

Số: /HD-UBND

Thành phố Hồ Chí Minh, ngày tháng năm 2025

HƯỚNG DẪN

**Về đánh giá cán bộ, công chức, viên chức và người lao động
để thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế và cơ cấu lại,
nâng cao chất lượng cán bộ, công chức và giải quyết chính sách, chế độ**

Thực hiện quy định tại khoản 1 Điều 19 Nghị định số 178/2024/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2024 của Chính phủ về chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và lực lượng vũ trang trong thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị (sau đây gọi là Nghị định số 178/2024/NĐ-CP) và Nghị định số 67/2025/NĐ-CP ngày 15 tháng 3 năm 2025 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 178/2024/NĐ-CP (sau đây gọi là Nghị định số 67/2025/NĐ-CP);

Ủy ban nhân dân Thành phố ban hành Hướng dẫn về đánh giá cán bộ, công chức, viên chức và người lao động để thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế và cơ cấu lại, nâng cao chất lượng cán bộ, công chức và giải quyết chính sách, chế độ như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Mục đích

- Triển khai thực hiện kịp thời và có hiệu quả chủ trương của Đảng và Nhà nước trong sắp xếp, tinh gọn tổ chức, bộ máy gắn với cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và người lao động đáp ứng yêu cầu của tình hình mới.

- Là cơ sở để các cơ quan, tổ chức, đơn vị nghiên cứu, xây dựng quy chế và triển khai thực hiện đánh giá cán bộ, công chức, viên chức và người lao động thuộc phạm vi quản lý phù hợp với đặc điểm tình hình và thực tiễn của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

- Là căn cứ để xem xét, quyết định đối tượng phải nghỉ việc do sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế và cơ cấu lại, nâng cao chất lượng cán bộ, công chức và giải quyết chính sách, chế độ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

- Thực hiện mục tiêu tinh giản biên chế phù hợp với yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ, đảm bảo hiệu quả công việc ở mức cao nhất, phù hợp với yêu cầu thực tiễn của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

2. Yêu cầu

- Việc đánh giá được thực hiện thống nhất, đồng bộ, đảm bảo dân chủ, khoa học, công bằng, khách quan, hợp lý, nhân văn, không mang tính hình thức, đúng thẩm quyền, công khai, minh bạch và phù hợp với quy định của pháp luật.

- Việc đánh giá phải được thực hiện toàn diện về: năng lực chuyên môn (kiến thức chuyên sâu, kỹ năng nghề nghiệp...); kỹ năng mềm (khả năng giao tiếp, giải quyết vấn đề, sáng tạo...); hiệu quả công việc (mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao, tính chất và chất lượng công việc...); thái độ và đạo đức công vụ (thái độ làm việc, tinh thần trách nhiệm, sự tuân thủ quy định, đạo đức nghề nghiệp và mối quan hệ với đồng nghiệp, cấp trên, cấp dưới...).

- Tiêu chí đánh giá phải cụ thể, rõ ràng, dễ hiểu và dễ áp dụng.

II. ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG VÀ NGUYÊN TẮC ĐÁNH GIÁ

1. Đối tượng áp dụng

Cán bộ, công chức, viên chức và người lao động là đối tượng điều chỉnh của Nghị định số 178/2024/NĐ-CP và Nghị định số 67/2025/NĐ-CP trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc hệ thống chính trị Thành phố Hồ Chí Minh.

2. Nguyên tắc

2.1. Bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng, phát huy vai trò giám sát của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội và Nhân dân trong quá trình thực hiện đánh giá.

2.2. Bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, khách quan, công bằng, toàn diện, công khai, minh bạch và theo quy định của pháp luật.

2.3. Việc thực hiện đánh giá cán bộ, công chức, viên chức, người lao động phải công tâm, khách quan trên cơ sở căn cứ vào phẩm chất, năng lực, kết quả thực hiện và mức độ hoàn thành nhiệm vụ, thể hiện qua công việc, sản phẩm cụ thể theo yêu cầu vị trí việc làm của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động; trên cơ sở đó thực hiện sắp xếp, tinh giản biên chế và thực hiện chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức, người lao động.

2.4. Tập thể lãnh đạo cấp ủy, chính quyền và người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị chịu trách nhiệm trong đánh giá, sàng lọc, lựa chọn đối tượng nghỉ việc gắn với việc cơ cấu và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thuộc phạm vi quản lý để cơ quan, đơn vị hoạt động hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả.

2.5. Không thực hiện đánh giá đối với các trường hợp quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 4 Nghị định số 178/2024/NĐ-CP.

2.6. Việc đánh giá đối với tất cả cán bộ, công chức, viên chức và người lao động thuộc phạm vi quản lý dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ trong 03 năm gần nhất (trường hợp thời gian làm việc chưa đủ 03 năm, thì sử dụng kết quả đánh giá chất lượng theo số năm công tác thực tế).

2.7. Hướng dẫn này được áp dụng trong giai đoạn sắp xếp tổ chức bộ máy, đơn vị hành chính, không thể thay thế các quy định đánh giá khác theo quy định của pháp luật.

III. TIÊU CHÍ VÀ PHƯƠNG PHÁP ĐÁNH GIÁ

1. Tiêu chí đánh giá đối với cán bộ, công chức, viên chức

Căn cứ theo quy định tại Điều 6 Nghị định số 178/2024/NĐ-CP, tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức, viên chức và người lao động để thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế và cơ cấu lại, nâng cao chất lượng cán bộ, công chức và giải quyết chính sách, chế độ như sau:

1.1. Tiêu chí đánh giá về phẩm chất đạo đức, tinh thần trách nhiệm, ý thức kỷ luật, kỷ cương trong thực thi nhiệm vụ, công vụ của cán bộ, công chức, viên chức:

- a) Phẩm chất đạo đức.
- b) Tinh thần trách nhiệm.
- c) Ý thức kỷ luật, kỷ cương.

1.2. Tiêu chí đánh giá về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; khả năng đáp ứng yêu cầu về tiến độ, thời gian, chất lượng thực thi nhiệm vụ, công vụ thường xuyên và đột xuất của cán bộ, công chức, viên chức:

a) Năng lực chuyên môn, nghiệp vụ.

b) Khả năng đáp ứng yêu cầu về tiến độ, thời gian, chất lượng thực thi nhiệm vụ, công vụ thường xuyên và đột xuất.

c) Khả năng phát triển của cá nhân.

1.3. Tiêu chí đánh giá về kết quả, sản phẩm công việc gắn với chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị mà cán bộ, công chức, viên chức đã đạt được trong 03 năm gần nhất:

- a) Về số lượng nhiệm vụ, công việc được giao.
- b) Về tiến độ thực hiện nhiệm vụ, công việc được giao.
- c) Về chất lượng thực hiện nhiệm vụ, công việc được giao.

(Chi tiết các tiêu chí nêu tại điểm 1.1, 1.2 và 1.3 tham khảo tại Mục I, II và III Phụ lục 1 kèm theo Hướng dẫn này).

1.4. Tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức, viên chức có phẩm chất, năng lực vượt trội:

Cán bộ, công chức, viên chức được đánh giá là người có phẩm chất, năng lực nổi trội thì phải đáp ứng đủ các tiêu chí:

a) Được đánh giá đạt và tốt trở lên ở các nhóm tiêu chí nêu tại điểm 1.1, 1.2, 1.3 khoản 1 Mục III này.

b) Có tinh thần đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung hoặc đang được cấp có thẩm quyền phân công tham gia là tác giả chính nghiên cứu, xây dựng đề án, giải pháp đột phá, sáng tạo vì lợi ích chung theo Nghị định số 73/2023/NĐ-CP ngày 29 tháng 9 năm 2023 của Chính phủ.

c) Có thành tích tiêu biểu, nổi trội trong hoạt động công vụ, thực hiện nhiệm vụ mang lại lợi ích cho cơ quan, tổ chức, đơn vị đã được cấp có thẩm quyền ban hành quyết định khen thưởng.

2. Tiêu chí đánh giá đối với người lao động

2.1. Về phẩm chất đạo đức, tinh thần trách nhiệm, ý thức kỷ luật, kỷ cương trong thực thi nhiệm vụ.

2.2. Về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; khả năng đáp ứng yêu cầu về tiến độ, thời gian, chất lượng thực thi nhiệm vụ thường xuyên và đột xuất.

2.3. Về kết quả, sản phẩm công việc gắn với chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị mà người lao động đã đạt được trong 03 năm gần nhất.

(Chi tiết tham khảo tại Mục IV Phụ lục 1 kèm theo Hướng dẫn này).

3. Phương pháp đánh giá cán bộ, công chức, viên chức, người lao động

3.1. Phương pháp đánh giá theo từng tiêu chí:

Các tiêu chí đánh giá thành phần được quy định cụ thể sẽ do cấp có thẩm quyền đánh giá thành 03 mức độ: Tốt, Đạt, Không đạt.

3.2. Xếp loại:

Căn cứ mức độ đánh giá của từng tiêu chí, người/cấp có thẩm quyền đánh giá thực hiện xếp loại cán bộ, công chức, viên chức và người lao động theo 04 mức độ: Tốt; Đạt yêu cầu; Đạt yêu cầu nhưng còn hạn chế; Không đạt yêu cầu.

(Chi tiết tham khảo tại Mục V Phụ lục 1 kèm theo Hướng dẫn này).

IV. THẨM QUYỀN ĐÁNH GIÁ

1. Đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động đang công tác tại cơ quan, đơn vị *(kể cả trường hợp dự kiến nghỉ hưu trước tuổi, nghỉ thôi việc tại cơ quan, đơn vị đang công tác)*

1.1. Đối với cán bộ: thực hiện đánh giá theo phân cấp đánh giá cán bộ.

1.2. Đối với công chức, viên chức: người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền quản lý, sử dụng hoặc được phân cấp về quản lý, sử dụng công chức, viên chức thực hiện đánh giá công chức, viên chức.

1.3. Đối với người lao động: cấp có thẩm quyền ký hợp đồng lao động là cấp có thẩm quyền đánh giá.

2. Trường hợp cơ quan, tổ chức, đơn vị bị giải thể, chia tách, kết thúc hoạt động, sáp nhập hoặc chuyển chức năng, nhiệm vụ sang cơ quan, tổ chức, đơn vị khác

2.1. Trường hợp cán bộ, công chức, viên chức, người lao động được cấp có thẩm quyền phân công, điều động, chuyển công tác sang các cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc phạm vi Ủy ban nhân dân Thành phố quản lý:

a) Cơ quan, đơn vị tiếp nhận chức năng, nhiệm vụ và cán bộ, công chức, viên chức, người lao động từ cơ quan, đơn vị bị giải thể, chia tách, kết thúc hoạt động, sáp nhập hoặc chuyển chức năng, nhiệm vụ có trách nhiệm tổ chức đánh giá.

Trường hợp cơ quan, đơn vị tiếp nhận chức năng, nhiệm vụ không phải là cơ quan, đơn vị tiếp nhận cán bộ, công chức, viên chức, người lao động thì cơ quan, đơn vị nào tiếp nhận cán bộ, công chức, viên chức, người lao động ngay sau thời điểm giải thể, chia tách, kết thúc hoạt động, sáp nhập hoặc chuyển chức năng, nhiệm vụ có trách nhiệm đánh giá.

b) Trường hợp cơ quan, đơn vị bị giải thể, chia tách, kết thúc hoạt động, sáp nhập mà chức năng, nhiệm vụ bị kết thúc và không còn cơ quan, đơn vị nào được phân công tiếp nhận thì cán bộ, công chức, viên chức, người lao động được cấp có thẩm quyền phân công, điều động, chuyển công tác về cơ quan, đơn vị nào thì cơ quan, đơn vị đó có trách nhiệm đánh giá.

c) Căn cứ vào chức danh, chức vụ, vị trí việc làm của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động, cấp có thẩm quyền quyết định đánh giá thực hiện như khoản 1 Mục IV này.

2.2. Trường hợp không còn cơ quan, tổ chức, đơn vị nào của Thành phố được phân công tiếp nhận chức năng, nhiệm vụ (từ cơ quan, tổ chức, đơn vị bị giải thể, chia tách, kết thúc hoạt động, sáp nhập hoặc chuyển chức năng, nhiệm vụ); đồng thời cán bộ, công chức, viên chức, người lao động không tiếp tục công tác tại các cơ quan, đơn vị thuộc phạm vi Thành phố quản lý thì Giám đốc Sở Nội vụ xem xét, quyết định đánh giá đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động từ cơ quan, đơn vị bị giải thể, chia tách, kết thúc hoạt động, sáp nhập mà chức năng, nhiệm vụ bị kết thúc.

V. QUY TRÌNH ĐÁNH GIÁ

1. Trình tự đánh giá

Việc đánh giá đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động được thực hiện theo các bước sau đây:

1.1. Cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tự đánh giá theo tiêu chí quy định tại phần III Hướng dẫn này.

1.2. Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền trực tiếp sử dụng cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tiến hành nhận xét, đánh giá và gửi đề nghị về cơ quan, đơn vị được phân công tham mưu về công tác tổ chức cán bộ.

1.3. Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền đánh giá cán bộ, công chức, viên chức, người lao động thành lập Hội đồng đánh giá cán bộ, công chức, viên chức, người lao động (sau đây gọi là “Hội đồng đánh giá”) để xem xét, tư vấn mức độ đánh giá đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động. Cơ quan, đơn vị được phân công tham mưu về công tác tổ chức cán bộ

tổng hợp, báo cáo Hội đồng đánh giá xem xét, thẩm định và hoàn thiện báo cáo đánh giá gửi Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền đánh giá.

(Chi tiết thành lập Hội đồng đánh giá và nguyên tắc làm việc của Hội đồng đánh giá theo Phụ lục số 2)

1.4. Hội đồng đánh giá phải công khai, thông báo kết quả đánh giá sau khi hoàn thành việc đánh giá; đồng thời gửi kết quả đánh giá đến người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị xem xét, quyết định.

1.5. Sau khi Hội đồng đánh giá công khai kết quả đánh giá, trường hợp cán bộ, công chức, viên chức, người lao động không nhất trí với kết quả đánh giá của Hội đồng thì có quyền kiến nghị. Việc giải quyết kiến nghị do Hội đồng đánh giá xem xét, giải quyết và là quyết định cuối cùng.

1.6. Trên cơ sở đề xuất của Hội đồng đánh giá Thủ trưởng cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền xem xét, quyết định và chịu trách nhiệm về kết quả đánh giá cán bộ, công chức, viên chức, người lao động (chi tiết theo Phụ lục số 2) và phải thực hiện công khai, thông báo triển khai kết quả đánh giá và đề xuất cán bộ, công chức, viên chức, người lao động thuộc trường hợp giải quyết chế độ, chính sách đến cơ quan, tổ chức, đơn vị cá nhân có liên quan.

1.7. Lập danh sách và dự toán số tiền thực hiện chính sách đối với từng trường hợp, trình cấp có thẩm quyền xem xét, phê duyệt.

1.8. Sau khi được cấp có thẩm quyền phê duyệt thì người đứng đầu, cơ quan, tổ chức, đơn vị kịp thời thực hiện chi trả chính sách, chế độ cho cán bộ, công chức, viên chức, người lao động theo đúng quy định của pháp luật.

2. Sử dụng kết quả đánh giá

2.1. Kết quả đánh giá theo Hướng dẫn này được sử dụng làm căn cứ để lập danh sách theo yêu cầu của cấp có thẩm quyền để giải quyết chính sách, chế độ cho cán bộ, công chức, viên chức, người lao động khi sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế và cơ cấu lại, nâng cao chất lượng cán bộ, công chức của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

2.2. Cơ quan, tổ chức, đơn vị được phân công nhiệm vụ tổ chức cán bộ có trách nhiệm lập danh sách và đề xuất cấp có thẩm quyền phê duyệt danh sách cán bộ, công chức, viên chức, người lao động theo các nhóm đối tượng:

a) Các trường hợp có đủ tiêu chuẩn, điều kiện, đáp ứng yêu cầu tiếp tục công tác tại cơ quan, đơn vị.

b) Các trường hợp chưa đảm bảo tiêu chuẩn, điều kiện, chưa đáp ứng yêu cầu tiếp tục công tác tại cơ quan, đơn vị mà cần phải tham gia đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ.

c) Các trường hợp có đủ tiêu chuẩn, điều kiện, đáp ứng yêu cầu công tác và cần tạo điều kiện đi công tác ở cơ sở (nếu có).

d) Các trường hợp không đạt tiêu chuẩn, điều kiện, không đảm bảo năng lực để tiếp tục công tác, cần phải giải quyết chế độ, chính sách theo quy định.

đ) Trong trường hợp có từ 02 (hai) cán bộ, công chức, viên chức có kết quả đánh giá ở cùng một mức như nhau; đồng thời cơ quan, tổ chức, đơn vị phải giải quyết chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức đang công tác tại vị trí việc làm đó để thực hiện sắp xếp, tinh gọn tổ chức, bộ máy theo yêu cầu của cấp có thẩm quyền thì theo tình hình thực tế, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thể căn cứ về độ tuổi, giới tính, thâm niên công tác... để xem xét đánh giá, xác định đối tượng nghỉ hưu, nghỉ việc theo quy định.

VI. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Trách nhiệm của Thủ trưởng các cơ quan, tổ chức, đơn vị

1.1. Quán triệt, triển khai cụ thể, phù hợp với đặc điểm, tình hình, chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức bộ máy, vị trí việc làm và tổ chức thực hiện đánh giá cán bộ, công chức, viên chức, người lao động thuộc phạm vi quản lý theo đúng quy định. Đồng thời theo dõi, chỉ đạo, kiểm tra thực hiện đánh giá đảm bảo đầy đủ nội dung theo Hướng dẫn này.

1.2. Tuyên truyền, giáo dục chính trị, tư tưởng cho đội ngũ đảng viên, cán bộ, công chức, viên chức, người lao động nhất là những người bị tác động, ảnh hưởng do sắp xếp tổ chức bộ máy phát huy tinh thần trách nhiệm, vì lợi ích chung, hy sinh lợi ích cá nhân (nếu có) để thực hiện chủ trương của Đảng, tạo sự đồng thuận trong cán bộ, đảng viên và Nhân dân.

1.3. Căn cứ quy định này, theo điều kiện cụ thể, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị lấy ý kiến tập thể lãnh đạo cấp ủy, chính quyền cùng cấp xây dựng, cụ thể hóa thêm chi tiết các tiêu chí đánh giá theo thẩm quyền, nhưng không được trái với các nhóm tiêu chí cơ bản, mức đánh giá theo Hướng dẫn này; xem xét đơn tự nguyện xin nghỉ việc (nghỉ hưu trước tuổi hoặc nghỉ thôi việc) của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động; xác định đối tượng phải nghỉ việc do sắp xếp tổ chức bộ máy tinh gọn, tinh giản biên chế, cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động.

1.4. Quyết định danh sách, báo cáo đề xuất dự toán số tiền và chịu trách nhiệm giải quyết chế độ, chính sách đối với các đối tượng phải nghỉ việc do sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế, cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ, cán bộ, công chức, viên chức, người lao động đảm bảo không làm ảnh hưởng đến kết quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị được cấp có thẩm quyền giao.

1.5. Kịp thời khen thưởng, động viên đối với các tập thể, cá nhân có nhiều thành tích, đóng góp cho cơ quan, tổ chức, đơn vị trong quá trình thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy gắn với tinh giản biên chế, cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động cũng như giải quyết hoặc chỉ đạo các đơn vị thuộc, trực thuộc giải quyết kiến nghị, khiếu nại, tố cáo và những vấn đề liên quan đến đánh giá chất lượng cán bộ, công chức, viên chức, người lao động thuộc phạm vi quản lý khi phát hiện sai phạm hoặc có đơn đề nghị của cán bộ, công chức, viên chức.

1.6. Chịu trách nhiệm và xử lý trách nhiệm theo thẩm quyền đối với việc đánh giá chất lượng cán bộ, công chức, viên chức, người lao động không đúng yêu cầu tại Hướng dẫn này.

1.7. Lưu trữ tài liệu đánh giá như quy định tại khoản 2 Điều 1 Nghị định số 48/2023/NĐ-CP ngày 17 tháng 7 năm 2023 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13 tháng 8 năm 2020 về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức.

2. Giao Sở Nội vụ

2.1. Chủ trì, chịu trách nhiệm theo dõi, phối hợp với cơ quan, tổ chức đơn vị có liên quan kiểm tra, giám sát việc triển khai thực hiện các nội dung tại Hướng dẫn này và giải đáp những vướng mắc (nếu có) để triển khai thực hiện đạt kết quả.

2.2. Hướng dẫn các cơ quan, tổ chức, đơn vị về trình tự, hồ sơ thủ tục thực hiện Nghị định số 178/2024/NĐ-CP và Nghị định số 67/2025/NĐ-CP.

2.3. Phối hợp Sở Tài chính và các cơ quan, tổ chức, đơn vị có liên quan rà soát đối tượng, kinh phí thực hiện chính sách, chế độ báo cáo cấp có thẩm quyền phê duyệt.

2.4. Triển khai và tổng hợp báo cáo kết quả đánh giá cán bộ, công chức, viên chức, người lao động đối với các cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc phạm vi quản lý của Ủy ban nhân dân Thành phố và tham mưu Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố báo cáo Bộ Nội vụ, theo yêu cầu đột xuất của cấp có thẩm quyền.

2.5. Phối hợp với các cơ quan, tổ chức, đơn vị xem xét, giải quyết thỏa đáng kiến nghị, khiếu nại (nếu có) của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong việc đánh giá cán bộ, công chức, viên chức, người lao động khi có yêu cầu; đồng thời theo dõi, tham mưu thực hiện nghiêm công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức, người lao động gắn với công tác thi đua - khen thưởng đối với các cơ quan, tổ chức, đơn vị, địa phương.

3. Giao Sở Tài chính

3.1. Hằng năm, căn cứ tình hình thực hiện chính sách, chế độ, hướng dẫn các cơ quan, tổ chức, đơn vị xây dựng dự toán kinh phí thực hiện chính sách, chế độ để tổng hợp chung vào nhu cầu cải cách tiền lương trong dự toán ngân sách nhà nước của năm sau liền kề của Thành phố.

3.2. Phối hợp Sở Nội vụ và các cơ quan, tổ chức, đơn vị có liên quan rà soát đối tượng, kinh phí thực hiện chính sách, chế độ báo cáo cấp có thẩm quyền phê duyệt.

4. Đề nghị Bảo hiểm xã hội Thành phố Hồ Chí Minh

4.1. Phối hợp Sở Nội vụ, Sở Tài chính tham mưu Ủy ban nhân dân Thành phố phê duyệt danh sách các đối tượng và dự toán số tiền hưởng chế độ, chính sách do các cơ quan, tổ chức, đơn vị đề xuất theo quy định.

4.2. Chỉ đạo các đơn vị Bảo hiểm xã hội trực thuộc phối hợp với các cơ quan, tổ chức, đơn vị có liên quan trong việc rà soát về đối tượng, kinh phí, quá trình tham gia bảo hiểm xã hội để thống nhất trước khi phê duyệt.

Ủy ban nhân dân Thành phố yêu cầu các cơ quan, tổ chức, đơn vị nghiêm túc triển khai, khẩn trương thực hiện. Trong quá trình tổ chức thực hiện, nếu có khó khăn, vướng mắc, cơ quan, tổ chức, đơn vị kịp thời báo cáo Ủy ban nhân dân Thành phố (qua Sở Nội vụ) xem xét, chỉ đạo./.

Nơi nhận:

- Thường trực Thành ủy;
- Thường trực HĐND Thành phố;
- TTUB: CT, các PCT;
- Ủy ban MTTQ VN Thành phố;
- Văn phòng Thành ủy và các Ban Thành ủy;
- Các sở, ban, ngành, đoàn thể Thành phố;
- Bảo hiểm xã hội Thành phố;
- UBND thành phố Thủ Đức và các quận, huyện;
- Các Hội quần chúng được Đảng và Nhà nước giao nhiệm vụ trên địa bàn Thành phố;
- VPUB: CVP, các PCVP;
- Các Phòng NCTH;
- Lưu: VT, (VX/KN).

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
KT. CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH

Võ Văn Hoan