

UBND TỈNH HÀ TĨNH
SỞ Y TẾ

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 811 /SYT-TCCB
V/v xây dựng Đề án tinh giản biên
chế năm 2019 theo Nghị định
108/2014/NĐ-CP

Hà Tĩnh, ngày 09 tháng 5 năm 2018

Kính gửi: Các đơn vị trực thuộc Sở Y tế

Thực hiện việc tinh giản biên theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về Chính sách tinh giản biên chế và Thông tư liên tịch số 01/2015/TTLT-BNV-BTC ngày 14/4/2015 của Bộ Nội vụ và Bộ Tài chính về hướng dẫn một số điều của Nghị định 108/NĐ-CP; Sở Y tế yêu cầu các đơn vị xây dựng kế hoạch tinh giản biên chế năm 2019 theo mẫu Kế hoạch gửi kèm (đã chuyển qua email của đơn vị). Tinh giản biên chế thực hiện năm 2019 đạt tỷ lệ 2.5% biên chế của đơn vị được Ủy ban nhân dân tỉnh giao năm 2015 (Xác định tỷ lệ tinh giản phải đảm bảo đến năm 2021 đơn vị giảm tối thiểu 10% biên chế so với biên chế giao năm 2015).

Yêu cầu các đơn vị triển khai thực hiện nội dung yêu cầu và gửi Kế hoạch tinh giản về Sở Y tế trước ngày 10/6/2018. Định kỳ năm 2019, 2020 các đơn vị xây dựng Kế hoạch tinh giản của năm 2020 và 2021 gửi về Sở Y tế trước ngày 10/6 hàng năm để Sở tổng hợp báo cáo UBND tỉnh. /.

Nơi nhận:

- Như trên;
- Lưu: VT, TCCB.

Gửi VB điện tử



Số: /KH-.....

Hà Tĩnh, ngày tháng năm 2018

KẾ HOẠCH
Tinh giản biên chế theo Nghị định 108/2014/NĐ-CP
của Chính phủ - Năm 2019

Thực hiện 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; Quyết định số 2218/QĐ-TTg ngày 10/12/2015 của Thủ tướng Chính phủ ban hành kế hoạch triển khai Nghị quyết 39-NQ/TW của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW; Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 về chính sách tinh giản biên chế; Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức; Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08/5/2012 quy định vị trí việc làm trong các đơn vị sự nghiệp công lập; Thông tư liên tịch số 01/2015/TTLT-BNV-BTC ngày 14/4/2015 của Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính hướng dẫn một số điều của Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ; Nghị quyết số 39/NQ-HĐND ngày 15/12/2016 của Hội đồng nhân dân tỉnh về việc thông qua kế hoạch tinh giản biên chế công chức, viên chức cấp tỉnh, cấp huyện giai đoạn 2016-2021; Kế hoạch số 09/KH-UBND ngày 17/01/2017 về thực hiện Nghị quyết số 39/NQ-HĐND ngày 15/12/2016; Công văn số 535/UBND-NC1 ngày 25/01/2017 về việc triển khai Chỉ thị số 02/CT-TTG.

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU, NGUYÊN TẮC

1. Mục đích, yêu cầu

- Thực hiện chính sách tinh giản biên chế nhằm góp phần đổi mới và từng bước nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; nâng cao chất lượng hoạt động, hiệu lực, hiệu quả của các cơ quan, đơn vị; góp phần quan trọng đổi mới hệ thống hành chính trong thời gian tới.

- Thực hiện chính sách tinh giản biên chế phải đảm bảo sự lãnh đạo, chỉ đạo chặt chẽ của cấp ủy đảng, điều hành của chính quyền, tổ chức thực hiện nghiêm túc của thủ trưởng các cơ quan, đơn vị và sự phối kết hợp, giám sát của các đoàn thể nhân dân.

- Góp phần đổi mới và từng bước nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; đưa ra khỏi biên chế những người dôi dư, không đáp ứng yêu cầu công việc, không thể bố trí sắp xếp công tác khác.

- Tinh giản biên chế phải đảm bảo thực hiện theo đúng nguyên tắc và trình tự thực hiện tinh giản biên chế theo quy định tại Nghị định số 108/2014/NĐ-CP; công khai Đề án tinh giản biên chế và danh sách đối tượng thuộc diện tinh giản

biên chế, thực hiện tốt quy chế dân chủ của cơ quan, đơn vị trong việc thực hiện tinh giản biên chế.

- Tinh giản biên chế thực hiện năm 2019 đạt tỷ lệ 2.5% biên chế của đơn vị được Ủy ban nhân dân tỉnh giao năm 2015.

2. Nguyên tắc:

- Bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng, phát huy vai trò giám sát của các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân trong quá trình thực hiện tinh giản biên chế.

- Được tiến hành trên cơ sở rà soát, sắp xếp lại tổ chức và thực hiện đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức trong cơ quan, tổ chức, đơn vị.

- Bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch và theo quy định của pháp luật.

- Bảo đảm chi trả chế độ, chính sách tinh giản biên chế kịp thời, đầy đủ và đúng theo quy định của pháp luật.

- Người đứng đầu 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.

- Kế hoạch thực hiện giảm biên chế đảm bảo tỷ lệ những năm đầu nhiều hơn những năm cuối.

II. THỰC TRẠNG TỔ CHỨC BỘ MÁY VÀ BIÊN CHẾ

1. Về tổ chức, bộ máy

2. Thực trạng về chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan, đơn vị:

3. Thực trạng về biên chế, sử dụng biên chế

a) Về số lượng biên chế, hợp đồng lao động được giao năm 2018:

Trong đó:

- Biên chế công chức, viên chức và số lượng người làm việc được giao:

.....

- Hợp đồng theo Nghị định 68/2000/NĐ-CP:

b) Về tình hình quản lý và sử dụng biên chế, số lượng người làm việc:

Tổng số nhân lực hiện có: người, gồm:

Công chức	Viên chức	Hợp đồng 68	HĐTCTBC

4. Đánh giá chung thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

a) Đánh giá chung tình hình sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và Hợp đồng 68NĐ/CP

b) Tồn tại, hạn chế

c) Nguyên nhân của những tồn tại

III. PHƯƠNG ÁN SẮP XẾP TÌNH GỌN TỔ CHỨC BỘ MÁY, TÌNH GIẢM BIÊN CHẾ:

1. Phương án sắp xếp tinh gọn tổ chức bộ máy

2. Phương án tinh giản biên chế:

Trên cơ sở các đề xuất về chức năng, nhiệm vụ và tổ chức bộ máy để đề xuất bố trí cán bộ, công chức, viên chức với số lượng phù hợp, đảm bảo chất lượng (phân công nhiệm vụ phù hợp với chuyên môn, năng lực, sở trường; luân chuyển; đào tạo, bồi dưỡng; thu hút nhân tài...) để thực hiện tốt chức năng nhiệm vụ được giao theo các nội dung sau:

a) Xác định vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức, cơ cấu chức danh nghề nghiệp viên chức và tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ, khung năng lực cho từng vị trí việc làm trong cơ quan, tổ chức, đơn vị.

b) Xác định số biên chế, số lượng người làm việc có thể giảm so với hiện tại (trên cơ sở phân công công việc hợp lý; tăng cường kiêm nhiệm; giảm bộ phận trung gian, hành chính, phục vụ; cho thôi việc với những công chức, viên chức không hoàn thành nhiệm vụ được giao, hoàn thành nhưng còn hạn chế về năng lực theo quy định...).

c) Lựa chọn và xác định:

Số lượng người trong diện tinh giản biên chế và đề nghị giải quyết theo chính sách quy định tại Nghị định số 108/2014/NĐ-CP năm 2014 là người.

Trong đó:

- + Chính sách về hưu trước tuổi: người.
- + Chính sách chuyển sang làm việc tại các tổ chức không hưởng lương thường xuyên từ ngân sách nhà nước: người.
- + Chính sách thôi việc ngay: người.
- + Chính sách thôi việc sau khi đi học nghề: người

d) Xác định số lượng cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng tinh giản cụ thể cho năm 2019 như sau:

Đợt/	2019
Năm	
Công chức	
Viên chức	

Hợp đồng 68	1
-------------	---

đ) Đề xuất các chính sách tinh giản biên chế cho các đối tượng tinh giản biên chế được hưởng:

Đơn vị tính: người

Năm	2019	
Chính sách	Công chức, viên chức	Hợp đồng 68
Chính sách về hưu trước tuổi		
Chính sách chuyển sang làm việc tại các tổ chức không hưởng lương thường xuyên từ ngân sách nhà nước		
Chính sách thôi việc ngay		
Chính sách thôi việc sau khi đi học nghề		

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Phòng Tổ chức cán bộ (Tổ chức- Hành chính) chịu trách nhiệm tham mưu triển khai thực hiện kế hoạch, tham mưu xây dựng kế hoạch chi tiết hàng năm; hướng dẫn các đối tượng tinh giản hoàn chỉnh hồ sơ theo quy định; định kỳ lập danh sách các đối tượng tinh giản và báo cáo Sở Y tế theo quy định.

Các khoa, phòng có trách nhiệm thực hiện kế hoạch; phối hợp công đoàn và các tổ chức đoàn thể khác tổ chức tuyên truyền quán triệt các nội dung liên quan về chính sách tinh giản biên chế đến cán bộ công chức viên chức đơn vị mình.

Việc thực hiện chi trả chế độ chính sách cho các đối tượng tinh giản: Giao Phòng Kế hoạch - Tài chính đơn vị thực hiện việc chi trả chế độ cho các đối tượng tinh giản đúng quy định khi đơn vị có đối tượng tinh giản./.

Nơi nhận:

- Sở Y tế;
- Các khoa/phòng;
- Lưu: VT.....

THỦ TRƯỞNG ĐƠN VỊ