

Số: ~~1133~~ /UBDT-TCCB

V/v triển khai xây dựng đề án tinh  
giản biên chế năm 2018 theo Nghị  
định số 108/2014/NĐ-CP ngày  
20/11/2014 của Chính phủ

Hà Nội, ngày 20 tháng 10 năm 2017

Kính gửi: Các Vụ, đơn vị trực thuộc Ủy ban Dân tộc

Căn cứ Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; 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 số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế. Ủy ban Dân tộc yêu cầu Thủ trưởng các Vụ, đơn vị thực hiện rà soát đội ngũ công chức, viên chức và người lao động và xây dựng đề án tinh giản biên chế của Vụ, đơn vị từ năm 2018 đến năm 2021 như sau:

1. Tiếp tục tuyên truyền, phổ biến, quán triệt chính sách tinh giản biên chế quy định tại Nghị định 108/2014/NĐ-CP và thông tư hướng dẫn cho toàn thể cán bộ công chức, viên chức trong đơn vị. Đảm bảo tỷ lệ tinh giản tối thiểu là 10% so với biên chế được giao năm 2015.

2. Báo cáo rà soát tinh giản biên chế theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP của Chính phủ (theo mẫu số 1)

3. Xây dựng Đề án tinh giản biên chế của đơn vị:

- Rà soát chức năng, nhiệm vụ để xác định những nhiệm vụ không còn phù hợp cần loại bỏ, những nhiệm vụ trùng lặp cần chuyển giao sang cơ quan, đơn vị khác đảm nhận.

- Sắp xếp lại tổ chức gắn với cải tiến quy chế làm việc, cải cách thủ tục hành chính.

- Sắp xếp lại cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng theo các nội dung sau:

+ 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.

+ Đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức theo tiêu chuẩn, nghiệp vụ đối với ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức.

+ Lựa chọn những cán bộ công chức, viên chức có đủ năng lực, trình độ, phẩm chất giữ lại làm việc ổn định, lâu dài.

+ Xác định và lập danh sách số cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng không xác định thời hạn trong diện tinh giản biên chế.

4. Hồ sơ tinh giản biên chế giai đoạn 2018-2021 và hàng năm theo Nghị định 108/2014/NĐ-CP của Chính phủ

Căn cứ vào đề án tinh giản biên chế của giai đoạn 2018-2021, các Vụ, đơn vị lập đề án tinh giản biên chế năm 2018 (có mẫu đề án kèm theo).

Hồ sơ gồm có:

- Biên bản họp toàn thể công chức, viên chức của đơn vị về việc xác định đối tượng đưa vào diện tinh giản biên chế của đơn vị.

- Biên bản họp của tập thể lãnh đạo, chi ủy, công đoàn về việc thống nhất danh sách đối tượng tinh giản biên chế của đơn vị.

- Tờ trình đề nghị tinh giản biên chế kèm theo:

+ Đề án tinh giản biên chế từ năm 2018 đến năm 2021 của đơn vị (theo mẫu số 2).

+ Đề án tinh giản biên chế năm 2018 của đơn vị (theo mẫu số 3).

+ Biểu mẫu theo Thông tư số 01/2015/TTLT-BNV-BTC ngày 14/4/2015 của Bộ Nội vụ và Bộ Tài chính: biểu 1a, 1b, 1c, 1d và biểu 2.

- Danh sách trích ngang những đối tượng tinh giản biên chế và dự toán kinh phí thực hiện tinh giản biên chế theo Nghị định 108/2014/NĐ-CP của Chính phủ (chính sách tinh giản biên chế và cách tính trợ cấp được quy định tại các Điều 8, 9, 10, 11 và 12 của Nghị định 108).

5. Thời gian gửi hồ sơ về Vụ Tổ chức cán bộ trước ngày 27/10/2017.

Đề nghị các Vụ, đơn vị thực hiện nghiêm túc và kịp thời, trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc báo cáo lãnh đạo Ủy ban Dân tộc để xem xét, xử lý.

**Nơi nhận:**

- Như trên;
- BT, CN UBND (để b/c);
- Các TT, PCN (để b/c);
- Công TTĐT UBND;
- Lưu: VT, TCCB (3b). 8

**TL. BỘ TRƯỞNG, CHỦ NHIỆM  
VỤ TRƯỞNG VỤ TỔ CHỨC CÁN BỘ**



**Nguyễn Văn Xuân**

MÃU SỐ 2

Hà Nội, ngày tháng năm 2017

## ĐỀ ÁN

**Tình giảm biên chế giai đoạn 2018-2021**  
**theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ**

### I. CƠ SỞ PHÁP LÝ

- Nghị quyết 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị về tình giảm biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức;
- Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tình giảm biên chế;
- Thông tư liên tịch số 01/2015/TTLT-BNV-BTC ngày 14/04/2015 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 tình giảm biên chế;
- Căn cứ Quyết định số /QĐ-UBND ngày tháng năm của Bộ trưởng, Chủ nhiệm Ủy ban Dân tộc quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Vụ, đơn vị;
- Kế hoạch số 498/KH-UBND ngày 28/5/2015 của Ủy ban Dân tộc thực hiện Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tình giảm biên chế;
- Căn cứ Công văn số /UBND-TCCB ngày tháng năm của Ủy ban Dân tộc hướng dẫn xây dựng đề án tình giảm biên chế giai đoạn 2018 - 2021.

### II. THỰC TRẠNG TỔ CHỨC BỘ MÁY VÀ BIÊN CHẾ

#### 1. Về tổ chức, bộ máy

- a) Về quy định chức năng, nhiệm vụ: Đánh giá về quy định chức năng nhiệm vụ của Vụ, đơn vị sự nghiệp công lập (đúng, đủ, kịp thời, không chồng chéo, đã có sự phối hợp... và những tồn tại, hạn chế, nguyên nhân...).
- b) Thực trạng cơ cấu tổ chức, bộ máy của Vụ, đơn vị sự nghiệp công lập:
- c) Nhận xét, đánh giá tình hình thực hiện chức năng nhiệm vụ được giao:
  - Đánh giá kết quả tổ chức hoạt động: Kết quả đã đạt được trong việc thực hiện chức năng nhiệm vụ được giao của các Vụ, đơn vị sự nghiệp công lập.
  - Nêu những thuận lợi, khó khăn trong quá trình thực hiện chức năng nhiệm vụ; phân tích nguyên nhân cụ thể (về quy định của pháp luật hiện hành, về cơ sở vật chất, về yếu tố con người, về các tác động chủ quan, khách quan, ...).

**2. Thực trạng về biên chế sử dụng biên chế tính đến thời điểm (thời điểm trình đề án):**

a) Về số lượng biên chế được giao:

- Biên chế công chức (hoặc 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 công chức, viên chức hiện có: ..... người, gồm:

Công chức	Viên chức	Hợp đồng 68	HĐLĐ khác

\* Đối với HĐ LĐ khác: nếu có, cần ghi rõ hợp đồng theo quy định nào?.

c) Thống kê thực trạng chất lượng đội ngũ công chức, viên chức, hợp đồng lao động theo NĐ 68 của Vụ, đơn vị:

+ Cơ cấu ngạch công chức, hạng nghề nghiệp:

Ngạch/ hạng	CVCC và tương đương/ hạng I	CVC và tương đương/ hạng II	CV và tương đương/ hạng III	CS và tương đương/hạng IV	Nhân viên
Số lượng					
Tỷ lệ % so TS người					

+ Trình độ chuyên môn:

Trình độ	Trên đại học	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	Sơ cấp
Số lượng					
Tỷ lệ % so TS người					

+ Cơ cấu độ tuổi:

Giới tính	Nam			Nữ		
	Dưới 55 tuổi	Đủ 55 đến đủ 58 tuổi	Trên 58 đến dưới 60 tuổi	Dưới 50 tuổi	Đủ 50 đến đủ 53 tuổi	Trên 53 đến dưới 55 tuổi
Số lượng						
Tỷ lệ % so TS người						

(các phần này kèm theo biểu thống kê ở **Biểu số 1**)

+ Đánh giá trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí việc làm đang được phân công đảm nhận:

- Cán bộ, công chức, viên chức có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí việc làm đang đảm nhận: ..... người, chiếm ..... % tổng số;

- Kết quả đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức, người lao động theo tiêu chuẩn, nghiệp vụ đối với ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức trong 2 năm gần nhất:

Xếp loại	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ		Hoàn thành tốt nhiệm vụ		Hoàn thành nhiệm vụ, nhưng còn hạn chế về năng lực		Không hoàn thành nhiệm vụ	
	CBCC, VC	HĐ 68	CBCC, VC	HĐ 68	CBCC, VC	HĐ 68	CBCC, VC	HĐ 68
Năm 2014								
Số lượng								
Tỷ lệ % so TS người								
Năm 2015								
Số lượng								
Tỷ lệ % so TS người								

c) Đánh giá kết quả quản lý và sử dụng biên chế: về tuyển dụng, phân công nhiệm vụ, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, chuyển đổi vị trí công tác,

Nêu những thuận lợi, khó khăn trong quá trình quản lý và sử dụng biên chế (tuyển dụng, phân công nhiệm vụ, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm, đánh giá ...).

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

#### 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.

- 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 ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế; 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 từ năm 2015 đến năm 2021 phải đạt được tỷ lệ tinh giản tối thiểu bằng 10% biên chế của đơn vị được Bộ Nội vụ giao năm 2015.

## **2. Nguyên tắc:**

- 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, lao động hợp đồng không xác định thời hạn trong Vụ, 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 Vụ, đơn vị được giao quản lý theo thẩm quyền.

## **3. Phương án sắp xếp tinh gọn tổ chức bộ máy**

a) Rà soát chức năng, nhiệm vụ để xác định những nhiệm vụ không còn phù hợp cần loại bỏ, những nhiệm vụ trùng lặp cần chuyển giao sang Vụ, đơn vị khác; những nhiệm vụ cần phân cấp cho các đơn vị sự nghiệp công lập.

- Điều chỉnh, bổ sung chức năng nhiệm vụ của Vụ, đơn vị.

- Nội dung cần phối hợp để thực hiện hiệu quả chức năng nhiệm vụ trong nội bộ các Vụ, đơn vị và sự phối hợp giữa các Vụ, đơn vị để hoàn thành tốt nhiệm vụ.

b) Kiện toàn, sắp xếp tổ chức bộ máy các phòng, ban, đơn vị trực thuộc:

- Kiện toàn, sắp xếp tổ chức bộ máy các phòng, ban (kiện toàn, sáp nhập...)

- Kiện toàn, sắp xếp tổ chức bộ máy các đơn vị sự nghiệp (kiện toàn, sáp nhập, chuyển đổi hình thức hoạt động, ...).

## **4. 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 Vụ, đơn vị (Trong nội dung này, đối với các đơn vị quản lý nhà nước: thực hiện theo danh mục vị trí việc làm quy định trong Quyết định số 1689/QĐ-BNV ngày 28/6/2016 của Bộ Nội vụ phê duyệt danh mục vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính của Ủy ban Dân tộc; đối với các đơn vị sự nghiệp công lập, trong thời gian chờ Đề án xác định vị trí

việc làm được phê duyệt, các đơn vị có thể xây dựng theo các nội dung có liên quan trong Đề án xác định vị trí việc làm của đơn vị đã được thẩm định)

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 những cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng có đủ năng lực, trình độ, phẩm chất giữ lại làm việc ổn định, lâu dài: ..... người

- 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 ngày 14/4/2015 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế:

Trong đó:

(chia ra từng đối tượng cụ thể theo nhóm đối tượng quy định tại Điều 06 Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế và Điều 2 Thông tư liên tịch số 01/2015/TTLT-BNV-BTC ngày 14/04/2015 của Bộ Nội vụ và Bộ Tài chính Hướng dẫn một số điều của Nghị định số 108/2014/NĐ-CP)

d) Xác định số lượng cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng đến tuổi nghỉ hưởng chế độ bảo hiểm xã hội theo Nghị định 46/2010/NĐ-CP ngày 27/4/2010 của Chính phủ quy định về thôi việc và thủ tục nghỉ hưu đối với công chức; Nghị định 29/2012/NĐ-CP ngày 12/04/2012 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức hoặc theo Luật Lao động: .... người, cụ thể cho từng năm trong giai đoạn từ năm 2018-2021, như sau:

Đối tượng/ Năm	2018	2018	2020	2021
CBCC				
VC				
HD 68				

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/ Chính sách	2018		2019		2020		2021	
	CC, VC	HD 68	CC, VC	HD 68	CC, VC	HD 68	CC, VC	HD 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								
Chính sách bảo lưu phụ cấp chức vụ lãnh đạo đối với những người thôi giữ chức vụ lãnh đạo hoặc được bổ nhiệm, bầu cử vào chức vụ khác có phụ cấp chức vụ lãnh đạo mới thấp hơn do sắp xếp tổ chức								

(kèm theo danh sách chi tiết tại **Biểu số 2**)

#### **IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN :**

1. Triển khai thực hiện việc quản lý và sử dụng biên chế tinh giản, biên chế nghỉ hưu, thôi việc theo quy định:
2. Các giải pháp, quy trình để thực hiện các nội dung sắp xếp tinh gọn bộ máy, tinh giản biên chế:
3. Việc thực hiện chi trả chế độ chính sách cho các đối tượng tinh giản:
4. Việc chấp hành thanh quyết toán kinh phí tinh giản biên chế:
5. Việc chấp hành các chế độ tổng hợp, báo cáo tình hình thực hiện chính sách tinh giản biên chế theo quy định:

#### **V. ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ:**

1. Đề xuất, kiến nghị với Bộ Nội vụ
2. Đề xuất, kiến nghị với Ủy ban Dân tộc
- 3.....

#### **THỦ TRƯỞNG ĐƠN VỊ**

##### **Ghi chú:**

*Trên đây là dự kiến một số nội dung cơ bản để xây dựng Đề án tinh giản biên chế; đề nghị các Vụ, đơn vị chủ động xây dựng Đề án cụ thể, chi tiết, phù hợp với chức năng nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức bộ máy để đảm bảo Đề án khả thi, thuận lợi trong tổ chức thực hiện.*



Hà Nội, ngày      tháng      năm 20....

**MẪU SỐ 3**

**ĐỀ ÁN**

**Tình giảm biên chế năm 2018 theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP  
ngày 20/11/2014 của Chính phủ**

**I. CĂN CỨ THỰC HIỆN**

Căn cứ Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20 tháng 11 năm 2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế;

Căn cứ Thông tư số 01/2015/TTLT-BNV-BTC ngày 14 tháng 4 năm 2015 hướng dẫn thực hiện Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20 tháng 11 năm 2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế;

Công văn số..... /UBND-TCBC ngày ..... tháng ..... năm 20.... của Ủy ban Dân tộc về việc hướng dẫn triển khai thực hiện chính sách tinh giản biên chế đối với cán bộ, công chức, viên chức và hợp đồng lao động thuộc Ủy ban Dân tộc;

Căn cứ Quyết định số ...../QĐ-UBND ngày ..... của Bộ trưởng, Chủ nhiệm Ủy ban Dân tộc quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Vụ đơn vị;

Căn cứ kết quả cuộc họp liên tịch giữa Chi bộ, lãnh đạo vụ, đơn vị và Công đoàn ..... ngày .....

**II. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG VÀ SỐ LƯỢNG CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC VÀ LAO ĐỘNG HỢP ĐỒNG CỦA ĐƠN VỊ**

1. Tổng biên chế (hoặc số người làm việc được giao): .... người
2. Tổng số cán bộ, công chức, viên chức, hợp đồng lao động có mặt tính đến 30/10/2017 của vụ, đơn vị: ....., trong đó:
  - Cán bộ lãnh đạo từ cấp phòng trở lên: .....người.
  - Cán bộ, công chức, viên chức, hợp đồng lao động làm công tác chuyên môn, nghiệp vụ: ..... người.
3. Số cán bộ, công chức, hợp đồng lao động có chuyên môn, nghiệp vụ có thể đảm nhiệm, hoàn thành công việc được giao: ..... người.
4. Số cán bộ, công chức, viên chức, hợp đồng lao động thuộc diện dôi dư do cơ cấu cán bộ, công chức trong đơn vị không hợp lý và không thể bố trí, sắp xếp được công việc khác: ..... người.
5. Số người chưa có đủ tiêu chuẩn về trình độ, phẩm chất, năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, cần đào tạo bồi dưỡng tiếp tục sử dụng, bố trí lại cho phù hợp:.... người.



6. Số người không đảm bảo sức khỏe (có 02 năm liên tiếp mà mỗi năm có tổng số ngày nghỉ làm việc do đa do ốm đau theo Khoản 1 Điều 23 Luật BHXH, có chứng nhận của cơ sở khám chữa bệnh và cơ quan BHXH chi trả trợ cấp ốm đau): ... người.

### III. PHƯƠNG ÁN SẮP XẾP CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC VÀ LAO ĐỘNG HỢP ĐỒNG

Trên cơ sở rà soát chức năng, nhiệm vụ nhằm loại bỏ những nhiệm vụ không còn phù hợp, những nhiệm vụ trùng lặp, từ đó sắp xếp lại tổ chức, đơn vị theo hướng thu gọn đầu mối, bỏ khâu trung gian, mỗi cơ cấu được giao nhiều việc, gắn với cải tiến quy chế làm việc, cải cách thủ tục hành chính. Xác định lại cơ cấu, số lượng cán bộ, công chức và tiêu chuẩn nghiệp vụ cho từng vị trí công việc; đánh giá trình độ, năng lực, kết quả công tác và phẩm chất đạo đức, sức khỏe của từng cá nhân trong đơn vị để tổ chức sắp xếp lại cán bộ, công chức cho phù hợp.

Vụ, đơn vị..... thống nhất:

1. Số cán bộ, công chức, viên chức, hợp đồng lao động làm việc ổn định, lâu dài: ..... người.

2. Số cán bộ, công chức, viên chức, hợp đồng lao động đề nghị thực hiện chính sách tinh giản biên chế theo Nghị định 108 là ..... người

Dự kiến số lượng và danh sách những người đề nghị áp dụng chính sách tinh giản biên chế, bảng dự toán số tiền trợ cấp cho từng người (đối với đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND) theo mẫu quy định:

- Năm 20....:

T T	Họ và tên	Ngày tháng năm sinh	Chức vụ và công việc đang đảm nhiệm	Số năm công tác có đóng BHXH	Lý do tinh giản biên chế	Đối tượng tinh giản biên chế (01 trong 4 đối tượng quy định)	Thời gian thực hiện tinh giản biên chế
1							
2							
...							

Bản Đề án này được công bố công khai trước toàn thể cán bộ, công chức, viên chức, Hợp đồng lao động của đơn vị được biết và thông qua ngày tháng năm 20...../.

**ĐẠI DIỆN CHI BỘ**

**ĐẠI DIỆN LÃNH  
ĐẠO VỤ, ĐƠN VỊ**

**ĐẠI DIỆN CÔNG ĐOÀN**

Hà Nội, ngày tháng năm 20....

**MẪU SỐ 1**

**BÁO CÁO**  
**Rà soát tinh giản biên chế năm 2018**

**I. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ TỔ CHỨC, BỘ MÁY VÀ BIÊN CHẾ CỦA ĐƠN VỊ**

**1. Về tổ chức bộ máy**

**2. Về biên chế**

- Biên chế được giao
- Biên chế có mặt đến 30/10/2017
- Biên chế (số người làm việc) được giao nhưng chưa sử dụng:

**II. RÀ SOÁT VỀ ĐỐI TƯỢNG TINH GIẢN BIÊN CHẾ**

1. Thực trạng tình hình về phân loại, đánh giá công chức, viên chức và người lao động năm 2015, 2016

TT	Họ và tên	Phân loại đánh giá năm 2015				Phân loại đánh giá năm 2016			
		Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	Hoàn thành nhiệm vụ nhưng năng lực còn hạn chế	Không hoàn thành nhiệm vụ	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	Hoàn thành nhiệm vụ nhưng năng lực còn hạn chế	Không hoàn thành nhiệm vụ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1									
2									
.....									

Ghi chú: đánh dấu x vào cột tương ứng (cột 5, cột 9 đơn vị sự nghiệp là hoàn thành nhiệm vụ)

2. 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.

Số lượng: ..... người

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

Số lượng: ..... người

4. 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.

Số lượng: ..... người

5. Chuyên ngành đào tạo không phù hợp với vị trí việc làm hiện đang đảm nhiệm nên bị hạn chế về năng lực hoàn thành công việc được giao, nhưng không thể bố trí việc làm khác.

Số lượng: ..... người

6. Công chức có 02 năm liên tiếp liền kề tại thời điểm xét tinh giản biên chế được phân loại, đánh giá xếp vào mức hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực hoặc có 01 năm hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực và 01 năm không hoàn thành nhiệm vụ nhưng không thể bố trí việc làm khác phù hợp.

Số lượng: ..... người

7. Viên chức có 02 năm liên tiếp liền kề tại thời điểm xét tinh giản biên chế có 01 năm được phân loại đánh giá xếp vào mức hoàn thành nhiệm vụ và 01 năm không hoàn thành nhiệm vụ nhưng không thể bố trí việc làm khác phù hợp.

Số lượng: ..... người

8. Công chức, viên chức có 02 năm liên tiếp liền kề tại thời điểm xét tinh giản biên chế, mỗi năm có tổng số ngày nghỉ làm việc là số ngày nghỉ tối đa do ốm đau theo quy định tại Khoản 1 Điều 23 Luật Bảo hiểm xã hội, có xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh và cơ quan Bảo hiểm xã hội chi trả trợ cấp ốm đau theo quy định hiện hành.

Số lượng: ..... người

9. Người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động không xác định thời hạn trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập chưa được giao quyền tự chủ hoàn toàn về thực hiện nhiệm vụ, tài chính, tổ chức bộ máy, nhân sự (sau đây gọi là đơn vị sự nghiệp công lập chưa được giao quyền tự chủ) dôi dư do sắp xếp lại tổ chức theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền 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.

Số lượng: ..... người

10. Viên chức, người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động không xác định thời hạn tại các đơn vị sự nghiệp công lập được giao quyền tự chủ hoàn toàn về thực hiện nhiệm vụ, tài chính, tổ chức bộ máy, nhân sự dôi dư do sắp xếp lại tổ chức theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền 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.

Số lượng: ..... người

### **III. ĐÁNH GIÁ TÌNH HÌNH THỰC HIỆN NHIỆM VỤ TINH GIẢN BIÊN CHẾ NĂM 2017 VÀ PHƯƠNG HƯỚNG THỰC HIỆN NĂM 2018**

### **IV. ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ**

*Nơi nhận:*

-  
-

**THỦ TRƯỞNG ĐƠN VỊ**

[www.LuatVietnam.vn](http://www.LuatVietnam.vn)



**VỤ, ĐƠN VỊ:**

Biểu số 2 dành cho đề án TGBC giai đoạn 2018-2021

**LỘ TRÌNH TÌNH GIẢM BIÊN CHẾ GIAI ĐOẠN 2018-2021**

STT	Năm	Tổng số tình giảm biên chế (người)										Ghi chú	
		Tổng số	Giảm do về hưu đúng tuổi nhưng không tuyển dụng người thay thế	Giảm do chuyển công tác hoặc nghỉ việc theo các quy định khác nhưng không tuyển dụng người thay thế	Giảm do thu lại biên chế 10% nếu đến năm 2021 không có phương án tình giảm nào khác	Giảm do thực hiện chính sách tình giảm biên chế theo ND 108/CP	Chia ra						
							Nghỉ hưu trước tuổi	Chuyển sang làm việc tại các tổ chức không hưởng lương thường xuyên từ ngân sách Nhà nước	Thôi việc ngay	Thôi việc sau khi đi học nghề	Chính sách bảo lưu phụ cấp chức vụ lãnh đạo đối với những người thôi giữ chức vụ lãnh đạo hoặc được bổ nhiệm, bầu cử vào chức vụ khác có phụ cấp chức vụ lãnh đạo mới thấp hơn do sắp xếp tổ chức		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	2018	0											
2	2019	0											
3	2020	0											
4	2021	0											
	<b>Tổng cộng</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

**THỦ TRƯỞNG ĐƠN VỊ**