**MỤC LỤC**

**Phần 1. MỞ ĐẦU** Trang

1. Sự cần thiết xây dựng đề án tinh giản biên chế 1

2. Mục tiêu của đề án 2

2.1. Mục tiêu chung 2

2.2. Mục tiêu cụ thể 2

3. Quan điểm 3

4. Nguyên tắc 4

5. Nhiệm vụ của đề án 4

6. Giới hạn phạm vi của đề án 6

**Phần 2. NỘI DUNG CỦA ĐẾ ÁN** 7

1. CĂN CỨ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN 7

1.1. Các chủ trương của Đảng về tinh giản biên chế 7

1.2. Cơ sở pháp lý 8

2. NỘI DUNG THỰC HIỆN ĐỀ ÁN 9

2.1. Tình hình thực hiện biên chế công chức, viên chức tại Bộ Khoa học và Công nghệ 9

2.2. Tình hình đội ngũ công chức, viên chức 11

2.2. Thực trạng về đánh giá phân loại, công chức, viên chức 12

2.3. Kết quả thực hiện tinh giản biên chế các năm gần đây 13

2.4 Xây dựng kế hoạch tinh giản biên chế giai đoạn 2019-2021 13

2.5. Nội dung cụ thể cần thực hiện 14

3. TỔ CHỨC THỰC HIỆN ĐỀ ÁN 17

3.1. Phân công thực hiện đề án 17

3.2. Tiến độ thực hiện đề án 19

3.3. Kinh phí /Nguồn lực thực hiện đề án 19

4. DỰ KIẾN HIỆU QUẢ CỦA ĐỀ ÁN 20

4.1. Thuận lợi, khó khăn khi thực hiện đề án 20

4.2. Ý nghĩa thực tiễn của đề án 22

4.3. Đối tượng hưởng lợi của đề án 22

**Phần 3. KIẾN NGHỊ VÀ KẾT LUẬN** 24

3.1. Kiến nghị24

3.2. Kết luận 24

**TÀI LIỆU THAM KHẢO** 25

**PHỤ LỤC** 26

|  |  |
| --- | --- |
| **BỘ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ** | **CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**  *Hà Nội, ngày tháng 7 năm 2019* |

**ĐỀ ÁN TINH GIẢN BIÊN CHẾ**

**CỦA BỘ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ GIAI ĐOẠN 2019 - 2021**

*(Kèm theo Quyết định số /QĐ-BKHCN ngày tháng năm 2019*

*của Bộ trưởng Bộ Khoa học và Công nghệ)*

**PHẦN 1: MỞ ĐẦU**

**1. Sự cần thiết xây dựng Đề án tinh giản biên chế**

Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là một trong các nội dung quan trọng của cải cách nền hành chính nhà nước luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đóng giữ vị trí quan trọng trong quản lý, xây dựng hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, là nhân tố quan trọng quyết định sự thành bại của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Nhận thức rõ tầm quan trọng của công tác này, Lãnh đạo Bộ Khoa học và Công nghệ đã rất chú trọng và quan tâm xây dựng đội ngũ công chức, viên chức.

Việc hoàn thiện hệ thống pháp luật về cán bộ, công chức, viên chức, nhất là việc đổi mới cơ chế quản lý cán bộ, công chức, viên chức cũng luôn được Đảng, Nhà nước chú trọng. Năm 1998, Pháp lệnh Cán bộ, công chức được ban hành là cơ sở pháp lý quan trọng để đổi mới cơ chế quản lý cán bộ, công chức và đổi mới công tác quản lý biên chế. Luật Cán bộ, công chức (2008), Luật Viên chức (2010) tiếp tục đổi mới cơ chế quản lý cán bộ, công chức, viên chức. Trong đó, đã phân định rõ địa vị pháp lý giữa cán bộ với công chức và viên chức; thực hiện nguyên tắc kết hợp tiêu chuẩn chức danh với xác định vị trí việc làm để đổi mới cơ chế quản lý cán bộ, công chức, viên chức, đổi mới cơ chế quản lý biên chế công chức và quản lý số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập.

Thực hiện các văn bản pháp luật về quản lý cán bộ, công chức, viên chức nêu trên, công tác quản lý cán bộ, công chức, viên chức của Khoa học và Công nghệ đã có nhiều đổi mới, cụ thể: công tác tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức của Bộ được thực hiện thông qua kỳ thi, theo nguyên tắc cạnh tranh, khách quan, công khai; việc thăng tiến về mặt chức nghiệp của cán bộ, công chức, viên chức đều phải qua kỳ thi nâng ngạch; đã từng bước thay đổi tư duy về việc bổ nhiệm cán bộ, công chức, viên chức giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý theo hướng: có vào, có ra, có lên, có xuống; với quy định thời hạn bổ nhiệm có nhiệm kỳ 5 năm, nên hết thời hạn bổ nhiệm phải xem xét bổ nhiệm lại hoặc không bổ nhiệm lại; quy định và đưa vào nề nếp về chế độ đánh giá cán bộ, công chức, viên chức và thực hiện chế độ khen thưởng, kỷ luật và các quy trình, thủ tục, thẩm quyền cụ thể; chế độ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức được coi trọng; việc sử dụng cán bộ, công chức, viên chức phải căn cứ vào tiêu chuẩn, nhu cầu, vị trí việc làm; đánh giá cán bộ, công chức, viên chức phải dựa trên kết quả công vụ và gắn với thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu; tiến hành phân loại cán bộ, công chức, viên chức để đưa những người không đáp ứng được yêu cầu công việc ra khỏi nền công vụ, bổ sung những người mới có đủ phẩm chất, trình độ, năng lực vào trong nền công vụ. Qua đó, chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của Khoa học và Công nghệ đã từng bước được nâng cao, có phẩm chất đạo đức, trình độ, năng lực thực thi công vụ đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, hội nhập quốc tế và xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa.

Tuy nhiên, việc quản lý công chức, viên chức chưa thực sự gắn với chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc, phạm vi phục vụ của từng cơ quan, đơn vị thuộc và trực thuộc Bộ. Việc giao chỉ tiêu bên chế còn thiếu các căn cứ khoa học; chính sách tinh giản biên chế chưa thực sự giảm được những người cần giảm; chưa khắc phục được tình trạng “vừa thừa lại vừa thiếu” biên chế trong các cơ quan, đơn vị; tổng số biên chế có xu hướng tăng lên nhất là các đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Bộ; vẫn còn một số cơ quan, đơn vị chưa làm tốt công tác phân loại đánh giá cán bộ, công chức, viên chức... Đặc biệt, hiện nay vẫn còn một bộ phận nhỏ công chức, viên chức không làm được việc hoặc không đáp ứng yêu cầu công việc, nhiệm vụ được giao, hoặc yếu kém về phẩm chất, đạo đức, văn hoá ứng xử đã tác động tiêu cực đến hiệu quả hoạt động công vụ, chất lượng phục vụ.

Từ những hạn chế nêu trên cho thấy, việc tinh giản biên chế, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức hiện nay là một yêu cầu rất cần thiết, có ý nghĩa quan trọng trong việc tăng cường hiệu lực, hiệu quả hoạt động của Bộ Khoa học và Công nghệ và của từng đơn vị thuộc, trực thuộc Bộ.

Vì vậy, việc xây dựng Đề án “Tinh giản biên chế của Bộ Khoa học và Công nghệ” là yêu cầu cấp thiết.

**2. Mục tiêu của Đề án**

***2.1 Mục tiêu chung***

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 làm việc tại Bộ và các đơn vị thuộc, trực thuộc bộ, đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng hoạt động của Bộ và các đơn vị, tiết kiệm, giảm chi thường xuyên, góp phần tích cực vào phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và làm tiền đề để triển khai cải cách chính sách tiền lương.

***2.2 Mục tiêu cụ thể***

Tỷ lệ tinh giản biên chế đến năm 2021 đạt tối thiểu là 10% biên chế được giao năm 2015 của Bộ:

- Tỷ lệ tinh giản biên chế công chức: 10% của 714 = 72 biên chế.

- Giảm số lượng người làm việc ở các đơn vị sự nghiệp hưởng lương từ ngân sách nhà nước: 10% của 2.175 = 218 người làm việc.

- Giảm số lượng lao động hợp đồng theo quy định tại Nghị định số 68/2000/NĐ-CP: 10% của 212 người = 22 người.

Đến năm 2021, về cơ bản chấm dứt hợp đồng lao động thực hiện các nhiêm vụ chuyên môn trong các cơ quan quản lý nhà nước và các đơn vị sự nghiệp công lập có sử dụng ngân sách nhà nước (trừ các đơn vị sự nghiệp tự chủ hoàn toàn về chi thường xuyên).

Đối với đơn vị sự nghiệp công lập có nguồn thu sự nghiệp, khuyến khích đẩy mạnh chuyển đổi thêm 10% số lượng người làm việc 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.

Chuẩn bị các điều kiện để đến năm 2025 giảm 10% số người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp hưởng lương từ ngân sách nhà nước so với năm 2021 và tới năm 2030 giảm tiếp số người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp hưởng lương từ ngân sách nhà nước 10% so với năm 2025.

**3. Quan điểm**

- Bảo đảm sự lãnh đạo của Ban Cán sự Đảng, Đảng ủy Bộ, cấp ủy Đảng ở các đơn vị; sự quản lý thống nhất của Bộ trưởng; phát huy vai trò giám sát của Công đoàn, Đoàn thanh niên, Ban nữ công của Bộ và các đơn vị trong quá trình thực hiện.

- Thống nhất nhận thức và hành động; quyết tâm, kiên trì thực hiện mục tiêu tinh giản biên chế theo yêu cầu của Bộ Chính trị, Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ.

- Tinh giản biên chế không làm ảnh hưởng đến hoạt động của đơn vị, bảo đảm hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị được giao.

- Tỉ lệ tinh giản biên chế được xác định theo từng đơn vị, phù hợp với thực tế số lượng, chất lượng đội ngũ công chức, viên chức của đơn vị, tránh hiện tượng cào bằng.

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

- Thực hiện tinh giản biên chế tiến hành đồng bộ với 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 hóa sự nghiệp công; quan tâm tới đời sống công chức, viên chức.

**4. Nguyên tắc**

- Tinh giản biên chế phải được tiến hành trên cơ sở rà soát, sắp xếp lại tổ chức, chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị; thực hiện đánh giá, phân loại công chức, viên chức, lao động hợp đồng theo Nghị định số [68/2000/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/bo-may-hanh-chinh/nghi-dinh-68-2000-nd-cp-thuc-hien-che-do-hop-dong-loai-cong-viec-trong-co-quan-hanh-chinh-nha-nuoc-don-vi-su-nghiep-47047.aspx) trong từng đơn vị; bảo đảm phù hợp với vị trí việc làm và tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực, trình độ đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

- Tinh giản biên chế phải bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch và theo quy định của pháp luật.

- Phải bảo đảm chi trả chế độ, chính sách tinh giản biên chế kịp thời, đầy đủ và đúng theo quy định của pháp luật.

- Người đứng đầu phải chịu trách nhiệm về kết quả thực hiện tinh giản biên chế trong đơn vị được giao quản lý theo thẩm quyền.

**5. Nhiệm vụ của đề án**

*5.1 Khảo sát hiện trạng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động đang làm việc tại các đơn vị thuộc và trực thuộc Bộ Khoa học và công nghệ*

- Thực hiện khảo sát để đánh giá hiện trạng đội ngũ, làm cơ sở để xây dựng kế hoạch tinh giản biên chế phù hợp với tình hình thực tế của Bộ;

- Việc khảo sát được thực hiện ngay trong quá trình xây dựng đề án này và tập trung vào xác định số lượng công chức, viên chức, cán bộ hợp đồng, trình độ chuyên môn, độ tuổi.

*5.2 Tổng hợp số liệu và đánh giá tình hình tinh giản biên chế tại các đơn vị trong giai đoạn 2015-2018*

- Thực hiện việc tổng hợp để có căn cứ xác định só lượng biên chế cần tinh giản ở các đơn vị thuộc và trực thuộc Bộ trong giai đoạn 2019 - 2021;

- Việc đánh giá kết quả thực hiện tinh giản biên chế trong giai đoạn 2015-2018 để xác định những thuận lợi, khó khăn những tồn tại cần giải quyết để đảm bảo thực hiện lộ trình tinh giản biên chế mà Chính phủ đã đề ra.

*5.3 Xây dựng kế hoạch tinh giản biên chế giai đoạn 2019 - 2021*

- Kế hoạch tinh giản biên chế phải đảm bảo thực hiện mục tiêu tỷ lệ thực hiện tinh giản biên chế đến năm 2021 tối thiểu đạt 10% số biên chế công chức, viên chức của Bộ Khoa học và Công nghệ được Bộ Nội vụ giao năm 2015 và số người lao động hợp đồng không xác định thời hạn theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP;

- Chỉ tiêu tinh giản biên chế cần xác định theo từng năm và cho từng đơn vị, phù hợp với tình hình thực tế của các đơn vị.

*5.4 Xác định các nội dung cụ thể cần triển khai để hoàn thành kế hoạch tinh giản biên chế đã đề ra*

Các nội dung cụ thể cần được lựa chọn để đảm bảo việc tinh giản biên chế được triển khai tới tất cả các đối tượng có thể tinh giản, bao gồm:

a) Đối với cán bộ, công chức, viên chức trong biên chế hưởng lương từ ngân sách nhà nước hoặc quỹ tiền lương của đơn vị sự nghiệp theo quy định của pháp luật:

- Dôi dư do rà soát, sắp xếp lại tổ chức bộ máy, nhân sự theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền của Đảng, Nhà nước hoặc do đơn vị sự nghiệp công lập sắp xếp lại tổ chức bộ máy, nhân sự để thực hiện chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tài chính, tổ chức bộ máy và nhân sự;

- Dôi dư do cơ cấu lại cán bộ, công chức, viên chức theo vị trí việc làm, nhưng không thể bố trí, sắp xếp được việc làm khác;

- Chưa đạt trình độ đào tạo theo tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ quy định đối với vị trí việc làm đang đảm nhiệm, nhưng không có vị trí việc làm khác phù hợp để bố trí và không thể bố trí đào tạo lại để chuẩn hóa về chuyên môn, nghiệp vụ hoặc được cơ quan bố trí việc làm khác, cá nhân tự nguyện thực hiện tinh giản biên chế và được cơ quan, đơn vị trực tiếp quản lý đồng ý.

- Có chuyên ngành đào tạo không phù hợp với vị trí việc làm hiện đang đảm nhiệm nên bị hạn chế về năng lực hoàn thành công việc được giao, nhưng không thể bố trí việc làm khác hoặc được cơ quan bố trí việc làm khác, cá nhân tự nguyện thực hiện tinh giản biên chế và được cơ quan, đơn vị trực tiếp quản lý đồng ý.

- Có 02 năm liên tiếp liền kề tại thời điểm xét tinh giản biên chế, cán bộ, công chức được phân loại, đánh giá xếp vào mức hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực hoặc có 01 năm hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực và 01 năm không hoàn thành nhiệm vụ nhưng không thể bố trí việc làm khác phù hợp hoặc không hoàn thành nhiệm vụ trong năm trước liền kề tại thời điểm xét tinh giản biên chế, cá nhân tự nguyện thực hiện tinh giản biên chế và được cơ quan, đơn vị trực tiếp quản lý đồng ý.

- Có 02 năm liên tiếp liền kề tại thời điểm xét tinh giản biên chế, viên chức có 01 năm được phân loại đánh giá xếp vào mức hoàn thành nhiệm vụ và 01 năm không hoàn thành nhiệm vụ nhưng không thể bố trí việc làm khác phù hợp hoặc không hoàn thành nhiệm vụ trong năm trước liền kề tại thời điểm xét tinh giản biên chế, cá nhân tự nguyện thực hiện tinh giản biên chế và được cơ quan, đơn vị trực tiếp quản lý đồng ý.

- Có 02 năm liên tiếp liền kề tại thời điểm xét tinh giản biên chế, mà trong từng năm đều có tổng số ngày nghỉ làm việc bằng hoặc cao hơn số ngày nghỉ tối đa do ốm đau theo quy định tại khoản 1 Điều 26 Luật bảo hiểm xã hội, có xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh và của cơ quan Bảo hiểm xã hội chi trả trợ cấp ốm đau theo quy định hiện hành của pháp luật hoặc trong năm trước liền kề tại thời điểm xét tinh giản biên chế có tổng số ngày nghỉ làm việc bằng hoặc cao hơn số ngày nghỉ tối đa do ốm đau theo quy định tại khoản 1 Điều 26 Luật bảo hiểm xã hội, cá nhân tự nguyện thực hiện tinh giản biên chế và được cơ quan, đơn vị trực tiếp quản lý đồng ý.

- Cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý thôi giữ chức vụ do sắp xếp tổ chức bộ máy theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền, tự nguyện thực hiện tinh giản biên chế và được cơ quan, đơn vị trực tiếp quản lý đồng ý.

b) Đối với người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động không xác định thời hạn trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập chưa được giao quyền tự chủ hoàn toàn về thực hiện nhiệm vụ, tài chính, tổ chức bộ máy, nhân sự (sau đây gọi là đơn vị sự nghiệp công lập chưa được giao quyền tự chủ) dôi dư do sắp xếp lại tổ chức theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền hoặc do đơn vị sự nghiệp công lập sắp xếp lại tổ chức bộ máy, nhân sự để thực hiện chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tài chính, tổ chức bộ máy và nhân sự.

Bên cạnh các giải pháp hành chính, cần xác định những cơ chế, chính sách cần phải xây dựng, hoàn thiện và triển khai làm cơ sở để triển khai tinh giản biên chế hàng năm theo kế hoạch đề ra và nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức, viên chức.

**6. Giới hạn phạm vi của đề án**

Để việc tinh giản biên chế đạt được mục tiêu đề ra, cần triển khai đồng bộ các giải pháp. Trong đề án sẽ liệt kê đầy đủ các giải pháp. Tuy nhiên, sẽ đề cập một cách chi tiết hơn đối với các công việc trực tiếp tác động đến việc đảm bảo mục tiêu tinh giản biên chế vào năm 2021.

Việc tinh giản biên chế chỉ hạn chế trong phạm vi các đơn vị thuộc và trực thuộc Bộ Khoa học và Công nghệ.

**PHẦN 2. NỘI DUNG CỦA ĐẾ ÁN**

**1. CĂN CỨ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN**

**1.1 Các chủ trương của Đảng về tinh giản biên chế**

a) Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng về đổi mới tổ chức, bộ máy và công tác cán bộ theo hướng sắp xếp, đổi mới tổ chức, bộ máy của các cơ quan, đơn vị từ Trung ương đến địa phương bảo đảm tinh gọn, hoạt động thiết thực, hiệu quả; khắc phục tình trạng chồng chéo, trùng lặp về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm của các cơ quan và trách nhiệm, thẩm quyền người đứng đầu chưa rõ. Xây dựng đội ngũ cán bộ đồng bộ, có cơ cấu hợp lý, chất lượng tốt, nhất là đội ngũ cán bộ lãnh đạo kế tiếp vững vàng. Có cơ chế, chính sách bảo đảm phát hiện, đánh giá, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng người có đức, có tài, dù là đảng viên hay người ngoài Đảng;

b) Kết luận số 37-KL/TW ngày 02/02/2009 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng lần thứ 9 khóa X về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chiến lược cán bộ từ nay đến năm 2020, trong đó đề ra: Tiếp tục thực hiện tinh giản biên chế gắn với việc mở rộng thực hiện chủ trương khoán chi phí hành chính, khoán quỹ lương trong các cơ quan hành chính;

c) Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong sạch, vững mạnh đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới đã xác định: “rà soát, bổ sung, hoàn thiện quy chế quản lý cán bộ, công chức; phân định rõ chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm và thẩm quyền của mỗi cán bộ, công chức; tăng cường tính công khai, minh bạch, trách nhiệm hoạt động công vụ. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cả về bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực lãnh đạo, chỉ đạo điều hành, quản lý nhà nước. Có chính sách đãi ngộ, động viên, khuyến khích cán bộ, công chức hoàn thành nhiệm vụ và có cơ chế loại bỏ, bãi miễn những người không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm kỷ luật, mất uy tín với nhân dân”;

d) Kết luận số 63-KL/TW ngày 27/5/2013 Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI một số vấn đề về cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội, trợ cấp ưu đãi người có công và định hướng cải cách đến năm 2020 đã chỉ đạo: “Tổ chức rà soát, đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức để tinh giản biên chế, đưa ra khỏi biên chế những trường hợp năng lực, phẩm chất, sức khỏe yếu, hiệu quả, chất lượng công tác không đạt yêu cầu; kiên quyết cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, thay thế những người không đáp ứng được nhu cầu bằng những người có phẩm chất và năng lực. Thực hiện nguyên tắc số công chức được tuyển dụng mới vào công vụ không quá 50% số công chức đã ra khỏi biên chế; 50% số biên chế còn lại để bổ sung cho những lĩnh vực cần tăng”;

đ) Kết luận số 64-KL/TW ngày 28/5/2013 Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở đã chỉ đạo: “Tiếp tục thực hiện chủ trương tinh giản biên chế, từ nay đến năm 2016 cơ bản không tăng tổng biên chế của cả hệ thống chính trị (trừ trường hợp lập thêm tổ chức hoặc được giao nhiệm vụ mới). Cơ cấu lại và chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, có chính sách và biện pháp đồng bộ để thay thế những người không đáp ứng được yêu cầu. Trường hợp có yêu cầu tăng thêm biên chế phải có đề án được cơ quan chức năng thẩm định chặt chẽ”.

e) Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và tiếp tục cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, trong đó, xác định nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm là: “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”; đồng thời giao trách nhiệm:“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 duyệt 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 hóa, thay thế nguồn trả lương từ ngân sách nhà nước bằng việc trả lương từ nguồn thu sự nghiệp...”.

f) Kết luận số 17-KL/TW ngày 11/9/2017 của Bộ Chính trị về tình hình thực hiện biên chế, tinh giản biên chế của các tổ chức trong hệ thống chính trị năm 2015 - 2016; mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp giai đoạn 2017 - 2021;

g) Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ 6, Ban chấp hành Trung ương Khóa 12 về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập nêu rõ: ”... đến năm 2021 tối thiểu bình quân cả nước. Cơ bản chấm dứt hợp đồng không đúng quy định trong các đơn vị sự nghiệp công lập” và đến năm 2025 tiếp tục giảm 10% biên chế sự nghiệp hưởng lương từ ngân sách nhà nước so với năm 20221; đến năm 2030 giảm tiếp 10% so với năm 2025.

**1.2 Cơ sở pháp lý**

Đề án được xây dựng trên cơ sở các văn bản pháp luật sau:

a) Luật Cán bộ, công chức năm 2008; Luật Viên chức năm 2010;

b) Nghị quyết số 53/2013/QH13 ngày 11/11/2013 của Quốc hội về kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội năm 2014, trong đó đề ra: “Tiếp tục cải cách chế độ công vụ, tăng cường công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình, tăng cường giám sát của nhân dân. Từ nay đến năm 2016, cơ bản không tăng tổng biên chế, rà soát, sắp xếp lại biên chế cán bộ hiện có theo vị trí việc làm và có phương án xử lý cán bộ, công chức, viên chức dôi dư sau khi sắp xếp lại”;

c) Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế (sau đây gọi tắt là Nghị định số 108/2014/NĐ-CP); theo đó, Chính phủ quy định tất cả các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, tiến hành thực hiện tinh giản biên chế trong cơ quan, đơn vị mình giai đoạn từ 2015 - 2021;

d) Quyết định số 2218/QĐ-TTg ngày 10/12/2015 của Thủ tướng Chính phủ về Kế hoạch của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức;

đ) Nghị định số 113/2018/NĐ-CP ngày 31/8/2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế;

e) Chỉ thị số 02/CT-TTg ngày 06/01/2017 của Thủ tướng Chính phủ về việc đẩy mạnh chủ trương tinh giản biên chế (sau đây gọi tắt là Chỉ thị số 02/CT-TTg);

f) Nghị quyết 08/2018/NQ-CP ngày 24/01/2018 về chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ 6, Ban chấp hành Trung ương Khóa 12.

g) Thông tư số 31/2019/TT-BTC ngày 5/6/2019 Hướng dẫn việc xác định nguồn kinh phí và việc lập dự toán, quản lý sử dụng và Quyết toán kinh phí thực hiện chính sách tinh giản biên chế.

**2. NỘI DUNG THỰC HIỆN ĐỀ ÁN**

***2.1. Tình hình thực hiện biên chế công chức, viên chức tại Bộ Khoa học và Công nghệ***

**a) Về công chức**

Ngày 22/7/2015, Bộ Nội vụ đã có Quyết định số 608/QĐ-BNV về việc giao biên chế công chức năm 2015 trong các cơ quan, tổ chức hành chính nhà nước của Bộ Khoa học và Công nghệ là 714 biên chế. Căn cứ số lượng biên chế đã được Bộ Nội vụ giao, Bộ trưởng Bộ Khoa học và Công nghệ đã giao biên chế công chức hành chính nhà nước năm 2015 đối với các đơn vị thực hiện chức năng quản lý nhà nước trực thuộc Bộ Khoa học và Công nghệ (Chi tiết tại Phụ lục 01).

Từ năm 2017, căn cứ quy định về định mức phân bổ dự toán chi thường xuyên ngân sách nhà nước tại Quyết định số 46/2016/QĐ-TTg ngày 19/10/2016 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành định mức phân bổ dự toán chi thường xuyên ngân sách nhà nước năm 2017 (điểm c, khoản 1 Điều 1 Chương I về định mức phân bổ dự toán chi thường xuyên ngân sách nhà nước cho các Bộ, cơ quan Trung ương), Bộ Khoa học và Công nghệ đã không giao chỉ tiêu lao hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP, các đơn vị hành chính thuộc Bộ trên cơ sở dự toán chi thường xuyên được giao, chủ động quyết định số lao động hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP trong phạm vi mức kinh phí chi thường xuyên được phân bổ, bảo đảm hiệu quả công việc, tiết kiệm chi tiêu.

Đến 31/12/2018, Bộ Khoa học và Công nghệ có 594 công chức tại các đơn vị hành chính hưởng lương từ ngân sách Nhà nước, 35 hợp đồng làm công tác chuyên môn nghiệp vụ. Ngoài ra, tại Cục Sở hữu trí tuệ, hiện có 69 công chức, 75 hợp đồng làm công tác chuyên môn nghiệp vụ và 12 hợp đồng lao động theo Nghị định số 68 và Nghị định số 161 hưởng lương từ nguồn thu phí, lệ phí được để lại của Cục Sở hữu trí tuệ.

Việc phân bổ biên chế hàng năm được Bộ Khoa học và Công nghệ thực hiện nghiêm túc, kịp thời, theo đúng quy định và thẩm quyền; trên cơ sở vị trí việc làm, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của các cơ quan, đơn vị; khối lượng công việc và thực tế tình hình sử dụng và quản lý biên chế công chức được giao của đơn vị. Trên cơ sở số biên chế được giao, các đơn vị đã nghiên cứu, đề xuất các giải pháp phù hợp để thực hiện hiệu quả biên chế, kết hợp với việc quán triệt thực hiện nghiêm túc quy định về tinh giản biên chế. Do đó, trong thời gian qua, Bộ Khoa học và Công nghệ đã thực hiện hiệu quả các giải pháp để cân đối, điều chỉnh biên chế, hàng năm thực hiện luân chuyển, tiếp nhận nhưng luôn đảm bảo trong định mức biên chế được giao.

**b) Về viên chức**

Năm 2015, Bộ Khoa học và Công nghệ được Bộ Nội vụ giao 2.175 người làm việc và 212 hợp đồng lao động theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP tại đơn vị sự nghiệp do Nhà nước bảo đảm toàn bộ chi thường xuyên và đơn vị sự nghiệp tự bảo đảm một phần chi thường xuyên. Thực hiện các quy định về việc quản lý biên chế viên chức, từ năm 2015 đến nay, Bộ Khoa học và Công nghệ đã quyết định phân bổ số lượng người làm việc và hợp đồng lao động theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP cho các đơn vị sự nghiệp theo thẩm quyền và cơ bản giữ ổn định (Chi tiết tại Phụ lục 02).

Việc phân bổ biên số lượng người làm việc hằng năm được Bộ Khoa học và Công nghệ thực hiện nghiêm túc, kịp thời, theo đúng quy định và thẩm quyền; trên cơ sở vị trí việc làm, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của các cơ quan, đơn vị; khối lượng công việc và thực tế tình hình sử dụng, quản lý người làm việc của đơn vị. Bên cạnh đó, Bộ Khoa học và Công nghệ thường xuyên rà soát, điều chỉnh số lượng người làm việc để phân bổ phù hợp cho các đơn vị, đảm bảo không lãng phí biên chế cũng như đáp ứng nhu cầu công việc của các đơn vị.

Đến hết năm 2018, Bộ Khoa học và Công nghệ có 1.838 người làm việc, 176 hợp đồng lao động theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP và 128 hợp đồng làm công tác chuyên môn tại đơn vị sự nghiệp do Nhà nước bảo đảm toàn bộ chi thường xuyên và đơn vị sự nghiệp tự bảo đảm một phần chi thường xuyên. Bên cạnh đó, tại các đơn vị sự nghiệp tự bảo đảm chi thường xuyên; đơn vị sự nghiệp tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư thuộc Bộ Khoa học và Công nghệ có 1.396 người làm việc, 170 hợp đồng lao động theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP và 632 hợp đồng làm công tác chuyên môn.

***2.2. Tình hình đội ngũ công chức, viên chức***

Đến hết năm 2018, Bộ Khoa học và Công nghệ có tổng số 594 biên chế công chức và 1.838 người làm việc tại đơn vị sự nghiệp do Nhà nước bảo đảm toàn bộ chi thường xuyên và đơn vị sự nghiệp tự bảo đảm một phần chi thường xuyên (gọi tắt là viên chức). Cụ thể:

**2.2.1. Về cơ cấu công chức, viên chức**

*a) Cơ cấu công chức*

- Cơ cấu theo ngạch: 31 chuyên viên cao cấp và tương đương, 189 chuyên viên chính và tương đương, 359 chuyên viên và tương đương, 05 cán sự và tương đương, 10 nhân viên.

- Cơ cấu theo trình độ chuyên môn: 67 tiến sĩ, 259 thạc sĩ, 257 cử nhân, 0 cao đẳng, 09 trung cấp, 02 sơ cấp.

- Cơ cấu theo trình độ chính trị, tin học, ngoại ngữ:

+ Về trình độ chính trị: 09 cử nhân, 119 cao cấp, 111 trung cấp, 255 sơ cấp.

+ Về trình độ tin học: 31 trung cấp trở lên, 563 có chứng chỉ tin học theo đúng yêu cầu tiêu chuẩn ngạch công chức, viên chức.

+ Về trình độ ngoại ngữ: 128 đại học trở lên, 466 có chứng chỉ ngoại ngữ theo đúng yêu cầu tiêu chuẩn ngạch công chức, viên chức.

- Cơ cấu theo độ tuổi:

+ Từ 30 tuổi trở xuống: 12 người;

+ Từ 31 - 40 tuổi: 258 người;

+ Từ 41 - 50 tuổi: 243 người;

+ Từ 51 - 60 tuổi: 81 người;

Trong đó, số công chức đến tuổi nghỉ hưu theo quy định của pháp luật từ năm 2015 đến năm 2021 là: 112 người.

*b) Cơ cấu viên chức*

- Cơ cấu theo chức danh nghề nghiệp: 37 Hạng I và tương đương, 256 Hạng II và tương đương, 1395 Hạng III và tương đương, 150 Hạng IV và tương đương.

- Cơ cấu theo trình độ chuyên môn: 202 từ tiến sĩ trở lên, 560 thạc sĩ, 931 cử nhân và 145 từ cao đẳng trở xuống.

- Cơ cấu theo trình độ chính trị, tin học, ngoại ngữ:

+ Về trình độ chính trị: 02 cử nhân, 99 cao cấp, 179 trung cấp, 1558 sơ cấp.

+ Về tin học: 157 trung cấp trở lên, 1681 có chứng chỉ tin học theo đúng yêu cầu tiêu chuẩn ngạch viên chức.

+ Về ngoại ngữ: 144 cử nhân trở lên, 1694 có chứng chỉ ngoại ngữ theo đúng yêu cầu tiêu chuẩn ngạch viên chức.

- Cơ cấu viên chức theo độ tuổi:

+ Từ 30 tuổi trở xuống: 386 người;

+ Từ 31 - 40 tuổi: 519 người;

+ Từ 41 - 50 tuổi: 682 người;

+ Từ 51 - 60 tuổi: 236 người;

+ Trên 60 tuổi: 15 người*.*

Trong đó, số viên chức đến tuổi nghỉ hưu theo quy định của pháp luật từ năm 2015 đến năm 2021 là 334 người.

***2.2.2 Thực trạng về đánh giá phân loại, công chức, viên chức***

*a) Kết quả đánh giá, phân loại công chức năm 2018*

Tổng số người thực hiện đánh giá, phân loại là 594 người, trong đó:

- Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ: 279 người, tương đương 46,97%.

- Hoàn thành tốt nhiệm vụ: 312 người, tương đương 52,53%.

- Hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực: 03 người, tương đương 0,5%.

- Không hoàn thành nhiệm vụ: Không có.

*b) Kết quả đánh giá, phân loại viên chức năm 2018*

Tổng số người thực hiện đánh giá, phân loại là 1838 người, trong đó:

- Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ: 536 người, tương đương 29,16%.

- Hoàn thành tốt nhiệm vụ: 1206 người, tương đương 65,62%.

- Hoàn thành nhiệm vụ: 96 người, tương đương 5,22%.

- Không hoàn thành nhiệm vụ: không có

***2.2.3. Đánh giá chung***

- Ưu điểm: Về cơ bản, đội ngũ công chức, viên chức Bộ Khoa học và Công nghệ có lập trường tư tưởng vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, lối sống lành mạnh; được đào tạo cơ bản, có trình độ, năng lực cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đặt ra; ngày càng được tăng cường về số lượng, nâng cao về chất lượng; có độ tuổi tương đối trẻ so với các Bộ, ngành khác, đặc biệt ở Bộ số công chức, viên chức trẻ chiếm trên 48,31% tổng số công chức, viên chức (độ tuổi dưới 40).

- Nhược điểm: Một bộ phận công chức, viên chức năng lực còn hạn chế, tinh thần trách nhiệm, tính chuyên nghiệp chưa cao; công chức trẻ ở Bộ chiếm tỷ lệ cao nhưng còn thiếu kinh nghiệm thực tiễn, chất lượng hoạch định chính sách còn hạn chế. Việc đánh giá công chức, viên chức và người lao động đã từng bước được đổi mới và ngày càng thực chất hơn. Tuy nhiên, vẫn còn tâm lý nể nang trong việc đánh giá cán bộ ở nhiều đơn vị.

***2.3 Kết quả thực hiện tinh giản biên chế các năm gần đây***

Triển khai thực hiện các văn bản hướng dẫn của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính và các văn bản hướng dẫn khác có liên quan, Bộ Khoa học và Công nghệ đã chủ động triển khai thực hiện việc tinh giản biên chế trong các đơn vị thuộc Bộ và trực thuộc Bộ. Trong giai đoạn từ năm 2015 đến hết năm 2018, Bộ Khoa học và Công nghệ đã thực hiện tinh giản biên chế (cho nghỉ hưu trước tuổi, thôi việc) đối với 07 công chức và 09 viên chức. Ngoài ra, dựa vào thực tế công việc triển khai ở các đơn vị và số cán bộ về hưu đúng tuổi trong giai đoạn này (80 công chức 215 và viên chức), Bộ Khoa học và Công nghệ đã nghiêm túc thực hiện việc giảm biên chế hàng năm theo lộ trình đề ra, cụ thể:

**Đối với Công chức:**

a) Năm 2016:

Thực hiện giảm 08 biên chế công chức trên cơ sở số lượng cán bộ nghỉ hưu (nghỉ hưu đúng tuổi và trước tuổi) và cho thôi việc là 37 công chức (21 công chức năm 2015 và 16 công chức năm 2016).

b) Năm 2017:

Thực hiện giảm 14 biên chế công chức trên cơ sở số lượng cán bộ nghỉ hưu (nghỉ hưu đúng tuổi và trước tuổi) và cho thôi việc là 25 công chức.

c) Năm 2018:

Thực hiện giảm 12 biên chế công chức trên cơ sở số lượng cán bộ nghỉ hưu (nghỉ hưu đúng tuổi và trước tuổi) và cho thôi việc là 25 công chức.

**Đối với viên chức:**

Đến năm 2018, Bộ Khoa học và Công nghệ đã giản 55 biên chế viên chức trên cơ sở số lượng cán bộ nghỉ hưu (đúng tuổi và trước tuổi) và cho thôi việc là 224 viên chức (62 viên chức năm 2015; 61 viên chức năm 2016; 56 viên chức năm 2017 và 45 viên chức năm 2018).

***2.3 Xây dựng kế hoạch tinh giản biên chế trong giai đoạn 2019-2021***

- Số lượng biên chế tinh giản của 7 năm (2015-2021) là: 714 x 10% = 72 biên chế. Trong đó:

+ Năm 2016, Bộ Khoa học và Công nghệ đã giảm 08 biên chế (Bộ Nội vụ giao giảm 11 biên chế so với năm 2015).

+ Năm 2017, Bộ Khoa học và Công nghệ đã giảm 14 biên chế (Bộ Nội vụ giao giảm 11 biên chế so với năm 2016).

+ Năm 2018, Bộ Khoa học và Công nghệ đã giảm 12 biên chế (Bộ Nội vụ giao giảm 12 biên chế so với năm 2017).

+ Số lượng người nghỉ hưu đúng tuổi trong giai đoạn từ 2019 - 2021 là 49 người.

- Như vậy, số lượng biên chế công chức cần tiếp tục thực hiện tinh giản giai đoạn 2019-2021 là: 72 - 34 = 38 biên chế. Bình quân trong 03 năm tiếp theo, mỗi năm Bộ Khoa học và Công nghệ phải tinh giản: 38/3 = 13 biên chế.

*b) Số lượng biên chế viên chức tinh giản*

- Số lượng biên chế viên chức tinh giản của 7 năm (2015-2021) là: 218 biên chế (biên chế được giao năm 2015 là 2175 biên chế) bình quân theo từng năm là 32 biên chế). Đến hết năm 2018, Bộ Khoa học và Công nghệ đã thực hiện giảm 55 biên chế viên chức.

- Như vậy, số lượng biên chế viên chức cần tiếp tục thực hiện tinh giản giai đoạn 2019-2021 là: 218 - 55 = 163 biên chế. Tính bình quân trong 03 năm mỗi năm Bộ Khoa học và Công nghệ phải tinh giản: 163/3= 55 biên chế.

*c) Số lượng người lao động hợp đồng không xác định thời hạn theo Nghị định số* [*68/2000/NĐ-CP*](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/bo-may-hanh-chinh/nghi-dinh-68-2000-nd-cp-thuc-hien-che-do-hop-dong-loai-cong-viec-trong-co-quan-hanh-chinh-nha-nuoc-don-vi-su-nghiep-47047.aspx) *tinh giản:*

Tổng số người lao động hợp đồng không xác định thời hạn theo Nghị định số [68/2000/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/bo-may-hanh-chinh/nghi-dinh-68-2000-nd-cp-thuc-hien-che-do-hop-dong-loai-cong-viec-trong-co-quan-hanh-chinh-nha-nuoc-don-vi-su-nghiep-47047.aspx) thuộc đơn vị sự nghiệp là: 212 người.

Như vậy, số lượng người lao động hợp đồng không xác định thời hạn theo Nghị định số [68/2000/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/bo-may-hanh-chinh/nghi-dinh-68-2000-nd-cp-thuc-hien-che-do-hop-dong-loai-cong-viec-trong-co-quan-hanh-chinh-nha-nuoc-don-vi-su-nghiep-47047.aspx) cần tinh giản giai đoạn 2016-2021 (tính cả 50% số người nghỉ hưu trong giai đoạn này) là 22 người. Tính bình quân trong 05 năm, mỗi năm Bộ Khoa học và Công nghệ phải tinh giản: 22/5 = 5 người (bao gồm 50% số lượng người nghỉ hưu hàng năm). Tuy nhiên, do đặc thù công việc lái xe, bảo vệ, ... là những vị trí cần phải bố trí để phục vụ yêu cầu thực tế công tác của cơ quan, đơn vị nên số lượng lao động hợp đồng đã tinh giản sẽ được sử dụng để tuyển dụng mới trên cơ sở vị trí việc làm được xác định trong Đề án vị trí việc làm của từng đơn vị; kết quả rà soát, sắp xếp về tổ chức bộ máy của các đơn vị thuộc khối quản lý nhà nước, việc thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ.

***2.4. Nội dung cụ thể cần thực hiện***

*2.4.1 Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức*

Tổ chức quán triệt sâu sắc và thực hiện nghiêm minh, hiệu quả Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20-11-2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế; Thông tư liên tịch số 01/2015/TTLT-BNV-BTC ngày 14-4-2015, Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17-4-2015 của Ban Chấp hành Trung ương; Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25-10-2017 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII; Kế hoạch số 07-KH/TW ngày 27-11-2017 của Bộ Chính trị thực hiện Nghị quyết số 18-NQ-TW; Nghị quyết số 56/2017/QH14 ngày 24-11-2017 của Quốc hội đã ban hành để:

- Tạo chuyển biến rõ rệt về nhận thức, hành động của lãnh đạo, cán bộ, công chức, viên chức, người lao động của Bộ về việc tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả;

- Cán bộ, công chức, viên chức và người lao động hiểu rõ về mục tiêu, quan điểm, ý nghĩa, yêu cầu của công tác tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ công chức, tạo sự đồng thuận của công chức, viên chức trong thực hiện chủ trương tinh giản biên chế;

- Từ đó, chuẩn bị tốt các điều kiện để thực hiện ở từng tổ chức, cơ quan, đơn vị - trong đó, yếu tố quan trọng nhất là phân công quyền lực, ủy thác quyền lực, trách nhiệm, thẩm quyền của người đứng đầu trong việc thực hiện tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

*2.4.2 Về tổ chức bộ máy*

Tiếp tục rà soát, sắp xếp, kiện toàn tổ chức, chức năng, nhiệm vụ của Bộ và các đơn vị thuộc Bộ theo các nội dung đã nêu tại Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế bảo đảm bộ máy đồng bộ, tinh gọn, ổn định và Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 về việc tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập, cụ thể:

- Trên cơ sở Nghị định số 95/2017/NĐ-CP, các đơn vị thuộc và trực thuộc Bộ tiến hành rà soát chức năng, nhiệm vụ để loại bỏ nhiệm vụ không còn phù hợp, điều chỉnh nhiệm vụ trùng lắp; hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ của đơn vị.Thực hiện tinh gọn bộ máy cùng với việc xã hội hóa các dịch vụ công của các đơn vị sự nghiệp theo lộ trình phù hợp gắn với việc tăng cường quản lý của nhà nước; Rà soát, kiện toàn và thực hiện loại bỏ cấp phòng theo quy định chung của Đảng và Nhà nước.

- Cập nhật chủ trương mới về công tác xây dựng vị trí việc làm để triển khai theo kế hoạch đề ra của Chính phủ.

- Hoàn thiện quy hoạch mạng lưới các đơn vị sự nghiệp công lập của Ngành. Triển khai thực hiện đổi mới tổ chức và hoạt động của Cục Sở hữu trí tuệ và các Trung tâm của Tổng cục Đo lường tiêu chuẩn chất lượng.

*2.4.3 Về quản lý biên chế*

- Cơ bản không giao thêm biên chế công chức, viên chức trong các đơn vị thuộc Bộ, trừ trường hợp đặc biệt: Thành lập thêm tổ chức, đơn vị mới; phát sinh nhiệm vụ mới theo quyết định của cấp có thẩm quyền.

- Trên cơ sở Danh mục vị trí việc làm đã được Bộ Nội vụ phê duyệt, hoàn thiện Bản mô tả công việc của các vị trí việc làm, Khung năng lực và thực hiện việc tuyển dụng, sử dụng, quản lý công chức, viên chức đúng theo yêu cầu vị trí việc làm; 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; 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. Hằng năm thực hiện tinh giản biên chế đối với những công chức, viên chức không hoàn thành, không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, không đạt tiêu chuẩn quy định (phẩm chất, năng lực, sức khỏe), những người dôi dư do sắp xếp lại tổ chức.

- Hoàn thiện tiêu chuẩn các ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức, chức danh lãnh đạo, quản lý thuộc lĩnh vực quản lý của Bộ theo hướng chú trọng phẩm chất, năng lực.

- Rà soát các hợp đồng lao động thực hiện nhiệm vụ chuyên môn tại các đơn vị quản lý, các đơn vị sự nghiệp công lập sử dụng ngân sách nhà nước. Triển khai việc tuyển dụng đối với các đơn vị còn chỉ tiêu biên chế (có tính đến lộ trình tinh giản biên chế theo quy định tại Quyết định 556/QĐ-BKHCN ngày 22/2/2018) làm cơ sở để lựa chọn những cán bộ có đủ năng lực phẩm chất và tinh giản các cán bộ hợp đồng không đủ năng lực.

- Sau khi xử lý xong các hợp đồng lao động, thực hiện tuyển dụng, tiếp nhận công chức, viên chức mới theo nguyên tắc đảm bảo lộ trình tinh giản biên chế đã đề ra trong Đề án này.

- Rà soát, xác định cơ cấu, số lượng cán bộ hợp đồng theo Nghị định số [68/2000/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/bo-may-hanh-chinh/nghi-dinh-68-2000-nd-cp-thuc-hien-che-do-hop-dong-loai-cong-viec-trong-co-quan-hanh-chinh-nha-nuoc-don-vi-su-nghiep-47047.aspx) của các đơn vị để làm cơ sở cho việc bố trí, sử dụng cán bộ hợp đồng hợp lý, tiết kiệm kinh phí.

- Cập nhật các nội dung sửa đổi của Luật Công chức, Luật Viên chức để đưa ra các điều chỉnh cần thiết.

*2.4.4 Đẩy mạnh thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các đơn vị sự nghiệp công lập*

Tiếp tục đổi mới hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập của Bộ. Số lượng người làm việc từ việc chuyển đổi hoạt động sẽ được bố trí cho các nhiệm vụ cần được tăng cường của Bộ và các đơn vị thuộc Bộ. Cụ thể như sau:

- Tiếp tục thực hiện tự chủ đối với các đơn vị sự nghiệp đã thực hiện tự chủ, tự bảo đảm toàn bộ kinh phí hoạt động của Bộ và các đơn vị dịch vụ của các cơ sở đào tạo thuộc Bộ. Khuyến khích các đơn vị thực hiện tự chủ chi thường xuyên và chi đầu tư gắn với việc áp dụng cơ chế tài chính của doanh nghiệp cho các đơn vị sự nghiệp công lập.

- Khuyến khích các đơn vị sự nghiệp có điều kiện xã hội hóa cao ở các đơn vị trực thuộc và thuộc Bộ thực hiện tự chủ, tự bảo đảm toàn bộ kinh phí hoạt động theo lộ trình phù hợp.

- Khuyến khích các đơn vị sự nghiệp có nguồn thu sự nghiệp đẩy mạnh chuyển đổi thêm 10% (giai đoạn 2015-2021) số lượng viên chức 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. Chuẩn bị các điều kiện để tiếp tục giảm 10% cán bộ hưởng lương từ ngân sách nhà nước giai đoạn 2021-2025 và giảm thêm10 % giai đoạn 2025-2030.

*2.4.5 Nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác quản lý công chức, viên chức*

- Nâng cao chất lượng tuyển dụng công chức, viên chức; tăng cường thu hút, tiếp nhận công chức, viên chức có năng lực, trình độ, có kinh nghiệm thực tiễn vào công tác tại các đơn vị thuộc Bộ.

- Ban hành Quy chế thí điểm thi tuyển các chức danh lãnh đạo và thí điểm triển khai việc thi tuyển các chức danh lãnh đạo ở một số đơn vị sự nghiệp. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nhất là kỹ năng lãnh đạo, quản lý đối với công chức, viên chức trong quy hoạch lãnh đạo, quản lý của Bộ và các đơn vị. Đẩy mạnh thực hiện luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý.

- Thực hiện nghiêm việc đánh giá công chức, viên chức của đơn vị dựa chủ yếu trên kết quả thực hiện nhiệm vụ, bảo đảm thực chất, không hình thức, nể nang, né tránh; sử dụng, bố trí công chức, viên chức đúng vị trí, đúng năng lực, sở trường, phù hợp với vị trí việc làm. Tiếp tục hoàn thiện Bộ tiêu chí đánh giá công chức, viên chức của Bộ.

- Thực hiện đúng quy định về số lượng cấp phó trong các đơn vị thuộc Bộ.

- Hoàn thiện kế hoạch, chương trình, nội dung, hình thức bồi dưỡng công chức, viên chức bảo đảm chất lượng bồi dưỡng, theo yêu cầu vị trí việc làm và yêu cầu công tác của các đơn vị. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức đặc biệt là các cán bộ được quy hoạch vào chức danh lãnh đạo để đảm bảo đủ các điều kiện cho công tác bổ nhiệm sau này.

- Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong giải quyết công việc của Bộ, của các đơn vị và từng công chức, viên chức để tiết kiệm nhân lực, thời gian, kinh phí và nâng cao hiệu quả thực hiện nhiệm vụ.

**3. TỔ CHỨC THỰC HIỆN ĐỀ ÁN**

***3.1. Phân công thực hiện đề án***

*a) Trách nhiệm của Vụ Tổ chức cán bộ*

- Chủ trì, làm đầu mối hướng dẫn, kiểm tra, đôn đốc các đơn vị thuộc Bộ thực hiện tinh giản biên chế theo đúng Nghị quyết số 39-NQ/TW và quy định tại Nghị định số 108/2014/NĐ-CP;

- Căn cứ và tình hình thực tế và lộ trình tinh giản biên chế đề ra trong Đề án, xây dựng Kế hoạch tinh giản biên chế hàng năm của các đơn vị thuộc Bộ trình Bộ trưởng phê duyệt;

- Thẩm định và tổng hợp danh sách đối tượng tinh giản biên chế của các đơn vị thuộc Bộ theo định kỳ 02 lần/năm, báo cáo Bộ trưởng, gửi Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính phê duyệt;

- Định kỳ hàng năm giúp Ban Chỉ đạo thực hiện tinh giản biên chế của Bộ Khoa học và Công nghệ tổng hợp kết quả, đánh giá tình hình thực hiện tinh giản biên chế của Bộ, báo cáo Bộ trưởng và gửi cơ quan có thẩm quyền.

*b) Trách nhiệm của Vụ Kế hoạch - Tài chính*

Bố trí, thẩm định kinh phí thực hiện tinh giản biên chế, hướng dẫn thủ tục cấp phát, thanh quyết toán kinh phí thực hiện tinh giản biên chế theo quy định; tổng hợp, đề nghị Bộ Tài chính cấp bổ sung kinh phí và thực hiện việc quyết toán kinh phí chi trả cho đối tượng tinh giản biên chế theo quy định.

Xác định mức kinh phí trả lương cho các đơn vị sự nghiệp công lập đáp ứng lộ trình tinh giản biên chế quy định tại Quyết định số 556/2018/QĐ-BKHCN ngày tháng 2 năm 2018 của Bộ Khoa học và Công nghệ làm cơ sở cho các đơn vị sự nghiệp xây dựng kế hoạch tự chủ và lộ trình giảm số cán bộ hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

*c) Trách nhiệm của Văn phòng Bộ*

Bố trí, thẩm định kinh phí thực hiện tinh giản biên chế, hướng dẫn thủ tục cấp phát, thanh quyết toán kinh phí thực hiện tinh giản biên chế đối với các đơn vị thuộc khối Văn phòng Bộ theo quy định;

*d) Trách nhiệm Các đơn vị thuộc và trực thuộc Bộ*

- Tổ chức tuyên truyền, phổ biến, quán triệt chủ trương, chính sách tinh giản biên chế của Đảng và Nhà nước đến công chức, viên chức, người lao động thuộc quyền quản lý; làm tốt công tác tư tưởng cho công chức, viên chức trong quá trình thực hiện tinh giản biên chế;

- Trên cơ sở tình hình quản lý, sử dụng công chức, viên chức của đơn vị mình, xây dựng Kế hoạch tinh giản biên chế hàng năm của đơn vị để trình Bộ trưởng phê duyệt. Kế hoạch tinh giản biên chế hàng năm cần được gửi cùng thời điểm gửi Kế hoạch biên chế hàng năm;

- Tổ chức thực hiện các nội dung của Đề án và Kế hoạch tinh giản biên chế sau khi được phê duyệt;

- Trên cơ sở Kế hoạch tinh giản biên chế hàng năm được Bộ trưởng phê duyệt, lập Danh sách công chức, viên chức, lao động hợp đồng không xác định thời hạn trong diện tinh giản biên chế của cơ quan, đơn vị mình theo định kỳ 02 lần/năm (06 tháng 01 lần) gửi Vụ Tổ chức cán bộ thẩm định trình Bộ trưởng phê duyệt;

- Thực hiện việc chi trả chế độ, chính sách cho từng đối tượng tinh giản biên chế thuộc quyền quản lý.

***3.2 Tiến độ thực hiện Đề án***

- Tổ chức họp các đơn vị thuộc, trực thuộc Bộ để phổ biến chủ trương, lộ trình và giải pháp thực hiện chủ trương tinh giản biên chế: ***Tháng 7 năm 2019***;

- Rà soát, đưa ra các biện pháp để đảm bảo không còn các hợp đồng lao động trong các đơn vị quản lý, các đơn vị sự nghiệp công lập sử dụng 100% ngân sách nhà nước: ***Tháng 12/2019;***

- Rà soát đưa ra các biện pháp để đảm bảo không còn các hợp đồng lao động trong các đơn vị sự nghiệp công lập sử dụng một phần ngân sách nhà nước: ***Tháng 12/2021;***

- Trên cơ sở lộ trình tinh giản biên chế đưa ra trong Đề án, các đơn vị xây dựng kế hoạch tinh giản biên chế hằng năm trình lãnh đạo Bộ phê duyệt và báo cáo Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính: ***Thực hiện hằng năm;***

- Tiếp tục hoàn thiện Quy chế đánh giá đơn vị, cán bộ, công chức, viên chức threo hướng giao trách nhiệm cho thủ trưởng đơn vị đánh giá cán bộ một cách thực chất và coi đó là một trong những chỉ tiêu hoàn thành nghiệm vụ của đơn vị: ***Tháng 11 năm 2019;***

- Ban hành Quy chế thí điểm thi tuyển các chức danh lãnh đạo và triển khai thí điểm việc thi tuyển chức danh lãnh đạo: ***Năm 2019;***

- Sửa đổi, bổ sung Thông tư quy định và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành khoa học và công nghệ (Thông tư liên tịch số 24/2014/TTLT-BKHCN-BNV ngày 01/10/2014): ***Năm 2019***.

***3.3 Kinh phí / Nguồn lực thực hiện đề án***

Căn cứ vào nội dung hướng dẫn cách tính toán chế độ chính sách cho các đối tượng tinh giản biên chế quy định tại Chương II Thông tư liên tịch số 01/2015/TTLT-BNV-BTC ngày 14/4/2015 của Bộ Nội vụ và Bộ Tài chính hướng dẫn một số điều của Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế; nội dung hướng dẫn việc xác định nguồn kinh phí, lập dự toán, quản lý, sử dụng và quyết toán kinh phí quy định tại Thông tư số 31/2019/TT-BTC ngày 05/6/2019 của Bộ Tài chính và trên cơ sở số lượng thực hiện chính sách tinh giản biên chế, Bộ Khoa học và Công nghệ sẽ dự toán kinh phí thực hiện tinh giản biên chế gửi Bộ Tài chính thẩm định theo từng phân kỳ của giai đoạn đúng quy định.

*a) Đối với các đơn vị quản lý nhà nước*

Cán bộ, công chức, hợp đồng lao động theo Nghị định 68/2000/NĐ-CP của Chính phủ thuộc diện tinh giản biên chế theo khoản 1 Điều 6 Nghị định số 108/2014/NĐ-CP của Chính phủ và Khoản 2, Khoản 3 Điều 5 của Nghị định số 113/2018/NĐ-CP của Chính phủ, nguồn kinh phí và dự toán kinh phí chi trả tinh giản biên chế thực hiện theo quy định tại Khoản 2 Điều 2 và Điểm a Khoản 1, điểm a khoản 2 Điều 5 Thông tư số 31/2019/TT-BTC ngày 05/6/2019 của Bộ Tài chính hướng dẫn việc xác định nguồn kinh phí và việc lập dự toán, quản lý, sử dụng và quyết toán kinh phí thực hiện chính sách tinh giản biên chế.

*b) Đối với các đơn vị sự nghiệp công lập*

- Viên chức hưởng lương từ ngân sách nhà nước trong các đơn vị sự nghiệp công lập do ngân sách nhà nước bảo đảm chi thường xuyên hoặc ngân sách nhà nước bảo đảm một phần chi thường xuyên thuộc diện tinh giản biên chế theo khoản 1, khoản 2 Điều 6 Nghị định số 108/2014/NĐ-CP của Chính phủ thì nguồn kinh phí và dự toán kinh phí chi trả tinh giản biên chế thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 3 và và Điểm a Khoản 1, điểm a khoản 2 Điều 5 Thông tư số 31/2019/TT-BTC ngày 05/6/2019 của Bộ Tài chính hướng dẫn việc xác định nguồn kinh phí và việc lập dự toán, quản lý, sử dụng và quyết toán kinh phí thực hiện chính sách tinh giản biên chế.

- Đối với đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên, Sử dụng từ nguồn thu và nguồn kinh phí hợp pháp khác của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định tại Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp và [Nghị định 54/2016/NĐ-CP Quy định cơ chế tự chủ của tổ chức khoa học và công nghệ công lập](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Tai-chinh-nha-nuoc/Nghi-dinh-54-2016-ND-CP-co-che-tu-chu-to-chuc-khoa-hoc-cong-nghe-cong-lap-314443.aspx) để thực hiện chính sách tinh giản biên chế.

**4. DỰ KIẾN HIỆU QUẢ CỦA ĐỀ ÁN**

***4.1. Thuận lợi, khó khăn khi thực hiện đề án***

*a) Thuân lợi*

Việc tinh giản biên chế là chủ trương lớn của Đảng, Chính phủ được tuyên truyền sâu, rộng không chỉ trong hệ thống chính quyền mà cả trong hệ thống Đảng. Trong các Nghị quyết của Đảng, Chính phủ đã đưa ra các chỉ tiêu, giải pháp cụ thể làm cơ sở để các Bộ, Ngành triển khai.

Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế và Nghị định số 113/2018/NĐ-CP ngày 31/8/2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 108/2014/NĐ-CP đã đưa ra các hướng dẫn chi tiết tạo điều kiện để triển khai ở các Bộ Ngành;

Sự chỉ đạo hết sức quyết liệt của Lãnh đạo Bộ Khoa học và Công nghệ trong việc triển khai công tác tinh giản biên chế và tinh gọn bộ máy theo thinh thần nghị quyết 18, 19 của Ban chấp hành Trung ương Khóa 12.

*b) Khó khăn*

*- Thứ nhất, việc tinh giản biên chế chỉ có thể đạt được mục đích đề ra khi triển khai đồng bộ nhiều hoạt động khác:*

Để tinh giản biên chế trong các đơn vị sự nghiệp, cần xác định rõ vai trò của hành chính nhà nước và ngoài khu vực hành chính nhà nước để xác định khu vực hành chính nhà nước thực sự cần phải đảm đương những công việc nào, cần bao nhiều biên chế để hoàn thành được trách nhiệm của mình và mỗi biên chế cần phải có những tiêu chuẩn nào về năng lực thực thi công vụ. Trong khi đó, vấn đề xác định rõ chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan hành chính nhà nước vẫn chưa được giải quyết một cách triệt để.

Ngoài ra, tinh giản biên chế còn có mối tương quan chặt chẽ với thủ tục hành chính. Các nỗ lực cải cách thủ tục hành chính chưa đủ mức, việc gia tăng thủ tục đồng nghĩa với việc gia tăng công việc, tất yếu dẫn đến không giảm được biên chế mà còn đặt ra vấn đề tuyển dụng thêm vì lý do có thêm công việc mới. Vì vậy, hiệu quả của tinh giản biên chế một phần phụ thuộc vào quyết tâm và hiệu quả của cải thủ tục hành chính.

*- Thứ hai, thách thức về nhận thức đối với tinh giản biên chế dẫn đến phương thức thực hiện chưa phù hợp*

Tinh giản biên chế không phải là sự cắt giảm một cách cơ học thuần túy cán bộ, công chức ở một vị trí, một bộ phận chuyên môn nào đó. Vấn đề tinh giản biên chế phải gắn kết chặt chẽ với việc xây dựng được cơ cấu cán bộ, công chức hợp lý về số lượng, chức danh ngạch, chức danh nghề nghiệp; trình độ, đội tuổi, dân tộc, giới tính, nhất là tương quan cơ cấu giữa các cơ quan trung ương với các cơ quan địa phương… Tinh giản biên chế là việc có ảnh hưởng sâu rộng trong toàn cơ quan, đơn vị, vì thế phải có cách làm phù hợp đi kèm với những cơ chế, chính sách cụ thể, hướng tới nâng cao chất lượng thực thi công vụ, xây dựng bộ máy tinh gọn, hiệu quả.

*- Thứ ba, tinh giản biên chế là một vấn đề tế nhị và nhạy cảm, động chạm đến vấn đề con người và mối quan hệ con người, đòi hỏi người đừng đầu phải thể hiện trách nhiệm, bản lĩnh trong việc đánh giá, phân loại cán bộ, công chức đề đưa người đúng diện vào danh sách cần tinh giản biên chế.*

Một trong các nguyên nhân của những hạn chế trong kết quả tinh giản biên chế ở giai đoạn trước chính là còn có biểu hiện ngại va chạm, nể nang, thiếu nhất quán trong quán triệt, chỉ đạo, tổ chức thực hiện. Bên cạnh đó, ở mội số cơ quan, đơn vị, người đứng đầu chưa quyết liệt trong việc kiện toàn tổ chức, kiện toàn nhân sự, chưa xem tinh giản biên chế là một thách thức nhưng cũng là một cơ hội để nâng cao chất lượng đội ngũ. Tinh giản biên chế chưa thực sự trở thành động lực từ bên trong mà chỉ là áp lực từ bên ngoài dẫn đến việc xem tinh giản như một việc bất đắc dĩ phải làm, áp lực chưa lớn thì chưa thực hiện hoặc thực hiện một cách hình thức.

 Vì vậy, không ít cơ quan, đơn vị còn e ngại khi triển khai chủ trương tinh giản biên chế đối với cán bộ, công chức, viên chức. Do tâm lý ngại va chạm, nể nang, muốn giữ ổn định tổ chức, biên chế của cơ quan tránh phức tạp nên việc chấp hành chưa nghiêm, chưa thực sự được quan tâm đúng mức của người đứng đầu; chưa có kế hoạch, biện pháp tổ chức triển khai tích cực, dẫn đến việc thực hiện mục tiêu đề ra kém hiệu quả. Ngoài ra, chính sách, biện pháp tinh giản biên chế chưa đầy đủ và toàn diện là một trong những nguyên nhân dẫn đến việc triển khai tinh giản biên chế còn chậm và tiếp tục là một thách thức trong giai đoạn tới.

*- Thứ tư, thách thức lớn nhất hiện nay chính là vấn đề đánh giá cán bộ, công chức.*

 Như đánh giá của Nghị quyết số 39-NQ/TW: “Công tác đánh giá, phân loại cán bộ, công chức hiện nay vẫn là khâu yếu”. Việc nhận xét, đánh giá tại các cơ quan, đơn vị thường có tư tưởng dễ người dễ ta, ngại va chạm, không dám nói thẳng sự thật. Vì vậy, trong xếp loại hàng năm, hầu hết cán bộ hoàn thành tốt, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, hiếm người không hoàn thành nhiệm vụ nên khó rơi vào diện tinh giản theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP. Việc đánh giá chưa đầy đủ về kết quả thực hiện nhiệm vụ dẫn đến khó xác định chính xác đối tượng cần tinh giản biên chế, có thể dẫn đến tinh giản sai đối tượng hoặc nảy sinh những tiêu cực trong việc xác định đối tượng cần tinh giản.

- *Thứ năm, đối với một số đơn vị mới thành lập:* đội ngũ nhân lực của các đơn vị này mới được tuyển dụng theo vị trí việc làm mà đơn vị đã xây dựng (về cơ bản có các điều kiện về văn bằng, chứng chỉ đáp ứng yêu cầu của vị trí tuyển chọn). Tuy nhiên, chưa có nhiều thời gian để đánh giá năng lực thực hiện chức trách nhiệm vụ làm cơ sở để tinh giản biên chế. Vì vậy, việc yêu cầu các đơn vị phải tinh giản theo một tỷ lệ bắt buộc sẽ rất khó khăn.

- *Thứ sáu, hiện nay cơ sở pháp lý để xây dựng đề án là Luật công chức, Luật Viên chức* và các văn bản hướng dẫn kèm theo. Những văn bản này đang trong quá trình sửa đổi, bổ sung. Chính vì vậy có thể một số chủ trương đề ra trong đề án này sẽ phải điều chỉnh sau khi Luật sửa đổi, bổ sung Luật Công chức và Luật Viên chức ban hành.

***4.2. Ý nghĩa thực tiễn của đề án***

Đề án tinh giản biên chế có vai trò hết sức quan trọng trong tình hình hiện nay khi việc thu hút người tài vào làm việc tại các cơ quan nhà nước đang gặp hết sức khó khăn do chế độ lương không đáp ứng đủ nhu cầu của họ và với bộ máy công quyền hết sức cồng kềnh như hiện nay việc tăng lương cho cán bộ thực sự là rất khó khăn. Với Bộ máy được tinh giản và vị trí việc làm được xác định cụ thể không chỉ giảm nhẹ gánh nặng cho ngân sách nhà nước mà còn khuyến khích những người có năng lực vào làm việc tại cơ quan nhà nước;

Với việc rà soát các vị trí việc làm trong các đơn vị quản lý cũng như đơn vị sự nghiệp để sắp xếp lại và tinh giản biên chế sẽ tăng cường năng lực của từng vị trí và sẽ nâng cao hiệu quả công việc của các đơn vị. Việc giảm số lượng người hưởng lương từ ngân sách nhà nước sẽ thúc đẩy các đơn vị sự nghiệp triển khai các hoạt động và nâng cao năng lực cạnh tranh với các doanh nghiệp tư nhân thông qua việc nâng cao chất lượng dịch vụ.

***4.3. Đối tượng hưởng lợi của đề án***

Trước hết là phần lớn cán bộ, công chức, viên chức và người lao động của Bộ: tinh giản biên chế thực chất chỉ loại bỏ những cán bộ không đủ năng lực và thúc đẩy các đơn vị phải xếp sắp công việc một cách phù hợp để nâng cao hiệu quả của từng vị trí việc làm. Với thành công của tinh giản biên chế, Chính phủ với có tiền đề để xây dựng chính sách nâng cao đời sống cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động;

Thứ hai là Lãnh đạo các đơn vị: việc triển khai tinh giản biên chế là nhiệm vụ hết sức khó khăn nhưng sẽ cơ sở pháp lý để lãnh đạo các đơn vị tinh giản được những cán bộ không đủ năng lực, tiêu chuẩn và tạo động lực để từng bước nâng cao chất lượng, hiệu quả của công việc.

Thứ ba là Chính phủ: chỉ khi mục tiêu tinh giản biên chế được hoàn thành, Chính phủ với có thể tính đến việc xây dựng chính sách nâng cao đời sống của cán bộ tạo động lực để đổi mới hoạt động của các cơ quan công quyền.

**Phần 3. KIẾN NGHỊ VÀ KẾT LUẬN**

***1. Kiến nghị***

Tinh giản biên chế là chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước. Để đạt được đầy đủ các mục tiêu đề ra của chính sách tinh giản biên chế không dừng lại ở việc triển khai một số công việc trực tiếp gắn với công tác công tác tinh giản biên chế như đã đề cập ở trên mà phải triển khai đồng bộ các giải pháp nâng cao chất lượng và hiệu quả của công việc như đẩy mạnh ứng dụng tin học để giảm bớt công việc của con người; cải cách hành chính để nâng cao chất lượng dịc vụ giảm các công đoạn thừa. Chính vì vậy cần có sự chỉ đạo sát sao của lãnh đạo Bộ để gắn các hoạt động này với triển khai tinh giản biên chế.

Đề nghị Đảng ủy Bộ, cấp ủy các đơn vị, các tổ chức đoàn thể của Bộ và các đơn vị, theo chức năng, nhiệm vụ của mình, tăng cường sự lãnh đạo, giám sát, tham gia việc thực hiện tinh giản biên chế của Bộ và các đơn vị, động viên công chức, viên chức, đoàn viên thống nhất tư tưởng và hành động thực hiện có hiệu quả việc tinh giản biên chế theo chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước và của Bộ Khoa học và Công nghệ.

***2. Kết luận***

Tinh giản biên chế là công việc hết sức phức tạp và có tác động trực tiếp tới từng đơn vị trong Bộ. Tuy nhiên, đây là một trong những giải pháp về công tác tổ chức cán bộ cần triển khai đồng bộ để từng bước nâng cao chất lượng của đội ngũ công chức, viên chức và người lao động; nâng cao hiệu quả và chất lượng của từng vị trí công việc trong bộ làm tiền đề cho việc cải cách tiền lương để nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của công chức, viên chức và người lao động.

Với khối lượng công việc được giao ngày càng nhiều, yêu cầu về chất lượng ngày càng cao, song song với việc tinh giản biên chế, cần phải xếp sắp, xây dựng cơ cấu cán bộ, công chức ở các cơ quan, đơn vị một cách chặt chẽ, gắn với chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, khối lượng công việc, phạm vi, tính chất phức tạp của công việc, các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng đối với các vị trí việc làm. Điều này đòi hỏi việc tăng cường trách nhiệm người đứng đầu trong tinh giản biên chế. Người đứng đầu phải thực sự công tâm, khách quan trong đánh giá cán bộ, công chức, dám làm, dám chịu trách nhiệm, không vụ lợi, không tùy tiện, biết vì mục tiêu chung trong xây dựng cơ quan, tổ chức và nền hành chính vững mạnh, thực sự thấu hiểu và khả năng xử lý các vấn đề trong quan hệ con người khi tinh giản biên chế.

Mặc dù có những thách thức và áp lực rất lớn nhưng với phương châm vừa triển khai vừa từng bước rút kinh nghiệm với định hướng xuyên suốt là lộ trình và kết quả cụ thể về tinh giản biên chế và nâng cao chất lượng hiệu quả công việc. Với sự chung sức và nỗ lực của các cơ quan đơn vị trong Bộ. Đề án sẽ hoàn thành được mục tiêu đề ra./.