

BỘ CÔNG THƯƠNG

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc



Ký bởi: Bộ Công Thương
Cơ quan: Bộ Công Thương
Thời gian ký: 16.06.2025 09:00

Số: **4 2 7 7** /BCT-TCCB

V/v hướng dẫn việc đánh giá đối
với công chức, viên chức, người
lao động để thực hiện sắp xếp tổ
chức bộ máy, tinh giản biên chế
và cơ cấu lại, nâng cao chất lượng
đội ngũ và giải quyết chính sách,
chế độ của Bộ Công Thương quy
định tại Nghị định số
178/2024/NĐ-CP, Nghị định số
67/2025/NĐ-CP

Hà Nội, ngày **13** tháng **6** năm 2025

Kính gửi: Các đơn vị thuộc và trực thuộc Bộ Công Thương.

Triển khai thực hiện Nghị định số 178/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 của Chính phủ về chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và lực lượng vũ trang trong thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị (sau đây gọi tắt là Nghị định số 178/2024/NĐ-CP), Nghị định số 67/2025/NĐ-CP ngày 15/3/2025 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 178/2024/NĐ-CP (sau đây gọi tắt là Nghị định số 67/2025/NĐ-CP), Thông tư số 01/2025/TT-BNV ngày 17/01/2025 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trong thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, Thông tư số 002/2025/TT-BNV ngày 04/4/2025 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 01/2025/TT-BNV, Công văn số 1814/BNV-TCBC ngày 26/4/2025 của Bộ Nội vụ về việc hướng dẫn thực hiện Nghị định số 178/2024/NĐ-CP và Nghị định số 67/2025/NĐ-CP của Chính phủ (sau đây gọi tắt là Công văn số 1814/BNV-TCBC ngày 26/4/2025), Công văn số 2034/BNV-TCBC ngày 05/5/2025 của Bộ Nội vụ về việc hướng dẫn thực hiện Nghị định số 178/2024/NĐ-CP và Nghị định số 67/2025/NĐ-CP của Chính phủ (sau đây gọi tắt là Công văn số 2034/BNV-TCBC ngày 05/5/2025), Bộ Công Thương hướng dẫn việc đánh giá đối với công chức, viên chức, người lao động để thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế và cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ và giải quyết chính sách, chế độ của Bộ Công Thương quy định tại Nghị định số 178/2024/NĐ-CP, Nghị định số 67/2025/NĐ-CP, như sau:

I. Quy định chung

1. Phạm vi, đối tượng áp dụng

Công chức, viên chức, người lao động thuộc đối tượng điều chỉnh tại Nghị định số 178/2024/NĐ-CP (được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 67/2025/NĐ-CP) và các văn bản hướng dẫn của cấp có thẩm quyền tại các đơn vị thuộc, trực thuộc Bộ Công Thương.

2. Mục đích, yêu cầu

1. Xây dựng đội ngũ công chức, viên chức có quan điểm, lập trường, tư

tưởng chính trị vững vàng, kiên định với đường lối của đảng, pháp luật của nhà nước; có phẩm chất đạo đức trong sáng, lối sống giản dị, có chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới; có ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành kỷ cương hành chính, quy chế, quy định của đơn vị, tổ chức, có tư tưởng đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm.

2. Đưa ra khỏi nền công vụ đối với những người không đáp ứng được yêu cầu về tư tưởng chính trị; phẩm chất đạo đức, lối sống; năng lực chuyên môn; không có khả năng hoàn thành nhiệm vụ được phân công hoặc có năng lực nhưng không có nhu cầu làm việc.

3. Xây dựng tiêu chí cụ thể để xem xét, giải quyết chính sách, chế độ đối với người nghỉ việc theo Nghị định số 178/2024/NĐ-CP (được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 67/2025/NĐ-CP), đồng thời cơ cấu lại để nâng cao chất lượng đội ngũ và sắp xếp tổ chức bộ máy của Bộ nhằm mục tiêu hoàn thành tốt nhất nhiệm vụ chính trị của Bộ trong tình hình mới.

4. Trong thời gian 05 năm kể từ ngày tổ chức bộ máy mới đi vào hoạt động, giảm tối thiểu 20% biên chế công chức, viên chức và người lao động hưởng lương từ ngân sách nhà nước trong các đơn vị thuộc, trực thuộc Bộ Công Thương, bảo đảm không làm ảnh hưởng đến kết quả thực hiện nhiệm vụ của đơn vị thuộc, trực thuộc Bộ.

5. Đánh giá cụ thể, đúng thực chất về phẩm chất, năng lực, kết quả thực hiện và mức độ hoàn thành nhiệm vụ theo yêu cầu vị trí việc làm của công chức, viên chức và người lao động nhằm sàng lọc, lựa chọn đối tượng nghỉ việc để thực hiện chính sách, chế độ gắn với sắp xếp tổ chức bộ máy tinh gọn, tinh giản biên chế, cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ, nâng cao hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả hoạt động của các đơn vị thuộc, trực thuộc Bộ.

6. Bảo đảm khoa học, công bằng, khách quan, hợp lý, nhân văn trong việc xây dựng tiêu chí cụ thể và thực hiện đánh giá đối với công chức, viên chức, người lao động thuộc phạm vi quản lý, phù hợp với đặc điểm tình hình và thực tiễn của đơn vị.

3. Nguyên tắc thực hiện

1. Bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng, phát huy vai trò giám sát của công chức, viên chức, người lao động thuộc, trực thuộc Bộ trong quá trình thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế và cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ và giải quyết chính sách, chế độ.

2. Bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, công tâm, khách quan, công bằng, công khai, minh bạch trên cơ sở đánh giá phẩm chất, năng lực, kết quả thực hiện và mức độ hoàn thành nhiệm vụ theo yêu cầu vị trí việc làm của công chức, viên chức, người lao động và theo quy định của pháp luật.

3. Đảm bảo đánh giá đúng đối tượng, đúng thẩm quyền, đúng nội dung, đúng phạm vi và có cơ sở; không nể nang, thiên vị, trù dập, hình thức.

4. Căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ được giao, ý thức trách nhiệm, tính chấp hành kỷ luật, kỷ cương và kết quả, tiến độ, chất lượng, mức độ khó khăn, phức tạp của nhiệm vụ; nguyên nhân chủ quan, khách quan của những nhiệm vụ không hoàn thành, chưa hoàn thành hoặc hoàn thành chậm tiến độ để thực hiện đánh giá.

4. Thẩm quyền đánh giá

Thực hiện theo các quy định, quy chế về đánh giá, xếp loại chất lượng và phân cấp quản lý của Đảng, của Chính phủ, của Bộ và của các đơn vị; tập thể lãnh đạo, cấp ủy đơn vị, tổ chức căn cứ tình hình thực tế, chức năng, nhiệm vụ, vị trí việc làm của đơn vị, tổ chức, xây dựng tiêu chí đánh giá phù hợp với quy định của Đảng, của Chính phủ và của Bộ để thực hiện việc đánh giá đối với công chức, viên chức và người lao động của đơn vị, tổ chức mình.

1. Lãnh đạo Bộ có trách nhiệm đánh giá đối với người đứng đầu đơn vị, tổ chức.

2. Người đứng đầu đơn vị, tổ chức có trách nhiệm đánh giá đối với cấp phó người đứng đầu, công chức, viên chức và người lao động của đơn vị; trường hợp đơn vị, tổ chức có đơn vị cấu thành bên trong, người đứng đầu đơn vị cấu thành bên trong có trách nhiệm đánh giá đối với cấp phó, công chức, viên chức và người lao động thuộc thẩm quyền quản lý, người đứng đầu đơn vị cấp trên trực tiếp có trách nhiệm xem xét, phê duyệt kết quả đánh giá của người đứng đầu đơn vị cấu thành bên trong.

5. Các trường hợp chưa xem xét, giải quyết cho nghỉ việc

1. Công chức, viên chức, người lao động là nữ đang trong thời gian mang thai, nghỉ thai sản, đang nuôi con dưới 36 tháng tuổi, trừ trường hợp cá nhân tự nguyện nghỉ việc.

2. Công chức, viên chức, người lao động đang trong thời gian xem xét kỷ luật hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc bị thanh tra, kiểm tra do có dấu hiệu vi phạm.

II. Về tiêu chí đánh giá công chức, viên chức và người lao động để thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế và cơ cấu lại, nâng cao chất lượng công chức, viên chức và giải quyết chính sách, chế độ.

1. Về tiêu chí đánh giá công chức, viên chức, người lao động

1.1. Khung tiêu chí

(a) Tiêu chí đánh giá về phẩm chất đạo đức, tinh thần trách nhiệm, ý thức kỷ luật, kỷ cương trong thực thi nhiệm vụ, công vụ của công chức, viên chức và người lao động (sau đây gọi tắt là tiêu chí đánh giá về phẩm chất). Phân định rõ tiêu chí đánh giá gồm: (1) Phẩm chất đạo đức; (2) tinh thần trách nhiệm; (3) Ý thức kỷ luật, kỷ cương trong thực thi nhiệm vụ, công vụ. Trong đó:

+ Về phẩm chất đạo đức: Đánh giá trên các mặt đạo đức, lối sống, tính trung thực, tinh thần đoàn kết, đạo đức nghề nghiệp, biểu hiện tiêu cực, tham nhũng, lãng phí....;

+ Về tinh thần trách nhiệm: Đánh giá trên các mặt nhiệt tình, tận tụy với công việc; không né tránh, đùn đẩy trách nhiệm; tinh thần phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ với cơ quan, đơn vị, đồng nghiệp và cá nhân có liên quan (chia sẻ thông tin, hỗ trợ đồng nghiệp...);

+ Ý thức kỷ luật, kỷ cương trong thực thi nhiệm vụ, công vụ : Chấp hành chủ trương, đường lối, quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, nội quy, quy chế của cơ quan, đơn vị.

(b) Tiêu chí đánh giá về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; khả năng đáp ứng yêu cầu về tiến độ, thời gian, chất lượng thực thi nhiệm vụ, công vụ thường

xuyên và đột xuất (sau đây gọi tắt là tiêu chí đánh giá về năng lực). Phân định rõ tiêu chí đánh giá gồm: (1) Đối với nhiệm vụ thường xuyên; (2) đối với nhiệm vụ đột xuất.

(c) Tiêu chí đánh giá về kết quả, sản phẩm công việc gắn với chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị mà công chức, viên chức và người lao động đã đạt được (sau đây gọi tắt là tiêu chí đánh giá về kết quả thực hiện nhiệm vụ). Phân định rõ tiêu chí đánh giá gồm: (1) Kết quả đạt được; (2) số lượng sản phẩm. Trong đó:

+ Kết quả đạt được: Đánh giá chất lượng, tiến độ theo yêu cầu trên cơ sở phân định theo vị trí việc làm đảm nhiệm.

+ Số lượng sản phẩm: Số nhiệm vụ thực hiện, nêu rõ vai trò tham gia chủ trì hay phối hợp...

Đối với cán bộ, công chức, viên chức được đánh giá là người có phẩm chất, năng lực nổi trội thì ngoài đánh giá 03 tiêu chí nêu tại điểm 1.1 Khoản 1 Mục II, đồng thời phải bảo đảm tiêu chí đánh giá về đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung và có thành tích tiêu biểu, nổi trội, mang lại lợi ích cho cơ quan, tổ chức, đơn vị. Trong đó: Đối với tiêu chí này, cần phải xác định rõ vai trò chủ trì tham mưu, đề xuất các chủ trương, giải pháp mang lại hiệu quả cao, có tính đột phá, bước ngoặt trong thực hiện nhiệm vụ, công vụ; có công trình nghiên cứu hoặc đề xuất được áp dụng mang lại giá trị, hiệu quả cao trong ngành, lĩnh vực chiến lược, trọng tâm của quốc gia hoặc địa phương...

1.2. Tiêu chí đánh giá cụ thể tại đơn vị:

Căn cứ Khung tiêu chí nêu tại điểm 1.1 Khoản 1 Mục II, Thủ trưởng đơn vị ban hành các tiêu chí đánh giá cụ thể của đơn vị sau khi lấy ý kiến tập thể lãnh đạo và cấp ủy của đơn vị.

Việc xây dựng tiêu chí, tổ chức thực hiện đánh giá công chức, viên chức, người lao động thuộc phạm vi quản lý phải phù hợp với đặc điểm tình hình, thực tiễn, yêu cầu nhiệm vụ, vị trí việc làm và nhu cầu nhân lực của đơn vị; bảo đảm khoa học, công bằng, khách quan, hợp lý, nhân văn.

2. Về xác định đối tượng để giải quyết chính sách, chế độ:

Trên cơ sở rà soát, đánh giá đối với tất cả cán bộ, công chức, viên chức và người lao động thuộc phạm vi quản lý dựa trên các tiêu chí đánh giá cụ thể của đơn vị đã ban hành. Tập thể cấp ủy, chính quyền và người đứng đầu xem xét, xác định:

2.1 Đối tượng phải nghỉ việc.

2.2. Đối tượng được xem xét nghỉ việc khi có đơn tự nguyện.

2.3. Đối tượng là người có phẩm chất, năng lực nổi trội, có thành tích đặc biệt xuất sắc đóng góp cho đơn vị.

Trên cơ sở đó để đề xuất cấp có thẩm quyền xem xét, giải quyết chế độ; đào tạo bồi dưỡng, nâng cao trình độ cán bộ công chức, viên chức và có chính sách trọng dụng người có phẩm chất, năng lực nổi trội theo quy định của pháp luật hiện hành.

2.4. Tiêu chí ưu tiên giải quyết chính sách, chế độ

Ngoài đối tượng phải nghỉ việc, căn cứ việc rà soát tổng thể số lượng

công chức, viên chức, người lao động tại đơn vị, đơn vị rà soát, đề xuất giải quyết chính sách, chế độ đối với các đối tượng có đơn tự nguyện.

- Cá nhân có đánh giá về năng lực và kết quả thực hiện nhiệm vụ trong cùng một nhóm vị trí việc làm thấp hơn.

- Cá nhân có sức khỏe không đảm bảo (cá nhân trong năm trước liền kề hoặc năm xét hưởng chính sách nghỉ việc có tổng số ngày nghỉ làm việc do ốm đau có xác nhận của cơ quan bảo hiểm xã hội chi trả trợ cấp ốm đau theo quy định hiện hành bằng hoặc cao hơn số ngày nghỉ tối đa do ốm đau theo quy định tại Luật Bảo hiểm xã hội).

- Cá nhân có thời gian công tác còn lại tính đến tuổi nghỉ hưu thấp hơn.

- Cá nhân do quy định của pháp luật có sự thay đổi chưa đạt trình độ, chuyên môn đào tạo theo yêu cầu của vị trí việc làm, tiêu chuẩn ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức, tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý.

- Một số tiêu chí khác theo đặc thù của đơn vị (nếu có).

III. Việc triển khai chính sách nghỉ hưu trước tuổi, nghỉ thôi việc

Triển khai thực hiện chính sách nghỉ hưu trước tuổi, nghỉ thôi việc theo quy định tại Nghị định số 178/2024/NĐ-CP, Nghị định số 67/2025/NĐ-CP và các Văn bản hướng dẫn của Bộ Nội vụ, Bộ Công Thương cũng đã ban hành các Văn bản: số 1060/BCT-TCCB ngày 14 tháng 02 năm 2025; số 2603/BCT-TCCB ngày 14 tháng 4 năm 2025 và số 3122/BCT-TCCB ngày 29 tháng 4 năm 2025 đề nghị các đơn vị tiếp tục triển khai thực hiện.

1. Về việc rà soát tổng thể chất lượng công chức, viên chức và người lao động

- Tập thể lãnh đạo và cấp ủy của đơn vị trực tiếp quản lý, sử dụng công chức, viên chức, người lao động sau khi sắp xếp căn cứ hướng dẫn về tiêu chí đánh giá tại Mục II Công văn này và tiêu chí đánh giá cụ thể của đơn vị để thực hiện rà soát tổng thể chất lượng công chức, viên chức và người lao động thuộc phạm vi quản lý của đơn vị làm cơ sở để xác định đối tượng phải nghỉ việc và đối tượng được xem xét nghỉ việc khi có đơn tự nguyện.

Đối với người đứng đầu đơn vị có đơn tự nguyện xin nghỉ, tập thể lãnh đạo và cấp ủy của đơn vị cấp trên trực tiếp cho ý kiến.

- Việc rà soát tổng thể chất lượng công chức, viên chức và người lao động thực hiện theo Phụ lục số 01 kèm theo, hoàn thành trong vòng 15 ngày kể từ ngày Công văn này được ban hành và rà soát định kỳ trước ngày 31/01 hàng năm.

2. Việc giải quyết chính sách nghỉ hưu trước tuổi, nghỉ thôi việc thực hiện định kỳ hàng tháng. Cụ thể:

a) Trước ngày 01 hàng tháng, các đơn vị gửi danh sách, hồ sơ đối với các trường hợp đề nghị nghỉ hưu trước tuổi, nghỉ thôi việc của tháng sau liền kề về Vụ Tổ chức cán bộ và Vụ Kế hoạch, Tài chính và Quản lý doanh nghiệp.

b) Căn cứ đề xuất của các đơn vị, Vụ Tổ chức cán bộ phải hoàn thành

công tác thẩm định về đối tượng đối với các trường hợp có đầy đủ hồ sơ và có văn bản gửi Vụ Kế hoạch, Tài chính và Quản lý doanh nghiệp để thực hiện thẩm định về kinh phí.

c) Khi nhận được văn bản của Vụ Tổ chức cán bộ, Vụ Kế hoạch, Tài chính và Quản lý doanh nghiệp hoàn thành công tác thẩm định về kinh phí và gửi văn bản thẩm định về Vụ Tổ chức cán bộ để tổng hợp.

d) Sau khi nhận được văn bản thẩm định về kinh phí, Vụ Tổ chức cán bộ tổng hợp, trình cấp có thẩm quyền phê duyệt.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Trách nhiệm của các đơn vị thuộc, trực thuộc Bộ

1.1. Căn cứ Công văn này, người đứng đầu các đơn vị thuộc, trực thuộc Bộ lấy ý kiến tập thể lãnh đạo cấp ủy, chính quyền cùng cấp để ban hành tiêu chí đánh giá và tiến hành thực hiện rà soát, đánh giá công chức, viên chức và người lao động thuộc phạm vi quản lý phù hợp với đặc điểm tình hình và thực tiễn của cơ quan, tổ chức, đơn vị; trên cơ sở đó, xác định đối tượng thuộc diện được hưởng chính sách, chế độ nghỉ hưu trước tuổi hoặc nghỉ thôi việc do sắp xếp tổ chức bộ máy (theo quy định của Nghị định số 178/2024/NĐ-CP, được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 67/2025/NĐ-CP), tinh giản biên chế và cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ thuộc phạm vi quản lý để cơ quan, tổ chức, đơn vị hoạt động hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả; lập danh sách và dự toán kinh phí thực hiện chính sách, chế độ đối với từng trường hợp, kịp thời thực hiện chi trả chính sách, chế độ cho công chức, viên chức, người lao động theo đúng quy định của pháp luật.

Trường hợp công chức, viên chức, người lao động của đơn vị thuộc đối tượng xem xét để giải quyết nghỉ việc theo Nghị định số 178/2024/NĐ-CP (được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 67/2025/NĐ-CP) có đơn xin nghỉ việc nhưng tập thể lãnh đạo cấp ủy, chính quyền đơn vị không thống nhất thì người đứng đầu hoặc tập thể lãnh đạo cấp ủy, chính quyền đơn vị có trách nhiệm trao đổi trực tiếp với công chức, viên chức, người lao động để thông báo ý kiến của tập thể lãnh đạo cấp ủy, chính quyền đơn vị đồng thời động viên để công chức, viên chức hoặc người lao động tiếp tục ở lại công tác, cống hiến. Trường hợp đương sự không thống nhất thì đơn vị có trách nhiệm báo cáo cấp có thẩm quyền (qua Vụ Tổ chức cán bộ) bằng văn bản và nêu rõ lý do.

1.2. Làm tốt công tác chính trị, tư tưởng, kịp thời giải quyết chế độ, chính sách đối với công chức, viên chức, người lao động, bảo đảm thực hiện tốt các nhiệm vụ được giao.

1.3. Đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ tự đảm bảo chi thường xuyên và chi đầu tư; tự đảm bảo chi thường xuyên, căn cứ nguồn thu hoạt động sự nghiệp và nguồn thu hợp pháp khác của đơn vị quyết định mức chi chính sách, chế độ đối với viên chức và người lao động thuộc phạm vi quản lý nhưng không thấp hơn chính sách, chế độ quy định tại Nghị định số 178/2024/NĐ-CP (được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 67/2025/NĐ-CP).

2. Trách nhiệm của Vụ Tổ chức cán bộ và cơ quan, bộ phận tổ chức cán bộ của các đơn vị thuộc Bộ

2.1. Thẩm định danh sách đối tượng thực hiện chính sách, chế độ, báo cáo cấp có thẩm quyền theo phân cấp xem xét, quyết định.

2.2. Tham mưu xây dựng kế hoạch cử công chức, viên chức tăng cường đi công tác ở cơ sở và đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sau sắp xếp tổ chức bộ máy; xây dựng quy chế nâng bậc lương khi có thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ, trong đó có quy định nâng lương vượt một bậc và quy chế tiền thưởng quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 13 Nghị định số 178/2024/NĐ-CP và các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan để trình cấp có thẩm quyền quản lý theo phân cấp xem xét, quyết định.

3. Trách nhiệm của Vụ Kế hoạch, Tài chính và Quản lý doanh nghiệp và cơ quan, bộ phận tài chính của các đơn vị thuộc, trực thuộc Bộ

3.1. Hướng dẫn nguồn kinh phí, thẩm định kinh phí thực hiện chính sách, chế độ, trình cấp có thẩm quyền theo phân cấp xem xét, quyết định.

3.2. Căn cứ tình hình thực hiện chính sách, chế độ hàng năm (bao gồm số đối tượng và kinh phí trợ cấp cho từng đối tượng), dự kiến kế hoạch thực hiện chính sách, chế độ năm sau liền kề, xây dựng dự toán kinh phí thực hiện chính sách, chế độ để tổng hợp, trình cấp có thẩm quyền theo phân cấp bố trí, giao dự toán kinh phí thực hiện chính sách, chế độ trong dự toán ngân sách nhà nước của năm sau liền kề.

Đề nghị Thủ trưởng các đơn vị tổ chức triển khai, thực hiện. Trường hợp các văn bản dẫn chiếu tại Công văn này được sửa đổi, bổ sung hoặc thay thế thì thực hiện theo các văn bản mới đó. Trong quá trình thực hiện nếu gặp khó khăn, vướng mắc đề nghị báo cáo Bộ (qua Vụ Tổ chức cán bộ) để xem xét, điều chỉnh cho phù hợp./. *vh*

Nơi nhận:

- Như trên;
- Lãnh đạo Bộ;
- Bộ Nội vụ;
- Lưu VT, TCCB.



**KT. BỘ TRƯỞNG
THỨ TRƯỞNG**

Phan Thị Thắng
Phan Thị Thắng

TÊN ĐƠN VỊ**Phụ lục số 1****KẾT QUẢ RÀ SOÁT TỔNG THỂ CHẤT LƯỢNG CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC, NGƯỜI LAO ĐỘNG THUỘC PHẠM VI QUẢN LÝ**

STT	Họ và tên	Chức vụ, chức danh	Đối tượng phải nghỉ việc (*)	Đối tượng xem xét cho nghỉ việc theo nguyện vọng (*)	Đối tượng là người có phẩm chất, năng lực vượt trội, có thành tích đặc biệt xuất sắc đóng góp cho đơn vị (*)	Kết quả đánh giá chung	Kết quả đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ trong 03 năm gần nhất (theo tiêu chí cụ thể do đơn vị xây dựng tại điểm 1.2 khoản 1 Mục II Công văn hướng dẫn)			Ghi chú
							Năm ...	Năm ...	Năm ...	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
1										
2										
...										

Ghi chú:

- (*) Đánh dấu (X) nếu thuộc đối tượng phải nghỉ việc hoặc đối tượng xem xét cho nghỉ việc theo nguyện vọng hoặc đối tượng là người có phẩm chất, năng lực vượt trội.
- Kết quả đánh giá chung tại cột (7) là việc đánh giá, so sánh, đánh giá công chức, viên chức, người lao động trong cùng vị trí việc làm hoặc nhóm vị trí việc làm tương đương nhau theo đặc thù của đơn vị.
- Trên cơ sở danh sách nêu trên, căn cứ điều kiện đặc thù, tiêu chí ưu tiên giải quyết chính sách, chế độ nêu tại điểm 2.4 khoản 1 Mục II Công văn hướng dẫn, người đứng đầu, tập thể đơn vị đề xuất nhân sự cụ thể.