

Số: /BC-UBND

Tuần Giáo, ngày tháng 9 năm 2021

BÁO CÁO

Kết quả thực hiện quản lý biên chế gắn với vị trí việc làm giai đoạn 2016 - 2021; đề xuất biên chế giai đoạn 2022 - 2026

Thực hiện Công văn số 2860/UBND-NC, ngày 31/8/2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh Điện Biên về việc tham mưu báo cáo kết quả thực hiện quản lý biên chế giai đoạn 2016 - 2021, đề xuất biên chế giai đoạn 2022 - 2026, Ủy ban nhân dân huyện Tuần Giáo báo cáo như sau:

I. TÌNH HÌNH, KẾT QUẢ THỰC HIỆN

1. Tình hình, kết quả

1.1. Tình hình, kết quả xây dựng, triển khai vị trí việc làm (viết tắt là VTVL) giai đoạn 2016 - 2021

- Công tác xây dựng, triển khai thực hiện VTVL được Huyện uỷ, HĐND, UBND huyện quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo, cơ bản đảm bảo thực hiện chức năng nhiệm vụ được giao. Việc bố trí, công chức, viên chức theo Đề án vị trí việc làm đã gắn với chức năng, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của từng cơ quan, đơn vị; khả năng, năng lực công tác của công chức, viên chức; đảm bảo tính khoa học, khách quan, công khai minh bạch và phù hợp với điều kiện thực tiễn; mỗi vị trí việc làm luôn gắn với một ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức nhất định. Cơ bản đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới, đảm bảo hoạt động hiệu lực, hiệu quả trong quản lý nhà nước, phù hợp với đặc điểm, đặc thù của địa phương.

Hàng năm, UBND huyện Tuần Giáo lãnh đạo, chỉ đạo ban hành các văn bản triển khai, hướng dẫn thực hiện xây dựng Đề án vị trí việc làm gắn với ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức: Đề án số 153/ĐA-UBND ngày 11/3/2015 của UBND huyện Đề án vị trí việc làm trong cơ quan hành chính nhà nước thuộc UBND huyện; Công văn số 93/PNV-TCCB ngày 17/3/2016 của Phòng Nội vụ (tham mưu cho UBND huyện) về việc triển khai rà soát biên chế công chức, số lượng người làm việc, xây dựng vị trí việc làm năm 2016 - 2017; Đề án số 580/ĐA-UBND, 581/ĐA-UBND ngày 17/5/2017 của UBND huyện xác định vị trí việc làm cơ cấu ngạch công chức, vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp năm 2018; Công văn số 160/UBND-NV ngày 02/02/2018 của UBND huyện về việc xây dựng danh mục khung trình độ chuyên môn theo vị trí việc làm trong cơ quan hành chính; Báo cáo số 552/BC-UBND ngày 19/4/2018 của UBND huyện về việc xây dựng khung trình độ chuyên môn theo vị trí việc làm các cơ quan hành chính; Công văn số 187/PNV-TCCB ngày 04/5/2019 của Phòng Nội vụ (tham mưu cho UBND huyện) về xây dựng vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức; Đề án vị trí việc làm cơ cấu chức danh nghề nghiệp viên chức năm 2019 - 2020; Đề án số 1342/UBND-NV ngày 03/8/2019 của UBND huyện về danh mục vị trí việc làm công chức phòng Giáo dục & Đào tạo huyện Tuần Giáo; Công văn số 201/PNV-TCCB ngày 10/5/2020 của Phòng Nội vụ (tham mưu cho UBND huyện) về

xây dựng vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức; Đề án vị trí việc làm cơ cấu chức danh nghề nghiệp viên chức năm 2020 - 2021.

- Kết quả xây dựng, triển khai VTVL: Thực hiện Quyết định số 2059/QĐ-BNV ngày 31/12/2015 của Bộ Nội vụ về việc phê duyệt danh mục vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính của tỉnh Điện Biên, UBND huyện Tuần Giáo triển khai, hướng dẫn các cơ quan, đơn vị xây dựng Đề án VTVL. Theo đó, 13 cơ quan hành chính, 6 đơn vị sự nghiệp khác đã xây dựng được danh mục VTVL, bản mô tả công việc, khung năng lực cho từng VTVL năm 2021 - 2021. Đề án vị trí việc làm năm 2021 - 2022 đang triển khai thực hiện.

1.2. Tình hình, kết quả thực hiện quản lý biên chế gắn với VTVL

- Trong giai đoạn 2016 - 2021, UBND huyện Tuần Giáo luôn chấp hành tốt các quy định của pháp luật về thực hiện quản lý và sử dụng biên chế, số lượng người làm việc đúng, thậm chí ít hơn số biên chế được giao. Việc quản lý biên chế công chức, số lượng người làm việc được thực hiện bảo đảm thống nhất, đồng bộ giữa quản lý biên chế với tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, viên chức; kết hợp giữa quản lý biên chế với tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm của công chức, viên chức và cơ bản phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của cơ quan, đơn vị. Tổng biên chế công chức, viên chức trong các cơ quan, đơn vị thuộc UBND huyện trong giai đoạn 2016 - 2021 giảm theo từng năm, cụ thể:

+ Biên chế công chức: Tổng số biên chế hiện có thời điểm 30/4/2015 là 103 người, đến 31/8/2021 là 83 người, giảm 20 người.

+ Số lượng người làm việc: Số lượng người làm việc hiện có năm 2015 là 2.052 người (*sự nghiệp khác 59, sự nghiệp giáo dục 1.993*), đến năm 2021 là 1.957 người (*sự nghiệp khác 81, sự nghiệp giáo dục 1.876*), số lượng người làm việc hiện có của sự nghiệp khác tăng 16 người so với số biên chế đã được giao năm 2015 (lý do tăng: do tiếp nhận 18 người từ Trung tâm GD thường xuyên thuộc Sở GD&ĐT, Trung tâm dạy nghề thuộc sở Lao động - TB&XH; tiếp nhận 12 người từ Trạm thú y và Trạm bảo vệ thực vật thuộc Sở NN & PTNT).

+ Cán bộ, công chức, người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã và ở thôn, tổ dân phố:

Số cán bộ xã năm 2021 có 174 người, năm 2015 là 190 người, giảm 16 người, tỷ lệ 8,4%.

Số công chức xã năm 2021 có 188 người, năm 2015 là 177 người, tăng 11 người, tỷ lệ 6,2%.

Số người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã năm 2021 có 159 người, năm 2015 là 376, giảm 217 người, tỷ lệ 57,7%; số người hoạt động không chuyên trách ở thôn, tổ dân phố năm 2021 có 531 người, năm 2015 là 2.133 người, giảm 1.602 người, tỷ lệ 75,1%.

- Xây dựng cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức: Lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện rà soát và xây dựng cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo ngạch, chức danh nghề nghiệp, vị trí việc làm và trình độ đào tạo phù hợp với chức năng, nhiệm

vụ; chú trọng xây dựng cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo giới tính, người dân tộc thiểu số phù hợp với đặc điểm tình hình thực tiễn địa phương.

Đổi mới cơ chế, chính sách tuyển dụng, đánh giá, phân loại, bổ nhiệm, luân chuyển, triển khai xây dựng vị trí việc làm trong mỗi cơ quan, đơn vị. Quá trình thực hiện tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức được thực hiện công khai, dân chủ, tạo sự đồng thuận của các cấp, các ngành trong hệ thống chính trị. Ngoài ra, việc tuyển dụng mới công chức, viên chức **cần gắn** với việc cơ cấu lại tổ chức bộ máy và tinh giản biên chế theo mục tiêu đổi mới về chất, thay thế những người không đáp ứng được yêu cầu thực thi công vụ trong nền hành chính hiện đại. Chất lượng và cơ cấu của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có sự chuyển biến tích cực.

Lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nghiêm túc quy trình, thủ tục, thẩm quyền bổ nhiệm các chức danh, chức vụ công chức các cơ, viên chức trong đơn vị sự nghiệp theo hướng chú trọng phẩm chất đạo đức, trình độ, năng lực và kết quả thực tiễn công tác.

Việc kiêm nhiệm một số chức danh đối với người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, thôn bản theo Quyết định số 33/2019/QĐ-UBND ngày 27/9/2019 của UBND tỉnh Điện Biên; mỗi xã bố trí từ 7 đến 9 người, gồm: Người giúp việc cho Đảng uỷ; Phó Chỉ huy trưởng quân sự; Thủ quỹ, văn thư, lưu trữ; Phó Chủ tịch UB MTTQ; Phó Bí thư Đoàn TNCS HCM; Phó Chủ tịch Hội LHPN; Phó Chủ tịch Hội Nông dân; Phó Chủ tịch Hội Cựu chiến binh; Chủ tịch Hội Người cao tuổi. Mỗi khối, bản bố trí 03 người, gồm: Bí thư chi bộ; **Trưởng khối**, bản; Trưởng ban công tác mặt trận.

- Nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác quản lý biên chế

Việc đổi mới phương thức công tác tuyển dụng, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức theo chức danh, vị trí việc làm, phù hợp với chuyên môn đào tạo; đổi mới cách thức đánh giá công chức, viên chức đảm bảo chặt chẽ, toàn diện, coi trọng phẩm chất đạo đức, năng lực, kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao; cải tiến phương thức, quy trình bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo quản lý theo các quy định của Đảng, Nhà nước.

Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức, tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính. Quan tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức về trình độ lý luận chính trị, nghiệp vụ công tác và kỹ năng lãnh đạo, quản lý; đảm bảo chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức được cử đi đào tạo, bồi dưỡng. Kết quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức đã tạo sự chuyên tích cực về chuyên môn, nghiệp vụ, nâng cao tinh thần trách nhiệm, bản lĩnh chính trị, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, điều hành thực hiện nhiệm vụ, từ đó nâng cao chất lượng hiệu quả hoạt động công vụ của các cơ quan, đơn vị.

- Kết quả rà soát, bổ sung, hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ:

Thực hiện Nghị định 37/2014/NĐ-CP, Nghị định số 108/2020/NĐ-CP của Chính phủ, huyện duy trì số lượng phòng chuyên môn trực thuộc UBND huyện là 13 cơ quan, gồm: Văn phòng HĐND & UBND, Phòng Nội vụ, Phòng Tài chính - Kế hoạch, Phòng Tư pháp, Phòng Giáo dục & Đào tạo, Phòng Văn hoá & Thông tin, Phòng Lao động - TB&XH, Phòng Nông nghiệp & PTNT, Phòng Tài nguyên & Môi trường, Phòng Kinh tế & Hạ tầng, Phòng Dân tộc, Phòng Y tế, Thanh tra huyện. Các Ban thuộc HĐND huyện: 03 Ban, gồm: Ban Pháp chế, Ban Kinh tế - Xã hội, Ban Dân tộc.

Số lượng phòng ban chuyên môn và tương đương trực thuộc HĐND, UBND huyện duy trì ổn định không tăng, không giảm so với thời điểm 30/4/2015.

Số đơn vị sự nghiệp công lập thời điểm 30/4/2015 là 77 đơn vị (bao gồm 01 đơn vị đã thực hiện thay thế trả lương từ ngân sách nhà nước bằng việc trả lương từ nguồn thu sự nghiệp), đến tháng 8/2021 giảm xuống còn 68 đơn vị (bao gồm 01 đơn vị đã thực hiện thay thế trả lương từ ngân sách nhà nước bằng việc trả lương từ nguồn thu sự nghiệp).

Số khối, bản năm 2015 là 237 đơn vị, năm 2021 là 177 đơn vị, giảm 60 khối, bản, đạt tỷ lệ 25,3%.

- Sắp xếp tổ chức bộ máy: Công tác triển khai, thực hiện các Nghị quyết của Trung ương, của tỉnh, Kế hoạch của huyện đã hoàn thành tạo sự chuyên biến, nâng cao nhận thức, tạo đồng thuận trong xã hội, phát huy tinh thần trách nhiệm của người đứng đầu, sự nỗ lực của các cấp, các ngành và nhân dân để thực hiện thắng lợi mục tiêu đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả. Thực hiện sáp nhập được 04 đơn vị sự nghiệp khác và 07 đơn vị sự nghiệp giáo dục, cụ thể: Sáp nhập Đài Truyền thanh - Truyền hình với sự nghiệp Văn hoá & Thông tin thành Trung tâm Văn hoá - Truyền thanh - Truyền hình; sáp nhập Văn phòng đăng ký quyền sử dụng đất với Tổ chức phát triển **quỹ đất** thành Trung tâm Quản lý đất đai; Trạm Khuyến nông - Khuyến ngư huyện với Trạm Thú y và Trạm Bảo vệ thực vật (thuộc Sở Nông nghiệp & PTNT) thành Trung tâm Dịch vụ nông nghiệp; Trung tâm giáo dục thường xuyên (thuộc Sở Giáo dục & Đào tạo) với Trung tâm dạy nghề (thuộc Sở Lao động - TB & XH) thành Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp - Giáo dục thường xuyên thuộc UBND huyện; Sáp nhập được trường Tiểu học Quài Cang, Tiểu học Quài Tở, Tiểu học và THCS Toả Tình, trường PTDT bán trú Tiểu học và THCS Tênh Phong, trường PTDT bán trú Tiểu học và THCS Pú Xi, trường Mầm non Hoa Ban, Mầm non Quài Cang.

- Số lượng cán bộ, công chức, viên chức, người lao động chia theo 04 nhóm VTVL: **Biểu số 1B, 1C gửi kèm**.

2. Đánh giá chung

2.1. Ưu điểm và nguyên nhân

2.1.1. Ưu điểm

- Được sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo sát sao của Huyện uỷ, Hội đồng nhân dân, Uỷ ban nhân dân huyện trong việc triển khai, thực hiện Nghị quyết 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị; Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế đến cán bộ, công chức, viên chức. Uỷ ban nhân dân huyện xây dựng, ban hành Đề án, Kế hoạch cụ thể triển khai thực hiện có hiệu quả các mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp về tinh giản biên chế, cơ cấu lại tổ chức bộ máy, biên chế các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập.

- Thực hiện có hiệu quả việc rà soát, sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả hơn, giảm cấp trung gian; thực hiện nghiêm quy định về số lượng cấp phó trong cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công

lập. Triển khai thực hiện đạt mục tiêu tinh giản biên chế tối thiểu 10% trong giai đoạn 2015 - 2021; đảm bảo đầy đủ, kịp thời nguồn kinh phí thực hiện tinh giản biên chế.

- Quản lý chặt chẽ biên chế công chức, viên chức; thực hiện nghiêm các quy định của Đảng, Nhà nước về tuyển dụng, sử dụng, quản lý công chức, viên chức và quy chế về bổ nhiệm cán bộ, công chức, giới thiệu cán bộ ứng cử; cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của huyện có sự chuyển biến tích cực, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của các cơ quan, đơn vị.

- Giảm thiểu được biên chế, số lượng người làm việc trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn huyện, giảm gánh nặng ngân sách, đặc biệt là tinh giản được những cá nhân năng lực còn yếu.

2.1.2. Nguyên nhân của ưu điểm

Cấp uỷ, chính quyền các cấp đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện có hiệu quả công tác tổ chức quán triệt, tuyên truyền thực hiện việc tinh giản biên chế; đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có nhận thức đúng đắn, đầy đủ về quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp được đề ra trong Nghị quyết 39-NQ/TW, ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị. Trong quá trình triển khai thực hiện UBND huyện luôn nhận được sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp, thường xuyên của Huyện uỷ, UBND tỉnh.

2.2. Hạn chế và nguyên nhân

2.2.1. Hạn chế

Một số cơ quan, đơn vị, nhất là đối với cấp xã tổ chức, việc quán triệt tuyên truyền thực hiện Nghị quyết chưa được thường xuyên, chưa đảm bảo mục đích, yêu cầu. Việc rà soát, sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy của các cơ quan, đơn vị để khắc phục sự chông chéo về chức năng, nhiệm vụ còn gặp khó khăn, lúng túng; một số cơ quan, đơn vị khi xây dựng đề án vị trí việc làm còn chậm, tổ chức thực hiện, bố trí, sử dụng, đánh giá cán bộ, công chức, viên chức theo vị trí việc làm chưa được triệt để.

2.2.2. Nguyên nhân

Trình độ, năng lực một số cán bộ cấp cơ sở có mặt còn hạn chế; nhận thức của một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức về tinh giản biên chế chưa sâu sắc. Các quy định của Nhà nước về chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu, tổ chức bộ máy của các cơ quan, đơn vị chưa cụ thể, thống nhất. Việc thực hiện đánh giá cán bộ, công chức, viên chức làm cơ sở cho việc thực hiện tinh giản biên chế ở một số đơn vị chưa được chú trọng, chưa đi vào thực chất.

3. Bài học kinh nghiệm

Quan tâm lãnh đạo các cơ quan, đơn vị thực hiện nghiêm túc, có hiệu quả công tác phổ biến, tuyên truyền, triển khai thực hiện Nghị quyết.

Khi thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế cần có quyết tâm cao, tiên hành thận trọng, vừa đảm bảo quy định của pháp luật vừa tạo được sự đồng thuận của cán bộ, công chức, viên chức.

Quản lý chặt chẽ biên chế, thực hiện nghiêm công tác tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, công chức, viên chức; đánh giá khách quan, thực chất về phẩm chất, năng

lực, kết quả công tác của cán bộ, công chức, viên chức làm cơ sở cho việc thực hiện chính sách tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ.

Xây dựng kế hoạch cụ thể theo giai đoạn, hàng năm về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm; kịp thời xây dựng ban hành vị trí việc làm của từng cơ quan, đơn vị làm cơ sở cho việc bố trí, sắp xếp cán bộ, công chức, viên chức phù hợp với chuyên môn, trình độ, năng lực của từng người; quan tâm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là người dân tộc thiểu số, cán bộ nữ, cán bộ trẻ có năng lực thực tiễn; gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo với bố trí, sử dụng cán bộ.

II. ĐỀ XUẤT BIÊN CHẾ GIAI ĐOẠN 2022 - 2026

1. Đề xuất biên chế giai đoạn 2022 - 2026 và hàng năm

(Có các Biểu 1B và 1C **gửi kèm**)

2. Đề xuất giải pháp cơ chế, chính sách, nguồn lực áp dụng cho đối tượng chịu tác động trực tiếp trong quá trình sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế

Khi tinh giản biên chế dẫn đến một số cơ quan sẽ thiếu người làm việc, đặc biệt là khối cơ quan hành chính, do đó đề xuất riêng đối với công chức hành chính cấp huyện không thực hiện tinh giản thêm kể từ năm 2022 trở đi.

III. ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ

1. Về xây dựng vị trí việc làm

Đề nghị Bộ Nội vụ, UBND tỉnh ban hành hướng dẫn chi tiết, cụ thể về xây dựng Đề án vị trí việc làm cơ cấu ngạch công chức, vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp viên chức để thực hiện thống nhất, đảm bảo theo quy định.

Đề nghị các cấp có thẩm quyền tổ chức tập huấn nghiệp vụ thực hiện xây dựng Đề án vị trí việc làm trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập.

2. Về xác định biên chế giai đoạn 2022 - 2026

Xây dựng kế hoạch biên chế giai đoạn 2022 - 2026 trên nguyên tắc tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ viên chức, thực hiện tinh giản tối thiểu 10% trên cơ sở đảm bảo đủ số lượng người làm việc để thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị, địa phương.

Trên đây, là báo cáo Kết quả thực hiện quản lý biên chế gắn với vị trí việc làm giai đoạn 2016 - 2021; đề xuất biên chế giai đoạn 2022 - 2026 Ủy ban nhân dân huyện Tuần Giáo./.

Nơi nhận:

- Sở Nội vụ;
- Lãnh đạo UBND huyện (B/c);
- Lưu: VT, NV.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH**

Vũ Văn Đức

