

Số: /ĐA-SCT

Thái Nguyên, ngày tháng 5 năm 2021

ĐỀ ÁN
TINH GIẢN BIÊN CHẾ ĐẾN NĂM 2030
CỦA CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP TRỰC THUỘC SỞ CÔNG THƯƠNG

Phần I
SỰ CẦN THIẾT VÀ CƠ SỞ PHÁP LÝ

I. SỰ CẦN THIẾT XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

Tinh giản biên chế hiện nay là nội dung quan trọng của cải cách nền hành chính nhà nước, đã và đang được Đảng và Nhà nước đặc biệt quan tâm nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tinh gọn, đổi mới, nâng cao hiệu lực, hiệu quả trong thực thi nhiệm vụ, công vụ. Nhận thức ý nghĩa, mục tiêu, tầm quan trọng của công tác này và để tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khóa 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; 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; Nghị định số 143/2020/NĐ-CP ngày 10/12/2020 của Chính phủ về việc 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. Sở Công Thương triển khai xây dựng Đề án tinh giản biên chế đến năm 2030 cho các đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Sở Công Thương.

Trong những năm qua, được sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh Thái Nguyên, Sở Công Thương đã tích cực triển khai các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về tinh gọn tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhằm hoạt động hiệu lực, hiệu quả của đơn vị cũng như nâng cao năng lực, trình độ cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế hiện nay. Thực hiện Đề án tinh giản biên chế đến năm 2021, Sở Công Thương đã tinh giản biên chế đảm bảo mục tiêu, tỷ lệ đề ra theo Đề án đã được UBND tỉnh phê duyệt và thực hiện đầy đủ, chính xác, kịp thời giải quyết các chế độ chính sách cho công chức, viên chức đủ điều kiện nghỉ chế độ tinh giản biên chế. Tính từ năm 2016

đến năm 2020 Sở Công Thương đã thực hiện đạt hiệu quả, như: Giảm 11 biên chế (*trong đó biên chế công chức 10 biên chế; biên chế sự nghiệp: 01 biên chế*); đã thực hiện chính sách tinh giản biên chế và chi trả chế độ cho 03 người.

II. CƠ SỞ PHÁP LÝ

- Luật Viên chức năm 2010;
- Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và viên chức năm 2019;
- Nghị quyết số 19-NQ/TW, ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tiếp tục đổi mới về hệ thống và tổ chức, quản lý nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập;
- 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 giảm 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 108/2014/NĐ-CP và Nghị định số 113/2018/NĐ-CP của Chính phủ;
- Kế hoạch số 79-KH/TU ngày 09/3/2018 của Tỉnh ủy Thái Nguyên về thực hiện Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương (khóa 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”.

III. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU VÀ NGUYÊN TẮC TINH GIẢN BIÊN CHẾ

1. Mục đích, yêu cầu:

a) Tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, viên chức nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, viên chức và thu hút những người có đức, có tài vào làm việc đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế hiện nay.

b) Yêu cầu các đơn vị nghiêm túc thực hiện Đề án tinh giản biên chế đã đề ra, trong đó tập trung xác định tỷ lệ tinh giản biên chế bảo đảm từ năm 2022 đến năm 2025 giảm tối thiểu 10% biên chế sự nghiệp hưởng lương từ ngân sách nhà nước so với năm 2021, từ năm 2026 đến năm 2030 giảm tối thiểu 10% biên chế sự nghiệp hưởng lương từ ngân sách nhà nước so với năm 2025.

2. Nguyên tắc tinh giản biên chế:

a) Tinh giản biên chế phải được tiến hành trên cơ sở rà soát, sắp xếp lại tổ chức, chức năng, nhiệm vụ của đơn vị; thực hiện đánh giá, phân loại cán bộ, viên chức, lao động hợp đồng trong đơn vị; bảo đảm phù hợp với vị trí việc làm, trình độ đào tạo và năng lực của đội ngũ cán bộ, viên chức, lao động hợp đồng.

b) Bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch; bảo đảm giải quyết chế độ, chính sách tinh giản biên chế kịp thời, đầy đủ theo quy định của pháp luật.

c) Người đứng đầu đơn vị phải chịu trách nhiệm về kết quả thực hiện tinh giản biên chế trong đơn vị được giao quản lý theo thẩm quyền.

Phần II

NỘI DUNG ĐỀ ÁN TINH GIẢN BIÊN CHẾ

I. THỰC TRẠNG TỔ CHỨC BỘ MÁY, BIÊN CHẾ VÀ CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC

1. Về tổ chức bộ máy: Sở Công Thương có 02 đơn vị sự nghiệp, gồm:

- Trung tâm Xúc tiến Thương mại Thái Nguyên.
- Trung tâm Khuyến công và Tư vấn phát triển công nghiệp.

* Tổ chức bộ máy của các đơn vị sự nghiệp, gồm:

- Ban Giám đốc Trung tâm (*Giám đốc và không quá 02 Phó Giám đốc*).
- Mỗi đơn vị sự nghiệp Trung tâm có 02 phòng nghiệp vụ (*hiện đang trình UBND tỉnh phê duyệt tổ chức lại đơn vị sự nghiệp, theo Nghị định số 120/2020/NĐ-CP ngày 07/10/2020 của Chính phủ quy định về thành lập, tổ chức lại, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập*).

2. Về biên chế sự nghiệp:

a) Tổng biên chế được giao năm 2021 là 37 biên chế, trong đó:

- Trung tâm Xúc tiến Thương mại Thái Nguyên: 18 biên chế.
- Trung tâm Khuyến công và Tư vấn phát triển công nghiệp: 19 biên chế.

b) Tổng biên chế hiện có mặt đến 30/5/2021 là 32 biên chế, trong đó:

- Trung tâm Xúc tiến Thương mại Thái Nguyên: 13 biên chế (*mới được bổ sung 06 biên chế đầu năm 2021 để thực hiện tổ chức lại đơn vị theo Nghị định số 120/2020/NĐ-CP ngày 07/10/2020 của Chính phủ và điều động, bổ nhiệm 01 chức danh Giám đốc Trung tâm*).

- Trung tâm Khuyến công và Tư vấn phát triển công nghiệp: 19 biên chế.

3. Chất lượng đội ngũ cán bộ, viên chức đến 30/5/2021:

a) Thực trạng về trình độ đào tạo.

- Thạc sỹ: 8 người, đạt tỷ lệ 25%.
- Đại học: 22 người, đạt tỷ lệ 68,75 %.
- Cao đẳng: 2 người, đạt tỷ lệ 6,25%.
- Trung cấp: 0 người

b) Thực trạng về độ tuổi

- Từ 30 tuổi trở xuống: 0 người
- Từ 31 đến 40 tuổi: 19 người, tỷ lệ 59,37%.
- Từ 41 đến 50 tuổi: 12 người, tỷ lệ 37,50%.
- Từ 51 đến 60 tuổi: 01 người, tỷ lệ 3,13%.

4. Kết quả đánh giá, phân loại viên chức năm 2020:

- Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ: 15 người, đạt tỷ lệ 46,87%.
- Hoàn thành tốt nhiệm vụ: 17 người, đạt tỷ lệ 53,13%.
- Hoàn thành nhiệm vụ: 0 người
- Không hoàn thành nhiệm vụ: 0 người

Sở Công Thương đã triển khai thực hiện tốt, nghiêm túc theo đúng quy định việc đánh giá, xếp loại cán bộ, viên chức hàng năm. Trên cơ sở kết quả đánh giá viên chức, từ đó đã bố trí, sắp xếp sử dụng viên chức vào vị trí việc làm phù hợp và đào tạo, quy hoạch, bổ nhiệm cũng như làm cơ sở cho việc tinh giản biên chế, hướng đưa ra khỏi đơn vị những viên chức không đáp ứng được yêu cầu của nhiệm vụ công việc.

II. ĐÁNH GIÁ CHUNG

1. Về ưu điểm:

Sở Công Thương đã phân định rõ cơ chế hoạt động, tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật, tự đảm bảo một phần chi phí; các đơn vị có tư cách pháp nhân, con dấu và tài khoản riêng; nội dung và tính chất hoạt động của các đơn vị khác nhau, chịu sự chỉ đạo của Sở Công Thương về tổ chức bộ máy, biên chế và quản lý nhà nước theo lĩnh vực Xúc tiến Thương mại và lĩnh vực Khuyến công và tư vấn phát triển công nghiệp, đồng thời chịu sự chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra về chuyên môn nghiệp vụ của Cục Công Thương địa phương, Cục Xúc tiến Thương mại trực thuộc Bộ Công Thương và sự kiểm tra, giám sát của các cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Thời gian từ năm 2016 đến năm 2020, Sở Công Thương đã thực hiện tốt việc tinh giản biên chế, trong đó đã giảm biên chế được 11 người; thực hiện chính sách tinh giản biên chế theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP cho 03 người; giải quyết chính sách được thực hiện công khai, dân chủ, không làm xáo trộn, ảnh hưởng đến đời sống, tư tưởng của cán bộ, công chức, viên chức.

Việc giải quyết tinh giản biên chế được thực hiện đồng thời với việc sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy và cơ cấu, chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đã được công chức, viên chức nhận thức đúng đắn chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước và lập trường tư tưởng vững vàng để triển khai thực hiện tốt.

2. Về nhược điểm: Một bộ phận công chức, viên chức năng lực còn hạn chế, tinh thần trách nhiệm, tính chuyên nghiệp chưa cao; viên chức trẻ chiếm tỷ lệ cao nhưng còn thiếu kinh nghiệm thực tiễn. Việc đánh giá công chức, viên chức và người lao động đã từng bước được đổi mới và ngày càng thực chất hơn. Tuy nhiên, vẫn còn tâm lý nể nang trong việc đánh giá ở một số đơn vị.

3. Một số giải pháp thực hiện trong thời gian tới:

- Tiếp tục tăng cường công tác tuyên truyền tới toàn thể công chức, viên chức, lao động hợp đồng về mục đích, ý nghĩa của việc tinh giản biên chế để mỗi cá nhân có nhận thức đúng đắn và tích cực thực hiện góp phần đổi mới và từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; nâng cao chất lượng, hiệu lực, hiệu quả hoạt động của mỗi đơn vị.

- Xây dựng kế hoạch dài hạn và kế hoạch hàng năm để thực hiện tinh giản biên chế theo đề án được phê duyệt; xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực theo từng giai đoạn, bao gồm cả đào tạo mới, đào tạo lại đáp ứng yêu cầu cơ cấu ngạch viên chức, danh nghề nghiệp theo đúng quy định. Thực hiện lập danh sách đối tượng tinh giản biên chế đúng chính sách trên cơ sở xác định cơ cấu, số lượng viên chức theo từng vị trí việc làm, đánh giá phân loại viên chức và tiêu chuẩn về sức khỏe.

- Thực hiện tốt công tác tuyển dụng, điều động, luân chuyển, quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại đối với cán bộ, viên chức khắc phục tình trạng thiếu hụt cán bộ nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý. Tiếp tục rà soát chức năng, nhiệm vụ để sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy theo hướng tinh gọn hoạt động hiệu lực hiệu quả, đồng thời thực hiện tốt chính sách tinh giản biên chế theo quy định.

III. PHƯƠNG ÁN TINH GIẢN BIÊN CHẾ

1. Rà soát tinh giản biên chế: Trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ được giao của các đơn vị, bố trí cán bộ, viên chức phù hợp, đảm bảo chất lượng, hoạt động hiệu quả; xác định vị trí việc làm, 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 đơn vị để tinh giản biên chế theo quy định.

- Đề xuất 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 đối với những viên chức không hoàn thành nhiệm vụ được giao 2 năm liền kề; xét nghỉ hưu trước tuổi đối với viên chức có 01 năm liền kề không hoàn thành nhiệm vụ hoặc 01 năm liền kề có số ngày nghỉ tối đa do ốm đau theo quy định,...

- Hàng năm thực hiện nghiêm túc việc đánh giá, phân loại viên chức theo quy định tại Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 của Chính phủ, làm cơ sở rà soát tinh giản biên chế theo quy định tại Nghị định số 108/2014/NĐ-CP; Nghị định số 113/2018/NĐ-CP; Nghị định số 143/2020/NĐCP.

2. Phương án tinh giản biên chế sự nghiệp

a) Số biên chế dự kiến giảm từ năm 2022 đến năm 2025: Không,

Đề nghị UBND tỉnh, Sở Nội vụ xem xét, vì năm 2021 Sở Công Thương được bổ sung 06 biên chế để đảm bảo việc tổ chức lại đơn vị Trung tâm Xúc tiến Thương mại theo Nghị định số 120/2020/NĐ-CP ngày 07/10/2020 của Chính phủ quy định về thành lập, tổ chức lại, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập. Do vậy, nếu tinh giản biên chế trong giai đoạn 2022 – 2025, đơn vị sự nghiệp không đủ điều kiện để thành lập theo Nghị định số 120/2020/NĐ-CP của Chính phủ.

b) Số biên chế dự kiến giảm từ năm 2026 đến năm 2030: 04 biên chế.

TT	Tên đơn vị	Số biên chế dự kiến giảm giai đoạn 2022-2030								
		2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1	Trung tâm Xúc tiến Thương mại	0	0	0	0	1	0	1	0	0
2	Trung tâm Khuyến công&TVPTCN	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Tổng số biên chế dự kiến giảm là 04, gồm:		0	0	0	0	1	1	1	0	1

c) Trong quá trình thực hiện, căn cứ văn bản chỉ đạo của các cấp có thẩm quyền, Sở Công Thương sẽ cân đối, điều chỉnh biên chế cho phù hợp với tình hình thực tế.

Phần III

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

I. PHÂN CÔNG THỰC HIỆN

1. Thủ trưởng các đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Sở Công Thương, có trách nhiệm tuyên truyền, phổ biến nội dung Đề án này và những quy định pháp luật có liên quan đến toàn thể cán bộ, viên chức trong đơn vị được biết; làm tốt công tác tư tưởng cho cán bộ, viên chức trong quá trình thực hiện tinh giản biên chế.

Căn cứ tình hình thực tế và lộ trình tinh giản biên chế đề ra trong Đề án, xây dựng kế hoạch tổ chức triển khai thực hiện Đề án tinh giản biên chế có hiệu quả tại đơn vị và báo cáo kịp thời kết quả thực hiện gửi Sở Công Thương.

2. Văn phòng Sở, có trách nhiệm theo dõi tiến độ thực hiện đề án, đồng thời phối hợp, hướng dẫn thực hiện công tác tinh giản biên chế; giải quyết các chế độ, chính sách đúng quy định. Tổng hợp kết quả thực hiện báo cáo Lãnh đạo Sở Công Thương và báo cáo gửi UBND tỉnh, Sở Nội vụ.

3. Phòng Kế hoạch - Tài chính - Tổng hợp, có trách nhiệm nắm bắt các văn bản hướng dẫn để xây dựng kinh phí chi trả giải quyết chế độ, chính sách cho các đối tượng tinh giản biên chế được kịp thời và đúng theo quy định.

Trên đây là Đề án tinh giản biên chế của các đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Sở Công Thương, giai đoạn 2022-2030, kính gửi Sở Nội vụ xem xét, trình UBND tỉnh phê duyệt cho Sở Công Thương Thái Nguyên./.

Nơi nhận:

- Sở Nội vụ;
- Lãnh đạo Sở;
- Văn phòng;
- Phòng KHTCTH;
- Các đơn vị trực thuộc sở;
- Lưu: VT, VP.

GIÁM ĐỐC

Nguyễn Bá Chính