

Số: /BC-UBND

Tuy Phước, ngày tháng năm 2021

BÁO CÁO

Tổng kết việc thực hiện quản lý biên chế giai đoạn 2016 - 2021, đề xuất biên chế giai đoạn 2022 -2026

Thực hiện Công văn số 1931/SNV-TCBC ngày 22/10/2021 của Sở Nội vụ về việc báo cáo, việc thực hiện, quản lý biên chế giai đoạn 2022 – 2026; UBND huyện Tuy Phước báo cáo kết quả cụ thể như sau:

I. TÌNH HÌNH, KẾT QUẢ THỰC HIỆN

1. Tình hình thực hiện

- Công tác lãnh đạo, chỉ đạo, quán triệt, triển khai thực hiện; Kết quả xây dựng, triển khai VTVL cán bộ, công chức, viên chức

Thực hiện Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức; Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08/5/2012 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập; Kế hoạch số 32/KH-UBND ngày 21/11/2013 của UBND tỉnh về xây dựng Đề án vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức, viên chức theo chức danh nghề nghiệp trong các cơ quan, đơn vị thuộc tỉnh Bình Định, UBND huyện đã chỉ đạo Phòng Nội vụ tham mưu xây dựng Đề án vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức, viên chức theo chức danh nghề nghiệp trong các cơ quan, đơn vị thuộc huyện Tuy Phước. Đến ngày 11/5/2016, UBND tỉnh đã phê duyệt danh mục vị trí việc làm các cơ quan hành chính khối nhà nước tại Quyết định số 1577/QĐ-UBND với tổng số vị trí việc làm được phê duyệt là 79 vị trí (trong đó nhóm lãnh đạo, quản lý, điều hành: 12 vị trí; nhóm chuyên môn nghiệp vụ: 54 vị trí; nhóm hỗ trợ, phục vụ 13 vị trí). Trên cơ sở Quyết định phê duyệt danh mục vị trí việc làm của UBND tỉnh, UBND huyện đã hoàn thành việc xây dựng mô tả công việc và khung năng lực vị trí việc làm trong cơ quan hành chính thuộc UBND huyện và đã được UBND tỉnh phê duyệt tại Quyết định 3068/QĐ-UBND ngày 29/8/2019.

Đối với các đơn vị sự nghiệp công lập (Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp – Giáo dục thường xuyên, Trung tâm Văn hóa – Thông tin – Thể thao, Trung tâm Dịch vụ nông nghiệp), UBND huyện đã xây dựng Khung danh mục vị trí việc làm, bản mô tả công việc và khung năng lực vị trí việc làm đối với các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc huyện, được UBND tỉnh phê duyệt tại Quyết định số 2225/QĐ-UBND ngày 08/6/2020. Đối với các đơn vị trường học, trên cơ sở Quyết định số 3373/QĐ-UBND ngày 19/9/2019 của UBND tỉnh, UBND huyện đã ban hành

Quyết định phê duyệt danh mục vị trí việc làm, Bảng mô tả công việc và Khung năng lực vị trí việc làm của các trường học trên địa bàn huyện.

- Các văn bản chỉ đạo, điều hành của UBND huyện về việc triển khai thực hiện vị trí việc làm cán bộ, công chức, viên chức cụ thể như sau:

STT	Tên văn bản	Ngày ban hành	Nội dung văn bản	Ghi chú
1	Kế hoạch số 08/KH-UBND	07/5/2014	Xây dựng Đề án vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức, cơ cấu ngạch viên chức theo chức danh nghề nghiệp trong các cơ quan, đơn vị thuộc UBND huyện Tuy Phước	
2	Công văn số 377/UBND-NV	26/5/2014	Về việc triển khai xây dựng Đề án vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức, viên chức trong các cơ quan, đơn vị	
3	Quyết định số 4779/QĐ-UBND	14/10/2015	Về việc kiện toàn Tổ công tác xây dựng Đề án vị trí việc làm huyện Tuy Phước	
4	Công văn số 1213/UBND-NV	08/12/2016	Về việc thẩm định đề án vị trí việc làm công chức	
5	Công văn số 1067/UBND-NV	13/11/2019	Về việc hoàn thiện Khung danh mục vị trí việc làm, Bảng mô tả công việc và Khung năng lực vị trí việc làm các đơn vị sự nghiệp	
6	Công văn số 1233/UBND-NV	23/12/2019	Về việc triển khai Bảng mô tả công việc và Khung năng lực vị trí việc làm cơ quan hành chính	
7	Công văn số 833/UBND-NV	30/6/2020	Về việc triển khai Bảng mô tả công việc và Khung năng lực vị trí việc làm các đơn vị sự nghiệp	

- Công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện quản lý, sử dụng, tinh giản biên chế và xây dựng vị trí việc làm

UBND huyện thường xuyên kiểm tra việc thực hiện chính sách, pháp luật về cải cách tổ chức bộ máy hành chính nước, quản lý sử dụng biên chế ở cơ quan, đơn vị, địa phương; kiểm tra, hướng dẫn cho UBND các xã, thị trấn, các phòng, ban

chuyên môn thực hiện tốt việc tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo tinh thần Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị.

2. Kết quả thực hiện

2.1. Kết quả quản lý, sử dụng và tinh giản biên chế

- Tổng số biên chế hành chính được giao năm 2021 là 84 người, giảm so với biên chế được giao năm 2015 là 10 người (*tỷ lệ 10,64%*);

- Tổng số người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập năm 2021 (*hưởng lương từ ngân sách nhà nước bao gồm cả hợp đồng theo Nghị định 68/2000/NĐ-CP*) là 2069 người, tăng so với số biên chế được giao năm 2015 là 21 người, lý do tăng: năm 2015, UBND tỉnh không giao chỉ tiêu biên chế hợp đồng 68/2000/2000/NĐ-CP, năm 2021, UBND tỉnh giao 40 chỉ tiêu biên chế hợp đồng 68/2000/NĐ-CP cho các đơn vị sự nghiệp thuộc UBND huyện Tuy Phước; năm 2016, giảm 10 biên chế của Văn phòng Đăng ký quyền sử dụng đất và tăng 38 biên chế của Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp – Giáo dục thường xuyên (giai đoạn 2016-2021 giảm 40 biên chế).

- Đội ngũ cán bộ, công chức, người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã và ở thôn, tổ dân phố

+ Số cán bộ xã tại thời điểm 30/9/2021 có 134 người, giảm 01 người so với thời điểm 30/4/2015 (0,7 %);

+ Số công chức xã có 119 người, giảm 17 người (13%) so với thời điểm 30/4/2015.

+ Số người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã có 149 người, giảm 101 người (41%); số người hoạt động không chuyên trách ở thôn, khu phố có 302 người, giảm 118 người (28,1%).

** Biến động về biên chế*

- Số công chức, viên chức được tuyển mới: 532 người (từ cấp huyện trở lên).

- Số người nghỉ hưu theo chế độ lao động: 413 người (từ cấp huyện trở lên).

- Số người nghỉ theo chính sách tinh giản biên chế: 09 người, đảm bảo tỷ lệ tinh giản biên chế tối thiểu là 10% biên chế được giao năm 2015 của các cơ quan, đơn vị từ cấp huyện trở lên.

- Đánh giá kết quả thực hiện việc tinh giản biên chế

+ Các cơ quan, đơn vị đã xây dựng kế hoạch tinh giản biên chế của các cơ quan, đơn vị từ 2015 - 2021 và thực hiện tinh giản biên chế đến năm 2021. UBND huyện đã xây dựng Đề án tinh giản biên chế với mục tiêu đến năm 2021 phải đạt tỷ lệ tinh giản biên chế tối thiểu là 10% biên chế được giao trong năm 2015 của các cơ quan, đơn vị. Kết quả đến nay, huyện đã thực hiện tinh giản biên chế đối với 09 CBCCV (từ cấp huyện trở lên), trong đó nghỉ hưu trước tuổi 06 người, thôi việc ngay 03 người.

+ Kịp thời rà soát chức năng, nhiệm vụ; Quản lý biên chế các cơ quan, đơn vị nhất là đối với lĩnh vực giáo dục - đào tạo. Hàng năm, trên cơ sở biên chế hành chính và sự nghiệp do UBND tỉnh giao, UBND huyện đã phân bổ cho các cơ quan, đơn vị, trường học đảm bảo hoạt động ổn định, thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

+ Hàng năm theo chức năng, nhiệm vụ, số biên chế được UBND huyện giao, các đơn vị đã tự cân đối, điều chỉnh, sắp xếp công chức, viên chức phù hợp với tổng số biên chế hiện được giao.

+ Trên cơ sở biên chế được giao hàng năm, số lượng công chức, viên chức hiện có để thực hiện tuyển dụng công chức, viên chức mới theo các quy định của Đảng và pháp luật của nhà nước, UBND huyện đã phối hợp các cơ quan liên quan và tổ chức 03 đợt tuyển dụng viên chức giáo dục, kết quả có 452 người trúng tuyển; xét tuyển đặc cách với 50 viên chức; xét chuyển từ viên chức sang công chức cấp huyện 06 người; thực hiện Kế hoạch tuyển dụng công chức của UBND tỉnh, UBND huyện đã phối hợp với Sở Nội vụ tiếp nhận hồ sơ dự tuyển, kết quả có 24 thí sinh trúng tuyển.

Về điều kiện, tiêu chuẩn dự tuyển, quy trình, thủ tục công tác tuyển dụng: UBND huyện thực hiện theo Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12/4/2012 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức; Nghị định số 161/2018/NĐ-CP ngày 29/11/2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số quy định về tuyển dụng công chức, viên chức, nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập; Thông tư số 03/2019/TT-BNV ngày 14/5/2019 của Bộ Nội vụ sửa đổi, bổ sung một số quy định về tuyển dụng công chức, viên chức, nâng ngạch ngạch công chức, thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập.

+ Thực hiện khoán và hỗ trợ kinh phí đối với các tổ chức xã hội, xã hội - nghề nghiệp theo hướng giao kinh phí theo nhiệm vụ được UBND huyện phê duyệt hàng năm.

+ Chuyển đổi số người làm việc tại các đơn vị sự nghiệp công lập sang cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm và xã hội hóa, thay thế nguồn trả lương từ ngân sách nhà nước bằng việc trả lương từ nguồn thu sự nghiệp.

+ Căn cứ vào các quy định và hướng dẫn của Trung ương và UBND tỉnh về đánh giá, nhận xét cán bộ, UBND huyện đã ban hành các văn bản hướng dẫn đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức và người lao động cho từng phòng, ban, đơn vị. Tháng 12 hàng năm, các cơ quan, đơn vị tổ chức đánh giá và gửi kết quả về UBND huyện để trình Ban Thường vụ Huyện ủy nhận xét, đánh giá đối với cán bộ lãnh đạo. Đến nay, công tác đánh giá nhận xét cán bộ đã đi vào nề nếp. Quy trình đánh giá được tiến hành một cách chặt chẽ, đảm bảo tính dân chủ, công khai, minh bạch, khách quan, công tâm. Bản thân người cán bộ được đánh giá phải có bản

đánh giá, phân loại và ý kiến nhận xét của cấp ủy nơi cư trú, làm cơ sở để thủ trưởng cơ quan, đơn vị nhận xét, phân loại, đánh giá quá trình công tác trong năm của cán bộ, công chức, viên chức.

2.2. Về kết quả bổ sung, sửa đổi, hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ; đổi mới sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy; cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

- *Về tổ chức hành chính:* Số lượng phòng trực thuộc UBND cấp huyện là 12 cơ quan, giữ nguyên so với thời điểm 30/4/2015.

- *Về đơn vị sự nghiệp công lập:*

Số đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc UBND huyện tại thời điểm 30/6/2021 là 60 đơn vị, giảm 10 đơn vị so với thời điểm 30/4/2015.

- *Đánh giá kết quả thực hiện việc sắp xếp tổ chức bộ máy*

+ UBND huyện rà soát sắp xếp tổ chức bộ máy và cơ cấu lại các phòng chuyên môn, xây dựng quy chế hoạt động, phân công nhiệm vụ cụ thể cho các phòng theo đúng chức năng, nhiệm vụ được quy định tại các Thông tư liên tịch hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của cơ quan chuyên môn, qua đó các phòng chuyên môn cấp huyện được quy định rõ ràng hơn; khắc phục được sự trùng lặp, chồng chéo về chức năng nhiệm vụ của các phòng chuyên môn, đảm bảo cho các phòng hoạt động thông suốt, có hiệu quả, tạo thuận lợi cho chính quyền cấp huyện trong việc phân bổ chỉ tiêu, biên chế cho các phòng chuyên môn trong thực hiện nhiệm vụ được giao.

+ Hoàn thiện quy hoạch mạng lưới đơn vị sự nghiệp công lập theo ngành, lĩnh vực; khuyến khích các đơn vị sự nghiệp công lập có khả năng tự bảo đảm toàn bộ chi phí hoạt động theo hướng tiếp tục đẩy mạnh việc giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tài chính, nhân sự. Đến nay, tổng số đơn vị đã được giao quyền tự chủ tự chịu trách nhiệm theo Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/12/2015 của Chính phủ có 60/60 đơn vị, trong đó: 03 đơn vị tự đảm bảo toàn bộ chi phí hoạt động, 29 đơn vị tự đảm bảo một phần chi phí hoạt động và 28 đơn vị do NSNN đảm bảo toàn bộ chi phí hoạt động. Các đơn vị sự nghiệp đã xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ thông qua tổ chức công đoàn cơ sở các định mức nhà nước được giao. Các đơn vị sự nghiệp chủ động chi trả tiền lương, phụ cấp lương, các khoản đóng góp đúng quy định nhà nước, thực hiện chi quản lý hành chính, mua sắm tài sản đơn vị, cuối năm tiết kiệm kinh phí trích lập quỹ và chi trả tăng thu nhập đối với viên chức tại đơn vị.

2.3. Kết quả xây dựng, hoàn thiện vị trí việc làm trong các đơn vị hành chính, sự nghiệp

Thực hiện Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức; Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08/5/2012 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công

lập; Kế hoạch số 32/KH-UBND ngày 21/11/2013 của UBND tỉnh về xây dựng Đề án vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức, viên chức theo chức danh nghề nghiệp trong các cơ quan, đơn vị thuộc tỉnh Bình Định, UBND huyện đã xây dựng Đề án vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức, viên chức theo chức danh nghề nghiệp trong các cơ quan, đơn vị thuộc huyện Tuy Phước. Đến ngày 11/5/2016, UBND tỉnh đã phê duyệt danh mục vị trí việc làm các cơ quan hành chính khối nhà nước tại Quyết định số 1577/QĐ-UBND với tổng số vị trí việc làm được phê duyệt là **79 vị trí** (trong đó nhóm lãnh đạo, quản lý, điều hành: 12 vị trí; nhóm chuyên môn nghiệp vụ: 54 vị trí; nhóm hỗ trợ, phục vụ 13 vị trí). Trên cơ sở Quyết định phê duyệt danh mục vị trí việc làm của UBND tỉnh, UBND huyện đã hoàn thành việc xây dựng mô tả công việc và khung năng lực vị trí việc làm trong cơ quan hành chính thuộc UBND huyện và đã được UBND tỉnh phê duyệt tại Quyết định 3068/QĐ-UBND ngày 29/8/2019.

Đối với các đơn vị sự nghiệp công lập, ngày 08/6/2020, UBND tỉnh đã phê duyệt Danh mục vị trí việc làm, bản mô tả công việc và khung năng lực vị trí việc làm của Trung tâm Dịch vụ nông nghiệp, Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp – Giáo dục thường xuyên, Trung tâm Văn hóa – Thông tin – Thể thao huyện theo Quyết định số 2225/QĐ-UBND. Đối với các đơn vị sự nghiệp ngành Giáo dục và Đào tạo, trên cơ sở Quyết định 3373/QĐ-UBND ngày 19/9/2019 của UBND tỉnh, UBND huyện đã phê duyệt Danh mục vị trí việc làm, bản mô tả công việc và khung năng lực vị trí việc làm của từng trường. Trên cơ sở vị trí việc làm, UBND huyện tiến hành tuyển dụng, bố trí sử dụng công chức, viên chức theo quy định.

2. Đánh giá chung

2.1. Ưu điểm và nguyên nhân

- UBND huyện đã kịp thời ban hành các văn bản lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện các quy định trong công tác cán bộ.

- Thường xuyên rà soát, sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy đảm bảo thực hiện hiệu lực, hiệu quả.

- Phân bổ kinh phí thực hiện tinh giản biên chế khi có kết luận của cấp có thẩm quyền.

- Cơ cấu lại hợp lý đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức gắn với nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác quản lý biên chế.

** Nguyên nhân của ưu điểm*

- Vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu trong chỉ đạo, điều hành cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước.

- Việc đổi mới phương thức làm việc, việc thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông tại cơ quan, đơn vị.

- Việc thực hiện quy định của pháp luật về tuyển dụng, bổ nhiệm, đề bạt, luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá cán bộ.

- Cơ sở vật chất, điều kiện bảo đảm cho hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước.

2.2. Hạn chế và nguyên nhân

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng ở một số địa phương còn mang tính đại trà, chưa cân đối giữa đào tạo với sử dụng, nên thường xảy ra trường hợp nhiều cán bộ, công chức cùng đi học một chuyên ngành giống nhau, đã ảnh hưởng không nhỏ đến việc sắp xếp, bố trí và sử dụng cán bộ, công chức sau đào tạo, nhất là đào tạo trình độ sau đại học.

- Trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tuy được nâng lên, nhưng tinh thần trách nhiệm, tinh thần hợp tác thực hiện nhiệm vụ chung của một số cán bộ, công chức, viên chức còn hạn chế; đôi lúc, đôi nơi vẫn còn tình trạng những nhieu, tiêu cực, nhất là trong giải quyết hồ sơ cho công dân.

- Việc chuyển đổi vị trí công tác theo Nghị định 59/2019/NĐ-CP của Chính phủ mới chỉ được triển khai ở cấp xã và ngành giáo dục, không triển khai thực hiện tại cấp huyện được vì trình độ chuyên môn và vị trí việc làm các phòng, ban không giống nhau.

- Việc triển khai xác định vị trí việc làm và cơ cấu công chức, viên chức; xây dựng và hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn chức danh ngạch công chức; tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp của viên chức; xây dựng và đưa vào sử dụng thống nhất phần mềm cơ sở dữ liệu đội ngũ cán bộ, công chức; triển khai việc ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác thi tuyển, thi nâng ngạch công chức.

* Nguyên nhân của hạn chế

- Công tác quy hoạch cán bộ gắn với đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sử dụng theo vị trí việc làm chưa phù hợp với trình độ đào tạo (nhất là trình độ sau đại học). Tinh thần, thái độ, tác phong trong thực thi công vụ của một bộ phận cán bộ, công chức chưa tốt; một số cán bộ, công chức phải kiêm nhiệm nhiều việc, nhiều chức danh, nên chất lượng giải quyết công việc chưa cao, đặc biệt ở những chức danh có khối lượng công việc nhiều như Tư pháp – Hộ tịch, Địa chính – xây dựng – nông nghiệp và môi trường (đối với xã) và Địa chính – xây dựng – đô thị và môi trường (đối với thị trấn); một số chế độ, chính sách chưa động viên được cán bộ, công chức cơ sở yên tâm công tác.

- Việc sắp xếp, bố trí số lượng, chức danh, mức phụ cấp đối với những người hoạt động không chuyên trách ở xã, thị trấn và ở thôn trên địa bàn huyện thực hiện đảm bảo theo quy định, tuy nhiên, chế độ phụ cấp đối với các chức danh này còn thấp, số lượng và các chức danh thường xuyên thay đổi ảnh hưởng đến cơ cấu tổ chức.

- Việc thực thi thủ tục hành chính tại một số cơ quan hành chính nhà nước chưa nghiêm, công tác thanh tra, kiểm tra công vụ tuy có thực hiện nhưng chưa thường xuyên.

3. Một số bài học kinh nghiệm

- Cần quán triệt đến mỗi công chức, viên chức và người lao động nhận thức đầy đủ về vai trò lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng đối với quá trình thực hiện. Phải nâng cao vai trò của người đứng đầu các cơ quan, đơn vị trong công tác cải cách hành chính; xác định cải cách hành chính là nhiệm vụ trọng tâm, thường xuyên và liên tục trong thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, trong đó cần chọn một số nội dung trọng tâm ưu tiên thực hiện để làm khâu đột phá; biểu dương khen thưởng kịp thời đối với những đơn vị thực hiện tốt và nhắc nhở phê bình đối với những đơn vị còn nhiều hạn chế, tồn tại.

- Cần thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo, phát huy dân chủ trong thảo luận về các vấn đề và kịp thời ban hành các quyết định thực hiện: Trong công tác cán bộ, nên chú trọng việc bố trí cán bộ có đủ năng lực chuyên môn, năng lực quản lý, uy tín. Bảo đảm việc kiện toàn nhân sự là quá trình củng cố và tăng cường đoàn kết, tạo điều kiện để công chức, viên chức và người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

- Trong quá trình sắp xếp nhân sự, đặc biệt là đối với nhân sự lãnh đạo quản lý của các đơn vị, chi ủy các chi bộ, cần làm tốt công tác tư tưởng để các đảng viên, sẵn sàng hy sinh quyền lợi cá nhân, bảo đảm sự đoàn kết, thống nhất trong nội bộ.

II. ĐỀ XUẤT BIÊN CHẾ GIAI ĐOẠN 2022-2026

1. Đối với đơn vị hành chính

Kế hoạch biên chế công chức từ năm 2022 - 2026 là 85 biên chế, tăng 01 biên chế so với năm 2021, lý do: tăng 01 chức danh Phó ban chuyên trách HĐND huyện.

2. Đối với đơn vị sự nghiệp công lập

Kế hoạch biên chế sự nghiệp năm 2022 là 2029 biên chế, giữ nguyên so với năm 2021.

Kế hoạch biên chế sự nghiệp đến năm 2026 là 2045 biên chế, tăng 106 biên chế ngành Giáo dục và Đào tạo so với năm 2021, lý do tăng: để tổ chức dạy 02 buổi/ngày đối với học sinh khối Tiểu học và Trung học cơ sở cho phù hợp với chương trình giáo dục phổ thông mới.

Đối với biên chế các đơn vị sự nghiệp trực thuộc huyện: Đến năm 2026, UBND huyện đề xuất giảm 04 biên chế sự nghiệp giáo dục thường xuyên, 01 biên chế sự nghiệp văn hóa, thể thao và du lịch và 03 biên chế sự nghiệp khác.

(có biểu mẫu kèm theo)

III. ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ

- Việc chuyển đổi vị trí công tác theo Nghị định số 59/2019/NĐ-CP của Chính phủ chỉ triển khai được ở cấp xã và ngành giáo dục, không triển khai thực hiện tại các phòng, ban ở cấp huyện được vì trình độ chuyên môn và vị trí việc làm các

phòng, ban không giống nhau; do vậy đề nghị chỉ giao cho Trưởng phòng thực hiện phân công nhiệm vụ công tác, thay đổi vị trí đảm nhiệm trong cùng một phòng.

- Đề nghị năm 2022 giao bổ sung 01 biên chế công chức cho chức danh Phó ban chuyên trách HĐND huyện; đồng thời, hàng năm, theo lộ trình giao bổ sung biên chế viên chức ngành Giáo dục và Đào tạo để tổ chức dạy 02 buổi/ngày đối với học sinh khối Tiểu học và Trung học cơ sở cho phù hợp với chương trình giáo dục phổ thông mới.

Trên đây là báo cáo, đề xuất biên chế giai đoạn 2022 – 2026, UBND huyện Tuy Phước báo cáo Sở Nội vụ./.

Nơi nhận:

- Sở Nội vụ;
- CT, PCT UBND huyện;
- Phòng Nội vụ huyện;
- Lưu: VT.

CHỦ TỊCH

Huỳnh Nam