

**(Dự thảo lần 2)**

**ĐỀ ÁN**

**Tinh giản biên chế và chuyển đổi cơ chế trả lương đối với đội ngũ viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2022-2025**  
(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-UBND ngày / / của Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên)

**I. CƠ SỞ PHÁP LÝ**

1. Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 19/6/2015.
2. Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2019.
3. Luật Viên chức ngày 15/11/2010.
4. Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật viên chức ngày 25/11/2019.
5. Luật Bảo hiểm xã hội ngày 20/11/2014.
6. 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.
7. Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ sáu BCH Trung ương Đảng 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.
8. Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế.
9. Nghị định số 113/2018/NĐ-CP ngày 31/8/2018 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 108/2014/NĐ-CP.
10. Nghị định số 106/2020/NĐ-CP ngày 10/09/2020 của Chính phủ về vị trí việc làm và số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập.
11. 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.
12. Nghị định số 143/2020/NĐ-CP ngày 10/12/2020 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 108/2014/NĐ-CP và Nghị định số 113/2018/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 108/2014/NĐ-CP.
13. Nghị quyết số 76/NQ-CP ngày 15/7/2021 của Chính phủ ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021-2030.
14. Thông tư liên tịch số 01/2015/TTLT-BNV-BTC ngày 14/4/2015 của Bộ Nội vụ và Bộ Tài chính hướng dẫn 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.

15. Thông tư số 31/2019/TT-BTC ngày 5/6/2019 Hướng dẫn việc xác định nguồn kinh phí và việc lập dự toán, quản lý sử dụng và Quyết toán kinh phí thực hiện chính sách tinh giản biên chế.

16. Công văn số 2591/BNV-TCBC ngày 10/6/2016 của Bộ Nội vụ về việc quản lý biên chế công chức, biên chế sự nghiệp và tinh giản biên chế.

17. Chương trình hành động số 24-CTr/TU ngày 05/02/2018 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về thực hiện thực hiện Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017.

18. Kế hoạch số 37/KH-UBND ngày 30/3/2018 của UBND tỉnh triển khai thực hiện Nghị quyết số 19-NQ/TW.

## **II. THỰC TRẠNG TỔ CHỨC BỘ MÁY, BIÊN CHẾ, ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP THUỘC THẨM QUYỀN QUẢN LÝ CỦA UBND TỈNH**

### **1. Về tổ chức các đơn vị sự nghiệp**

Tính đến thời điểm 01/11/2021, tỉnh Hưng Yên có 612 đơn vị sự nghiệp công lập (trong đó: 568 đơn vị sự nghiệp công lập có số lượng người làm việc hưởng lương từ ngân sách nhà nước, 31 đơn vị sự nghiệp đã được giao quyền tự chủ chi thường xuyên và 13 đơn vị đã được giao quyền tự chủ chi thường xuyên và chi đầu tư), gồm:

#### **1.1. Phân loại theo cấp quản lý**

a) Đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc UBND tỉnh: 06 đơn vị (trong đó, có 02 đơn vị tự chủ chi thường xuyên);

b) Đơn vị sự nghiệp thuộc cơ quan chuyên môn cấp tỉnh: 91 đơn vị (trong đó, có 18 đơn vị tự chủ chi thường xuyên, 03 đơn vị tự chủ chi thường xuyên và chi đầu tư);

c) Đơn vị sự nghiệp thuộc UBND cấp huyện: 515 đơn vị (trong đó, có 12 đơn vị tự chủ chi thường xuyên, 20 đơn vị tự chủ chi thường xuyên và chi đầu tư);

#### **1.2. Phân theo ngành, lĩnh vực quản lý**

a) Lĩnh vực giáo dục: 495 đơn vị;

b) Lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp: 16 đơn vị;

c) Lĩnh vực Y tế: 22 đơn vị;

d) Lĩnh vực khoa học và công nghệ: 02 đơn vị;

đ) Lĩnh vực văn hóa, thể dục, thể thao: 16 đơn vị;

e) Lĩnh vực thông tin và truyền thông: 07 đơn vị;

g) Sự nghiệp kinh tế và sự nghiệp khác: 54 đơn vị.

### **2. Về số lượng và chất lượng đội ngũ viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND tỉnh quản lý**

#### **2.1. Về số lượng người làm việc (biên chế) trong đơn vị sự nghiệp đơn vị sự nghiệp chưa được giao quyền tự chủ toàn bộ chi thường xuyên**

a) Số lượng người làm việc hưởng lương Ngân sách nhà nước năm 2021 của tỉnh Hưng Yên được Bộ Nội vụ thẩm định 19.991 biên chế (*các đơn vị sự nghiệp công lập 19.946; dự phòng 45*); số lượng người làm việc hưởng lương từ nguồn thu sự nghiệp 359 biên chế. Hiện có mặt đến thời điểm 01/9/2021 là 19.551 người, trong đó số lượng người làm việc hưởng lương từ ngân sách nhà nước 19.303 người; số lượng người làm việc hưởng lương từ nguồn thu sự nghiệp là 257 người.

b) Số lao động hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP trong các đơn vị sự nghiệp công lập của tỉnh được UBND tỉnh giao: 184 người. Hiện có mặt đến thời điểm 01/7/2021: 180 người.

## **2.2. Chất lượng đội ngũ viên chức**

### a) Về trình độ chuyên môn

Trình độ viên chức hiện có mặt trong các đơn vị sự nghiệp công lập: trên đại học 1.032 người, chiếm tỷ lệ 5,31%; đại học 11.160 người, chiếm tỷ lệ: 56,7%; cao đẳng 4.426 người, chiếm tỷ lệ 22,61%; trung cấp 3.019 người, chiếm tỷ lệ 15,52%; sơ cấp và chưa có bằng chuyên môn 86 người, chiếm tỷ lệ 0,44%.

### b) Về trình độ quản lý nhà nước

Viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập cấp tỉnh, cấp huyện: Hạng I là 103 người, chiếm tỷ lệ: 0,56%; hạng II là 4.312 người, chiếm tỷ lệ: 22,03%; hạng III là 11.013 người, chiếm tỷ lệ: 56,29%; hạng IV là 4.213 người, chiếm tỷ lệ: 21,52%.

### c) Mức độ đánh giá công việc

Viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập cấp tỉnh, cấp huyện: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ 2.366 người, chiếm tỷ lệ: 12,12%; hoàn thành tốt nhiệm vụ 15.773 người, chiếm tỷ lệ: 80,61%; hoàn thành nhiệm vụ: 1.245 người, chiếm tỷ lệ: 6,3%; không hoàn thành nhiệm vụ: 167 người, chiếm tỷ lệ: 0,85%.

## **3. Đánh giá chung**

### 3.1. Về tổ chức các đơn vị sự nghiệp

#### a) Ưu điểm:

- Việc kiện toàn, sắp xếp tổ chức bộ máy các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn tỉnh được thực hiện kịp thời, cơ bản theo quy định của Bộ Chính trị, Chính phủ, hướng dẫn của các Bộ, Ngành Trung ương và phù hợp với tình hình thực tiễn của địa phương trong từng thời điểm cụ thể.

- Các cấp, các ngành, các cơ quan, đơn vị thường xuyên rà soát, sửa đổi, bổ sung quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức; đã khắc phục sự chồng chéo, bỏ trống chức năng, nhiệm vụ hoặc buông lỏng quản lý. Cơ cấu tổ chức bên trong của các đơn vị đã có bước điều chỉnh giảm đầu mối. Từ khi thực hiện các Nghị quyết của Bộ Chính trị, Ban Chấp hành Trung ương, Chính phủ: số 39-NQ/TW, số 19-NQ/TW, số 08/NQ-CP; Nghị định của Chính phủ số 120/2020/NĐ-CP ngày 07/10/2020 tỉnh đã sắp xếp, thu gọn đầu mối các đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc các sở, ban, ngành, UBND các huyện, thị

xã, thành phố, các đơn vị sự nghiệp thuộc UBND tỉnh giảm 58 đơn vị sự nghiệp công lập (từ 679 đơn vị (không bao gồm 162 Trạm Y tế xã, phường, thị trấn) thời điểm 30/4/2015 xuống còn 621 đơn vị thời điểm 30/4/2021; cụ thể: giảm: 74 đơn vị đơn vị sự nghiệp công lập (lý do giảm do sáp nhập, hợp nhất), thành lập 16 đơn vị (*trước khi thực hiện Nghị quyết 19-NQ/TW*: Thành lập 06 đơn vị sự nghiệp công lập; *sau khi thực hiện Nghị quyết 18-NQ/TWT và Nghị quyết 19-NQ/TW*: Thành lập 09 Ban Quản lý dự án đầu tư xây dựng là các đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư trực thuộc UBND huyện; 01 Trung tâm Bảo vệ, chăm sóc sức khỏe cán bộ tỉnh Hưng Yên).

- Đẩy mạnh công tác phân cấp quản lý các đơn vị sự nghiệp, từng bước tách quản lý hành chính Nhà nước với quản lý sự nghiệp dịch vụ công.

- Tỉnh đã kịp thời ban hành các quy chế, quy định phân cấp, ủy quyền đối với các lĩnh vực: Tổ chức bộ máy, biên chế, cán bộ, công chức, viên chức nhằm tăng tính chủ động cho các cơ quan, đơn vị, địa phương, gắn với đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát của cơ quan quản lý cấp trên.

#### b) Tồn tại, hạn chế:

- Một số cơ quan, đơn vị chưa thật sự chủ động trong việc nghiên cứu, tìm các giải pháp đột phá để đẩy mạnh chuyển đổi mô hình hoạt động theo hướng tự chủ, tự chịu trách nhiệm của đơn vị sự nghiệp công lập nên việc thực hiện thực hiện chuyển đổi mô hình hoạt động theo hướng tự chủ, tự chịu trách nhiệm của đơn vị sự nghiệp công lập ở hầu hết các lĩnh vực còn chậm, chưa đạt yêu cầu, đặc biệt là việc triển khai thực hiện Quyết định số 338/QĐ-UBND ngày 25/01/2021 của UBND tỉnh về việc phê duyệt Đề án giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, nhân sự và tài chính đối với các trường mầm non, tiểu học, THCS chất lượng cao, THPT trên địa bàn tỉnh Hưng Yên.

- Đơn vị sự nghiệp công lập có đủ điều kiện chuyển sang đơn vị tự chủ nhưng chậm thực hiện do tâm lý trông chờ vào ngân sách, biên chế của Nhà nước, sợ rủi ro.

#### c) Nguyên nhân của tồn tại, hạn chế

- Các bộ, ngành Trung ương ban hành văn bản hướng dẫn việc kiện toàn, sắp xếp, tổ chức lại, sáp nhập, hợp nhất, giải thể, chuyển đổi mô hình hoạt động và quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức của các cơ quan, tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh, UBND cấp huyện.

- Đến thời điểm hiện tại, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 60/2021/NĐ-CP ngày 21/6/2021 quy định cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập thay thế các Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 quy định về cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập, Nghị định số 54/2016/NĐ-CP ngày 14/6/2016 quy định về cơ chế tự chủ của tổ chức khoa học và công nghệ công lập và Nghị định số 141/NĐ-CP ngày 10/10/2016 quy định về cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập trong lĩnh vực sự nghiệp kinh tế và sự nghiệp khác, nhưng hiện tại chưa có thông tư hướng dẫn cách thực hiện việc tự chủ của các đơn vị sự

nghiệp công lập. Do đó, việc triển khai thực hiện cơ chế tự chủ đối với các đơn vị sự nghiệp công lập của tỉnh còn có khó khăn, vướng mắc.

- Một số người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương có quyết tâm chính trị chưa cao trong sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ viên chức do nhiệm vụ này ảnh hưởng trực tiếp đến lợi ích của cơ quan, người lao động của cơ quan, đơn vị, địa phương đó.

### 3.2. Về số lượng người làm việc

#### a) Ưu điểm:

- Đội ngũ viên chức của tỉnh từng bước được nâng cao về số lượng và chất lượng. Đến nay, cơ bản viên chức đạt chuẩn theo quy định; tinh thần, thái độ phục vụ, đạo đức công vụ, các kỹ năng nghiệp vụ, giao tiếp, ứng xử của viên chức được cải thiện, từng bước đáp ứng yêu cầu thực tiễn.

- Công tác tuyển dụng viên chức cơ bản thực hiện nghiêm túc, công khai, dân chủ, khách quan, đúng quy định của Nhà nước và quy định của tỉnh. Người được tuyển dụng cơ bản đảm bảo đúng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của các cơ quan, đơn vị.

- Việc đào tạo, bồi dưỡng viên chức được đẩy mạnh, trong đó tập trung đào tạo nâng cao trình độ ngoại ngữ, bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ chuyên môn, nghiệp vụ cho viên chức, góp phần hoàn thiện tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức, nâng cao năng lực cán bộ lãnh đạo, quản lý. Đồng thời, tỉnh đã thực hiện chính sách khuyến khích viên chức đi đào tạo sau đại học ở những lĩnh vực tỉnh cần và thu hút, ưu đãi những người có trình độ cao về tinh công tác.

- Công tác quy hoạch, điều động, bổ nhiệm, luân chuyển, định kỳ chuyển đổi vị trí công tác, đánh giá, xếp loại viên chức được triển khai, thực hiện định kỳ, thường xuyên, bảo đảm khách quan, dân chủ; bám sát sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng, Ủy ban nhân dân các cấp, các cơ quan, đơn vị, tạo điều kiện cho viên chức trẻ có triển vọng, trong quy hoạch được rèn luyện thực tiễn, tạo nguồn cán bộ lâu dài cho tỉnh, tăng cường cán bộ cho các lĩnh vực và địa bàn cần thiết, khắc phục từng bước tình trạng cục bộ trong công tác cán bộ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cho từng giai đoạn.

- Công tác thanh tra, kiểm tra, thi đua, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức người lao động được thực hiện nghiêm túc, khách quan, đúng quy định. Qua thanh tra, kiểm tra đã phát hiện những vấn đề vướng mắc, yếu kém, sai phạm để kịp thời chấn chỉnh, xử lý theo quy định.

#### b) Tồn tại, hạn chế:

- Tình trạng thiếu biên chế giáo viên và nhân viên y tế so với định mức trong các đơn vị sự nghiệp thuộc lĩnh vực giáo dục đào tạo, y tế của tỉnh là khá lớn, đã báo cáo Chính phủ nhiều năm nhưng chưa được giao bổ sung theo quy định nên dẫn đến việc một số địa phương phải dồn ghép lớp, quá tải đối với giáo viên, nhất là khối học mầm non.

- Việc quy định trình độ chuyên môn của giáo viên mầm non và giáo viên tiểu học, trung học cơ sở theo quy định của Luật giáo dục năm 2019 và việc quy định về loại chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm theo cấp học đã gây khó khăn trong quá trình tuyển dụng giáo viên vào biên chế. Do đó, tình trạng các trường thiếu giáo viên trong biên chế nhưng lại có nhiều giáo viên hợp đồng lâu năm không được tuyển vào biên chế vì không đáp ứng được các điều kiện về văn bằng, chứng chỉ theo quy định mới.

- Kinh phí cấp từ ngân sách nhà nước chi cho trả làm thêm giờ của giáo viên hàng năm là rất lớn

- Việc quản lý, sử dụng biên chế viên chức ở một số cơ quan, đơn vị còn chưa nghiêm túc, còn lãng phí, chưa phù hợp với vị trí việc làm;

- Một bộ phận viên chức còn hạn chế về trình độ chuyên môn; Nhận xét, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của viên chức còn mang tính hình thức, nể nang, chưa sát với kết quả thực tế.

## **II. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH ĐỀ ÁN**

Trong những năm qua, cùng với đổi mới kinh tế, Đảng, Nhà nước đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách, nghị quyết về đổi mới hệ thống chính trị. Trong đó, sắp xếp tổ chức bộ máy, biên chế; tinh giản biên chế là nhiệm vụ trọng tâm. Việc triển khai các quy định của Trung ương về sắp xếp tổ chức bộ máy, biên chế; 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 đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của 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: vẫn còn một bộ phận nhỏ viên chức không làm được việc hoặc không đáp ứng yêu cầu công việc, nhiệm vụ được giao, hoặc yếu kém về phẩm chất, đạo đức, văn hoá ứng xử trong quá trình thực hiện hoạt động nghề nghiệp cần được thanh lọc, đưa ra khỏi đội ngũ viên chức nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức của tỉnh, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Mặt khác, theo quy định tại 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 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ sáu BCH Trung ương Đảng 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 quyết số 76/NQ-CP ngày 15/7/2021 của Chính phủ ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021-2030. Theo đó, giai đoạn 2021-2025, Chính phủ sẽ cắt giảm 10% so với số biên chế sự nghiệp hưởng lương từ ngân sách nhà nước của tỉnh Hưng Yên được giao năm 2021 (*khoảng 2.000 biên chế*). Trong bối cảnh tỉnh Hưng Yên đang thiếu hơn 4.000 biên chế sự nghiệp lĩnh vực y tế, giáo dục và đào tạo thì việc cắt giảm biên chế sẽ làm ảnh hưởng đến đội ngũ thực hiện nhiệm vụ của các cơ quan, đơn vị.

Vì vậy, việc ban hành Đề án tinh giản biên chế và chuyển đổi cơ chế trả lương đối với đội ngũ viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2022-2025 là rất cần thiết, có ý nghĩa quan trọng trong việc tăng cường hiệu lực, hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc tỉnh quản lý và là một trong những yếu tố góp phần 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 để góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết số 39/NQ-TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị, Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ 6, Ban chấp hành Trung ương (Khóa XII) cũng như mục tiêu Nghị quyết tỉnh Đảng bộ tỉnh Hưng Yên nhiệm kỳ 2020 - 2025, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2020 – 2025.

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 của viên chức nên yêu cầu phải có sự quyết tâm, phối hợp thực hiện chặt chẽ, đồng bộ nhiều nhiệm vụ, giải pháp, 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 và chuyển đổi cơ chế trả lương đối với đội ngũ viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2022-2025” (sau đây gọi tắt là Đề án tinh giản biên chế giai đoạn 2022-2025).

### **III. PHẠM VI VÀ ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG**

#### **1. Phạm vi áp dụng**

Để việc tinh giản biên chế đạt được mục tiêu đề ra, cần triển khai, thực hiện đồng bộ các phương pháp. Trong đề án sẽ nêu đầy đủ các phương pháp. Tuy nhiên, sẽ đề cập một cách chi tiết hơn đối với các công việc trực tiếp tác động đến việc đảm bảo mục tiêu tinh giản biên chế đến năm 2025. Việc tinh giản biên chế chỉ áp dụng trong phạm vi các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc các sở, ban, ngành, UBND các huyện, thị xã, thành phố và các đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc UBND tỉnh.

#### **2. Đối tượng áp dụng**

Viên chức, lao động hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP ngày 17/11/2000 của Chính phủ làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc và trực thuộc các sở, ban, ngành, UBND các huyện thị xã, thành phố và các đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc UBND tỉnh.

### **IV. MỤC TIÊU, YÊU CẦU VÀ NGUYÊN TẮC THỰC HIỆN**

#### **1. Mục tiêu**

##### **1.1. Mục tiêu chung**

a) Giảm tối thiểu bình quân toàn tỉnh 10% biên chế sự nghiệp hưởng lương từ ngân sách nhà nước so với năm 2021 nhưng không làm ảnh hưởng đến số lượng người làm việc của đơn vị sự nghiệp;

b) Giảm tối thiểu bình quân toàn tỉnh 10% đơn vị sự nghiệp công lập so với năm 2021;

c) Phân đầu có tối thiểu 20% đơn vị sự nghiệp công lập tự chủ về tài chính;

d) Đẩy mạnh xã hội hóa cung cấp dịch vụ công và nâng mức độ tự chủ của các đơn vị sự nghiệp công lập nhất là các đơn vị sự nghiệp có nguồn thu nhằm từng bước thay thế nguồn trả lương từ ngân sách nhà nước bằng việc trả lương từ nguồn thu sự nghiệp. Tiết kiệm, giảm chi thường xuyên, góp phần tích cực vào phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và làm tiền đề để triển khai cải cách chính sách tiền lương.

## 1.2. Mục tiêu cụ thể

a) Tinh giản biên chế: theo hướng giao tự chủ trung bình theo đơn vị, kết hợp với cắt giảm theo số viên chức nghỉ hưu, nghỉ thôi việc

b) Tỷ lệ tinh giản biên chế đến năm 2025 đạt tối thiểu là 10% biên chế sự nghiệp được giao năm 2021 của tỉnh, gồm:

- Giảm số lượng người làm việc ở các đơn vị sự nghiệp hưởng lương từ ngân sách nhà nước: 2.041 người làm việc, đạt 10,19%

- Giảm số lượng lao động hợp đồng theo quy định tại Nghị định số 68/2000/NĐ-CP: 19 người, đạt 10,32%.

c) Đối với đơn vị sự nghiệp công lập có nguồn thu sự nghiệp, khuyến khích đẩy mạnh chuyển đổi thêm 10% số lượng người làm việc 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.

d) Chuẩn bị các điều kiện để đến năm 2025 giảm 10% số người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp hưởng lương từ ngân sách nhà nước so với năm 2021 và tới năm 2030 giảm tiếp số người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp hưởng lương từ ngân sách nhà nước 10% so với năm 2025.

## 2. Yêu cầu

a) Các cơ quan, đơn vị nghiêm túc triển khai việc tổ chức thực hiện Đề án tinh giản biên chế giai đoạn 2022-2025, trong đó phải xác định tỷ lệ tinh giản biên chế đến năm 2025 giảm tối thiểu 10% số biên chế sự nghiệp hưởng lương ngân sách nhà nước của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao năm 2021. Các cơ quan, tổ chức, đơn vị xác định tỷ lệ tinh giản trong 04 năm bình quân giảm ít nhất 2,5%/năm số biên chế được giao năm 2021. Riêng các đơn vị sự nghiệp y tế thực hiện tự chủ đối với khối điều trị và các lĩnh vực có thu khác theo quy định.

b) Các cơ quan, tổ chức, đơn vị xây dựng Kế hoạch thực hiện tinh giản biên chế giai đoạn 2022-2025 phù hợp tình hình thực tế tại cơ quan, tổ chức, đơn vị, địa phương mình, trong đó đề xuất những giải pháp cụ thể để thực hiện hiệu quả Đề án tinh giản biên chế của tỉnh giai đoạn 2022-2025 theo từng năm từ năm 2022 đến năm 2025. Đề án tinh giản biên chế giai đoạn 2022-2025 hoặc Kế hoạch thực hiện tinh giản biên chế giai đoạn 2022-2025 phương pháp chủ yếu tập trung vào việc chuyển đổi cơ chế tài chính của các đơn vị sự nghiệp công lập từ loại hình đơn vị sự nghiệp công tự bảo đảm một phần chi thường xuyên, đơn vị sự nghiệp công do ngân sách nhà nước bảo đảm chi thường xuyên sang đơn vị



sự nghiệp công tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư hoặc đơn vị sự nghiệp công tự bảo đảm chi thường xuyên.

c) Các cơ quan, đơn vị đẩy mạnh việc tham mưu ban hành giá dịch vụ và tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, tạo điều kiện thuận lợi để các đơn vị sự nghiệp có cơ sở thực hiện tự chủ theo quy định.

### **3. Nguyên tắc**

a) Đảm bảo chỉ tiêu giảm biên chế sự nghiệp hưởng lương từ ngân sách nhà nước của tỉnh theo tỷ lệ số biên chế sự nghiệp giao cho các sở, ngành, UBND cấp huyện và đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh năm 2021.

b) Giảm số biên chế hưởng lương từ nguồn ngân sách nhà nước nhưng không giảm số lượng người làm việc của các đơn vị sự nghiệp thuộc lĩnh vực y tế, giáo dục và đào tạo và các lĩnh vực khác có khả năng thực hiện cơ chế tự chủ về tài chính, tự đảm bảo một phần chi thường xuyên.

c) Không xác định số biên chế, danh sách viên chức hưởng lương từ nguồn thu sự nghiệp mà chỉ xác định cơ cấu mức kinh phí chi trả lương trong tổng quỹ lương của đơn vị lấy từ nguồn thu sự nghiệp tương ứng với cơ cấu biên chế được giao của đơn vị theo quy định.

d) Thực hiện sắp xếp lại tổ chức, cơ cấu lại đội ngũ của các đơn vị sự nghiệp đảm bảo phù hợp với chức năng, nhiệm vụ được giao và vị trí việc làm của các đơn vị sự nghiệp.

đ) Tăng cường các giải pháp để đẩy mạnh cơ chế tự chủ về tài chính của các đơn vị sự nghiệp thuộc tỉnh quản lý, làm cơ sở để các đơn vị sự nghiệp thực hiện trả lương cho tối thiểu 10% viên chức thuộc thẩm quyền quản lý từ nguồn thu sự nghiệp. Đến năm 2025, có tối thiểu 20% đơn vị sự nghiệp tự chủ chi thường xuyên.

## **V. PHƯƠNG ÁN TÍNH GIẢM BIÊN CHẾ VÀ CHUYỂN ĐỔI CƠ CHẾ TRẢ LƯƠNG ĐỐI VỚI ĐỘI NGŨ VIÊN CHỨC TRONG CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP THUỘC THẨM QUYỀN QUẢN LÝ CỦA UBND TỈNH**

### **1. Phương pháp thực hiện**

Để đảm bảo giai đoạn 2021-2025 giảm 10% biên chế sự nghiệp hưởng lương từ nguồn ngân sách nhà nước so với năm 2021, mỗi năm tỉnh sẽ thực hiện cắt giảm trung bình tối thiểu 2,5% biên chế sự nghiệp hưởng lương từ nguồn ngân sách nhà nước thuộc các sở, ban, ngành tỉnh, UBND cấp huyện và đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, theo một trong 2 hình thức sau:

#### **1.1. Chuyển sang trả lương từ nguồn thu sự nghiệp**

a) Đối tượng áp dụng:

- Đơn vị sự nghiệp lĩnh vực y tế;
- Đơn vị sự nghiệp lĩnh vực giáo dục và đào tạo;
- Đơn vị sự nghiệp lĩnh vực khác có khả năng trả lương cho viên chức từ nguồn thu sự nghiệp theo quy định.

b) Cách thức thực hiện:

- Thực hiện chuyển trung bình mỗi năm 2,5% biên chế hưởng lương từ ngân sách nhà nước sang hưởng lương từ nguồn thu sự nghiệp đối với tất cả các đơn vị sự nghiệp thuộc sở, ngành, UBND cấp huyện và đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh; không thực hiện cắt giảm số nghỉ hưu, nghỉ tinh giản, chuyển công tác ra khỏi đơn vị theo quy định.

- Việc giao số biên chế hưởng lương từ nguồn thu sự nghiệp theo chỉ tiêu của sở, ngành, địa phương hàng năm vào đơn vị sự nghiệp cụ thể nào do Thủ trưởng các sở, ngành và Chủ tịch UBND cấp huyện quyết định trên cơ sở căn cứ vào tình hình cụ thể của đơn vị (sau khi có Quyết định giao biên chế của UBND tỉnh).

- Các đơn vị chỉ được tuyển dụng số biên chế hưởng lương từ nguồn thu sự nghiệp khi có khả năng tương ứng về tài chính theo quy định.

- Thực hiện hỗ trợ kinh phí một lần khi giải quyết chế độ thôi việc và hỗ trợ đóng BHXH cho viên chức còn dưới 5 năm công tác tính đến tuổi nghỉ hưu theo quy định đối với số viên chức có mặt lớn hơn số biên chế được giao hưởng lương từ ngân sách nhà nước trong các đơn vị sự nghiệp đã được giao quyền tự chủ một phần chi thường xuyên nhưng khả năng tài chính từ nguồn thu sự nghiệp đưa vào Quỹ lương của đơn vị không đủ để trả lương đối với toàn bộ số viên chức hiện có mặt của đơn vị.

## **1.2. Thực hiện giải quyết chế độ nghỉ hưu, nghỉ thôi việc**

a) Đối tượng áp dụng: Các đơn vị sự nghiệp chưa được giao quyền tự chủ một phần chi thường xuyên thuộc sở, ngành tỉnh, UBND cấp huyện và các đơn vị sự nghiệp khác của sở, ngành tỉnh, UBND cấp huyện không đảm nhận đủ số biên chế hưởng lương từ nguồn thu sự nghiệp theo chỉ tiêu cắt giảm của sở, ngành, UBND cấp huyện theo quy định.

b) Cách thức thực hiện:

- Thực hiện cắt giảm trung bình mỗi năm 2,5% biên chế hưởng lương từ ngân sách nhà nước của các đơn vị sự nghiệp.

- Đơn vị thực hiện sắp xếp lại tổ chức và cơ cấu lại đội ngũ viên chức theo vị trí việc làm trên cơ sở quy định của Nghị định số 120/2020/NĐ-CP và số biên chế được giao theo quy định.

- Thực hiện hỗ trợ kinh phí một lần khi giải quyết chế độ thôi việc và hỗ trợ đóng BHXH cho viên chức còn dưới 5 năm công tác tính đến tuổi nghỉ hưu theo quy định đối với số viên chức có mặt lớn hơn số biên chế được giao hưởng lương từ ngân sách nhà nước cho đơn vị sự nghiệp theo quy định.

## **2. Dự kiến thực hiện tinh giản biên chế trong các đơn vị sự nghiệp công lập của tỉnh giai đoạn 2021-2025**

2.1. Các đơn vị sự nghiệp cấp tỉnh: 637 biên chế.

2.2. Các đơn vị sự nghiệp cấp huyện: 1.404 biên chế.

*(Có phụ lục chi tiết kèm theo)*

### **3. Lộ trình thực hiện**

3.1. Thời gian thực hiện Đề án tinh giản biên chế của tỉnh giai đoạn 2022-2025 tính kể từ ngày 01/01/2022 đến ngày 31/12/2025.

3.2. Hàng năm, mỗi đơn vị thực hiện đảm bảo tối thiểu 2,5% số biên chế phải thực hiện cả lộ trình theo quy định.

### **4. Nguồn kinh phí thực hiện Đề án**

Nguồn kinh phí xây dựng và triển khai thực hiện Đề án tinh giản biên chế của tỉnh giai đoạn 2022-2025 thực hiện theo quy định của pháp luật.

## **VI. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP**

1. Tăng cường công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của lãnh đạo các cơ quan, tổ chức, đơn vị và viên chức, người lao động hợp đồng thuộc quyền quản lý về chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về tinh giản biên chế.

2. Tiếp tục hoàn thiện 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 từng đơn vị sự nghiệp công lập của tỉnh để làm căn cứ xác định số lượng người làm việc đúng, đủ của đơn vị.

3. Đổi mới và nâng cao hiệu quả quản lý biên chế theo hướng tập trung, thông nhất. Xây dựng, cơ cấu lại đội ngũ viên chức theo vị trí việc làm và năng lực, trình độ đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ một cách hợp lý.

4. Không tăng biên chế viên chức hưởng lương ngân sách nhà nước trong các đơn vị sự nghiệp công lập của tỉnh. Trường hợp thành lập mới đơn vị sự nghiệp công lập phải tự bảo đảm chi thương xuyên và chi đầu tư (trừ trường hợp phải thành lập mới để cung ứng dịch vụ sự nghiệp cơ bản, thiết yếu) hoặc bổ sung nhiệm vụ mới thì cơ quan, tổ chức, đơn vị tự cân đối số lượng người làm việc trong tổng số lượng người làm việc được giao trong các đơn vị sự nghiệp của đơn vị được cấp có thẩm quyền giao.

5. Thực hiện tinh giản biên chế và chuyển sang trả lương từ nguồn thu sự nghiệp trong các đơn vị sự nghiệp công lập của tỉnh

#### **5.1. Thực hiện chuyển sang trả lương từ nguồn thu sự nghiệp**

- Hàng năm, thực hiện giao số lượng người làm việc hưởng lương từ nguồn thu sự nghiệp tương ứng với mức độ tự chủ của các đơn vị sự nghiệp được giao tự chủ một phần chi thường xuyên.

- Các đơn vị sự nghiệp có trách nhiệm đẩy mạnh mức độ tự chủ, tăng nguồn thu để bổ sung vào Quỹ lương của đơn vị và trích lập các loại quỹ khác theo quy định để trả lương cho viên chức của đơn vị theo quy định.

- Không tách biệt viên chức thuộc quân số trả lương từ nguồn thu sự nghiệp và viên chức thuộc quân số trả lương từ nguồn ngân sách nhà nước cấp trong quá trình tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.

5.2. Thực hiện tinh giản biên chế làm giảm số lượng người hưởng lương từ ngân sách nhà nước

a) Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị sự nghiệp công lập của tỉnh chịu trách nhiệm thực hiện các nhiệm vụ sau:

- Tiến hành rà soát trình độ đào tạo của cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng thuộc quyền quản lý theo tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn đối với chức danh nghề nghiệp viên chức và yêu cầu của vị trí việc làm để có kế hoạch sắp xếp, bố trí cho phù hợp với vị trí việc làm và yêu cầu nhiệm vụ.

- Đánh giá, xếp loại chất lượng viên chức, lao động hợp đồng theo kết quả công việc, vị trí việc làm, tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn đối với chức danh nghề nghiệp viên chức để lựa chọn những viên chức có đủ năng lực, trình độ, phẩm chất giữ lại làm việc ổn định lâu dài và những viên chức, lao động hợp đồng trong diện tinh giản theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP, Nghị định số 113/2018/NĐ-CP, Nghị định số 143/2020/NĐ-CP.

- Tổng hợp số viên chức, lao động hợp đồng đến tuổi nghỉ hưu theo quy định của pháp luật từ 2022-2025.

- Phối hợp với cấp ủy, tổ chức công đoàn cùng cấp xây dựng Đề án tinh giản biên chế giai đoạn 2022-2025 của cơ quan, tổ chức, đơn vị mình, trong đó xây dựng kế hoạch tinh giản biên chế trong 04 năm (từ 2022-2025) và từng năm, trong đó phải xác định tỷ lệ tinh giản biên chế đến năm 2025 tối thiểu 10% biên chế được giao năm 2025.

- Thực hiện các chế độ, chính sách đối với đối tượng tinh giản biên chế theo đúng quy định của pháp luật.

b) Người đứng đầu các cơ quan, tổ chức, đơn vị sự nghiệp công lập của tỉnh chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện tinh giản biên chế trong cơ quan, tổ chức, đơn vị mình được giao quản lý. Kết quả tổ chức triển khai thực hiện tinh giản biên chế được gắn với việc đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ hàng năm của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị; không đê bạt, bỏ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ, công chức, viên chức là người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu không hoàn thành hiện tinh giản biên chế.

7. Thực hiện giảm dần các dịch vụ sự nghiệp công lập mà tổ chức tư nhân đang thực hiện nhiều, hiệu quả.

8. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát trong quá trình giao, quản lý sử dụng biên chế và thực hiện chính sách tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

## **VII. TRÁCH NHIỆM THỰC HIỆN**

### **1. Sở Nội vụ**

1.1. Chủ trì, phối hợp với Sở Tài chính, Bảo hiểm xã hội tỉnh và các cơ quan có liên quan hướng dẫn, tổ chức thực hiện Đề án tinh giản biên chế của tỉnh giai đoạn 2022-2025 theo đúng quy định tại Nghị các Nghị quyết của Bộ Chính trị, Ban Chấp hành Trung ương, Chính phủ: số 19-NQ/TW, số 08/NQ-CP; các Nghị định của Chính phủ: số 108/2014/NĐ-CP, số 113/2018/NĐ-CP, số 143/2020/NĐ-CP; Thông tư liên tịch số 01/2015/TTLT-BNV-BTC ngày 14/4/2015 của Bộ Nội vụ và Bộ Tài chính và các quy định của pháp luật có liên quan;

1.2. Chủ trì tham mưu UBND tỉnh giao số lượng người làm việc hưởng lương từ nguồn thu sự nghiệp của các đơn vị sự nghiệp theo quy định.

1.3. Chủ trì tham mưu UBND tỉnh xây dựng cơ chế, chính sách đặc thù của tỉnh trong tình hình mới để hỗ trợ viên chức, người lao động thôi việc theo nguyện vọng; thời gian hoàn thành 31/12/2021;

1.4. Tham mưu UBND tỉnh thực hiện cơ chế hợp đồng giáo viên và nhân viên y tế theo quy định;

1.5. Tham mưu cơ chế tự chủ về bộ máy, biên chế đối với các đơn vị sự nghiệp công lập chuyển đổi mô hình hoạt động từ đơn vị sự nghiệp công lập do ngân sách nhà nước bảo đảm chi thường xuyên, đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm một phần chi thường xuyên sang đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên;

1.6. Hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra các cơ quan, tổ chức, đơn vị, địa phương xây dựng Đề án, Kế hoạch tinh giản biên chế của cơ quan, tổ chức, đơn vị giai đoạn 2022-2025 và từng theo quy định;

1.7. Chủ trì thẩm định hồ sơ đề nghị tinh giản biên chế; lập danh sách đối tượng tinh giản biên chế và dự toán kinh phí thực hiện tinh giản biên chế của các cơ quan, tổ chức, đơn vị trình Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét, quyết định, định kỳ 6 tháng/ lần tổng hợp báo cáo Bộ Nội vụ và Bộ Tài chính thẩm tra;

1.8. Hướng dẫn, theo dõi, đôn đốc, kiểm tra, thanh tra các cơ quan, tổ chức, đơn vị của tỉnh trong quá trình thực hiện và tổng hợp kết quả thực hiện Đề án tinh giản biên chế của tỉnh giai đoạn 2022-2025 báo cáo UBND tỉnh theo quy định.

## 2. Sở Tài chính

2.1. Tăng cường các giải pháp để đẩy mạnh cơ chế tự chủ về tài chính của các đơn vị sự nghiệp thuộc tỉnh quản lý, làm cơ sở để các đơn vị sự nghiệp thực hiện trả lương cho tối thiểu 10% viên chức thuộc thẩm quyền quản lý từ nguồn thu sự nghiệp. Đến năm 2025, có tối thiểu 20% đơn vị sự nghiệp tự chủ chi thường xuyên.

2.2. Chủ trì tham mưu UBND tỉnh ban hành Kế hoạch thực hiện cơ chế tự chủ về tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp thuộc tỉnh quản lý; thời gian hoàn thành trước ngày 31/12/2021;

2.3. Chủ trì, phối hợp với Sở Giáo dục và Đào tạo tham mưu UBND tỉnh ban hành cơ chế để các cơ sở giáo dục bảo đảm thực hiện tự chủ theo lộ trình; thời gian hoàn thành trước ngày 31/12/2021;

2.4. Chủ trì, phối hợp với Sở Giáo dục và Đào tạo và UBND các huyện, thị xã, thành phố xây dựng Phương án hỗ trợ giảng dạy đối với số biên chế giáo viên còn thiếu so với định mức tại các cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông; thời gian hoàn thành trước ngày 30/6/2022;

2.5. Tham mưu UBND tỉnh xây dựng phương thức thực hiện đặt hàng theo giá dịch vụ giảng dạy đối với các cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông theo quy định tại Nghị định số 32/2019/NĐ-CP ngày 10/4/2019 của Chính phủ về việc quy định giao nhiệm vụ, đặt hàng hoặc đấu thầu cung cấp sản phẩm,

dịch vụ công sử dụng ngân sách Nhà nước từ nguồn vốn kinh phí chi thường xuyên và Nghị định số 60/2021/NĐ-CP ngày 21/6/2021 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập; thời gian hoàn thành trước ngày 31/12/2021;

2.6. Phối hợp với Sở Nội vụ và các cơ quan, tổ chức, đơn vị, địa phương có liên quan triển khai thực hiện Đề án tinh giản biên chế của tỉnh giai đoạn 2022-2025 theo chức năng, nhiệm vụ được cấp có thẩm quyền giao và phân cấp hiện hành.

### 3. Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh

3.1. Tuyên truyền, phổ biến, quán triệt chủ trương, chính sách của Đảng Nhà nước về tinh giản biên chế, các quy định của pháp luật có liên quan và nội dung Đề án tinh giản biên chế của tỉnh giai đoạn 2022-2025 đến toàn thể đội ngũ viên chức, người lao động trong cơ quan, tổ chức, đơn vị được biết để tổ chức thực hiện có hiệu quả Đề án.

3.2. Tham mưu UBND tỉnh ban hành định mức kinh tế kỹ thuật, giá dịch vụ đối với các dịch vụ sự nghiệp thuộc ngành, lĩnh vực quản lý; thời gian hoàn thành trước ngày 30/6/2022;

3.3. Triển khai tổ chức thực hiện các nội dung của Đề án tinh giản biên chế của tỉnh giai đoạn 2022-2025; xây dựng và thực hiện nghiêm túc lộ trình, phương án, giải pháp, tỷ lệ biên chế hưởng lương từ nguồn thu sự nghiệp hoặc tinh giản biên chế trong các đơn vị sự nghiệp thuộc thẩm quyền quản lý từng năm theo quy định.

3.4. Chủ động xây dựng phương án tăng cường các giải pháp để đẩy mạnh cơ chế tự chủ tài chính của các đơn vị sự nghiệp thực hiện trả lương tối thiểu 10% viên chức thuộc thẩm quyền quản lý từ nguồn thu sự nghiệp. Đến năm 2025, có tối thiểu 20% đơn vị sự nghiệp công lập bảo đảm chi thường xuyên.

3.5. Thực hiện nghiêm túc việc đánh giá, phân loại viên chức hàng năm và thực hiện tinh giản biên chế đối với viên chức thuộc thẩm quyền quản lý theo quy định.

3.6. Thực hiện nghiêm việc tuyển dụng, tiếp nhận, sử dụng, quản lý viên chức, lao động hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP trong phạm vi số lượng biên chế, số lượng lao động hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP của cơ quan, tổ chức, đơn vị, được cơ quan có thẩm quyền giao hàng năm.

### 4. Ủy ban nhân dân huyện, thị xã, thành phố

4.1. Triển khai thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ nêu tại các mục: 3.1, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6 nêu trên.

4.2. Chủ động đầu tư cơ sở vật chất và tạo điều kiện thuận lợi để các trường mầm non, trường tiểu học, trường trung học cơ sở thực hiện tự chủ theo Quyết định số 338/QĐ-UBND ngày 25/01/2021 của UBND tỉnh đảm bảo mức độ tự chủ của các trường thuộc thẩm quyền quản lý tương ứng tối thiểu số biên chế chuyển sang hưởng lương từ nguồn thu sự nghiệp được giao hàng năm của đơn vị theo quy định.

4.3. Chủ động rà soát, sắp xếp quy mô mạng lưới các trường thuộc các cấp học thuộc thẩm quyền quản lý, đảm bảo số lớp, số học sinh theo quy định và phù hợp với tình hình thực tiễn của địa phương.

## 5. Bảo hiểm xã hội tỉnh

5.1. Phối hợp với Sở Nội vụ, Sở Tài chính và các sở, ban, ngành, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố liên quan triển khai thực hiện Đề án tinh giản biên chế của tỉnh giai đoạn 2022-2025 theo quy định.

5.2. Chỉ đạo, hướng dẫn Bảo hiểm xã hội các huyện, thị xã, thành phố tổ chức tiếp nhận hồ sơ, giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội đối với các đối tượng thực hiện chính sách tinh giản biên chế theo quy định của Nghị định số 108/2014/NĐ-CP, Nghị định 113/2018/NĐ-CP và Nghị định số 143/2020/NĐ-CP và các quy định của pháp luật có liên quan; tính thời gian công tác và xác nhận thời gian công tác có đóng bảo hiểm xã hội đến thời điểm thực hiện tinh giản biên chế đối với các trường hợp thực hiện tinh giản biên chế.

## 6. Sở Thông tin và Truyền thông

6.1. Chủ trì, phối hợp với các đơn vị, địa phương đẩy mạnh công tác truyền thông, trong đó chú trọng truyền thông về mô hình tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các đơn vị sự nghiệp công lập.

6.2. Thực hiện các nhiệm vụ khác theo phạm vi chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn được giao.

## 8. Báo Hưng Yên và Đài PTTH tỉnh:

Đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức, tạo sự đồng thuận trong xã hội, phát huy tinh thần trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan, tổ chức, đơn vị và sự nỗ lực của các cơ quan, tổ chức, đơn vị trong quá trình thực hiện Đề án Tinh giản biên chế và chuyển đổi cơ chế trả lương đối với đội ngũ viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2022-2025 và các quy định của Đảng Nhà nước về chính sách tinh giản biên chế đến toàn thể đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động.

## VIII. KIẾN NGHỊ, ĐỀ XUẤT

1. Đề nghị Tỉnh ủy tiếp tục chỉ đạo các huyện ủy, thị ủy, thành ủy và các đảng ủy trực thuộc thực hiện tốt một số nhiệm vụ trọng tâm sau:

1.1. Tiếp tục đẩy mạnh công tác tuyên truyền và thực hiện nghiêm chủ trương tinh giản biên chế theo tinh thần Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị Ban Chấp hành Trung ương; Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng 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 quyết số 76/NQ-CP ngày 15/7/2021 của Chính phủ ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021-2030; Chương trình hành động số 24-CTr/TU ngày 05/02/2018 của Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh thực hiện Nghị quyết số 19-NQ/TW và việc thực hiện chính sách tinh giản biên chế theo quy định tại các Nghị định của Chính phủ: Số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014, số

113/2018/NĐ-CP ngày 31/8/2018, số 143/2020/NĐ-CP ngày 10/12/2020 đến toàn thể cán bộ, công chức, viên chức.

1.2. Tiếp tục rà soát lại chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị đơn vị sự nghiệp; chuyển một số nhiệm vụ mà cơ quan nhà nước không cần thiết phải trực tiếp thực hiện hoặc thực hiện không có hiệu quả sang các tổ chức ngoài nhà nước đảm nhận.

1.3. Tiếp tục rà soát, sắp xếp các đơn vị sự nghiệp có chức năng, nhiệm vụ tương tự gần nhau hoặc trùng lặp hoặc không đảm bảo điều kiện thành lập theo quy định tại Nghị định số 120/2020/NĐ-CP ngày 10/7/2020/NĐ-CP của Chính phủ.

1.4. Đẩy mạnh việc thực hiện cơ chế tự chủ, tạo điều kiện cho các đơn vị sự nghiệp công lập hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị được giao, nâng cao chất lượng dịch vụ phục vụ người dân và làm cơ sở để các đơn vị sự nghiệp thực hiện trả lương cho tối thiểu 10% viên chức thuộc thẩm quyền quản lý từ nguồn thu sự nghiệp. Đến năm 2025, có tối thiểu 20% đơn vị sự nghiệp tự chủ chi thường xuyên.

1.5. Nghiên cứu, đề xuất các giải pháp tháo gỡ khó khăn về thiếu đội ngũ giáo viên so với định mức trong các đơn vị sự nghiệp lĩnh vực giáo dục và đào tạo của tỉnh.

1.6. Thực hiện nghiêm túc việc đánh giá, phân loại công chức, viên chức hàng năm; thực hiện tinh giản biên chế phải bảo đảm đúng nguyên tắc, đối tượng, trình tự, thời hạn giải quyết tinh giản biên chế.

1.7. Xem xét, đánh giá trách nhiệm của cấp ủy, người đứng đầu cấp ủy, người đứng đầu các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh và Chủ tịch UBND cấp huyện gắn với kết quả thực hiện Đề án này.

## 2. Đề xuất, kiến nghị với Chính phủ, Bộ Nội vụ và các Bộ quản lý ngành

1.1. Sau giai đoạn tinh giản 2016-2021, hiện nay các đơn vị sự nghiệp công lập của tỉnh Hưng Yên chưa tự chủ còn lại chủ yếu là lĩnh vực giáo dục đào tạo và lĩnh vực y tế, do vậy việc không tăng biên chế viên chức giáo dục, y tế để đáp ứng đủ theo định mức, mà còn giảm 10% biên chế viên chức trong các đơn vị sự nghiệp này chỉ trong vòng 04 năm (giai đoạn 2022-2025 bình quân mỗi năm Hưng Yên phải giảm 500 biên chế) sẽ khó thực hiện và không đảm bảo chất lượng giáo dục và chất lượng khám, chữa bệnh trong các cơ sở giáo dục, y tế công lập. Do đó, để đảm bảo đến năm 2025 có tối thiểu 20% đơn vị sự nghiệp tự chủ, tiếp tục giảm tối thiểu 10% biên chế sự nghiệp hưởng lương ngân sách so với năm 2021, đề nghị Bộ Nội vụ xem xét, thẩm định biên chế sự nghiệp của tỉnh Hưng Yên năm 2022 cắt giảm 1% biên chế sự nghiệp giao năm 2021 để tỉnh Hưng Yên có thời gian rà soát, xác định lại mức tự chủ của các đơn vị sự nghiệp công lập, đến các năm tiếp theo tỉnh Hưng Yên sẽ chủ động thực hiện theo quy định.

1.2. Đối với các đơn vị sự nghiệp công lập đã có quy định của cấp có thẩm quyền về định mức biên chế, trên cơ sở kế hoạch số lớp, số học sinh, số giường bệnh năm 2022 đề nghị Bộ Nội vụ thẩm định, báo cáo Thủ tướng Chính phủ giao bổ sung biên chế giáo viên mầm non, giáo viên phổ thông và biên chế



sự nghiệp y tế cho tỉnh, cụ thể: sự nghiệp giáo dục và đào tạo là **3.578** người, trong đó: Các cơ sở giáo dục mầm non: 2.136 người; các cơ sở giáo dục tiểu học: 997 người; các cơ sở giáo dục trung học cơ sở: 330 người; các cơ sở giáo dục trung học phổ thông: 115 người; Sự nghiệp y tế là **636** biên chế, gồm: các cơ sở y tế tuyến tỉnh, huyện 522 biên chế; các trạm y tế xã, phường, thị trấn 114 biên chế (UBND tỉnh đã có Báo cáo số 121/BC-UBND ngày 17/8/2021 gửi Bộ Nội vụ). Đồng thời, Bộ Nội vụ chủ trì, phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Tài chính tham mưu Chính phủ có cơ chế, chính sách phù hợp hơn đối với lĩnh vực giáo dục; không giảm biên chế đối với lĩnh vực giáo dục hoặc điều chỉnh định mức giáo viên, cải tiến chương trình dạy học, để không ảnh hưởng đến an sinh xã hội mà vẫn đảm bảo mục tiêu tinh giản biên chế.

1.3. Đề nghị Chính phủ, Bộ Nội vụ, cho phép tỉnh Hưng Yên ban hành cơ chế, chính sách đặc thù từ nguồn ngân sách nhà nước tự cân đối của tỉnh để hỗ trợ các đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện chuyển đổi hình thức hoạt động; hỗ trợ thêm cho cán bộ, công chức, viên chức, người lao động khi thực hiện tinh giản biên chế; hỗ trợ kinh phí cho các đơn vị sự nghiệp giáo dục bố trí đủ giáo viên theo quy định.

1.4. Bộ, ngành Trung ương ban hành hướng dẫn việc chuyển đổi cơ chế tự chủ về tài chính đối với các trường học; hướng dẫn thực hiện chuyển đổi các trường mầm non, trường phổ thông công lập ra ngoài công lập ở những nơi có khả năng xã hội hoá cao để mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu của xã hội, nhất là đối với thành phố, thị xã, thị trấn, khu công nghiệp có dân số tăng nhanh do nhập cư, có điều kiện kinh tế - xã hội phát triển.

Trên đây là Đề án tinh giản biên chế và chuyển đổi cơ chế trả lương đối với đội ngũ viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2022-2025. Ủy ban nhân dân tỉnh yêu cầu các sở, ban, ngành, Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố, các đơn vị sự nghiệp thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh nghiêm túc triển khai thực hiện và báo cáo kết quả thực hiện về Ủy ban nhân dân tỉnh (qua Sở Nội vụ tổng hợp chung) theo quy định./.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN  
CHỦ TỊCH**

**Trần Quốc Văn**