

ĐỀ ÁN

**Thí điểm đổi mới tinh giản biên chế
gắn với tuyển dụng cán bộ trẻ ngang tầm nhiệm vụ**

Phần thứ Nhất

TÍNH CẤP THIẾT, CĂN CỨ, ĐỐI TƯỢNG, PHẠM VI CỦA ĐỀ ÁN

I. TÍNH CẤP THIẾT CỦA ĐỀ ÁN

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt coi trọng công tác cán bộ, Người đã chỉ rõ: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, “Muôn việc thành công hay thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém”. Trong giai đoạn hiện nay, tư tưởng Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ vẫn luôn mang tính thời sự và có ý nghĩa rất quan trọng.

Thấm nhuần tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh về cán bộ và công tác cán bộ, Đảng ta đã luôn quan tâm đến công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ. Khẳng định và chỉ rõ xây dựng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ là nhiệm vụ “then chốt” của vấn đề “then chốt” trong công tác xây dựng Đảng; là nhiệm vụ có liên quan đến sự sống còn của Đảng và vận mệnh của chế độ; cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng.

Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng chỉ rõ: “... Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, có cơ chế đột phá để thu hút, trọng dụng nhân tài, thúc đẩy đổi mới sáng tạo...; phát huy tối đa nội lực, tranh thủ ngoại lực, trong đó nguồn lực nội sinh, nhất là nguồn lực con người là quan trọng nhất... Đẩy mạnh thực hiện tinh giản biên chế gắn với nâng cao chất lượng và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo vị trí việc làm. Nghiên cứu, hoàn thiện cơ chế lựa chọn, đánh giá, sàng lọc để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức”; Xác định 1 trong 3 nhiệm vụ đột phá chiến lược là: “Tiếp tục phát triển toàn diện nguồn nhân lực, có chính sách vượt trội để thu hút, trọng dụng nhân tài, chuyên gia cả trong nước và ngoài nước”.

Quán triệt và nghiêm túc thực hiện các chủ trương, nghị quyết của Trung ương, trong những năm qua, tỉnh Hậu Giang đã quan tâm lãnh đạo công tác tổ chức, cán bộ ngày càng chặt chẽ hơn. Thực hiện khá đồng bộ ở tất cả các khâu, đảm bảo đúng các quy định, quy trình công tác cán bộ. Xây dựng và triển khai thực

hiện tốt Đề án nâng cao chất lượng, năng lực đội ngũ cán bộ trẻ, nữ, cán bộ dân tộc thiểu số. Việc quản lý biên chế và thực hiện tinh giản biên chế được tập trung chỉ đạo thực hiện nghiêm túc. Tỷ lệ giảm biên chế đạt kế hoạch Trung ương giao.

Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực còn nhiều hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển. Tinh giản biên chế chủ yếu là giảm cơ học, chưa gắn chặt với cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ trẻ. Trình độ, năng lực của một số cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức chưa ngang tầm nhiệm vụ, đây là “điểm nghẽn” thách thức lớn nhất trong thực hiện nhiệm vụ chính trị và các đột phá chiến lược trong giai đoạn phát triển mới.

Trong khi đó, Hậu Giang là tỉnh có xuất phát điểm thấp so với các địa phương trong vùng và cả nước. Quy mô kinh tế nhỏ, GRDP chỉ chiếm khoảng 4% tổng GRDP toàn vùng; thu nội địa thấp, tỷ lệ tự cân đối ngân sách chỉ khoảng 40%, chủ yếu nhận điều tiết hỗ trợ từ Trung ương. Ba tụt hậu được nhận diện: Quy mô kinh tế nhỏ và khoảng cách chênh lệch ngày càng tụt xa; tăng trưởng kinh tế giảm dần và thấp hơn mức tăng cả nước; tăng thu ngân sách hàng năm (cả số tuyệt đối và tỷ trọng) thấp hơn tăng chi ngân sách, giá trị tự cân đối ngân sách ngày càng giảm.

Với tinh thần “đổi mới, đột phá, quyết tâm và khát vọng”, Nghị quyết của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh thông qua định hướng chiến lược và quy hoạch phát triển tỉnh Hậu Giang thời kỳ 2021 - 2030 đã đề ra mục tiêu xây dựng tỉnh Hậu Giang vươn lên trở thành tỉnh khá, tiến tới tự cân đối ngân sách. Nâng thu nhập bình quân đầu người trong tỉnh cao hơn mức bình quân khu vực: Giai đoạn 2021 - 2025: Tăng trưởng kinh tế đạt tốc độ 7,5 - 8%/năm; thu ngân sách tăng 20%/năm; giai đoạn 2026 - 2030: Tăng trưởng kinh tế 10 - 12%/năm; thu ngân sách tăng 15%/năm; năm 2030 tỉnh tự cân đối thu chi ngân sách, thu nhập bình quân đầu người: 150 triệu đồng/1 người.

Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII và Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Hậu Giang lần thứ XIV, nhiệm kỳ 2020 - 2025 xác định 1 trong 3 nhiệm vụ đột phá chiến lược là “tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về công tác cán bộ gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài”. Trên cơ sở đó, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh đã ban hành Đề án “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp”, tập trung vào hệ thống giải pháp đồng bộ, bảo đảm liên thông giữa các khâu trong công tác cán bộ, chú trọng giải pháp (đầu vào) đẩy mạnh thực hiện tinh giản biên chế; nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác tuyển dụng cán bộ.

Đề án “Thí điểm đổi mới tinh giản biên chế gắn với tuyển dụng cán bộ trẻ ngang tầm nhiệm vụ” có ý nghĩa rất quan trọng, cấp thiết nhằm tạo đột phá hiện thực hoá mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, nhất là tăng cường đội ngũ

cán bộ trẻ, có phẩm chất đạo đức, trình độ, năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ phát triển trong giai đoạn mới.

II. CĂN CỨ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

1. Căn cứ chính trị, pháp lý

(1) Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng.

(2) Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”.

(3) Kết luận số 28-KL/TW ngày 21/02/2022 của Bộ Chính trị khóa XIII về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

(4) Kết luận số 40-KL/TW ngày 18/7/2022 của Bộ Chính trị khóa XIII về nâng cao hiệu quả công tác quản lý biên chế của hệ thống chính trị giai đoạn 2022 - 2026.

(5) Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế; Nghị định số 113/2018/NĐ-CP ngày 31/8/2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế; 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 113/2018/NĐ-CP ngày 31/8/2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế.

(6) Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức; Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.

(7) Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XIV, nhiệm kỳ 2020 - 2025.

(8) Chương trình số 50-CTr/TU ngày 09/8/2021 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng và Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XIV, nhiệm kỳ 2020 - 2025; Kết luận số 159-KL/TU ngày 25/11/2021 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về việc điều chỉnh, bổ sung một số nội dung Chương trình số 50-CTr/TU ngày 09/8/2021 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh.

(9) Nghị quyết số 05-NQ/TU ngày 01/6/2022 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về “Phát triển nguồn nhân lực của tỉnh Hậu Giang giai đoạn 2021 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030”.

(10) Đề án số 05-ĐA/TU ngày 01/6/2022 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp”.

(11) Quy định số 1120-QĐ/TU ngày 01/6/2022 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về “Quy định bộ tiêu chí đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ công chức, viên chức, người lao động trên địa bàn tỉnh Hậu Giang”.

(12) Các chủ trương, nghị quyết, quy chế, quy định của Đảng, Nhà nước, Tỉnh ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân tỉnh có liên quan về công tác cán bộ, về quản lý biên chế.

2. Căn cứ thực tiễn

(1) Báo cáo số 30-BC/TU ngày 01/11/2017 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tổng kết chiến lược cán bộ.

(2) Báo cáo số 516-BC/TU ngày 26/5/2020 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tổng kết Đề án “Nâng cao chất lượng, năng lực đội ngũ cán bộ trẻ, nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số nhiệm kỳ 2015 - 2020 và các nhiệm kỳ tiếp theo”.

(3) Báo cáo số 99-BC/TU ngày 18/8/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tổng kết Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị khóa XI về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

(4) Báo cáo số 223-BC/TU ngày 29/7/2022 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về sơ kết 05 năm thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII.

(5) Báo cáo số 256-BC/TU ngày 19/10/2022 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tình hình công tác tổ chức, cán bộ từ đầu nhiệm kỳ Đại hội XIII của Đảng đến nay.

(6) Thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo thống kê từ các cơ quan, đơn vị, địa phương.

III. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI CỦA ĐỀ ÁN

1. Đối tượng áp dụng tinh giản biên chế

Là cán bộ, công chức, viên chức (gọi chung là cán bộ), gồm:

- Cán bộ, công chức trong các cơ quan, tổ chức cấp tỉnh, cấp huyện.
- Viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập cấp tỉnh, cấp huyện.

** Các trường hợp cán bộ nghỉ hưu theo quy định trong giai đoạn 2023 - 2025 không thuộc đối tượng áp dụng tinh giản biên chế theo Đề án này.*

1.1. Các cán bộ thuộc diện xem xét tinh giản biên chế của tỉnh được hưởng chế độ, chính sách hỗ trợ tài chính của tỉnh bao gồm:

a. Cán bộ tự nguyện tinh giản biên chế.

b. Những trường hợp thuộc diện được cấp có thẩm quyền xem xét tinh giản biên chế bao gồm:

(1) Cán bộ có 01 năm trước liền kề thời điểm xem xét, được cấp có thẩm quyền đánh giá, xếp loại không hoàn thành nhiệm vụ.

(2) Cán bộ có 02 năm trong 05 năm gần nhất tính đến thời điểm xem xét được đánh giá, xếp loại chất lượng ở mức hoàn thành nhiệm vụ.

(3) Cán bộ có 02 năm trong 05 năm gần nhất tính đến thời điểm xem xét được đánh giá, xếp loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ ở mức thấp hơn cán bộ khác cùng cơ quan, đơn vị nằm trong chỉ tiêu tinh giản biên chế được giao.

Những trường hợp này, cơ quan, đơn vị vận động cán bộ tự nguyện có đơn đề nghị tinh giản biên chế.

Cán bộ thuộc diện được cấp có thẩm quyền xem xét tinh giản biên chế nhưng không tự nguyện tinh giản biên chế, nếu trong trường hợp năm liền kề tiếp theo, cán bộ đó vào diện phải tinh giản biên chế theo quy định chung của Nhà nước thì không được hưởng chính sách hỗ trợ tài chính tinh giản biên chế của tỉnh.

1.2. Các cán bộ thuộc diện thực hiện chính sách tinh giản biên chế theo quy định hiện hành của Nhà nước^[1], gồm:

a. 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.

b. Dôi dư do cơ cấu lại cán bộ theo vị trí việc làm, nhưng không thể bố trí, sắp xếp được việc làm khác.

c. 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.

d. Có chuyên ngành đào tạo không phù hợp với vị trí việc làm hiện đang đảm nhiệm, không hoàn thành nhiệm vụ được giao nhưng không thể bố trí việc làm khác.

đ. Trong 02 năm liên tiếp liền kề tại thời điểm xét tinh giản biên chế, cán bộ có 01 năm được xếp loại chất lượng ở mức hoàn thành nhiệm vụ và 01 năm không hoàn thành nhiệm vụ nhưng không thể bố trí việc làm khác phù hợp.

e. Có 02 năm liên tiếp liền kề tại thời điểm xét tinh giản biên chế mà trong từng năm đều 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 sở khám chữa bệnh và của cơ quan Bảo hiểm xã hội chi trả trợ cấp ốm đau theo quy định của pháp luật.

f. Các trường hợp tinh giản biên chế khác theo quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

^[1] Nghị định số 108/2014/NĐ-CP, Nghị định số 113/2018/NĐ-CP và Nghị định số 143/2020/NĐ-CP.

1.3. Các trường hợp chưa xem xét tinh giản biên chế

- a. Cán bộ đang trong thời gian ốm đau có xác nhận của cơ quan y tế có thẩm quyền (trừ trường hợp cá nhân tự nguyện).
- b. Cán bộ nữ đang trong thời gian mang thai, nghỉ thai sản, đang nuôi con dưới 36 tháng tuổi (trừ trường hợp cá nhân tự nguyện).
- c. Cán bộ đang trong thời gian xem xét kỷ luật hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự.

2. Phạm vi áp dụng

- Phạm vi áp dụng của Đề án là các cơ quan, tổ chức, đơn vị trong hệ thống chính trị từ cấp tỉnh đến cấp huyện (gọi chung là cơ quan, đơn vị).
- Thực hiện thí điểm vào năm 2023 sau đó rút kinh nghiệm, đề ra nhiệm vụ, giải pháp giai đoạn 2024 - 2025 và các năm tiếp theo.

Phần thứ Hai

THỰC TRẠNG SỐ LƯỢNG, CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ; CÔNG TÁC QUẢN LÝ BIÊN CHẾ VÀ THỰC HIỆN TINH GIẢN BIÊN CHẾ

I. SỐ LƯỢNG VÀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ

1. Về số lượng cán bộ

Tính đến tháng 10/2022, tổng số cán bộ từ cấp tỉnh đến cấp huyện đang hưởng lương từ ngân sách nhà nước (không bao gồm hợp đồng lao động) là 14.823 người (trong đó: 1.940 cán bộ, công chức và 12.883 viên chức), cụ thể:

- Khối Đảng có 712 người gồm: 611 cán bộ, công chức và 101 viên chức.
- Khối Chính quyền có 14.111 người gồm: 1.329 cán bộ, công chức và 12.782 viên chức.

Nhận xét: Số lượng cán bộ của tỉnh ngày càng giảm dần qua các năm, từ năm 2015 đến nay và tiếp tục giảm thời gian tiếp theo, khi giai đoạn 2022 - 2026 thực hiện theo Kết luận số 40-KL/TW ngày 18/7/2022 của Bộ Chính trị, giảm 5% biên chế công chức và 10% biên chế viên chức, do đó về cơ bản không thể tuyển dụng mới cán bộ nếu không có giải pháp quyết liệt, đột phá mạnh nhằm tinh giản biên chế, tạo dư địa để tuyển dụng mới cán bộ trẻ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, trong giai đoạn phát triển mới.

2. Về chất lượng đội ngũ cán bộ

2.1. Trình độ chuyên môn

- a. Trình độ đại học và sau đại học: 12.691 người, tỷ lệ 85,61%, trong đó:

- Đại học: 11.491 người, tỷ lệ 77,52% (đại học chính quy 3.708 người, tỷ lệ 25,02%; đại học không chính quy 7.783 người, tỷ lệ 52,5%).

+ Khối Đảng: 586 người, tỷ lệ 82,3% (đại học chính quy 129 người, tỷ lệ 18,11%; đại học không chính quy 457 người, tỷ lệ 64,18%).

+ Khối Chính quyền: 10.905 người, tỷ lệ 77,28% (đại học chính quy 3.579 người, tỷ lệ 25,4%; đại học không chính quy 7.326 người, tỷ lệ 51,9%).

- Sau đại học: 1.200 người (tiến sĩ và tương đương 66 người, thạc sĩ và tương đương 1.134 người), tỷ lệ 8,1%.

+ Khối Đảng: 108 người, tỷ lệ 15,16%;

+ Khối Chính quyền: 1.092 người, tỷ lệ 7,74.%;

b. Trình độ dưới đại học: 2.132 người, tỷ lệ 14,4%.

- Khối Đảng: 18 người, tỷ lệ 2,52%;

- Khối Chính quyền: 2.114 người, tỷ lệ 15%.

c. Phân loại trình độ theo nhóm đối tượng là cán bộ, công chức với viên chức:

- Đối với cán bộ, công chức có 1.940 người: Đại học trở lên có 1.911 người, tỷ lệ 98,5%, dưới đại học 29 người, tỷ lệ 1,49%. Trong đó: sau đại học 421 người, tỷ lệ 21,7%; đại học chính quy 718 người, tỷ lệ 37%; đại học không chính quy 772 người, tỷ lệ 39,8%.

- Đối với viên chức có 12.883 người: Đại học trở lên có 10.780 người, tỷ lệ 83,67%, dưới đại học 2.103 người, tỷ lệ 16,3%. Trong đó: sau đại học 779 người, tỷ lệ 6,04%; đại học chính quy 2.990 người, tỷ lệ 23,2%; đại học không chính quy 7.011 người, tỷ lệ 54,40%.

Nhận xét: Tỷ lệ cán bộ các cơ quan, đơn vị trong hệ thống chính trị được đào tạo hệ chính quy thấp, đào tạo không chính quy chiếm tỷ trọng cao.

2.2. Trình độ lý luận chính trị

- Cử nhân, cao cấp lý luận chính trị: 1.252 người, tỷ lệ 8,45%.

- Trung cấp 2.721 người, tỷ lệ 18,36%.

- Sơ cấp và chưa qua đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị: 10.850 người, tỷ lệ 73,2%.

Nhận xét: Số lượng cán bộ chưa qua đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị còn lớn (73,2%), tỷ lệ cán bộ tốt nghiệp cử nhân, cao cấp lý luận chính trị thấp (8,45%).

2.3. Về ngạch công chức, viên chức

- Ngạch công chức (tổng số 1.941 người): Chuyên viên cao cấp 22 người, tỷ lệ 1,13%; chuyên viên chính 537 người, tỷ lệ 27,7%; chuyên viên 1.340 người, tỷ lệ 69%; Cán sự và nhân viên 42 người, tỷ lệ 2,1%.

- Ngạch viên chức (tổng số 12.882 người): Chức danh nghề nghiệp viên chức hạng I có 9 người, tỷ lệ 0,7%; hạng II có 5.445 người, tỷ lệ 42,3%; hạng III có 5.090 người, tỷ lệ 39,5%; hạng IV có 2.095 người, tỷ lệ 16,3%; hạng V có 243 người, tỷ lệ 1,89%.

Nhận xét: Số cán bộ ngạch công chức là chuyên viên cao cấp chiếm tỷ lệ nhỏ (1,13%). Chức danh nghề nghiệp hạng I của viên chức chiếm tỷ lệ rất thấp (0,7%).

2.4. Nguồn tuyển dụng cán bộ đầu vào

- Cán bộ qua thi tuyển: 5.050 người, chiếm tỷ lệ 34,1%.

+ Khối Đảng: 444 người (359 cán bộ, công chức và 85 viên chức);

+ Khối Chính quyền: 4.660 người (971 cán bộ, công chức và 3.635 viên chức).

- Cán bộ không qua thi tuyển: 9.773 người, tỷ lệ 65,9%.

+ Khối Đảng: có 268 người (249 cán bộ, công chức và 19 viên chức).

+ Khối Chính quyền: 9.505 (358 cán bộ, công chức và 9.147 viên chức).

Nhận xét: Tỷ lệ cán bộ qua thi tuyển đầu vào của cả khối đảng và chính quyền thấp (34,1%); tỷ lệ cán bộ tiếp nhận thẳng vào làm việc cao (65,9%).

2.5. Bố trí, phân công theo vị trí việc làm

- Đúng vị trí việc làm: 13.570 người, tỷ lệ 91,5%;

- Chưa phù hợp vị trí việc làm (có chuyên ngành gần với chuyên ngành của vị trí việc làm): 1.218 người, tỷ lệ 8,5%.

Nhận xét: Tỷ lệ cán bộ có vị trí việc làm phù hợp cao. Tuy nhiên vẫn còn một số cán bộ bố trí, phân công chưa phù hợp với vị trí việc làm.

2.6. Độ tuổi

Từ 30 tuổi trở xuống 1.327 người, tỷ lệ 8,95%; 31 - 35 tuổi 2.143 người, tỷ lệ 14,46%; 36 - 40 tuổi 3.423 người, tỷ lệ 23,09%; 41 - 45 tuổi 3.222 người, tỷ lệ 21,74%; 46 - 50 tuổi 2.571 người, tỷ lệ 17,34%; 51 - 55 tuổi 1.581 người, tỷ lệ 10,67%; 56 - 60 tuổi 528 người, tỷ lệ 3,56%; trên 60 tuổi 28 người, tỷ lệ 0,19%.

Nhận xét: Cơ cấu độ tuổi bình quân của cán bộ trong Tỉnh khá cao và tiếp tục tăng cao qua các năm; tỷ lệ cán bộ trẻ rất thấp, từ 30 tuổi trở xuống (8,95%), từ 30 đến 35 tuổi (14,5%).

3. Kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ

Qua phân tích số liệu bình quân trong năm 5 năm gần nhất (từ 2017 - 2021) và kết quả đánh giá, xếp loại năm 2021 như sau:

- Tổng số cán bộ được đánh giá, xếp loại “Hoàn thành tốt nhiệm vụ”, “hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ”: 14.564, chiếm tỷ lệ 96,1%.

- Tổng số cán bộ đánh giá, xếp loại “Hoàn thành nhiệm vụ”: 517, chiếm tỷ lệ 3,41%.
- + Khối Đảng có 11 cán bộ, công chức, viên chức;
- + Khối chính quyền có 09 cán bộ, công chức và 497 viên chức.
- Tổng số cán bộ đánh giá, xếp loại “Không hoàn thành nhiệm vụ”: chỉ có 73 người, chiếm tỷ lệ 0,84%.
- + Khối Đảng có 03 cán bộ, công chức, viên chức;
- + Khối chính quyền có 09 cán bộ, công chức và 61 viên chức.

Nhận xét: Chất lượng đánh giá, xếp loại cán bộ hàng năm tại nhiều cơ quan, đơn vị chưa đúng thực chất với kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ của cá nhân và kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị. Công tác đánh giá còn hình thức, tình trạng nể nang, né tránh trách nhiệm, ngại va chạm và dân chủ hình thức trong đánh giá cán bộ vẫn còn khá phổ biến; tỷ lệ cán bộ xếp loại “Không hoàn thành nhiệm vụ” bình quân từng năm chỉ có 7,4 cán bộ, công chức (chiếm 0,33%) và 84,6 viên chức (chiếm 0,59%); số lượng “Hoàn thành nhiệm vụ” có 22,2 cán bộ, công chức (chiếm 0,98%) và 594 viên chức (chiếm 4,17%).

II. CÔNG TÁC QUẢN LÝ BIÊN CHẾ VÀ THỰC HIỆN TÌNH GIẢN BIÊN CHẾ

1. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo

- Ban Thường vụ Tỉnh ủy thực hiện chặt chẽ, đúng thẩm quyền giao biên chế, luôn xem xét, quyết định bám sát chủ trương, quy định của Trung ương, hướng dẫn của Ban Tổ chức Trung ương; việc quản lý và sử dụng biên chế công chức, viên chức được Ban Thường vụ Tỉnh ủy chỉ đạo, thực hiện đúng theo lộ trình tinh giản biên chế.
- Hàng năm, Ban Thường vụ Tỉnh ủy ban hành quyết định giao biên chế đối với các cơ quan Đảng, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội; cho ý kiến về việc giao biên chế cơ quan Nhà nước và biên chế sự nghiệp để Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh trình thông qua tại kỳ họp cuối năm của Hội đồng nhân dân tỉnh, đảm bảo theo yêu cầu, biên chế được điều chỉnh, cân đối phù hợp sau khi sắp xếp, sáp nhập các đơn vị.

2. Kết quả thực hiện công tác tuyển dụng và tinh giản biên chế giai đoạn 2015 - 2021

- Công tác tuyển dụng công chức: Từ 2015 đến năm 2021, tỉnh Hậu Giang không tổ chức thi tuyển công chức, chỉ xét chuyển 136 trường hợp tiếp nhận vào làm công chức từ cán bộ, công chức cấp xã, viên chức đủ điều kiện. Đến năm 2022, Tỉnh tổ chức thi tuyển công chức để tiếp tục bổ sung nguồn nhân lực có chất lượng vào làm việc trong các cơ quan, đơn vị^[2]. Công tác tuyển dụng viên chức

^[2] Kết quả thi tuyển công chức năm 2022 có 67 thí sinh trúng tuyển.

thực hiện tại các đơn vị sự nghiệp công lập có nhu cầu tuyển dụng theo vị trí việc làm được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt và nằm trong chỉ tiêu biên chế được phân bổ hằng năm.

- Tổng số người thực hiện chính sách tinh giản biên chế trong giai đoạn 2015 - 2021 là 713 người, đạt mục tiêu, chỉ tiêu giảm 10% biên chế theo Nghị quyết số 39-NQ/TW của Bộ Chính trị.

III. ĐÁNH GIÁ ƯU ĐIỂM, HẠN CHẾ VÀ NGUYÊN NHÂN

1. Ưu điểm

- Trong những năm qua, Tỉnh ủy Hậu Giang đã bám sát các chủ trương, nghị quyết của Trung ương, quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ trong tỉnh có bước phát triển, trưởng thành, lớn mạnh về nhiều mặt, bảo đảm về số lượng, có cơ cấu hợp lý hơn. Phần lớn cán bộ được rèn luyện, trưởng thành trong thực tiễn nên có bản lĩnh chính trị vững vàng. Trình độ, kiến thức và năng lực công tác của đội ngũ cán bộ nhìn chung ngày càng được nâng lên.

- Việc quản lý biên chế trong tỉnh được thực hiện nghiêm túc theo chỉ đạo của Trung ương, tinh giản biên chế thực hiện đúng theo quy định và lộ trình. Việc thực hiện tinh giản biên chế được tỉnh rà soát thường xuyên, đảm bảo các trường hợp tinh giản đúng đối tượng, điều kiện theo quy định.

- Kết quả rà soát, kiện toàn, sắp xếp tổ chức bộ máy được thực hiện đồng bộ, qua đó đã từng bước giảm khâu trung gian, giảm đầu mối, giảm cấp phó, phân định rõ nhiệm vụ, quyền hạn, cơ bản khắc phục tình trạng chồng chéo, bỏ sót chức năng, nhiệm vụ, phạm vi, đối tượng quản lý.

- Năm 2021 và năm 2022, tỉnh đã ban hành nhiều văn bản để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, bước đầu đã tạo chuyển biến tích cực.

2. Hạn chế, nguyên nhân

2.1. Hạn chế

- Cơ cấu tổ chức cán bộ và chất lượng đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị tỉnh hiện nay bộc lộ những hạn chế, yếu kém, thực sự là trở lực và thách thức lớn nhất trong công tác tổ chức xây dựng đảng, thực hiện nhiệm vụ chính trị trong giai đoạn phát triển mới.

- Nguồn cán bộ đầu vào nhìn chung chưa cao, số lượng và tỷ lệ cán bộ được đào tạo bài bản thấp, chủ yếu cán bộ không qua thi tuyển. Tại hầu hết các cơ quan, đơn vị còn tình trạng “vừa thừa, vừa thiếu” cán bộ. Tuổi đời bình quân cán bộ khá cao và đang trong tình trạng già hóa do thiếu chỉ tiêu tuyển mới cán bộ đầu vào, tỷ lệ cán bộ trẻ từ 30 tuổi trở xuống rất thấp (8,95%).

- Việc thực hiện chủ trương tinh giản biên chế tuy đạt về số lượng biên chế giảm nhưng chủ yếu do giảm cơ học.

- Công tác tuyển dụng, thu hút nguồn nhân lực trẻ, chất lượng cao vào làm việc trong các cơ quan, đơn vị chưa có chuyển biến thực chất.

2.2. Nguyên nhân

- Nguyên nhân chủ yếu là chưa có quy định cứng tỉ lệ tinh giảm cán bộ hàng năm không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, hoặc kết quả thực hiện nhiệm vụ ở mức thấp để thay thế bằng nguồn thi tuyển cán bộ trẻ có trình độ, năng lực đối với từng cơ quan, đơn vị.

- Nhận thức của một số cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị và cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu về vị trí, vai trò quan trọng của cán bộ và việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chưa thật sự đầy đủ, sâu sắc, toàn diện.

- Công tác đánh giá cán bộ để sàng lọc cán bộ vẫn là khâu yếu, chưa phản ánh đúng thực chất, chưa gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể, không ít trường hợp cảm tính, nể nang, né tránh, ngại va chạm, dễ dãi. Các trường hợp yếu về năng lực, không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ không được thay thế, từ đó dẫn đến hiện trạng đội ngũ cán bộ hiện nay vừa thừa vừa thiếu, chưa giảm được những người cần giảm.

- Biên chế của tỉnh Hậu Giang được giao còn thấp so với mặt bằng chung các tỉnh tương đồng nhưng vẫn phải thực hiện chủ trương chung về tỷ lệ tinh giản biên chế qua các năm nên công tác tuyển dụng cán bộ mới từ nguồn cán bộ trẻ, chất lượng cao vào các cơ quan, đơn vị, địa phương còn khó khăn.

- Thiếu cơ chế, chính sách và quyết tâm chính trị sàng lọc người chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ đưa ra khỏi bộ máy biên chế các cấp. Các cơ chế, chính sách, nguồn kinh phí bố trí thực hiện chính sách tinh giản biên chế còn hạn chế, chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao chưa đạt kết quả theo yêu cầu đề ra.

- Việc sắp xếp tổ chức bộ máy gắn với tinh giản biên chế là lĩnh vực phức tạp, nhạy cảm liên quan trực tiếp đến tâm tư, tình cảm của đội ngũ cán bộ nên cần có bước đi thận trọng và giải pháp tổng thể, phù hợp.

3. Kết luận

Trước yêu cầu, nhiệm vụ chính trị đặt ra cho giai đoạn hiện nay và mục tiêu, nhiệm vụ to lớn trong thời gian tới, cùng với đó là thực trạng đội ngũ cán bộ các cấp trong tỉnh còn nhiều hạn chế, bất cập, đòi hỏi cả hệ thống chính trị trong tỉnh cần có sự đồng thuận, bản lĩnh, trách nhiệm cao trước Đảng bộ, Chính quyền và Nhân dân trong tỉnh, quyết tâm chính trị thực hiện giải pháp có tính đột phá về tinh giản đội ngũ cán bộ không đủ trình độ, năng lực, tinh thần trách nhiệm và kết quả thực hiện nhiệm vụ thấp để tuyển dụng thay thế bằng những cán bộ trẻ, có trình độ, năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn phát triển mới.

Phần thứ Ba**QUAN ĐIỂM, NGUYÊN TẮC, MỤC TIÊU
VÀ NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP CHỦ YẾU****I. QUAN ĐIỂM**

1. Đổi mới tinh giản biên chế gắn với tuyển dụng cán bộ trẻ ngang tầm nhiệm vụ là nhiệm vụ trọng tâm của cả hệ thống chính trị, đây là khâu đột phá chiến lược trong thực hiện nhiệm vụ chính trị và thúc đẩy tăng trưởng, phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh theo Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XIV, nhiệm kỳ 2020 - 2025 và định hướng đến năm 2030.

2. Nâng cao nhận thức, tạo sự đồng thuận, thống nhất ý chí và hành động trong cấp ủy, lãnh đạo, nhất là người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị về tinh giản biên chế, cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, gắn với kiện toàn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; chú trọng công tác tuyển dụng nguồn nhân lực trẻ, chất lượng cao gắn với thu hút, trọng dụng nhân tài.

3. Cả hệ thống chính trị thống nhất nhận thức và hành động, quyết tâm thực hiện tinh giản biên chế, bảo đảm hoàn thành tốt, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chính trị được giao. Trên cơ sở danh mục vị trí việc làm, cơ cấu công chức, viên chức hợp lý để xác định biên chế phù hợp. Một việc chỉ giao cho một cơ quan chủ trì, chịu trách nhiệm chính, các cơ quan liên quan có trách nhiệm phối hợp thực hiện.

4. Tỷ lệ tinh giản biên chế được xác định theo từng cơ quan, tổ chức, đơn vị, phù hợp với nhiệm vụ chính trị, thực tế số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị.

II. NGUYÊN TẮC

1. Thực hiện nghiêm, nhất quán nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý về tổ chức bộ máy, biên chế, đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở. Phát huy vai trò giám sát của các tổ chức chính trị - xã hội và cán bộ trong quá trình thực hiện tinh giản biên chế.

2. Tiến hành trên cơ sở thực hiện chấm điểm, đánh giá, xếp loại cán bộ trong cơ quan, tổ chức, đơn vị.

3. Bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch và đúng quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

4. Bảo đảm chi trả chế độ, chính sách tinh giản biên chế kịp thời, đầy đủ và thực hiện huy động các nguồn lực đúng theo quy định của pháp luật.

5. Người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị 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. Cán bộ được tuyển dụng mới vào các cơ quan, đơn vị phải đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện theo vị trí việc làm, đúng chuyên ngành, lĩnh vực cần tuyển; qua thi tuyển công khai, minh bạch, bảo đảm trình độ, năng lực, ngang tầm nhiệm vụ.

III. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu chung

- Tạo sự chuyển biến vượt bậc trong việc nâng cao ý thức, tinh thần trách nhiệm trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ, từ đó nâng cao năng suất, chất lượng hiệu quả công tác của cán bộ và cơ quan, đơn vị.

- Thực hiện nghiêm quy định về bộ tiêu chí đánh giá, chấm điểm, xếp loại đối với cán bộ, đưa công tác đánh giá xếp loại chất lượng cán bộ đi vào thực chất, làm cơ sở để thực hiện liên thông, đồng bộ với các khâu khác trong công tác cán bộ.

- Thực hiện tinh giản biên chế có chỉ tiêu cứng (ngoài chỉ tiêu biên chế Trung ương giao giai đoạn 2022 - 2026) để tuyển dụng thay thế bằng cán bộ trẻ có trình độ, năng lực đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ xây dựng và phát triển tỉnh Hậu Giang.

- Nâng cao chất lượng, năng lực đội ngũ cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

2. Mục tiêu cụ thể

2.1. Giai đoạn 2023 - 2026: Chỉ tiêu tinh giản biên chế tối thiểu 5% đối với cán bộ, công chức và tối thiểu 5% đối với viên chức (ngoài chỉ tiêu biên chế Trung ương giao giảm giai đoạn 2022 - 2026) để tuyển dụng cán bộ trẻ có trình độ, năng lực thay thế. Trong đó:

- Giai đoạn 2023 - 2024: Tinh giản và tuyển dụng thay thế tối thiểu 2% đối với cán bộ, công chức và tối thiểu 2% đối với viên chức.

- Giai đoạn 2024 - 2026: Tinh giản và tuyển dụng thay thế tối thiểu 3% đối với cán bộ, công chức và tối thiểu 3% đối với viên chức.

2.2. Giai đoạn tiếp theo: Trên cơ sở nhiệm vụ chính trị giai đoạn 2026 - 2030, các năm tiếp theo và thực tiễn yêu cầu, chất lượng đội ngũ cán bộ sẽ có quy định cụ thể sau.

IV. CÁC NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

1. Quán triệt, nâng cao nhận thức trong các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị thực hiện nghiêm chủ trương của Bộ Chính trị, của Trung ương trong việc tinh giản biên chế có trọng tâm, trọng điểm, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của

từng cơ quan, đơn vị. Triển khai đồng bộ, hiệu quả các nhiệm vụ, giải pháp về tinh giản biên chế, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh theo Nghị quyết số 05-NQ/TU ngày 01/6/2022 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Hậu Giang giai đoạn 2021 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030 và Đề án số 05-ĐA/TU ngày 01/6/2022 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp. Gắn tinh giản biên chế với đổi mới tổ chức bộ máy, cải cách chế độ tiền lương, thu nhập, cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, thu hút người có đức, có tài vào làm việc trong hệ thống chính trị của tỉnh.

2. Triển khai xây dựng kế hoạch tinh giản biên chế giai đoạn 2022 - 2026 để thực hiện đạt chỉ tiêu biên chế Trung ương giao. Đồng thời, thực hiện giao chỉ tiêu tinh giản biên chế hàng năm đến từng cơ quan, đơn vị theo lộ trình, giai đoạn 2023 - 2026 của Đề án này, gắn với kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng tập thể, cá nhân hằng năm (xem xét giao chỉ tiêu tinh giản biên chế cao hơn mức bình quân đối với đơn vị có mức hoàn thành nhiệm vụ chưa cao). Thực hiện nghiêm Quy định số 1120-QĐ/TU ngày 01/6/2022 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về Quy định bộ tiêu chí đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ công chức, viên chức, người lao động trên địa bàn tỉnh Hậu Giang; quy định cụ thể tỷ lệ cán bộ hoàn thành nhiệm vụ, không hoàn thành nhiệm vụ trong từng cơ quan, đơn vị, địa phương theo hướng: Đối với cơ quan, đơn vị, địa phương được đánh giá ở mức hoàn thành nhiệm vụ, không hoàn thành nhiệm vụ phải có cán bộ được đánh giá ở mức hoàn thành nhiệm vụ, không hoàn thành nhiệm vụ, qua đó, làm cơ sở đưa ra khỏi biên chế những trường hợp chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ; kiên quyết cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, thay thế những cán bộ không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ bằng những cán bộ trẻ, có phẩm chất và năng lực.

3. Xây dựng chính sách đặc thù của tỉnh để khuyến khích cán bộ không đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ tự nguyện tinh giản biên chế. Hình thành nguồn kinh phí từ ngân sách địa phương phù hợp với quy định của nhà nước và huy động nguồn xã hội hoá để tăng hỗ trợ bằng tiền đối với cán bộ thuộc diện tinh giản biên chế.

4. Thành lập Hội đồng tuyển dụng cấp tỉnh để tuyển dụng cán bộ trẻ, chất lượng cao vào làm việc trong các cơ quan, đơn vị của tỉnh nhằm thay thế số cán bộ đã giảm được do nghỉ hưu, thôi việc và tinh giản biên chế theo quy định (sau khi đã giảm trừ tỷ lệ tinh giản biên chế theo lộ trình Trung ương giao). Thực hiện việc tuyển dụng thông qua thi tuyển theo nguyên tắc công khai, minh bạch, khách quan, đảm bảo tính cạnh tranh cao. Đổi mới mạnh mẽ hình thức tuyển dụng, ứng dụng công nghệ thông tin (thi trực tuyến trên máy tính) và vòng thi phỏng vấn nhằm chọn lọc được nguồn nhân lực chất lượng cao.

Thực hiện có hiệu quả Kết luận số 86-KL/TW ngày 24/01/2014 của Bộ Chính trị về “Chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán

bộ khoa học trẻ”. Nghiên cứu việc thực hiện chính sách thu hút đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học, nhà quản trị doanh nghiệp có phẩm chất và năng lực cao, phù hợp với yêu cầu quản lý, mục tiêu phát triển của tỉnh trên các lĩnh vực mũi nhọn vào làm việc trong các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh.

5. Khẩn trương triển khai xây dựng vị trí việc làm và khung năng lực vị trí việc làm của cán bộ trong hệ thống chính trị tỉnh để thực hiện quản lý biên chế, tinh giản biên chế, bố trí cán bộ theo vị trí việc làm. Đẩy mạnh rà soát, bổ sung, điều chỉnh chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, tổ chức bộ máy, biên chế của các cơ quan, đơn vị; ứng dụng khoa học, công nghệ, thực hiện chuyển đổi số trong quản lý nhà nước và hoạt động của các cơ quan, đơn vị để tinh giản biên chế. Rà soát, sắp xếp đơn vị hành chính cấp huyện chưa đạt tiêu chuẩn về diện tích tự nhiên và quy mô dân số theo quy định để giảm đầu mỗi đơn vị hành chính giai đoạn 2022 - 2025 và giai đoạn 2023 - 2030 theo Nghị quyết số 37-NQ/TW ngày 24/12/2018 của Bộ Chính trị về việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp huyện và cấp xã và Kết luận số 48-KL/TW ngày 30/01/2023 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã giai đoạn 2023 - 2030, để tinh giản biên chế.

6. Khẩn trương phê duyệt Đề án tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập thuộc phạm vi quản lý, trong đó xác định rõ số lượng người làm việc hưởng lương từ nguồn thu sự nghiệp tương ứng với mức độ tự chủ về tài chính của các đơn vị sự nghiệp công lập; đề cao trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập trong việc thực hiện Đề án. Thực hiện có hiệu quả việc sắp xếp, tổ chức lại các đơn vị sự nghiệp công lập; tăng cường quản lý biên chế và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các đơn vị sự nghiệp công lập; đổi mới cơ chế phân bổ nguồn lực, quản lý cấp phát ngân sách nhà nước từ dự toán sang thanh toán theo hình thức đặt hàng, giao nhiệm vụ gắn với sản phẩm, chất lượng dịch vụ sự nghiệp công; nâng cao năng lực quản trị của đơn vị sự nghiệp công lập. Xây dựng hoàn thiện chính sách xã hội hóa đảm bảo ưu đãi về đất đai, thuế, phí, tín dụng, ... tạo điều kiện hỗ trợ các đơn vị ngoài công lập, nhà đầu tư tham gia, nâng cao chất lượng dịch vụ sự nghiệp công, nhất là trong lĩnh vực giáo dục, y tế,... phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn.

7. Các cấp ủy, cơ quan, đơn vị, địa phương thành lập Ban Chỉ đạo và phân công cán bộ trực tiếp theo dõi, thực hiện các mục tiêu cụ thể của Đề án. Xây dựng kế hoạch để thực hiện Đề án, xác định cụ thể việc thực hiện từng mục tiêu của Đề án.

8. Thực hiện tốt công tác triển khai, quán triệt, kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết việc thực hiện Đề án tại các cơ quan, đơn vị. Cấp ủy cấp trên trực tiếp xây dựng kế hoạch kiểm tra, giám sát việc triển khai thực hiện Đề án của cấp ủy cấp dưới để kịp thời có đánh giá, chỉ đạo điều chỉnh, khắc phục những hạn chế, yếu kém trong tổ chức thực hiện.

Giao Ban Thường vụ Tỉnh ủy chỉ đạo, tổ chức sơ kết việc thực hiện Đề án năm 2023.

9. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra của cấp ủy, chính quyền các cấp; phát huy vai trò giám sát của Hội đồng nhân dân, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội trong thực hiện tinh giản biên chế, cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ.

10. Xây dựng chính sách tuyên dương, khen thưởng đối với các cơ quan, đơn vị, cá nhân tiêu biểu trong thực hiện Đề án thí điểm đổi mới tinh giản biên chế gắn với tuyển dụng cán bộ trẻ ngang tầm nhiệm vụ. Kịp thời biểu dương, khen thưởng tập thể, cá nhân thực hiện tốt; phê bình những tập thể, cá nhân thực hiện không nghiêm chủ trương của Đảng và kiên quyết xử lý vi phạm (nếu có).

V. NGUỒN KINH PHÍ THỰC HIỆN TINH GIẢN BIÊN CHẾ THEO ĐỀ ÁN

1. Kinh phí thực hiện chính sách tinh giản biên chế theo quy định hiện hành.

2. Kinh phí chi cho chính sách đặc thù của tỉnh hỗ trợ cán bộ tự nguyện tinh giản biên chế từ nguồn cân đối ngân sách địa phương, huy động nguồn xã hội hóa và nguồn khác.

3. Kinh phí chi cho chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về làm việc tại tỉnh được dự toán ngân sách theo tình hình thực tế.

Phần thứ Tư

ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG KHI THỰC HIỆN ĐỀ ÁN

1. Những thuận lợi, khó khăn

1.1. Về thuận lợi

Đề án được xây dựng trong điều kiện Đảng và Nhà nước ta đang rất quan tâm, tập trung lãnh đạo và chỉ đạo quyết liệt về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ. Các chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ ngày càng chặt chẽ, đồng bộ.

Sự quyết tâm chính trị cao của các cấp ủy đảng, trước hết là của Ban Chấp hành Đảng bộ, Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Thường trực Tỉnh ủy nhiệm kỳ 2020 - 2025 trong việc tạo chuyển biến rõ nét về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ của tỉnh là tiền đề có ý nghĩa đặc biệt quan trọng quyết định đến hiệu quả thực hiện Đề án.

1.2. Về khó khăn

Quá trình chuyển đổi, nâng cao nhận thức cho các cấp ủy đảng, chính quyền, cán bộ, đảng viên để khắc phục những hạn chế đã nêu trong Đề án là cả một quá

trình, đòi hỏi phải thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp.

Một số mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp trong Đề án, nhất là những giải pháp mới so với những chủ trương, giải pháp và thực tiễn đã thực hiện từ trước đến nay vì vậy sẽ gây tâm tư trong một bộ phận cán bộ, tạo tâm lý ngại khó khăn trong tổ chức thực hiện, do đó, đòi hỏi phải có sự quyết liệt, quyết tâm trong chỉ đạo và tổ chức thực hiện của các cấp, các ngành mới đạt được kết quả theo mục tiêu đã đề ra.

So với các tỉnh trong khu vực, Hậu Giang vẫn là một tỉnh còn nhiều khăn. Do vậy, nguồn lực để thực hiện các chế độ chính sách có phần hạn chế.

2. Tính khả thi và hiệu quả mang lại của Đề án

Đề án được xây dựng xuất phát từ yêu cầu của công tác cán bộ trong giai đoạn mới, trên cơ sở bám sát các chủ trương, quan điểm của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ, về tinh giản biên chế, cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ. Các mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu của Đề án được xác định trên cơ sở thống kê, phân tích, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ trong thời gian qua, được lấy ý kiến rộng rãi và nhận được sự đồng thuận cao của hệ thống chính trị trong tỉnh, vì vậy có tính khả thi cao.

Tổ chức thực hiện nghiêm túc, quyết liệt các giải pháp nêu trong Đề án, sẽ khắc phục được những hạn chế đã nêu trong Đề án, tạo sự chuyển biến vượt bậc trong việc nâng cao ý thức, tinh thần trách nhiệm trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ, từ đó nâng cao năng suất, chất lượng hiệu quả công tác của cán bộ và cơ quan, đơn vị; tạo chuyển biến mạnh mẽ về nâng cao chất lượng và trẻ hóa đội ngũ cán bộ của tỉnh, tạo nguồn đội ngũ cán bộ đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới. Thực hiện hiệu quả Đề án sẽ có tác động lâu dài đến sự phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng – an ninh, xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị trên địa bàn tỉnh.

Phần thứ Năm

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Ban Tổ chức Tỉnh ủy tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy thành lập Ban Chỉ đạo thực hiện Đề án; tham mưu chọn các cơ quan, đơn vị, địa phương thực hiện thí điểm (*với số lượng 20% cơ quan, đơn vị, địa phương*), giao chỉ tiêu tinh giản biên chế đối với từng cơ quan Đảng, Mặt trận Tổ quốc, đoàn thể chính trị - xã hội; phối hợp với Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh tham mưu, đề xuất giao chỉ tiêu tinh giản biên chế đến từng cơ quan, đơn vị khối cơ quan Nhà nước. Đồng thời, tham mưu việc đánh giá, theo dõi việc thực hiện Đề án; tiến hành sơ kết, đề xuất khen thưởng đối với tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc trong chỉ đạo, triển

khai, tổ chức thực hiện Đề án, kiểm điểm, phê bình nghiêm những tập thể, cá nhân thực hiện không đạt chỉ tiêu tinh giản biên chế được giao, thiếu trách nhiệm trong tổ chức thực hiện Đề án.

2. Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy xây dựng kế hoạch quán triệt, triển khai Đề án trong cán bộ, đảng viên. Hướng dẫn các cơ quan báo chí tỉnh tuyên truyền nội dung Đề án trong Nhân dân.

3. Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy chủ trì, phối hợp với Ban Tổ chức Tỉnh ủy và các cơ quan tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy xây dựng chương trình, kế hoạch kiểm tra, giám sát việc thực hiện Đề án. Qua đó, kịp thời biểu dương, khen thưởng tập thể, cá nhân thực hiện tốt; phê bình những tập thể, cá nhân thực hiện không nghiêm chủ trương của Đảng và kiên quyết xử lý vi phạm (nếu có).

4. Đảng đoàn Hội đồng nhân dân tỉnh, Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh chỉ đạo thể chế hóa nội dung Đề án thành quy định cụ thể về: (1) Chính sách đặc thù của tỉnh để khuyến khích cán bộ tự nguyện tinh giản biên chế. (2) Chính sách khen thưởng thường xuyên, đột xuất nhằm tăng thu nhập ngoài lương, tạo động lực cho cán bộ toàn tâm, toàn ý với công việc. (3) Chính sách tuyên dương, khen thưởng đối với các cơ quan, đơn vị, cá nhân tiêu biểu trong thực hiện Đề án. Đồng thời, chỉ đạo xây dựng kế hoạch thực hiện, đôn đốc, hướng dẫn kiểm tra, sơ kết, tổng kết việc thực hiện của hệ thống chính quyền các cấp.

5. Đảng đoàn Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội tỉnh tuyên truyền Đề án đến cán bộ, đoàn viên, hội viên. Xây dựng kế hoạch thực hiện hiệu quả, phù hợp với tình hình nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị mình.

6. Tập thể lãnh đạo, trước hết là người đứng đầu các cấp ủy đảng, chính quyền, các sở, ban, ngành tỉnh chịu trách nhiệm trước Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy trong việc tổ chức quán triệt, phổ biến Đề án đến cán bộ, đảng viên; xây dựng kế hoạch thực hiện hiệu quả, phù hợp với tình hình nhiệm vụ của mỗi cơ quan, đơn vị, địa phương mình.

Nơi nhận:

- Ban Tổ chức Trung ương,
- Vụ Địa phương III, Ban Tổ chức Trung ương,
- Vụ Tổ chức - Điều lệ, Ban Tổ chức Trung ương,
- Bộ Nội vụ,
- Các đồng chí Tỉnh ủy viên,
- Các cơ quan tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy,
- Các ban cán sự đảng, đảng đoàn, Ban Thường vụ Tỉnh đoàn,
- Các sở, ban, ngành tỉnh,
- Các huyện, thị, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy,
- Lưu VPTU.

**T/M TỈNH ỦY
BÍ THƯ**

Nghiêm Xuân Thành