BỘ NỘI VỤ	**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**
	Hà Nội, ngày tháng năm 2023

BÁO CÁO
Đánh giá thực trạng chính sách tinh giản biên chế và các kiến nghị, đề xuất
(Kèm theo Tờ trình số /TTr-BNV ngày / /2023)

Để đánh giá thực trạng về chính sách tinh giản biên chế hiện hành, Bộ Nội vụ đã có Văn bản số 5586/ BNV-TCBC ngày 09/11/2022 đề nghị các bộ, ngành, địa phương báo cáo chính sách tinh giản biên chế. Căn cứ báo cáo và đề xuất, kiến nghị của các bộ, ngành, địa phương, Bộ Nội vụ báo cáo như sau:

I. ĐÁNH GIÁ VỀ THỰC TRẠNG CHÍNH SÁCH TINH GIẢN BIÊN CHẾ HIỆN HÀNH

1. Đánh giá về chính sách tinh giản biên chế

Chính sách tinh giản biên chế được quy định tại Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ (được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 113/2018/NĐ-CP ngày 31/8/2018 và Nghị định số 143/2020/NĐ-CP ngày 10/12/2020 của Chính phủ). Chính sách tinh giản biên chế được áp dụng từ ngày 10/01/2015 đến hết ngày 31/12/2030. Qua 08 năm triển khai thực hiện, chính sách tinh giản biên chế có những mặt được và hạn chế như sau:

1.1. Mặt được

- Chính sách tinh giản biên chế được ban hành tạo cơ sở pháp lý để áp dụng chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức và lao động hợp đồng để đưa ra khỏi đội ngũ những người không đáp ứng được yêu cầu cầu công việc nhằm cơ cấu lại, nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, tinh gọn tổ chức bộ máy, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị, tiết kiệm giảm chi thường xuyên, cải cách chính sách tiền lương.

- Các Nghị định nêu trên của Chính phủ đã quy định rõ về phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng; nguyên tắc; trình tự thủ tục giải quyết tinh giản biên chế.

- Chính sách tinh giản biên chế đã góp phần giải quyết cán bộ, công chức, viên chức dôi dư do sắp xếp tổ chức, bộ máy; nâng cao năng suất lao động, giảm chi phí và tạo môi trường làm việc lành mạnh để nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ quan, tổ chức, đơn vị.

- Chính sách về hưu trước tuổi đã tạo điều kiện cho những người thuộc đối tượng thực hiện chính sách tinh giản biên chế không bị trừ tỷ lệ hưởng lương hưu

do việc nghỉ hưu trước tuổi, ngoài ra còn được hưởng một khoản trợ cấp theo số năm nghỉ trước tuổi và theo số năm đóng bảo hiểm xã hội đã tạo điều kiện về thu nhập cho người về hưu trước tuổi do tinh giản biên chế.

- Chính sách thôi việc ngay của đối tượng tinh giản biên chế được hưởng mức trợ cấp cao hơn so với đối tượng tự nguyện thôi việc theo Nghị định số 46/2010/NĐ-CP và Nghị định số 115/2020/NĐ-CP.

1.2. Hạn chế, tồn tại

- Kết quả tinh giản biên chế giai đoạn 2015-2021 tuy đạt về chỉ tiêu số lượng nhưng chưa thực sự gắn với cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Có ý kiến cho rằng việc tinh giản biên chế trong thời gian qua chủ yếu giảm số người về hưu, thôi việc, nghỉ việc, chỉ giảm những người tinh (có đủ năng lực tham gia khu vực tư) mà chưa thực sự gắn với việc đánh giá xếp loại hoàn thành công việc. Bên cạnh đó có những trường hợp cán bộ, công chức, viên chức tự nguyện muốn nghỉ hưu, thôi việc nhưng lại không thuộc đối tượng tinh giản biên chế nên họ lựa chọn làm việc với hiệu quả làm việc không cao để "được" đánh giá xếp loại không hoàn thành nhiệm vụ để thực hiện tinh giản biên chế. Thực trạng như vậy vừa gây ảnh hưởng đến tính hiệu quả của hoạt động công vụ, vừa gây lãng phí ngân sách nhà nước.

- Đối tượng tinh giản biên chế còn hẹp, chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn; chưa mở rộng đến đối tượng muốn nghỉ tinh giản biên chế nhưng chưa đáp ứng hoàn toàn yêu cầu về đối tượng quy định tại các Nghị định nêu trên nên họ vẫn đi làm nhưng với hiệu quả công việc không cao.

- Công tác rà soát, đánh giá cán bộ, công chức, viên chức hàng năm của một số cơ quan, tổ chức, đơn vị vẫn là khâu yếu, chực sự chặt chẽ, khách quan; còn nể nang; do đó việc thực hiện chính sách tinh giản biên chế đối với các trường hợp có năng lực hạn chế chưa đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm hiện đảm nhiệm chưa thực sự hiệu quả

- Đối tượng còn dưới 02 năm công tác thì khi tinh giản biên chế không được hưởng một khoản trợ cấp nào ngoài chế độ hưu trí là không phù hợp, vì những đối tượng này sắp đến tuổi nghỉ hưu nên tâm lý, sức khỏe và mong muốn cống hiến trong thời gian còn lại không cao, nếu không có trợ cấp thì họ tiếp tục làm việc chờ đúng tuổi nghỉ hưu.

- Trợ cấp hưởng chính sách tinh giản biên chế còn thấp nên chưa đủ hấp dẫn để họ tự nguyện thực hiện tinh giản biên chế.

1.3. Nguyên nhân khách quan, chủ quan của hạn chế, tồn tại

- Công tác tuyên truyền, vận động, giáo dục, thuyết phục của một số cấp ủy, cơ quan, đơn vị chưa được coi trọng đúng mức và tập trung thực hiện phù hợp, hiệu quả. Trình độ, năng lực của một số bộ phận cán bộ, đảng viên chưa

đáp ứng được yêu cầu, chậm đổi mới, thiếu chủ động, sáng tạo; tác phong làm việc thụ động, trông chờ, ỷ lại vào sự chỉ đạo của cấp trên.

- Công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức, thời gian qua tuy đã có nhiều chuyển biến tích cực nhưng vẫn là "khâu yếu, chưa phản ánh đúng thực chất, chưa gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể, không ít trường hợp còn cảm tính, nể nang, dễ dãi hoặc định kiến. Do việc đánh giá xếp loại cán bộ, công chức, viên chức chưa đúng thực chất nên việc triển khai áp dụng chính sách tinh giản biên chế ở nhiều nơi chưa đúng mục tiêu đưa ra khỏi đội ngũ những người không đủ tiêu chuẩn, điều kiện và không đáp ứng được yêu cầu công việc nhằm nâng cao hiệu quả, chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức; thậm chí có nhiều trường hợp còn xin "được" không hoàn thành nhiêm vụ để thực hiện chính sách tinh giản biên chế, vừa gây ảnh hưởng đến tính hiệu quả của hoạt động công vụ, vừa gây lãng phí ngân sách nhà nước.

- Trong thời gian qua, Chính phủ và các Bộ, ngành đã ban hành các văn bản về vị trí việc làm, tuy nhiên việc hướng dẫn chưa đồng bộ dẫn đến khó khăn trong thực hiện. Chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức chậm được đổi mới, chưa khuyến khích họ phát huy hết năng lực, tâm huyết với công việc.

- Hệ thống cơ chế chính sách về quản lý và phương thức hoạt động của các đơn vị cung cấp dịch vụ sự nghiệp công lập chưa được đổi mới đồng bộ. Một số bộ, ngành chưa quan tâm xây dựng văn bản hướng dẫn thực hiện việc sắp xếp cơ cấu tổ chức bộ máy, ngành, lĩnh vực đảm bảo sự đồng bộ, thống nhất cho các địa phương, vì vậy khó khăn trong quá trình triển khai thực hiện.

- Quy định về các trường hợp tinh giản biên chế do ốm đau có xác nhận của cơ quan bảo hiểm xã hội gặp nhiều khó khăn cho cơ quan, tổ chức, đơn vị và cá nhân, vì số cán bộ, công chức, viên chức do bị ốm đau phải nghỉ điều trị bệnh nhiều nhưng phần lớn không chuyển qua cơ quan bảo hiểm xã hội chi trả trợ cấp ốm đau nên không được nghỉ việc do tinh giản biên chế.

2. Đánh giá về thực trạng thực hiện chính sách tinh giản biên chế

2.1. Mặt được

a) Về triển khai thực hiện

- Thực hiện quy định về chính sách tinh giản biên chế, dưới sự lãnh đạo, chỉ đạo quyết liệt, tập trung, thống nhất, thường xuyên, liên tục của các cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo các Bộ, ngành, địa phương đã triển khai nghiêm túc và đạt nhiều kết quả quan trọng.

- Tổ chức các lớp học tập, nghiên cứu, quán triệt các quy định về chính sách tinh giản biên chế, tạo được sự thống nhất trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức về thực hiện chính sách tinh giản biên chế, góp phần nâng cao chất lượng hiệu quả hoạt động của cơ quan, tổ chức, đơn vị; thu hút những

người có đức, có tài vào hoạt động công vụ.

- Các Bộ, ngành, địa phương đã chỉ đạo các cơ quan, tổ chức, đơn vị trong phạm vi quản lý xây Đề án tinh giản biên chế giai đoạn và từng năm để trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

- Việc thực hiện tinh giản biên chế đã đảm bảo đúng nguyên tắc, trình tự, thủ tục; đúng đối tượng áp dụng và chính sách được hưởng; đưa ra khỏi bộ máy những người không đáp ứng đủ tiêu chuẩn, điều kiện, góp phần cơ cấu lại nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, nhằm tinh gọn tổ chức bộ máy, nâng cao hiệu quả hoạt động của cơ quan tổ chức, đơn vị.

b) Về kết quả thực hiện

b.1) Theo số liệu thẩm tra tinh giản biên chế đến ngày 15/10/2018 và số liệu kiểm tra tinh giản biên chế đến 31/12/2022 của Bộ Nội vụ thì số liệu tinh giản biên chế của các Bộ, ngành, địa phương đến nay là **79.178 người**, cụ thể như sau:

- Chia theo chính sách được hưởng

Đơn vị: người

TT		Tổng số	Nghỉ hưu trước tuổi	Thôi việc ngay	Thôi việc sau khi học nghề	Chuyển sang các tổ chức không hưởng lương từ NSNN
	Cả nước	**79.178**	**64.785**	**14.224**	**58**	**91**
1	Bộ, ngành	5.511	4.685	773	11	42
2	Địa phương	73.667	60.100	13.471	47	49

- Chia theo đối tượng áp dụng

TT		**Tổng số**	**Cán bộ**	**Công chức**	**Viên chức**	**CBCC cấp xã**	**DNNN**	**Tổ chức Hội**	**HĐLĐ theo NĐ68**
	Cả nước	**79.178**	**2.477**	**8.009**	**51.730**	**14.042**	**239**	**197**	**1.697**
1	Bộ, ngành	**5.511**	13	1.818	3.591	0	33	1	0

2	Địa phương	**73.667**	2.464	6.191	48.139	14.042	206	196	1.697

b.2) Theo báo cáo của các Bộ, ngành, địa phương[1] thì tổng số tinh giản biên chế từ năm 2014 đến ngày 30/6/2022 là **63.677** người. Chia theo lý do tinh giản biên chế theo từng nhóm đối tượng thì số liệu cụ thể như sau:

TT	Đối tượng tinh giản biên chế	Tổng số	Cán bộ	Công chức	Viên chức	Cán bộ, công chức cấp xã	DN NN	Tổ chức Hội	Lao động hợp đồng
I	**Cả nước**	**64,869**	**464**	**7,106**	**42,888**	**12,338**	**140**	**192**	**1,741**
1	Dôi dư do rà soát, sắp xếp lại tổ chức bộ máy, nhân sự, ĐVHC ...	**10,020**	97	1.274	4.392	3.610	110	94	443
	Dôi dư do rà soát, sắp xếp lại tổ chức bộ máy, nhân sự ...	***7,926***	*68*	*1.177*	*4.053*	*2.000*	*110*	*88*	*430*
	Dôi dư do sắp xếp lại đơn vị hành chính ...	***2,094***	*29*	*97*	*339*	*1.610*	*0*	*6*	*13*
2	Dôi dư do cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo vị trí việc làm ...	**5,240**	23	408	3.951	357	2	4	495
3	Do chưa đạt trình độ đào tạo theo tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ ...	**10,174**	112	1,039	5,562	3,297	0	7	157
4	Do chuyên ngành đào tạo không phù hợp với vị trí việc làm đang đảm nhiệm nên không	**2,811**	10	408	1,908	449	0	3	33

[1] Báo cáo của 20 Bộ, ngành và 49 địa phương

	hoàn thành nhiệm vụ được giao								
5	Do xếp loại chất lượng hàng năm không hoàn thành nhiệm vụ ...	**34,194**	211	3,539	25,566	4,318	7	75	478
6	Do sức khỏe không bảo đảm	**2,430**	11	438	1,509	307	21	9	135
II	**Bộ, ngành**	**3.604**	**0**	**1.290**	**2.111**	**0**	**22**	**0**	**181**
1	Dôi dư do rà soát, sắp xếp lại tổ chức bộ máy, nhân sự ...	**1646**	-	495	1,028	-	22	-	101
2	Dôi dư do cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo vị trí việc làm ...	**512**	-	101	349	-	-	-	62
3	Do chưa đạt trình độ đào tạo theo tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ ...	**410**	-	241	164	-	-	-	5
4	Do chuyên ngành đào tạo không phù hợp với vị trí việc làm đang đảm nhiệm nên không hoàn thành nhiệm vụ được giao	**97**	-	32	64	-	-	-	1
5	Do xếp loại chất lượng hàng năm không hoàn thành nhiệm vụ ...	**764**	-	295	459	-	-	-	10

6	Do sức khỏe không bảo đảm	**175**	-	126	47	-	-	-	2
III	**Địa phương**	**61,265**	**464**	**5,816**	**40,777**	**12,338**	**118**	**192**	**1,560**
1	Dôi dư do rà soát, sắp xếp lại tổ chức bộ máy, nhân sự, đơn vị hành chính...	**8.374**	97	779	3.364	3.610	88	94	342
	Dôi dư do rà soát, sắp xếp lại tổ chức bộ máy, nhân sự ...	***6.280***	*68*	*682*	*3.025*	*2.000*	*88*	*88*	*329*
	Dôi dư do sắp xếp lại đơn vị hành chính ...	***2.094***	*29*	*97*	*339*	*1.610*	-	*6*	*13*
2	Dôi dư do cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo vị trí việc làm ...	**4.728**	23	307	3.602	357	2	4	433
3	Do chưa đạt trình độ đào tạo theo tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ ...	**9.764**	112	798	5.398	3.297	-	7	152
4	Do chuyên ngành đào tạo không phù hợp với vị trí việc làm đang đảm nhiệm nên không hoàn thành nhiệm vụ được giao	**2.714**	10	376	1.844	449	-	3	32
5	Do xếp loại chất lượng hàng năm không hoàn thành nhiệm vụ ...	**33.430**	211	3.244	25,107	4.318	7	75	468
6	Do sức khỏe không bảo đảm	**2.255**	11	312	1.462	307	21	9	133

Như vậy, căn cứ kết quả nêu trên thì nếu tính theo đối tượng áp dụng thì số viên chức nghỉ tinh giản biên chế cao nhất là **42.888 người**/64.869 người (chiếm tỷ lệ **66,115%** so với số TGBC cả nước); cán bộ, công chức cấp xã là **12.338 người**/64.869 người (chiếm tỷ lệ **19,020%** so với số TGBC cả nước) và thấp nhất là người làm việc tại DNNN là **140 người**/64.869 người (chiếm tỷ lệ **0,216%** so với số TGBC cả nước); công chức được cử sang làm việc tại các Hội là **192 người**/64.869 người (chiếm tỷ lệ **0,230**% so với số TGBC cả nước).

Còn nếu tính theo lý do tinh giản biên chế thì tinh giản biên chế do đánh giá hàng năm không hoàn thành nhiệm vụ cao nhất là **34.194 người**/64.869 người (chiếm tỷ lệ **52,712%** so với số TGBC cả nước); do chưa đạt chuẩn trình độ đào tạo là **10.174 người**/64.869 người (chiếm tỷ lệ là **15,684%** so với số TGBC cả nước); dôi dư do sắp xếp tổ chức bộ máy, nhân sự, đơn vị hành chính là **10.020 người**/64.869 người (chiếm tỷ lệ là **15,447%** so với số TGBC cả nước) và thấp nhất là do sức khỏe không đảm bảo là **2.430 người**/64.869 người (chiếm tỷ lệ là **3,746%** so với số TGBC cả nước).

2.2. Hạn chế, tồn tại

- Công tác tuyên truyền phổ biến, tăng cường triển khai tại một số cơ quan, tổ chức, đơn vị chưa thực sự hiệu quả do công tác tuyên truyền chưa đi vào chiều sâu nên một số cấp ủy, chính quyền và cán bộ, công chức, viên chức còn chưa nhận thức đầy đủ ý nghĩa và tầm quan trong của việc thực hiện chính sách tinh giản biên chế.

- Chính sách tinh giản biên chế chưa đủ mạnh, chưa đủ hấp dẫn để giải quyết triệt để các trường hợp tinh giản biên chế, đặc biệt là cán bộ, công chức cấp xã trong quá trình sắp xếp đơn vị hành chính giai đoạn 2019-2021.

- Một số cơ quan, tổ chức, đơn vị chưa đẩy nhanh tiến độ xây dựng vị trí việc làm, sắp xếp lại tổ chức để tinh gọn bộ máy, chưa mạnh dạn đề xuất đưa ra khỏi đội ngũ những người hạn chế năng lực, trình độ chuyên môn không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ; chủ yếu giải quyết tinh giản biên chế theo nguyện vọng cá nhân.

- Một số cơ quan, tổ chức, đơn vị không nghiên cứu kỹ các quy định liên quan đến chính sách tinh giản biên chế nên việc giải quyết tinh giản biên chế còn chưa đảm bảo đúng đối tượng và chính sách hưởng.

- Đối tượng hưởng chính sách chuyển sang làm việc tại các tổ chức không hưởng lương từ ngân sách nhà nước rất ít (91/79.178 người, chiếm tỷ lệ 0,115% so với tổng số đối tượng hưởng chính sách tinh giản biên chế) vì nếu hưởng theo chính sách thôi việc ngay sẽ có lợi hơn khi áp dụng chính sách này.

- Chính sách thôi việc sau khi đi học nghề ít được áp dụng (57/79.178

người, chiếm tỷ lệ 0,072% so với số đối tượng hưởng chính sách tinh giản biên chế), vì rất ít đối tượng tinh giản biên chế có nguyện vọng đi học nghề trước khi thôi việc; đồng thời, các cơ quan, tổ chức, đơn vị sẽ gặp khó khăn khi phải hỗ trợ nguyên tiền lương tháng hiện hưởng, đóng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong thời gian đi học nghề (tối đa 06 tháng) và trợ cấp một khoản kinh phí học nghề (tối đa 06 tháng tiền lương hiện hưởng).

- Một số cán bộ, công chức, viên chức năng lực hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ nhưng chưa tự giác chấp hành, còn trông chờ vào chính sách khác của nhà nước để hưởng lợi cho bản thân.

- Quy định trường hợp "chưa đạt trình độ đào tạo ... không thể bố trí đào tạo lại...", tuy nhiên thực tế có một số trường hợp có trình độ đào tạo chưa đạt chuẩn, trong độ tuổi để bố trí đào tạo lại nhưng cá nhân không có nhu cầu đào tạo lại (vì lý do khách quan) có nguyện vọng tinh giản biên chế nhưng không được giải quyết.

- Hầu hết tinh giản biên chế tập trung ở ngành giáo dục, y tế nên dẫn đến thiếu giáo viên và nhân viên y tế.

- Một số cơ quan, đơn vị chưa chủ động trong việc lập hồ sơ thực hiện tinh giản biên chế theo quy định nên nhiều trường hợp xin bổ sung không theo kế hoạch nên việc thẩm định và trình cấp có thẩm quyền phê duyệt có nhiều lúc còn chậm.

- Đối với các đơn vị tự chủ về tài chính thì phải tự cân đối kinh phí thực hiện tinh giản biên chế là một thách thức lớn, đặc biệt trong những năm vừa qua.

2.3. Nguyên nhân khách quan, chủ quan của hạn chế, tồn tại

- Khối lượng công việc nhiều nên giữ nguyên số biên chế hiện có, nhiều cơ quan, tổ chức, đơn vị không thực hiện giải quyết tinh giản biên chế.

- Trách nhiệm của một số người đứng đầu cấp ủy, chính quyền trong triển khai thực hiện tinh giản biên chế chưa cao, kết quả thực hiện chưa gắn với đánh giá xếp loại cá nhân hằng năm. Các trường hợp tinh giản biên chế do đánh giá chất lượng không hoàn thành nhiệm vụ sẽ ảnh hưởng đến xếp loại chất lượng của cơ quan, tổ chức, đơn vị nên việc đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức hàng năm không đúng thực tế.

- Việc tổ chức triển khai xác định vị trí việc làm chưa được thống nhất giữa các Bộ, ngành, địa phương và trong cả hệ thống chính trị nên chưa có điều kiện để cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo vị trí việc làm.

- Trong chương trình, kế hoạch kiểm tra, giám sát của cấp ủy chưa đưa nội dung thực hiện chính sách tinh giản biên chế để kiểm tra, giám sát.

II. KIẾN NGHỊ, ĐỀ XUẤT

1. Các trường hợp được hưởng chính sách tinh giản biên chế

- Bổ sung các trường hợp tự nguyện nghỉ tinh giản biên chế

- Giảm nhẹ điều kiện để hưởng chính sách tinh giản biên chế đối với các đối tượng lớn tuổi, không đảm bảo sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ (không cần phải có xác nhận của cơ quan bảo hiểm xã hội).

- Bổ sung đối tượng những người bị suy giảm khả năng lao động, bị mắc bệnh mãn tính, tự nguyện tinh giản biên chế (không cần quy định về số ngày nghỉ theo quy định của pháp luật về BHXH).

- Bổ sung đối tượng là cán bộ, công chức đã giữ chức vụ, chức danh lãnh đạo quá 02 nhiệm kỳ phải chuyển đổi công tác theo quy định của pháp luật hiện hành, không còn vị trí phù hợp để bố trí hoặc tự nguyện thực hiện tinh giản biên chế.

- Đối với công chức cấp xã tinh giản biên chế do chuyên ngành đào tạo không phù hợp không cần yêu cầu bị đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ.

2. Về các chính sách tinh giản biên chế

- Hoàn thiện chính sách tinh giản biên chế theo hướng giảm bớt những chính sách ít được áp dụng như: chính sách chuyển sang làm việc tại các tổ chức không hưởng lương thường xuyên từ ngân sách nhà nước và chính sách thôi việc sau khi đi học nghề.

- Bổ sung chế độ trợ cấp đối với đối tượng tinh giản biên chế còn dưới 02 năm công tác để tạo điều kiện cho họ có nguyện vọng tinh giản biên chế để tuyển chọn người thay thế đáp ứng yêu cầu công việc; đồng thời, thể hiện tính nhân văn của chính sách.

- Có cơ chế chính sách riêng đối với ngành giáo dục và đào tạo, vì thực trạng trường lớp, học sinh ngày càng tăng, các đơn vị sự nghiệp giáo dục và đào tạo vừa phải đáp ứng chủ trương tinh giản biên chế, vừa phải đảm bảo yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, đảm bảo đủ bố trí giáo viên theo định mức giáo viên/lớp học sinh/lớp,...

- Nâng mức trợ cấp hưởng chính sách tinh giản biên chế.

3. Về trình tự, thủ tục, thẩm quyền giải quyết tinh giản biên chế

- Tăng cường trách nhiệm người đứng đầu trong tinh giản biên chế.

- Cơ cơ chế quản lý và sử dụng biên chế phù hợp hơn với các cơ quan, tổ chức, đơn vị có số người thực hiện tinh giản biên chế (thay cho quy định chri được sử dụng tối đa 50% số biên chế đã thực hiện tinh giản và giải quyết chế độ nghỉ hưu đúng tuổi hoặc thôi việc theo quy định của pháp luật để tuyển dụng mới công chức, viên chức và người lao động...).

- Đề nghị giao thẩm quyền cho địa phương quyết định đối tượng, sau khi phê duyệt thì báo cáo về Bộ Nội vụ để theo dõi và Bộ Tài chính để cấp kinh phí. Còn nếu thuộc thẩm quyền của Bộ Nội vụ thì đề nghị thực hiện như quy định tại Điều 20 Nghị định số 108/2014/NĐ-CP để tránh vướng mắc về đối tượng và kịp thời cấp kinh phí cho các đối tượng được hưởng chính sách tinh giản biên chế.

- Có các giải pháp quyết liệt để cán bộ, công chức, viên chức nhận thức đúng về chính sách tinh giản biên chế, có kế hoạch tinh giản biên chế phù hợp.

- Đối với các đơn vị sự nghiệp công lập tự đảm bảo chi thường xuyên: đề nghị kinh phí chi trả TGBC do NSNN cấp như các đơn vị SNCL khác để khuyến khích TGBC tại cá đơn vị này.

- Đối với các ĐVSNCL tự bảo đảm 1 phần chi thường xuyên: cho phép các đơn vị này được quyết định số lượng người làm việc hưởng lương từ nguồn thu sự nghiệp để lại đơn vị nhằm chủ động bố trí, sắp xếp nhân sự phù hợp để hoàn thành nhiệm vụ được giao, đồng thời thực hiện nghiêm chính sách TGBC.

4. Về xây dựng thể chế

- Đề nghị ban hành Nghị định thay thế 03 Nghị định nêu trên, quy định rõ ràng về đối tượng áp dụng và hướng dẫn các Bộ, ngành, địa phương áp dụng đồng bộ và đúng quy định.

- Đề nghị hợp nhất các văn bản về tinh giản biên chế

- Đề nghị ban hành Thông tư hướng dẫn chính sách tinh giản biên chế để thống nhất triển khai thực hiện, trong đó có hướng dẫn cụ thể các điều kiện liên quan với lý do tinh giản biên chế.

- Đề nghị xây dựng về cơ cấu cán bộ, công chức, viên chức phù hợp.

- Đề nghị đổi mới các quy định của pháp luật về công tác đánh giá cán bộ bảo đảm đồng bộ, thống nhất với quy định của Đảng (đổi mới nội dung, phương pháp, tiêu chí đánh giá, quy trình đánh giá cán bộ); phối hợp với các cơ quan liên quan hoàn thiện hệ thống quy định về vị trí việc làm, khung năng lực vị trí việc làm, xác định rõ sản phẩm đầu ra của từng vị trí việc làm.

5. Các kiến nghị khác

Bổ sung chế độ cho những người thẩm định hồ sơ tinh giản biên chế vì công việc này mang tính phức tạp, dễ xảy ra sai sót trong quá trình thực hiện, mang tính trách nhiệm cao./.