

NGHỊ QUYẾT
CỦA BỘ CHÍNH TRỊ
về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ
cán bộ, công chức, viên chức

I- TÌNH HÌNH VÀ NGUYÊN NHÂN

1- Những năm qua, các cấp, các ngành đã tích cực triển khai chủ trương của Đảng về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và đạt được một số kết quả quan trọng. Công tác xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật về cán bộ, công chức, viên chức có nhiều tiến bộ; đã sửa đổi, bổ sung và ban hành mới hệ thống tiêu chuẩn chức danh công chức, viên chức; từng bước xây dựng cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức một cách hợp lý. Đã triển khai xây dựng vị trí việc làm; đổi mới cơ chế, chính sách tuyển dụng, đánh giá, phân loại, bổ nhiệm, luân chuyển... Công tác quản lý nhà nước về nguồn nhân lực được quan tâm và nâng cao hiệu lực, hiệu quả. Quá trình thực hiện tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức được thực hiện công khai, dân chủ, tạo được sự đồng thuận của các cấp, các ngành. Nhiều cán bộ, công chức, viên chức không đủ tiêu chuẩn, điều kiện về chuyên môn, nghiệp vụ, sức khỏe, phẩm chất được đưa ra khỏi bộ máy nhà nước; tuyển chọn những người có trình độ, năng lực chuyên môn cao hơn, đáp ứng yêu cầu công việc để bổ sung vào các cơ quan thuộc hệ thống chính trị. Chất lượng và cơ cấu của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có sự chuyển biến tích cực.

2- Tuy nhiên, hiệu quả công tác tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức còn hạn chế, tổng số biên chế có xu hướng tăng lên, nhất là trong khu vực sự nghiệp công lập và cán bộ, công chức cấp xã. Cơ cấu công chức, viên chức còn chưa hợp lý về số lượng, chức danh ngạch, chức danh nghề nghiệp; trình độ, độ tuổi, dân tộc, giới tính, nhất là tương quan cơ cấu giữa các cơ quan trung ương với các cơ quan địa phương. Chưa xác định rõ, đầy đủ chức năng, nhiệm vụ, yêu cầu quản lý nhà nước, yêu cầu cung cấp dịch vụ công của từng ngành, từng lĩnh vực, từng khu vực cụ thể để làm cơ sở xây dựng, hoàn thiện cơ cấu công chức, viên chức phù hợp. Công tác đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức vẫn là khâu yếu. Thi

đồng ngạch công chức, viên chức chất lượng thấp, còn tình trạng để giải quyết chế độ, chính sách,...

3- Những hạn chế trên chủ yếu là do nguyên nhân chủ quan. Người đứng đầu cơ quan, tổ chức ở Trung ương và địa phương chưa làm hết thẩm quyền và trách nhiệm đối với công tác tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; còn có biểu hiện ngại va chạm, nể nang, thiếu nhất quán trong quán triệt, chỉ đạo, tổ chức thực hiện. Công tác quản lý biên chế phân tán, thiếu tập trung, thống nhất, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển. Việc chia tách, thành lập mới và nâng cấp các đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã còn quá nhiều. Chế độ, chính sách về tinh giản biên chế, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức chưa sát thực tiễn, chưa tạo được đột phá mạnh mẽ trong tinh giản và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

II- MỤC TIÊU, QUAN ĐIỂM VÀ NGUYÊN TẮC

1- Mục tiêu

Tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; thu hút những người có đức, có tài vào hoạt động công vụ trong các cơ quan đảng, nhà nước và tổ chức chính trị - xã hội, đáp ứng được yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập quốc tế; góp phần nâng cao năng lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị, tiết kiệm, giảm chi thường xuyên, cải cách chính sách tiền lương.

2- Quan điểm

- Bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng, quản lý của Nhà nước, phát huy vai trò giám sát của cơ quan dân cử, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân trong quá trình thực hiện. Bộ Chính trị quy định quản lý thống nhất biên chế của cả hệ thống chính trị.

- Cả hệ thống chính trị thống nhất nhận thức và hành động, quyết tâm thực hiện tinh giản biên chế, nhưng không làm ảnh hưởng đến hoạt động của các cơ quan, tổ chức, đơn vị, bảo đảm hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị được giao.

- Tiến hành đồng bộ với các hoạt động cải cách hành chính, cải cách chế độ công vụ, công chức; nâng cao chất lượng khu vực dịch vụ công và đẩy mạnh xã hội hoá sự nghiệp công. Trên cơ sở danh mục vị trí việc làm, cơ cấu công chức, viên chức hợp lý để xác định biên chế phù hợp. Một việc chi giao cho một cơ quan chủ trì, chịu trách nhiệm chính, các cơ quan liên quan có trách nhiệm phối hợp thực hiện.

- Tinh giản biên chế đi đôi với cải cách tiền lương và đổi mới tổ chức bộ máy của cả hệ thống chính trị, đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng. Tỷ lệ tinh giản biên chế được xác định theo từng cơ quan, tổ chức, đơn vị, phù hợp với thực tế số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của cơ quan, đơn vị.

- Cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức hợp lý về trình độ chuyên môn, ngành, chức danh nghề nghiệp và độ tuổi, giới tính, dân tộc.

III- NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP

1- Tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục

Thông qua các phương tiện thông tin đại chúng, hội nghị quán triệt, tập huấn để tuyên truyền, giáo dục sâu rộng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và nhân dân, nhằm nâng cao nhận thức, trách nhiệm về mục tiêu, quan điểm ý nghĩa, yêu cầu của công tác tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ công chức, viên chức. Qua đó, nâng cao trách nhiệm, thống nhất nhận thức và hành động của từng cấp, từng ngành và mỗi cán bộ, công chức, viên chức của hệ thống chính trị. Đồng thời, tạo sự đồng thuận của nhân dân đối với chủ trương quan trọng này.

2- Tiếp tục rà soát, sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế

a) Về tổ chức bộ máy, kiện toàn hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở, bảo đảm bộ máy đồng bộ, tinh gọn, ổn định, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ.

- Tập trung rà soát, sắp xếp, kiện toàn tổ chức các cơ quan, đơn vị của Đảng, Nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội. Trước mắt, giữ ổn định tổ chức như hiện nay. Không thành lập các tổ chức trung gian; chỉ thành lập tổ chức mới trong trường hợp cá biệt thật sự cần thiết do yêu cầu của thực tiễn. Rà soát để sửa đổi quy định về tổ chức bộ máy và biên chế trong các văn bản pháp luật hiện hành không thuộc chuyên ngành Luật Tổ chức nhà nước.

- Kiện toàn tổ chức bộ máy phải gắn với hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ. Tiếp tục củng cố và nâng cao hoạt động của mô hình quản lý đa ngành, đa lĩnh vực. Xem xét để hợp nhất các tổng cục, cục, vụ; cơ bản không để cấp phòng trong các đơn vị tham mưu thuộc cơ quan Trung ương.

- Phân loại các cơ quan hành chính làm cơ sở xác định tổ chức, bộ máy phù hợp với yêu cầu quản lý và nâng cao chất lượng cung ứng các nhu cầu cơ bản thiết yếu phục vụ nhân dân. Những nhiệm vụ mà cơ quan nhà nước

không cần thiết phải trực tiếp thực hiện hoặc thực hiện không có hiệu quả thì chuyển sang các tổ chức ngoài nhà nước đảm nhận.

Rà soát lại bộ máy các sở, ban, ngành ở địa phương để kiện toàn các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện theo hướng thu gọn đầu mối, giảm bớt khâu trung gian, quản lý đa ngành, đa lĩnh vực. Chú ý phân biệt rõ mô hình chính quyền đô thị và chính quyền nông thôn.

- Quy định chặt chẽ điều kiện, tiêu chí thành lập, giải thể, sáp nhập đơn vị hành chính các cấp theo hướng khuyến khích sáp nhập đơn vị hành chính cấp xã, bảo đảm cơ bản không tăng số lượng đơn vị hành chính ở địa phương.

- Hoàn thiện quy hoạch mạng lưới các đơn vị sự nghiệp công lập theo ngành, lĩnh vực. Phân loại đơn vị sự nghiệp để thực hiện các hình thức chuyển đổi phù hợp (hoạt động theo mô hình doanh nghiệp, từng bước cổ phần hoá, hợp tác công tư...). Đẩy mạnh xã hội hoá các đơn vị sự nghiệp công lập có khả năng tự bảo đảm toàn bộ chi phí hoạt động (trường đại học, học viện, viện nghiên cứu, cơ sở dạy nghề, bệnh viện...) theo hướng tiếp tục đẩy mạnh việc giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tài chính, nhân sự và khuyến khích thành lập các tổ chức cung ứng dịch vụ công thuộc các thành phần ngoài nhà nước, nhất là lĩnh vực giáo dục - đào tạo, y tế, khoa học. Tăng cường kiểm tra, giám sát của các cơ quan nhà nước và nhân dân đối với hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập.

b) Về tinh giản biên chế

- Kiên trì thực hiện chủ trương tinh giản biên chế cán bộ, công chức, viên chức, bảo đảm không tăng tổng biên chế của cả hệ thống chính trị. Trường hợp phải thành lập tổ chức mới hoặc được giao nhiệm vụ mới thì các cơ quan tổ chức, đơn vị tự cân đối, điều chỉnh trong tổng số biên chế hiện có.

Đối với lĩnh vực giáo dục - đào tạo, thành lập mới trường, tăng lớp, tăng học sinh; lĩnh vực y tế thành lập mới tổ chức, tăng quy mô giường bệnh... thì có thể bổ sung biên chế phù hợp, nhưng phải quản lý chặt chẽ.

Giữ ổn định biên chế của các tổ chức xã hội, xã hội - nghề nghiệp đến hết năm 2016. Từ năm 2017, thực hiện khoán hoặc hỗ trợ kinh phí để thực hiện các nhiệm vụ được Đảng, Nhà nước giao.

- Từng cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội, đơn vị sự nghiệp công lập phải xây dựng kế hoạch tinh giản biên chế trong 7 năm (2015 - 2021) và từng năm trình cơ quan có thẩm quyền phê

duyet để tổ chức thực hiện. Trong đó, phải xác định tỉ lệ tinh giản biên chế đến năm 2021 tối thiểu là 10% biên chế của bộ, ban, ngành, tổ chức chính trị - xã hội, tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Đối với đơn vị sự nghiệp công lập có nguồn thu sự nghiệp, khuyến khích đẩy mạnh chuyển đổi thêm 10% số lượng viên chức sang cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm và xã hội hoá, thay thế nguồn trả lương từ ngân sách nhà nước bằng việc trả lương từ nguồn thu sự nghiệp.

Các cơ quan, tổ chức, đơn vị chỉ tuyển dụng số cán bộ, công chức, viên chức mới không quá 50% số biên chế cán bộ, công chức, viên chức đã thực hiện tinh giản biên chế và không quá 50% số biên chế cán bộ, công chức, viên chức đã giải quyết chế độ nghỉ hưu hoặc thôi việc theo quy định.

- Sớm hoàn thành việc xác định vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội để làm căn cứ xác định biên chế phù hợp.

Rà soát trình độ đào tạo, năng lực của công chức, viên chức để có kế hoạch sắp xếp, bố trí sử dụng phù hợp với vị trí việc làm và yêu cầu nhiệm vụ. Có biện pháp đồng bộ để tinh giản biên chế đối với những cán bộ, công chức, viên chức không hoàn thành nhiệm vụ, không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, không đạt tiêu chuẩn quy định (phẩm chất, năng lực, sức khoẻ), những người dôi dư do sắp xếp lại tổ chức.

- Đẩy mạnh thực hiện kiêm nhiệm đối với một số chức danh của cán bộ, công chức từ trung ương đến cấp xã, nhất là kiêm nhiệm đối với các chức danh cán bộ không chuyên trách ở cấp xã và ở thôn, tổ dân phố. Khoán kinh phí chi trả phụ cấp để khuyến khích giảm dần số lượng những người hoạt động không chuyên trách và tăng thu nhập của cán bộ, công chức cấp xã. Sớm sửa đổi Quy định về cán bộ, công chức cấp xã theo hướng tinh gọn, giảm bớt chức danh theo tinh thần Kết luận số 64-KL/TW, ngày 28-5-2013 của Hội nghị Trung ương 7 khoá XI.

Giải quyết chế độ, chính sách đối với cán bộ chuyên trách cấp xã khi hết nhiệm kỳ mà không đủ điều kiện tái cử; xây dựng cơ chế quản lý cán bộ không chuyên trách ở cấp xã và ở thôn, tổ dân phố gắn với phát huy quyền làm chủ, giám sát của nhân dân và đẩy mạnh thực hiện các hình thức tự quản tại cộng đồng dân cư.

c) Về nguồn kinh phí thực hiện tinh giản biên chế

- Đối với cán bộ, công chức làm việc trong các cơ quan, tổ chức do Trung ương quản lý thì ngân sách trung ương bảo đảm. Đối với cán bộ, công chức làm việc trong cơ quan, đơn vị, tổ chức do địa phương quản lý thì ngân sách địa phương bảo đảm theo phân cấp ngân sách, nếu ngân sách địa phương khó khăn thì đề nghị cơ quan có thẩm quyền quyết định ngân sách trung ương hỗ trợ.

- Đối với công chức, viên chức làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập do ngân sách nhà nước hỗ trợ một phần hoặc ngân sách nhà nước bảo đảm toàn bộ chi phí hoạt động thường xuyên thì lấy từ nguồn kinh phí hoạt động của đơn vị. Trường hợp kinh phí của đơn vị không đủ thì ngân sách nhà nước bổ sung theo quy định.

- Đối với công chức, viên chức và người lao động làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm toàn bộ chi phí hoạt động thường xuyên, kinh phí lấy từ nguồn thu sự nghiệp của đơn vị.

- Đối với cán bộ, công chức, viên chức được Nhà nước cử giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý hoặc đại diện vốn của Nhà nước tại các doanh nghiệp nhà nước, kinh phí lấy từ nguồn Quỹ hỗ trợ lao động dôi dư do sắp xếp lại công ty, doanh nghiệp nhà nước theo quy định của pháp luật.

- Đối với các hội thì lấy từ nguồn kinh phí của hội, trường hợp kinh phí không đủ chi trả thì trình cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét, quyết định ngân sách nhà nước hỗ trợ.

3- Xây dựng cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

Cơ cấu lại 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, bảo đảm cơ cấu phù hợp về nữ, người dân tộc thiểu số.

Hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn chức danh, chức vụ công chức, viên chức từ thứ trưởng, chuyên gia, chuyên viên cao cấp và tương đương trở xuống theo hướng chú trọng phẩm chất, trình độ, năng lực. Mỗi tiêu chuẩn của chức vụ lãnh đạo, quản lý đều phải quy định ngạch công chức hoặc chức danh nghề nghiệp của viên chức tương ứng.

Chỉ bổ nhiệm chức danh chuyên gia, chuyên viên cao cấp đối với công chức làm nhiệm vụ nghiên cứu, tham mưu tổng hợp chiến lược ở các bộ, ban, ngành Trung ương, lãnh đạo cấp uỷ, Uỷ ban nhân dân, Hội đồng nhân dân và người đứng đầu các sở, ban, ngành, tổ chức chính trị - xã hội cấp tỉnh.

4- Nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác quản lý biên chế cán bộ công chức, viên chức

- Thực hiện nghiêm Quyết định số 253-QĐ/TW, ngày 21-7-2014 của Bộ Chính trị về quản lý biên chế thống nhất của hệ thống chính trị. Hằng năm Bộ Chính trị cho ý kiến về quản lý biên chế và định hướng bố trí biên chế của cả hệ thống chính trị.

Rà soát và hoàn thiện các quy định của pháp luật về quản lý biên chế để bảo đảm thống nhất quản lý đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của toàn bộ hệ thống chính trị.

- Đổi mới phương thức tuyển dụng công chức, viên chức (bao gồm cả tuyển chọn lãnh đạo quản lý); cơ chế đánh giá công chức, viên chức theo nguyên tắc : Cấp trên đánh giá cấp dưới, người đứng đầu đánh giá những người thuộc quyền quản lý, cấp trên trực tiếp đánh giá người đứng đầu. Cải tiến phương thức, quy trình bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo quản lý theo hướng đề cao trách nhiệm của cấp có thẩm quyền bổ nhiệm xem xét, quyết định trên cơ sở tiêu chuẩn, điều kiện và kết quả công việc.

- Quy định rõ số lượng cấp phó phù hợp trong các cơ quan, tổ chức của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội từ Trung ương đến địa phương.

- Tiếp tục thực hiện cơ chế khoán kinh phí quản lý hành chính gắn với chế độ tiền thưởng để khuyến khích những người làm việc tốt, hiệu quả.

- Sớm xây dựng cơ chế thu hút người có tài năng, các chuyên gia trong các ngành, lĩnh vực vào làm việc tại các cơ quan của Đảng, Nhà nước và các đơn vị sự nghiệp công lập; thực hiện chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ, công chức từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ vào công tác trong các cơ quan, tổ chức thuộc hệ thống chính trị.

- Đổi mới và nâng cao chất lượng công tác bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức gắn với tiêu chuẩn chức danh.

IV- TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1- Các tỉnh uỷ, thành uỷ, ban đảng, ban cán sự đảng, đảng đoàn, đảng uỷ trực thuộc Trung ương tổ chức học tập, quán triệt, xây dựng kế hoạch thực hiện Nghị quyết phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và tình hình thực tiễn của ngành, địa phương, cơ quan, đơn vị.

Chú trọng công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện Nghị quyết. Đề cao trách nhiệm người đứng đầu cấp uỷ, chính quyền, cơ quan, tổ chức. Nếu địa phương, cơ quan, tổ chức, đơn vị không thực hiện được tỉ lệ tinh giản biên chế theo kế hoạch đã được phê duyệt hàng năm thì phải xem xét, xử lý trách nhiệm người đứng đầu theo quy định của Đảng, Nhà nước.

2- Đảng đoàn Quốc hội, Ban cán sự đảng Chính phủ lãnh đạo, chỉ đạo việc rà soát, sửa đổi, hoàn thiện pháp luật về tổ chức, cán bộ để thực hiện Nghị quyết của Bộ Chính trị.

3- Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội tổ chức học tập, quán triệt trong đoàn viên, hội viên và nhân dân để tạo sự đồng thuận, thống nhất về nhận thức và hành động thực hiện Nghị quyết.

4- Ban cán sự đảng Bộ Nội vụ chủ trì, phối hợp với các ban đảng, ban cán sự đảng, đảng đoàn, đảng uỷ trực thuộc Trung ương triển khai các nội dung liên quan đến nâng cao hiệu quả quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức; xây dựng phương án sắp xếp lại tổ chức bộ máy, thu gọn đầu mối trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc hệ thống hành chính nhà nước từ trung ương đến cấp xã; thường xuyên theo dõi, kiểm tra, đôn đốc, sơ kết, tổng kết và định kỳ báo cáo Bộ Chính trị, Ban Bí thư kết quả thực hiện Nghị quyết.

Nơi nhận :

- Các tỉnh uỷ, thành uỷ,
- Các ban đảng, ban cán sự đảng, đảng đoàn, đảng uỷ trực thuộc Trung ương,
- Các đảng uỷ đơn vị sự nghiệp Trung ương,
- Các đồng chí Uỷ viên Ban Chấp hành Trung ương,
- Lưu Văn phòng Trung ương Đảng.

T/M BỘ CHÍNH TRỊ
TỔNG BÍ THƯ



The image shows a circular official seal of the Central Office of the Communist Party of Vietnam (Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam). Overlaid on the seal is a handwritten signature in black ink. Below the seal, the name 'Nguyễn Phú Trọng' is printed.