2017 là ***35.089***.

## II. VỀ ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC

### 1. Số lượng công chức, viên chức

1.1. Về số lượng:

Công chức: Tổng biên chế được Bộ Nội vụ giao cho tỉnh năm 2016 là 2.830 biên chế, số hiện có là 2.544 người.

Viên chức: Tổng số lượng người làm việc (gọi tắt là biên chế) giao năm 2016 là 38.092, số hiện có là 36.096 người.

1.2. Về chất lượng:

Công chức: Trong tổng số 2.584 người có: 13 tiến sỹ (0,5%), 155 thạc sỹ (6%), 2.135 đại học (82,6%), 40 cao đẳng (1,6%), 201 trung cấp (7,8%) và còn lại 40 người đã qua đào tạo sơ cấp (1,6%).

Ngoài ra, toàn tỉnh hiện có 93 công chức đang được cử đào tạo sau đại học, dự kiến sẽ tốt nghiệp từ nay đến năm 2020. Như vậy, chưa kể số công chức sẽ cử đi đào tạo hàng năm trong giai đoạn 2016 - 2020, số công chức có trình độ sau đại học hiện có và số đang đào tạo sẽ tốt nghiệp dự kiến khoảng 261 người (tỷ lệ 10,1%).

Viên chức: Trong tổng số 36.096 người có: 03 Phó Giáo sư (0,008%), 69 tiến sỹ (tỷ lệ 0,19%), 1.209 thạc sỹ (tỷ lệ 3,36%), 22.483 đại học (tỷ lệ 62,65%),

3.852 cao đẳng (tỷ lệ 10,73%), 6.591 trung cấp (tỷ lệ 18,36%) và 1.892 sơ cấp (tỷ lệ 4,702%).

Ngoài ra, hiện có 351 viên chức đang được cử đào tạo sau đại học, dự kiến sẽ tốt nghiệp từ nay đến năm 2020. Như vậy, chưa kể số viên chức sẽ cử đi đào tạo hàng năm trong giai đoạn 2016 - 2020, số viên chức có trình độ sau đại học hiện có và số đang đào tạo sẽ tốt nghiệp dự kiến khoảng 1.632 người (tỷ lệ 4,54%).

Nguồn nhân lực mặc dù có trình độ và kinh nghiệm thực tiễn nhưng vẫn còn hạn chế về ngoại ngữ và cơ hội tiếp cận với những tiến bộ khoa học công nghệ cao nên chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ đặt ra. Nhân lực có trình độ sau đại học trong các cơ quan hành chính, làm nhiệm vụ tham mưu, hoạch định tương đối đảm bảo, tuy nhiên trong các đơn vị sự nghiệp công lập, tỷ lệ người có trình độ sau đại học còn thấp, cần được quan tâm tập trung phát triển trong giai đoạn 2016 - 2020 để nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức trong toàn tỉnh nhất là đội ngũ phục vụ sản xuất nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao.

## Phần thứ III

## QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, ĐỐI TƯỢNG VÀ LỘ TRÌNH TINH GIẢN BIÊN CHẾ

### I. QUAN ĐIỂM

1. Quá trình thực hiện phải công khai, khách quan, dân chủ, công bằng; có Kế hoạch tổ chức triển khai thực hiện tinh giản biên chế bảo đảm đúng nguyên tắc và trình tự quy định tại Nghị định số 108/2014/NĐ-CP.

2. Nêu cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan, tổ chức, đơn vị trong tổ chức triển khai thực hiện tinh giản biên chế; kết quả thực hiện được gắn với việc đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ hàng năm.

3. Quản lý chặt chẽ số lượng biên chế, số lượng người làm việc khi thực hiện tinh giản biên chế theo nguyên tắc "Các cơ quan, tổ chức, đơn vị chỉ tuyển dụng số cán bộ, công chức, viên chức mới không quá 50% số biên chế cán bộ, công chức, viên chức đã thực hiện tinh giản biên chế và không quá 50% số biên chế cán bộ, công chức, viên chức đã giải quyết chế độ nghỉ hưu hoặc thôi việc theo quy định". Đồng thời phải đảm bảo lộ trình tinh giản biên chế theo quy định.

### II. MỤC TIÊU

1. Tinh giản biên chế gắn liền với cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; thu hút những người có đức, có tài vào hoạt động công vụ; góp phần nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động của cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp các ngành các cấp.

2. Thực hiện tinh giản biên chế gắn với phân loại, đánh giá lại đội ngũ cán bộ, công chức, lao động hợp đồng không xác định thời hạn trong cơ quan, tổ chức, đơn vị; rà soát, xác định lại chức năng, nhiệm vụ, xây dựng tổ chức bộ máy gọn nhẹ, hợp lý, khoa học. Bố trí đúng người, đúng việc theo vị trí việc làm và từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức gắn với

thực hiện đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức.

3. Đưa ra khỏi bộ máy những người dôi dư, không đáp ứng yêu cầu công việc, không thể tiếp tục bố trí sắp xếp công tác khác để từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

4. Đẩy mạnh xã hội hóa cung cấp dịch vụ công nhằm từng bước thay thế nguồn trả lương từ ngân sách nhà nước bằng việc trả lương từ nguồn thu sự nghiệp.

## III. ĐỐI TƯỢNG TINH GIẢN BIÊN CHẾ

1. Cán bộ, công chức từ cấp tỉnh đến cấp xã;

2. Viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập;

3. Người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động không xác định thời hạn quy định tại Nghị định số 68/2000/NĐ-CP ngày 17 tháng 11 năm 2000 của Chính phủ về thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp;

4. Những người là cán bộ, công chức được cơ quan có thẩm quyền cử làm người đại diện theo ủy quyền đối với phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp có vốn nhà nước. Chủ tịch công ty, thành viên Hội đồng thành viên, Tổng Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc, Giám đốc, Phó Giám đốc, Kế toán trưởng, Kiểm soát viên trong các công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước hoặc do tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội làm chủ sở hữu (không bao gồm các chức danh trên làm việc theo chế độ hợp đồng lao động);

5. Người làm việc trong biên chế được cơ quan nhà nước có thẩm quyền giao tại các hội.

Những đối tượng nêu trên thuộc đối tượng tinh giản biên chế nếu thuộc một trong các trường hợp sau:

a) Dôi dư do cơ cấu lại cán bộ, công chức, viên chức theo vị trí việc làm, nhưng không thể bố trí, sắp xếp được việc làm khác.

b) Không hoàn thành nhiệm vụ do chưa đạt trình độ đào tạo hoặc chuyên ngành không phù hợp vị trí việc làm theo tiêu chuẩn quy định.

c) Không hoàn thành nhiệm vụ do hạn chế về năng lực.

d) Sức khỏe không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

(Cụ thể theo quy định tại Điều 6, Nghị định số 108/2014/NĐ-CP của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế).

## IV. CHỈ TIÊU VÀ LỘ TRÌNH THỰC HIỆN TINH GIẢN BIÊN CHẾ

1. Đối với biên chế công chức

Bám sát các chủ trương tại Nghị quyết số 39-NQ/TW, quy định tại Nghị định số 108/2014/NĐ-CP, Thông tư liên tịch số 01/2015/TTLT-BNV-BTC, giai đoạn 2015 - 2021 tỉnh An Giang phấn đấu thực hiện tinh giản **ít nhất 10%** tổng số biên chế đã giao cho các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp. Theo đó, tính

bình quân trên tổng chỉ tiêu biên chế công chức được Bộ Nội vụ giao hoặc biên chế sự nghiệp được HĐND tỉnh phê duyệt, tỷ lệ biên chế phải tinh giản như sau:

*a) Số lượng thực hiện tinh giản biên chế:*

Tổng số được Bộ Nội vụ giao 2015 là ***2.878*** biên chế; số lượng tinh giản đến 2021 tối thiểu là 10% tương ứng với ***287,8*** biên chế.

Tính bình quân trong giai đoạn 2015 - 2021, tỷ lệ tinh giản biên chế hằng năm tối thiểu là ***41,14*** biên chế. Tuy nhiên, từ tháng 5/2015, Bộ và địa phương mới bắt đầu triển khai thực hiện, như vậy, tính bình quân những năm tiếp theo phải giảm tối thiểu là ***48*** biên chế. Cụ thể theo bảng như sau:

| **Biên chế giảm theo lộ trình** | **Năm 2015** | **Năm 2016** | **Năm 2017** | **Năm 2018** | **Năm 2019** | **Năm 2020** | **Năm 2021** | **Tổng** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Tỉ lệ % | | 1,67 | 1,49 | 1,53 | 1,7 | 1,7 | 1,7 | 10,04 |
| Số biên chế giao | 2.878 | 2.830 | 2.787 | 2.743 | 2.692 | 2.641 | 2.590 | |
| Số giảm hàng năm | | 48 | 43 | 44 | 51 | 51 | 51 | 288 |

*(Bảng dự kiến số lượng tinh giản biên chế công chức từ 2015 -2021)*

*b. Lộ trình thực hiện tinh giản biên chế trong các cơ quan hành chính.*

Hằng năm, căn cứ tình hình thực tế và chỉ tiêu biên chế do Bộ Nội vụ giao, Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét, quyết định điều chỉnh chỉ tiêu biên chế từng cơ quan, đơn vị phù hợp.

2. Đối với biên chế viên chức và HĐLĐ theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP

*a) Số lượng thực hiện tinh giản biên chế:*

Năm 2015, UBND tỉnh An Giang giao là ***38.979*** biên chế; số lượng tinh giản đến 2021 tối thiểu là 10% tương ứng với ***3.898*** biên chế. (không bao gồm hội đặc thù).

Năm 2017, Ủy ban nhân dân tỉnh giao là ***34.857*** biên chế (khộng bao gồm hội đặc thù), giảm ***4.122*** biên chế (bằng 10,57%) so UBND tỉnh giao năm 2015.

Như vậy, tỉnh đã đạt chỉ tiêu tinh giản tối thiểu 10% biên chế sự nghiệp so với UBND tỉnh giao năm 2015, nhưng số biên chế đã giảm trong các đơn vị sự nghiệp công lập chủ yếu do các đơn vị chuyển sang thực hiện cơ chế tự chủ tài chính, nhất là lĩnh vực y tế.

b) *Số hợp đồng lao động theo Nghị định 68/2000/NĐ-CP:* tổng số hợp đồng lao động được UBND tỉnh giao năm 2015 là 1.724 người, đến năm 2017 là 1.802 người (tăng 78 người so với năm 2015).

Như vậy, để đạt mục tiêu đến năm 2021 giảm ít nhất 10% số hợp đồng lao động theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP trong các đơn vị sự nghiệp công lập so với năm 2015, bình quân giảm ít nhất 63 người/năm so với số hợp đồng lao động do UBND tỉnh giao năm 2017, cụ thể theo biểu sau:

| HĐ 68 giảm theo lộ trình | Năm 2015 | Năm 2016 | Năm 2017 | Năm 2018 | Năm 2019 | Năm 2020 | Năm 2021 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Tỉ lệ%** | | 0 | 0 | 36,41 | 36,41 | 36,41 | 35,83 |
| **Số giảm** | | 0 | 0 | 63 | 63 | 63 | 62 |
| **Số giao** | ***1.724*** | ***1.724*** | ***1.802*** | ***1.739*** | ***1.676*** | ***1.613*** | ***1.551*** |

*(Bảng dự kiến giảm số lượng HĐLĐ theo NĐ 68/2000/NĐ-CP)*

*c. Lộ trình thực hiện tự chủ trong các đơn vị sự nghiệp công lập giai đoạn 2015 - 2021.*

- Số đơn vị dự kiến thực hiện tự chủ chi thường xuyên và chi thường xuyên và đầu tư từ năm 2018 - 2021 là 39 đơn vị, trong đó:

+ Cấp tỉnh: 14 đơn vị tự chủ chi thường xuyên; 07 đơn vị tự chủ chi thường xuyên và đầu tư.

+ Cấp huyện: 07 đơn vị tự chủ chi thường xuyên; 11 đơn vị tự chủ chi thường xuyên và đầu tư.

- Số biên chế dự kiến giảm theo lộ trình tự chủ từ năm 2018 - 2021 là: 1.612.

Như vậy, tổng hợp số biên chế đã giảm đến năm 2017 và số biên chế viên chức dự kiến giảm đến 2021, tỉnh sẽ giảm biên chế là: 5.734 biên chế, đạt tỉ lệ 14,7%.

3. Nguồn kinh phí thực hiện

Kinh phí thực hiện chính sách tinh giản biên chế cho các đối tượng của Nghị định 108/2014/NĐ-CP được thực hiện theo quy định tại Thông tư liên tịch số 01/2015/TTLT-BNV-BTC ngày 14/4/2015 của Bộ Nội vụ - Bộ Tài chính và các quy định khác có liên quan.

## V. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP THỰC HIỆN TINH GIẢN BIÊN CHẾ

1. Các cơ quan quản lý hành chính cấp tỉnh, cấp huyện, các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn tỉnh cần phải thường xuyên thực hiện tốt công tác tuyên truyền, phổ biến về chủ trương, chính sách tinh giản biên chế đến toàn thể cán bộ, công chức, viên chức và người lao động tại cơ quan, đơn vị mình.

2. Tiếp tục rà soát, sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy bảo đảm tinh gọn, ổn định, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ; khắc phục chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ giữa các cơ quan đơn vị. Trong đó:

+ Tập trung hoàn thành việc ban hành Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh và cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện.

+ Rà soát, kiện toàn, kiên quyết sáp nhập các cơ quan, đơn vị có chức năng, nhiệm vụ gần giống nhau để tận dụng tối đa cơ sở vật chất, nhân lực để phát huy hiệu quả hoạt động, tiến tới tự chủ về tổ chức, bộ máy, nhân sự, tài chính theo lộ trình Trung ương quy định. Cần nghiên cứu sắp xếp lại hệ thống, mang lưới các cơ sở dạy nghề (Trường Trung cấp Nghề, Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp,…) để đảm bảo phát huy hiệu quả, tinh gọn bộ máy.

3. Kiên trì thực hiện chủ trương tinh giản biên chế

Thực hiện nghiêm việc nhận xét, đánh giá, phân loại cán bộ, công chức hằng năm, kịp thời động viên, giải quyết chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức không đáp ứng yêu cầu về công vụ như: sức khỏe, năng lực, đạo đức...

+ Thẩm định, quản lý chặt chẽ việc thành lập các đơn vị sự nghiệp công lập mới. Kiên quyết không thành lập đơn vị sự nghiệp mới khi không có quy định của Trung ương hoặc chưa cần thiết thành lập ở tỉnh.

4. Quản lý chặt chẽ biên chế, số lượng người làm việc:

+ Tổ chức rà soát, đánh giá, xác định chính xác số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập (đặc biệt là lĩnh vực y tế và giáo dục). Tăng cường kiêm nhiệm đối với đội ngũ gián tiếp, phục vụ trong lĩnh vực y tế, giáo dục.

+ Thực hiện nghiêm quy định *"Các cơ quan, tổ chức, đơn vị chỉ tuyển dụng số cán bộ, công chức, viên chức mới không quá 50% số biên chế cán bộ, công chức, viên chức đã thực hiện tinh giản biên chế và không quá 50% số biên chế cán bộ, công chức, viên chức đã giải quyết chế độ nghỉ hưu hoặc thôi việc theo quy định."*.

+ Tổ chức đánh giá, sắp xếp và điều tiết biên chế giữa các cơ quan, đơn vị để đảm bảo hài hòa, đủ nhân lực hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao và đạt mục tiêu tinh giản biên chế.

+ Tham mưu triển khai chủ trương về giao kinh phí hoạt động thay thế giao biên chế đối với các tổ chức Hội đặc thù trên địa bàn tỉnh.

+ Chấn chỉnh, quản lý chặt chẽ hợp đồng làm chuyên môn trong các cơ quan hành chính, sự nghiệp đảm bảo yêu cầu trong định mức biên chế được giao.

+ Điều chỉnh giảm chỉ tiêu biên chế của các cơ quan, đơn vị theo lộ trình tổng thể.

5. Đẩy nhanh tiến độ thực hiện lộ trình tự chủ đối với đơn vị sự nghiệp công lập để thay thế nguồn trả lương từ ngân sách nhà nước bằng việc trả lương từ nguồn thu sự nghiệp.

6. Các cơ quan, tổ chức, đơn vị thực hiện quản lý, sử dụng công chức, viên chức của cơ quan, đơn vị mình theo vị trí việc làm được phê duyệt. Rà soát trình độ đào tạo, năng lực của công chức, viên chức để có kế hoạch sắp xếp, bố trí sử dụng phù hợp với vị trí việc làm và yêu cầu nhiệm vụ được giao.

7. Thực hiện nghiêm túc, phát huy trách nhiệm người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong công tác đánh giá, phân loại công chức, viên chức hằng năm để làm cơ sở đưa ra khỏi bộ máy những người không đủ năng lực, trình độ dẫn đến không hoàn thành nhiệm vụ nhiều năm.

8. Có chính sách hợp lý để thu hút nguồn cán bộ trẻ, giỏi, trình độ cao về công tác ở địa phương, đồng thời khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức tự nguyện nghỉ hưu trước tuổi (khi được cấp thẩm quyền cho phép).

9. Đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển trên các lĩnh vực ở địa phương đặc biệt là lĩnh vực nghiên cứu, ứng dụng khoa học công nghệ cao.

## Phần thứ IV

## TỔ CHỨC THỰC HIỆN

**1.** Căn cứ Đề án *"Tinh giản biên chế tỉnh An Giang giai đoạn 2015 - 2021"* đã ban hành, Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị, địa phương có trách nhiệm:

- Rà soát, đánh giá thực trạng, sắp xếp tổ chức, bộ máy, nhân sự để xây dựng, trình UBND tỉnh phê duyệt Đề án tinh giản biên chế của cơ quan, đơn vị, địa phương theo quy định (trong đó phải xác định chỉ tiêu tối thiểu 10% và có lộ trình triển khai khả thi).

- Xây dựng Đề án thực hiện tinh giản biên chế hằng năm và lập danh sách đối tượng tinh giản biên chế. dự toán kinh phí thực hiện.

- Căn cứ danh mục Vị trí việc làm được cấp thẩm quyền phê duyệt tiến hành xác định biên chế phù hợp với quy mô, khối lượng công việc thực tế.

**2.** Giao Sở Nội vụ:

- Tổng hợp, thẩm định danh sách đối tượng tinh giản biên chế theo đề nghị của các cơ quan, đơn vị, địa phương và gửi Sở Tài chính phối hợp thẩm tra dự toán kinh phí thực hiện tinh giản biên chế. Đồng thời, Sở Nội vụ chịu trách nhiệm tổng hợp danh sách đối tượng tinh giản biên chế và dự toán kinh phí thực hiện tinh giản biên chế trong toàn tỉnh theo định kỳ 2 lần/năm (6 tháng/1 lần) báo cáo UBND tỉnh trình Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính.

- Về thời gian, lộ trình thực hiện: bám sát theo quy định tại Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014, Thông tư liên tịch số 01/2015/TTLT-BNV-BTC ngày 14/4/2015 của Bộ Nội vụ - Bộ Tài chính và Kế hoạch số 397/KH-UBND ngày 03/9/2015 của UBND tỉnh.

- Thường xuyên kiểm tra, tổng hợp, báo cáo định kỳ theo quy định. Đồng thời, tham mưu quản lý chặt chẽ biên chế công chức, số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập để đảm bảo hoàn thành mục tiêu, lộ trình thực hiện của Đề án này.

Trong quá trình thực hiện Đề án, nếu có phát sinh khó khăn, vướng mắc, giao Sở Nội vụ tổng hợp báo cáo UBND tỉnh xem xét, giải quyết để điều chỉnh phù hợp thực tiễn./.

***Nơi nhận:***
- Bộ Nội vụ;
- TT. TU, HĐND, UBND tỉnh;
- Sở, ban ngành tỉnh;
- UBND huyện, thị, thành;
- ĐVSN trực thuộc UBND tỉnh;
- Lưu: Phòng TH, HC-TC.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH**
**CHỦ TỊCH**

Ký bởi: Ủy ban Nhân dân tỉnh
Email: ubnd@angiang.gov.vn
Cơ quan: Tỉnh An Giang
Thời gian ký: 14.08.2018 10:24:39 +07:00

**Vương Bình Thạnh**