

## **CHƯƠNG TRÌNH**

### **nâng cao chất lượng gắn với tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh**

Thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17 tháng 4 năm 2015 của Bộ Chính trị về *tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức*, Tỉnh ủy ban hành Chương trình nâng cao chất lượng gắn với tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh giai đoạn 2016 - 2021, cụ thể như sau:

#### **I- Mục đích, yêu cầu**

##### **1- Mục đích**

- Hoàn thiện tổ chức bộ máy gắn với tinh giản biên chế, sắp xếp và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhằm nâng cao chất lượng, thu hút những người có đức, có tài vào làm việc trong các cơ quan Đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội, đơn vị sự nghiệp trên địa bàn tỉnh, góp phần nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị, tiết kiệm ngân sách, giảm chi thường xuyên, cải cách chính sách tiền lương, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế.

- Đảm bảo các cơ quan, đơn vị trong hệ thống chính trị toàn tỉnh hoạt động có hiệu lực, hiệu quả, khắc phục tình trạng quan liêu, trùng lặp, chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ, đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển trong tình hình mới.

##### **2- Yêu cầu**

- Các cơ quan, tổ chức, đơn vị các cấp trong toàn hệ thống chính trị của tỉnh tổ chức quán triệt, triển khai thực hiện, tạo sự thống nhất trong nhận thức và hành động, quyết tâm thực hiện tinh giản biên chế nhưng không làm ảnh hưởng đến hoạt động, đảm bảo hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

- Tinh giản biên chế phải tiến hành đồng bộ với cải cách hành chính, cải cách chế độ công vụ, công chức, đi đôi với đổi mới tổ chức bộ máy của cả hệ thống chính trị; nâng cao chất lượng dịch vụ công, đẩy mạnh xã hội hóa loại hình dịch vụ sự nghiệp công. Trên cơ sở danh mục vị trí việc làm, cơ cấu cán bộ, công chức, viên chức hợp lý để xác định biên chế, số lượng người làm việc phù hợp với nhiệm vụ được giao và thực tế số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của từng cơ quan, đơn vị hiện nay.

- Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức phải đảm bảo chất lượng ngày càng cao, cơ cấu hợp lý, có trình độ chuyên môn, phẩm chất đạo đức tốt, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Trong đó, chú trọng chế độ

thi tuyển, các nguyên tắc bình đẳng, công khai, việc tuyển dụng phải xuất phát từ nhu cầu công việc; thực hiện tốt việc đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng và đánh giá cán bộ, công chức, viên chức trong thực hiện nhiệm vụ.

## **II- Nội dung**

### **1- Công tác tuyên truyền**

Thông qua tổ chức hội nghị, các phương tiện thông tin đại chúng và các loại hình truyền thông trực tiếp để phổ biến, quán triệt, tuyên truyền, giáo dục sâu rộng trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và nhân dân, nhằm nâng cao nhận thức, trách nhiệm về mục đích, yêu cầu, ý nghĩa của việc nâng cao chất lượng gắn với tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Qua đó, nâng cao trách nhiệm, thống nhất trong nhận thức và hành động, tạo sự đồng thuận của các cấp, các ngành, cán bộ, công chức, viên chức trong tổ chức thực hiện.

### **2- Tiếp tục nghiên cứu quán triệt, tổ chức thực hiện các văn bản chỉ đạo của Trung ương, của tỉnh**

- Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17 tháng 4 năm 2015 của Bộ chính trị về *tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức*; Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20 tháng 11 năm 2014 của Chính phủ về *chính sách tinh giản biên chế*; Quyết định số 2218/QĐ-TTg ngày 10 tháng 12 năm 2015 của Thủ tướng Chính phủ về *kế hoạch của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17 tháng 4 năm 2015 của Bộ Chính trị*; Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08 tháng 11 năm 2011 của Chính phủ *ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020*; Kết luận số 102-KL/TW ngày 22 tháng 9 năm 2014 của Bộ Chính trị về *hội quán chúng*.

- Nghị quyết của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Gia Lai khóa XV; Kế hoạch số 156-KH/TU ngày 20 tháng 7 năm 2015 của Tỉnh ủy về *tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2015 - 2021*; Quyết định số 383/QĐ-UBND ngày 25 tháng 4 năm 2016 của Ủy ban nhân dân tỉnh về *phê duyệt kế hoạch tinh giản biên chế hành chính, sự nghiệp tỉnh Gia Lai giai đoạn 2015 - 2021*.

### **3- Xây dựng cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức**

- Cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo vị trí việc làm phù hợp với ngạch, chức danh nghề nghiệp và trình độ đào tạo phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, bảo đảm tỷ lệ nữ, tỷ lệ người dân tộc thiểu số phù hợp với điều kiện thực tế của tỉnh và theo quy định của pháp luật.

- Hoàn thiện việc xác định vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập để làm căn cứ xác định biên chế, số lượng người làm việc phù hợp để làm căn cứ thực hiện việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý theo quy định.

- Đổi mới phương thức tuyển dụng công chức, viên chức (bao gồm cả tuyển chọn lãnh đạo quản lý, thi tuyển trên máy tính) theo quy định của Trung ương, tình hình thực tế của địa phương. Thực hiện chính sách thu hút người có năng lực, trình độ cao, chuyên gia giỏi trong các ngành, lĩnh vực vào làm việc tại cơ quan Nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của Trung ương.

- Thực hiện đồng bộ các giải pháp trong quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức như quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động, khen thưởng, kỷ luật, miễn nhiệm, thôi việc, đào tạo, bồi dưỡng để đảm bảo theo tiêu chuẩn chức danh từng vị trí việc làm nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

- Thực hiện có hiệu quả Kết luận số 24-KL/TW ngày 05 tháng 6 năm 2012 của Bộ Chính trị về *đẩy mạnh công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 và những năm tiếp theo*; thông qua việc luân chuyển, bố trí cán bộ ở những địa bàn, lĩnh vực khó khăn để phát hiện người có năng lực, nhằm đào tạo, chuẩn bị đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý lâu dài cho tỉnh. Công tác tạo nguồn cán bộ theo hướng lựa chọn sinh viên tốt nghiệp loại giỏi ở các trường đại học có chất lượng cử về cơ sở để đào tạo, từ đó chọn lọc nguồn quy hoạch cán bộ lâu dài; khối chính quyền giao cho Sở Nội vụ, khối Đảng, đoàn thể giao cho Ban Tổ chức Tỉnh ủy lựa chọn báo cáo cấp thẩm quyền quyết định.

- Cải tiến phương thức, quy trình giới thiệu cán bộ ứng cử, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ lãnh đạo, quản lý theo hướng đảm bảo nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo và quản lý cán bộ, đề cao trách nhiệm của người đứng đầu trong việc bổ nhiệm cán bộ, quyết định nhân sự trên cơ sở tiêu chuẩn, điều kiện và kết quả công việc. Thực hiện đúng quy định về số lượng cấp phó trong các cơ quan.

- Xây dựng và hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn chức danh, chức vụ công chức, viên chức theo hướng dẫn của bộ, ngành Trung ương (từ ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy, giám đốc sở, ban, ngành của tỉnh và tương đương trở xuống) theo hướng chú trọng phẩm chất, trình độ, năng lực. Mỗi tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý đều phải quy định ngạch công chức hoặc chức danh nghề nghiệp của viên chức tương ứng.

- Xây dựng tiêu chí đánh giá, phân loại đảng viên và cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh trên cơ sở Điều lệ Đảng, Hướng dẫn số 27-HD/BTCTW ngày 25 tháng 9 năm 2014 của Ban Tổ chức Trung ương về *đánh giá, phân loại chất lượng tổ chức đảng, đảng viên*; Quyết định số 286-QĐ/TW ngày 08 tháng 02 năm 2010 của Bộ Chính trị về *việc ban hành quy chế đánh giá cán bộ, công chức*; Nghị định số 56/2015NĐ-CP ngày 09 tháng 6 năm 2015 của Chính phủ và các văn bản khác, đảm bảo nguyên tắc: Cấp trên đánh giá, phân loại cấp dưới; người đứng đầu đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức thuộc quyền quản lý; người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị do người đứng đầu cơ quan cấp trên quản lý trực tiếp thực hiện đánh giá, phân loại (theo đó, kết quả đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người đứng đầu không được cao hơn mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan,

tổ chức, đơn vị); nội dung đánh giá căn cứ vào kết quả thực hiện nhiệm vụ, tránh đánh giá hình thức, cào bằng.

- Sửa đổi Quyết định số 04/2013/QĐ-UBND ngày 22 tháng 01 năm 2013 của Ủy ban nhân dân tỉnh theo hướng cải cách hành chính, giảm bớt các thủ tục không cần thiết và tăng trách nhiệm cho cấp huyện.

- Tiếp tục thực hiện cơ chế khoán kinh phí quản lý hành chính gắn với chế độ tiền thưởng để khuyến khích những người làm việc tốt, hiệu quả.

#### **4- Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức**

##### *4.1- Đối với cán bộ, công chức trong cơ quan hành chính*

- Đào tạo và đào tạo lại đội ngũ cán bộ, công chức vững vàng về chính trị, thông thạo chuyên môn, nghiệp vụ, đạt chuẩn theo chức danh, ngạch công chức. Đảm bảo tất cả cán bộ, công chức ở các ngạch, các vị trí công tác được đào tạo, bồi dưỡng các kỹ năng hành chính theo yêu cầu của từng ngạch công chức, từng chức danh phù hợp với vị trí việc làm; được trang bị kiến thức về văn hóa công sở, trách nhiệm và đạo đức công vụ, nghề nghiệp. Cán bộ, công chức trong quy hoạch phải được đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng các kỹ năng lãnh đạo, quản lý trước khi đề bạt, bổ nhiệm.

- Tập trung xây dựng và phát triển đội ngũ công chức hành chính theo hướng chuyên nghiệp hóa, có trình độ chuyên môn cao, sử dụng tốt ngoại ngữ và tin học; năng lực quản lý nhà nước theo pháp luật, năng lực dự báo, hoạch định và tham mưu tổng hợp đáp ứng nhu cầu cải cách hành chính. Phát triển đồng bộ nguồn nhân lực bao gồm: Cán bộ lãnh đạo, quản lý, chuyên gia tư vấn, hoạch định trong các lĩnh vực kinh tế, tài chính, pháp luật, khoa học, công nghệ; cán bộ trẻ, nữ, dân tộc thiểu số, học sinh tài năng của tỉnh.

- Công chức ở cấp tỉnh, cấp huyện phải đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn quy định trước khi bổ nhiệm ngạch, bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý; bảo đảm hằng năm ít nhất 80% cán bộ, công chức được cập nhật kiến thức pháp luật, được bồi dưỡng về đạo đức công vụ; 70% được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực thi công vụ.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có đủ trình độ lý luận chính trị, chuyên môn đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức; đặc biệt là cán bộ chủ chốt, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất và năng lực, có trình độ chuyên môn cao đẳng trở lên. Phấn đấu đến năm 2020, 100% cán bộ, công chức cấp xã có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên; 90% công chức cấp xã có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí đảm nhiệm; có hiểu biết và sử dụng tin học để phục vụ nhiệm vụ. Cán bộ, công chức người Kinh công tác tại vùng đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống phải sử dụng được ít nhất một thứ tiếng dân tộc tại địa bàn công tác. Người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã được bồi dưỡng cập nhật và nâng cao kỹ năng, phương pháp hoạt động ít nhất 01 lần trong thời gian 02 năm.

- Chú trọng đào tạo đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số, từng bước xây dựng lực lượng này thành cán bộ chủ chốt giữ vai trò lãnh đạo, quản lý ở các vùng đồng bào dân tộc thiểu số.

#### 4.2- Đối với viên chức trong các đơn vị sự nghiệp

Đào tạo, thu hút đội ngũ viên chức ở tất cả các loại hình đơn vị sự nghiệp để hình thành đội ngũ chuyên gia giỏi, có trình độ chuyên môn sâu, nhất là có khả năng nghiên cứu, ứng dụng, chuyển giao khoa học, công nghệ. Từ nay đến 2020, đào tạo sau đại học tập trung chủ yếu vào ngành y, kỹ thuật, nghiên cứu ứng dụng phục vụ sản xuất nông, lâm nghiệp của tỉnh, bảo đảm đến năm 2020, ít nhất 70% viên chức giữ chức vụ quản lý được bồi dưỡng năng lực, kỹ năng quản lý trước khi bổ nhiệm. Hằng năm, ít nhất 60% viên chức được bồi dưỡng về đạo đức nghề nghiệp, cập nhật nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp chuyên ngành, trong đó, đặc biệt chú trọng một số lĩnh vực sau:

- *Sự nghiệp giáo dục và đào tạo*: Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên các cấp từ giáo dục phổ thông đến dạy nghề, đảm bảo về số lượng, giỏi chuyên môn nghiệp vụ, có đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, đủ năng lực tạo ra những chuyển biến tích cực, tiến bộ về chất lượng giáo dục trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế. Phấn đấu đến 2020 có 100% giáo viên mầm non và giáo viên phổ thông, giáo viên dạy nghề đạt chuẩn về trình độ đào tạo, kỹ năng nghề và năng lực sư phạm.

- *Sự nghiệp y tế*: Tăng cường công tác đào tạo nhằm từng bước hình thành đội ngũ cán bộ y tế có trình độ chuyên môn, quản lý giỏi, có phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, bảo đảm tính đồng bộ trên các lĩnh vực chuyên khoa. Đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ y tế trung cấp nhằm xây dựng đội ngũ tại chỗ có trình độ đại học, công tác ổn định lâu dài; thông qua đó xây dựng đội ngũ cán bộ y tế tuyến cơ sở có đủ năng lực chuyên môn thực hiện công tác chăm sóc sức khỏe ban đầu tại tuyến cơ sở, nhất là tại các vùng kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

- *Sự nghiệp khoa học và công nghệ*: Tập trung đào tạo cán bộ khoa học kỹ thuật có trình độ cao, ưu tiên các lĩnh vực khoa học kỹ thuật, công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, công nghệ chế biến và cán bộ khoa học phục vụ chương trình nông nghiệp công nghệ cao, các chương trình trọng tâm phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Có cơ chế, chính sách để cán bộ, công chức, viên chức có điều kiện tham gia nghiên cứu khoa học; thông qua đề tài, chương trình nghiên cứu lựa chọn cán bộ, công chức, viên chức có khả năng nghiên cứu, năng lực thực tiễn để đào tạo, bồi dưỡng hình thành đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức giỏi lý thuyết, có kiến thức chuyên sâu và năng lực thực tế.

Ngoài ra, đào tạo bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng về công nghệ thông tin cho cán bộ công chức, viên chức có đủ trình độ để ứng dụng trong lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành, quản lý, thực thi công việc.

### 4.3- Đào tạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Đẩy mạnh các chương trình hợp tác, liên kết trong đào tạo phát triển nguồn nhân lực. Tuyển chọn cán bộ công chức, viên chức, sinh viên tốt nghiệp đại học loại giỏi thuộc các ngành y tế, giáo dục, khoa học, kỹ thuật, công nghệ, nông nghiệp, công nghiệp... đi đào tạo sau đại học ở trong nước và nước ngoài. Xây dựng và phát triển đội ngũ chuyên gia tư vấn, hoạch định trong các lĩnh vực kinh tế, tài chính, pháp luật, khoa học, công nghệ, giáo dục, y tế tại các cơ quan của tỉnh. Thu hút và tạo môi trường làm việc tốt cho những người có trình độ sau đại học về công tác ở những lĩnh vực tỉnh có nhu cầu để hình thành nguồn nhân lực chất lượng cao, chuyên gia đầu ngành cho tỉnh.

## 5- Rà soát, sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy

5.1- Rà soát chức năng, nhiệm vụ, sắp xếp, kiện toàn cơ cấu tổ chức của cơ quan, đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng, Nhà nước và tổ chức chính trị - xã hội phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của từng cơ quan, đơn vị trên cơ sở các quy định của Đảng, Chính phủ và hướng dẫn của các bộ, ngành Trung ương, qua đó kiến nghị cấp có thẩm quyền sửa đổi, bổ sung chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu, tổ chức bộ máy đảm bảo tinh gọn, đồng bộ, ổn định. Cụ thể:

- Tập trung rà soát, sắp xếp, kiện toàn cơ cấu tổ chức của cơ quan, tổ chức cho phù hợp với chức năng, nhiệm vụ; sắp xếp lại mạng lưới các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn theo hướng tinh gọn, hiệu quả đúng quy định pháp luật. Không thành lập các tổ chức trung gian; chỉ thành lập tổ chức mới trong trường hợp cần thiết do yêu cầu thực tiễn.

- Phân loại các cơ quan, tổ chức hành chính phù hợp với yêu cầu quản lý và nâng cao chất lượng cung ứng các nhu cầu cơ bản thiết yếu phục vụ nhân dân theo quy định và theo hướng dẫn của cấp trên. Rà soát những nhiệm vụ mà cơ quan nhà nước không cần thiết phải trực tiếp thực hiện hoặc thực hiện không có hiệu quả để chuyển sang các tổ chức ngoài nhà nước.

- Đẩy mạnh xã hội hóa đối với các đơn vị sự nghiệp công lập có khả năng tự bảo đảm toàn bộ chi phí hoạt động theo hướng tiếp tục đẩy mạnh việc giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tài chính, nhân sự và khuyến khích thành lập các tổ chức cung ứng dịch vụ công thuộc các thành phần ngoài nhà nước, nhất là lĩnh vực giáo dục và đào tạo, dạy nghề, y tế, văn hóa, thể thao và du lịch, thông tin truyền thông và báo chí, khoa học và công nghệ... Tăng cường sự quản lý, kiểm tra, giám sát của các cơ quan nhà nước và nhân dân đối với hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập.

5.2- Các sở, ban, ngành, tổ chức chính trị - xã hội chủ động sắp xếp, chuyển đổi cơ chế hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc hoặc trình cấp có thẩm quyền phê duyệt theo quy định. Cụ thể:

- Xác định đơn vị sự nghiệp công lập theo ngành, lĩnh vực; phân loại đơn vị sự nghiệp để thực hiện các hình thức chuyển đổi phù hợp theo hướng tự chủ,

tự chịu trách nhiệm hoặc chuyển đổi mô hình của các đơn vị sự nghiệp công lập có thu sang công ty trách nhiệm hữu hạn hoặc công ty cổ phần (hoạt động theo mô hình doanh nghiệp, từng bước cổ phần hóa, hợp tác công tư...)<sup>(1)</sup>; hợp nhất, sáp nhập các đơn vị có chức năng, nhiệm vụ giống hoặc gần giống nhau, giải thể các đơn vị hoạt động không hiệu quả.

- Triển khai thực hiện tốt Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14 tháng 02 năm 2015 của Chính phủ *quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập* và các văn bản có liên quan của bộ, ngành chuyên môn triển khai, hướng dẫn thực hiện cơ chế tự chủ; tránh việc trông chờ vào biên chế, ngân sách của nhà nước để duy trì hoạt động của bộ máy.

- Thực hiện chuyển đổi đơn vị sự nghiệp công lập (khi có đủ điều kiện) thành công ty cổ phần theo Quyết định số 22/2015/QĐ-TTg ngày 22 tháng 6 năm 2015 của Thủ tướng Chính phủ về *chuyển đổi đơn vị sự nghiệp công lập thành công ty cổ phần*; thực hiện cơ chế quản lý ngân sách theo ngành cho các sở, ngành theo đúng quy định tại Điều 50, Luật ngân sách nhà nước năm 2015.

5.3- Tiếp tục quán triệt, triển khai thực hiện nghiêm Kết luận số 102-KL/TW ngày 22 tháng 9 năm 2014 của Bộ Chính trị về *hội quần chúng*; tiến hành rà soát, nghiên cứu để sáp nhập các hội quần chúng có tính chất, chức năng, nhiệm vụ, nội dung hoạt động gần giống nhau; đảm bảo việc thành lập, hoạt động hội quần chúng theo đúng nguyên tắc tự nguyện, tự quản, tự chủ kinh phí, tránh “hành chính hóa” và không quy định hội có tính chất đặc thù.

## **6- Về tinh giản biên chế**

- Kiên trì chủ trương thực hiện tinh giản biên chế cán bộ, công chức, viên chức, bảo đảm đến năm 2021 về cơ bản không tăng tổng biên chế của các cơ quan, đơn vị so với biên chế được giao của năm 2015. Trường hợp phải thành lập tổ chức mới hoặc giao nhiệm vụ mới thì các cơ quan, đơn vị tự cân đối, điều chỉnh trong tổng biên chế hiện có.

Đối với lĩnh vực giáo dục và đào tạo thành lập mới trường, tăng lớp, tăng học sinh; lĩnh vực y tế thành lập mới tổ chức, tăng quy mô giường bệnh... thì có thể bổ sung biên chế, nhưng phải quản lý chặt chẽ trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp.

- Từng cơ quan, đơn vị, địa phương thực hiện tinh giản biên chế trong 7 năm (2015 - 2021) theo Kế hoạch đã được Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt và theo các quy định của Trung ương; xác định tỷ lệ tinh giản biên chế đến năm 2021 tối thiểu là 10% biên chế của từng cơ quan, đơn vị. Đối với các đơn vị sự nghiệp công lập có nguồn thu khuyến khích chuyển đổi thêm 10% số lượng viên chức

<sup>1</sup> Theo tinh thần Nghị Quyết số 39-NQ/TW ngày 17 tháng 4 năm 2015 của Bộ Chính trị, Quyết định số 2218/QĐ-TTg ngày 10 tháng 12 năm 2015 của Thủ tướng Chính phủ, Quyết định số 383/QĐ-UBND ngày 25 tháng 4 năm 2016 của Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt kế hoạch tinh giản biên chế hành chính, sự nghiệp tỉnh Gia Lai giai đoạn 2015 - 2021, dự kiến đến năm 2021, cả tỉnh thực hiện tinh giản được 3.111 biên chế hành chính sự nghiệp, đạt tỷ lệ 9,51%.

sang cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm và xã hội hóa, thay thế nguồn trả lương từ ngân sách nhà nước bằng việc trả lương từ nguồn thu sự nghiệp.

- Giữ ổn định biên chế (số lượng người làm việc) của các tổ chức hội quần chúng đã được giao biên chế cho đến hết năm 2016. Từ năm 2017 trở đi, có lộ trình phù hợp để thực hiện khoán, hỗ trợ kinh phí và tạo điều kiện cho các tổ chức hội để thực hiện các nhiệm vụ được Đảng, Nhà nước giao theo đúng quy định.

- Chỉ tuyển dụng số cán bộ, công chức, viên chức mới không quá 50% số cán bộ, công chức, viên chức đã thực hiện tinh giản biên chế và số đã giải quyết chế độ nghỉ hưu đúng tuổi hoặc thôi việc theo quy định; số còn lại được cắt giảm và đưa vào dự phòng do cơ quan có thẩm quyền quản lý để sử dụng cho việc thành lập tổ chức mới hoặc thực hiện nhiệm vụ mới được cấp có thẩm quyền giao. Trường hợp các đơn vị, địa phương không thực hiện được tinh giản biên chế thì khi thành lập tổ chức mới hoặc triển khai nhiệm vụ mới được cấp có thẩm quyền giao phải tự cân đối trong tổng biên chế được giao mà không được giao bổ sung thêm biên chế (các nguyên tắc này không áp dụng đối với cán bộ, công chức cấp xã)<sup>(2)</sup>.

- Rà soát trình độ đào tạo, năng lực của cán bộ, 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. Có biện pháp đồng bộ để tinh giản biên chế đối với những cán bộ, công chức, viên chức không hoàn thành nhiệm vụ, không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, không đạt yêu cầu tiêu chuẩn quy định về phẩm chất, năng lực, trình độ đào tạo, sức khỏe; những người dôi dư do sắp xếp lại tổ chức bộ máy, nhân sự do cơ cấu lại cán bộ, công chức, viên chức.

- Đẩy mạnh thực hiện kiêm nhiệm đối với một số chức danh của cán bộ, công chức từ tỉnh đến cấp xã, nhất là kiêm nhiệm đối với các chức danh người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã và ở thôn, tổ dân phố. Khoán kinh phí chi trả phụ cấp để khuyến khích giảm dần số lượng những người hoạt động không chuyên trách theo hướng tinh gọn, giảm bớt chức danh và tăng thu nhập của cán bộ, công chức cấp xã.

- Thực hiện chế độ, chính sách theo đúng quy định của pháp luật đối với cán bộ cấp xã khi hết nhiệm kỳ mà không đủ điều kiện tái cử; cơ chế quản lý người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã và ở thôn, tổ dân phố gắn với phát huy quyền làm chủ, giám sát của nhân dân và đẩy mạnh thực hiện hình thức tự quản tại cộng đồng dân cư.

- Tổ chức thực hiện và tăng cường kiểm tra, giám sát việc triển khai thực hiện tinh giản biên chế, thực hiện chế độ, chính sách, nghỉ hưu đúng tuổi đối với cán bộ, công chức, viên chức theo đúng quy định và mục tiêu đề ra.

<sup>2</sup> Quy định về quản lý và sử dụng số biên chế đã thực hiện tinh giản tại Điều 5, Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20 tháng 11 năm 2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế.



### III- Tổ chức thực hiện

**1-** Giao Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Sở Nội vụ triển khai, hướng dẫn, phổ biến Chương trình này đến các cơ quan, đơn vị, địa phương. Theo dõi, kiểm tra, đôn đốc, sơ kết, tổng kết việc thực hiện; định kỳ hằng năm báo cáo tiến độ, kết quả thực hiện cho Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh.

Đôn đốc, kiểm tra, giám sát việc triển khai thực hiện. Kết quả thực hiện việc nâng cao chất lượng gắn với tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17 tháng 4 năm 2015 của Bộ Chính trị là tiêu chí nhận xét, đánh giá xếp loại hằng năm đối với người đứng đầu cấp ủy, chính quyền các cơ quan, đơn vị, địa phương.

**2-** Các huyện ủy, thị ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc tỉnh, ban cán sự đảng, đảng đoàn, mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội, các sở, ban, ngành của tỉnh thực hiện tuyên truyền, giáo dục cho cán bộ, công chức, viên chức chủ trương nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, tinh giản biên chế; xây dựng kế hoạch tinh giản biên chế, cơ cấu lại cán bộ, công chức, viên chức và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của cơ quan, đơn vị mình, định kỳ đánh giá tình hình thực hiện và báo cáo kết quả cho Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh (qua Ban Tổ chức Tỉnh ủy và Sở Nội vụ) **vào ngày 15 tháng 12 hằng năm.**

#### Nơi nhận:

- Ban Bí thư Trung ương Đảng,
- Văn phòng Trung ương Đảng + T26,
- Ban Tổ chức Trung ương,
- Vụ địa phương II - Ban Tổ chức Trung ương,
- Các cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy, ban cán sự đảng, đảng đoàn, đảng bộ trực thuộc,
- Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội, các sở, ban, ngành của tỉnh,
- Các đồng chí Tỉnh ủy viên (khóa XV),
- Lưu Văn phòng Tỉnh ủy.

**T/M TỈNH ỦY  
BÍ THƯ**

*(đã ký)*

**Dương Văn Trang**