

Số: /HD-UBND

Hà Nội, ngày tháng năm 2025

HƯỚNG DẪN

V/v hướng dẫn khung tiêu chí và thang điểm đánh giá đối với 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 31/12/2024 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 tắt là Nghị định số 178/2024/NĐ-CP) và Nghị định số 67/2025/NĐ-CP ngày 15/3/2025 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 178/2024/NĐ-CP (sau đây viết tắt là Nghị định số 67/2025/NĐ-CP).

Ủy ban nhân dân Thành phố ban hành Hướng dẫn khung tiêu chí và thang điểm đánh giá đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động thuộc các sở, ban, ngành; đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND Thành phố; UBND quận, huyện, thị xã; các hội do Đảng, nhà nước giao nhiệm vụ thuộc Thành phố (sau đây gọi tắt là các cơ quan, tổ chức, đơn vị) 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 theo quy định tại Nghị định số 178/2024/NĐ-CP và Nghị định số 67/2025/NĐ-CP như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Mục đích

a) Tiêu chí đánh giá để làm căn cứ xác định người có năng lực, phẩm chất đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ; xem xét, quyết định đối tượng phải nghỉ việc do sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế, cơ cấu lại, nâng cao chất lượng cán bộ, công chức, viên chức để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và giải quyết chính sách, chế độ theo Nghị định số 178/2024/NĐ-CP và Nghị định số 67/2025/NĐ-CP.

b) 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

a) 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.

b) 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...).

c) 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 thuộc phạm vi quản lý của các cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc khối chính quyền Thành phố.

2. Nguyên tắc

a) Tuân thủ các quy định tại Nghị định số 178/2024/NĐ-CP, Nghị định số 67/2025/NĐ-CP và Hướng dẫn này.

b) Gắn việc đánh giá với tinh giản biên chế, cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của từng cơ quan, tổ chức, đơn vị trong quá trình sắp xếp tổ chức bộ máy.

c) Việc đánh giá được thực hiện theo các tiêu chí của từng nhóm vị trí việc làm (vị trí lãnh đạo quản lý, vị trí chuyên môn nghiệp vụ, vị trí chuyên môn dùng chung, vị trí hỗ trợ phục vụ) phù hợp với đặc điểm tình hình và thực tiễn của cơ quan, tổ chức, đơn vị. Mỗi nhóm vị trí việc làm có các tiêu chí đánh giá, trọng số điểm khác nhau tùy vào tính chất công việc, vị trí chức vụ.

d) Kết quả đánh giá tính theo thang điểm 100 điểm dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ trong 3 năm gần nhất. Tổng số điểm đối với từng cán bộ, công chức, viên chức, người lao động được sắp xếp theo thứ tự từ cao xuống thấp. Điểm này làm cơ sở tham khảo khi cần thiết lựa chọn có số dư để xác định người nghỉ việc.

đ) Xem xét, đánh giá ngay sau khi thực hiện sáp nhập, hợp nhất:

- Việc giải quyết cho nghỉ hưu trước tuổi hoặc thôi việc đối với các trường hợp có đơn tự nguyện phải được người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị đồng ý theo quy định. Nếu không đồng ý thì người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị phải trả lời bằng văn bản và nêu rõ lý do.

- Không xem xét, giải quyết đối với các trường hợp có đơn tự nguyện nghỉ hưu trước tuổi hoặc nghỉ thôi việc nhưng được đánh giá có phẩm chất, năng lực nổi trội, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung, có thành tích tiêu biểu, mang lại lợi ích cho cơ quan, tổ chức, đơn vị.

- Trường hợp người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị đã có văn bản không đồng ý cho nghỉ hưu trước tuổi hoặc thôi việc đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động có đơn tự nguyện xin nghỉ, nhưng cán bộ, công chức, viên chức, người lao động vẫn có nguyện vọng xin nghỉ thì cơ quan có thẩm quyền giải

quyết cho nghỉ thôi việc ngay và không được hưởng chế độ theo Nghị định số 178/2024/NĐ-CP và Nghị định số 67/2025/NĐ-CP.

e) Trên cơ sở số lượng người có đơn tự nguyện xin nghỉ được cấp có thẩm quyền đồng ý, từ kết quả đánh giá, cơ quan, tổ chức, đơn vị tiếp tục xác định số lượng người cần xem xét tinh giản để đáp ứng tiêu chí giảm 25% số lượng cán bộ, công chức, viên chức và người lao động theo quy định của Trung ương, đảm bảo nguyên tắc tinh giản những người có kết quả đánh giá thấp nhất từ dưới lên.

g) Ngoài chỉ tiêu giảm 25% cán bộ, công chức, viên chức, các cơ quan, tổ chức, đơn vị có thể căn cứ kết quả đánh giá tiếp tục sàng lọc để nâng cao chất lượng đội ngũ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

h) Đối với cán bộ, công chức, viên chức sau sắp xếp tổ chức bộ máy chưa đạt chuẩn về trình độ đào tạo; bằng cấp chuyên môn không đúng với yêu cầu vị trí việc làm được cấp có thẩm quyền phê duyệt, cơ quan, tổ chức, đơn vị xem xét, đánh giá để giải quyết chế độ chính sách theo quy định.

III. TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ

Căn cứ nguyên tắc nêu trên, Ủy ban nhân dân Thành phố định hướng khung tiêu chí và thang điểm đánh giá đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động như sau:

1. Khung tiêu chí đánh giá đối với cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý

1.1. Tiêu chí về phẩm chất đạo đức, ý thức kỷ luật, kỷ cương trong thực thi nhiệm vụ, công vụ

Về chính trị tư tưởng, đạo đức lối sống, tinh thần trách nhiệm, tác phong lề lối làm việc và ý thức tổ chức kỷ luật, thực hiện văn hóa công vụ (*theo Quyết định số 1847/QĐ-TTg ngày 27/12/2018 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án văn hóa công vụ*).

1.2. Tiêu chí về kỹ năng lãnh đạo, 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

a) Kỹ năng lãnh đạo, quản lý và năng lực chuyên môn nghiệp vụ

- Năng lực chuyên môn và kiến thức quản lý
- Khả năng lãnh đạo và quản lý đội ngũ
- Khả năng tổ chức và quản lý công việc
- Khả năng giải quyết vấn đề, ra quyết định và làm việc dưới áp lực
- Khả năng đối ngoại và tinh thần phục vụ, hỗ trợ

b) Kết quả công việc và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của cá nhân và đơn vị phụ trách

- Tiến độ hoàn thành công việc
- Chất lượng công việc

- Số lượng sản phẩm của cá nhân và đơn vị phụ trách
- Tính chất, mức độ phức tạp công việc

c) Tính sáng tạo và cải tiến trong công tác chuyên môn cá nhân và đơn vị phụ trách

(Chi tiết tiêu chí thành phần và thang điểm tại Biểu số 01)

2. Khung tiêu chí đánh giá đối với cán bộ, công chức, viên chức làm chuyên môn nghiệp vụ và chuyên môn dùng chung

2.1. Tiêu chí về phẩm chất đạo đức, ý thức kỷ luật, kỷ cương trong thực thi nhiệm vụ, công vụ

Về chính trị tư tưởng, đạo đức lối sống, tinh thần trách nhiệm, tác phong lề lối làm việc và ý thức tổ chức kỷ luật, thực hiện văn hóa công vụ (theo Quyết định số 1847/QĐ-TTg ngày 27/12/2018 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án văn hóa công vụ).

2.2. Tiêu chí về kỹ năng, 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

a) Kỹ năng và năng lực chuyên môn nghiệp vụ

- Năng lực chuyên môn và kiến thức cơ bản
- Khả năng tổ chức và quản lý công việc
- Khả năng giải quyết vấn đề, ra quyết định và làm việc dưới áp lực
- Khả năng đối ngoại, giao tiếp và tinh thần phục vụ, hỗ trợ

b) Kết quả công việc và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ

- Tiến độ hoàn thành công việc được giao
- Chất lượng công việc được giao
- Số lượng sản phẩm
- Tính chất, mức độ phức tạp công việc được giao

c) Tính sáng tạo và cải tiến trong công tác chuyên môn

(Chi tiết tiêu chí thành phần và thang điểm tại Biểu số 02)

3. Khung tiêu chí đánh giá đối với lao động hợp đồng hỗ trợ phục vụ

3.1. Tiêu chí về phẩm chất đạo đức, ý thức kỷ luật, kỷ cương trong thực thi nhiệm vụ, công vụ

Về chính trị tư tưởng, đạo đức lối sống, tinh thần trách nhiệm, tác phong lề lối làm việc và ý thức tổ chức kỷ luật, thực hiện văn hóa công vụ (theo Quyết định số 1847/QĐ-TTg ngày 27/12/2018 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án văn hóa công vụ).

3.2. Tiêu chí về kỹ năng, 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

a) *Kỹ năng và năng lực chuyên môn nghiệp vụ*

- Năng lực chuyên môn
- Kỹ năng giao tiếp và phối hợp
- Tinh thần trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp
- Tuân thủ quy trình và quy định
- Khả năng giải quyết vấn đề phát sinh

b) *Kết quả công việc và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ*

(Chi tiết tiêu chí thành phần và thang điểm tại Biểu số 03)

IV. TRÌNH TỰ THỰC HIỆN

1. Xác định số lượng biên chế phải giảm theo quy định

Căn cứ số lượng biên chế được cấp có thẩm quyền giao hoặc theo đề án vị trí việc làm được phê duyệt¹, số biên chế có mặt, các cơ quan đơn vị xác định số lượng biên chế phải giảm đến 2030 đạt tỷ lệ 25% theo số biên chế được giao năm 2025, đảm bảo bình quân mỗi năm tinh giản tối thiểu 5%, theo 2 nhóm sau:

1.1. Đủ điều kiện và tự nguyện xin nghỉ

Căn cứ vào số lượng người có đơn tự nguyện xin nghỉ hưu trước tuổi hoặc thôi việc, các cơ quan, tổ chức, đơn vị xem xét đánh giá và giải quyết cụ thể từng trường hợp theo thứ tự ưu tiên như sau:

a) Cán bộ, công chức, viên chức, người lao động có sức khỏe yếu, không đảm bảo yêu cầu công việc;

b) Đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động sau sắp xếp tổ chức bộ máy, sắp xếp đơn vị hành chính chưa đạt chuẩn về trình độ đào tạo; bằng cấp chuyên môn chưa đúng với yêu cầu vị trí việc làm đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt;

c) Cán bộ, công chức, viên chức, người lao động còn dưới 10 năm công tác đến tuổi nghỉ hưu theo quy định.

d) Các tiêu chí khác (khuyến khích các cơ quan, tổ chức, đơn vị cụ thể hóa):

- Cán bộ, công chức, viên chức và người lao động có nguyện vọng thôi việc, nghỉ hưu trước tuổi để chuyển đổi nghề nghiệp, ổn định cuộc sống gia đình.

- Các tiêu chí khác do cơ quan, tổ chức, đơn vị tự xây dựng, đảm bảo phù hợp với đặc điểm tình hình và thực tiễn của cơ quan, tổ chức, đơn vị.

1.2. Xem xét giải quyết tinh giản qua đánh giá

Căn cứ số biên chế cần phải tinh giản trong giai đoạn 2025-2030 và số tự nguyện tinh giản, cơ quan, tổ chức, đơn vị tiến hành rà soát, đánh giá theo khung tiêu chí đánh giá nêu trên để giải quyết tinh giản số còn lại.

¹ Áp dụng đối với các đơn vị sự nghiệp công lập tự đảm chi đầu tư và chi thường xuyên; đơn vị sự nghiệp công lập tự đảm bảo chi thường xuyên.

2. Trình tự và thời gian thực hiện

2.1. Trình tự thực hiện

- Bước 1: Căn cứ hướng dẫn của UBND Thành phố về khung tiêu chí và thang điểm đánh giá cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trong thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị lấy ý kiến tập thể lãnh đạo cấp ủy, chính quyền cùng cấp để ban hành tiêu chí đánh giá và thang điểm đối với các tiêu chí thành phần đảm bảo phù hợp với đặc thù của cơ quan, tổ chức, đơn vị. Thực hiện phổ biến, quán triệt công khai đến từng công chức, viên chức, người lao động trong cơ quan, tổ chức, đơn vị.

- Bước 2: Căn cứ tiêu chí đánh giá của cơ quan, tổ chức, đơn vị, cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tự đánh giá, chấm điểm đảm bảo trung thực, chính xác, báo cáo lãnh đạo phòng và tương đương cho ý kiến.

- Bước 3: Tập thể lãnh đạo phòng và tương đương thảo luận, phân tích và cho ý kiến đánh giá bảo đảm công tâm, khách quan đối với từng cán bộ, công chức, viên chức, người lao động thuộc thẩm quyền quản lý.

- Bước 4: Căn cứ kết quả đánh giá tại bước 3, lãnh đạo phòng và tương đương xin ý kiến của cấp ủy cùng cấp về kết quả đánh giá đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và báo cáo đề xuất lãnh đạo cơ quan, tổ chức, đơn vị xem xét, quyết định.

- Bước 5: Căn cứ đề xuất kết quả đánh giá của các phòng và tương đương, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị xin ý kiến của cấp ủy, tập thể lãnh đạo, công đoàn cùng cấp về kết quả đánh giá cán bộ, công chức, viên chức, người lao động.

- Bước 6: Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị quyết định kết quả đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ hoặc trình cấp có thẩm quyền đánh giá theo phân cấp quản lý về công tác cán bộ; thực hiện thông báo công khai kết quả đánh giá và giải đáp ý kiến phản hồi của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động.

- Bước 7: Lập danh sách, dự toán số tiền và hồ sơ đề nghị cấp có thẩm quyền thực hiện chính sách, chế độ theo Nghị định số 178/2024/NĐ-CP và Nghị định số 67/2025/NĐ-CP theo chỉ tiêu dôi dư của cơ quan, tổ chức, đơn vị đối với những trường hợp có kết quả đánh giá thấp từ dưới lên trên.

2.2. Thời gian thực hiện đánh giá và đề xuất danh sách nghỉ tinh giản biên chế theo Nghị định 178/2024/NĐ-CP và Nghị định số 67/2025/NĐ-CP

a) Từ ngày 01/03/2025 đến ngày 31/12/2025:

Các cơ quan, tổ chức, đơn vị thực hiện rà soát và đề xuất danh sách nghỉ chế độ theo Nghị định số 178/2024/NĐ-CP. Giai đoạn này, tập trung động viên, khuyến khích và ưu tiên xem xét giải quyết những trường hợp tự nguyện tinh giản sau sắp xếp.

Cơ quan, tổ chức, đơn vị có văn bản báo cáo UBND Thành phố (qua Sở Nội vụ) trước ngày 25 hàng tháng để tổng hợp, trình UBND Thành phố xem xét, quyết định.

b) Từ năm 2026-2030:

Để đảm bảo phân đầu hoàn thành mục tiêu giảm tối thiểu 20% cán bộ, công chức, viên chức hưởng lương từ ngân sách Nhà nước theo lộ trình thực hiện của Trung ương, đề nghị cơ quan, tổ chức, đơn vị thực hiện rà soát, đánh giá để xem xét đề xuất giải quyết tinh giản số còn lại, đảm bảo đến 31/12/2030 hoàn thành chỉ tiêu giảm 20% biên chế theo chỉ đạo của Trung ương, cụ thể như sau:

- Đối với trường hợp tự nguyện xin nghỉ tinh giản: Cơ quan, tổ chức, đơn vị có văn bản báo cáo UBND Thành phố (qua Sở Nội vụ) trước ngày 25 hàng tháng để tổng hợp, trình UBND Thành phố xem xét, quyết định.

- Đối với trường hợp nghỉ tinh giản qua đánh giá:

Hàng năm, các cơ quan, tổ chức, đơn vị thực hiện đánh giá công chức, viên chức, người lao động theo trình tự các bước nêu trên xong trước ngày 25/12.

Căn cứ kết quả đánh giá và chỉ tiêu tinh giản, cơ quan, tổ chức, đơn vị lập danh sách đề nghị giải quyết chính sách, chế độ theo Nghị định số 178/2024/NĐ-CP và Nghị định số 67/2025/NĐ-CP cho các đối tượng đủ điều kiện, gửi về Sở Nội vụ trước ngày 31/12 hàng năm để tổng hợp báo cáo UBND Thành phố xem xét, quyết định.

Lưu ý: Trong quá trình rà soát, đề xuất chính sách, chế độ cho các đối tượng tinh giản biên chế, cơ quan, tổ chức, đơn vị cần quan tâm đến thời gian nghỉ của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động để lựa chọn thời điểm báo cáo cho phù hợp, đảm bảo quyền lợi cho cán bộ, công chức, viên chức, người lao động.

c) Khuyến khích các cơ quan, đơn vị hoàn thành mục tiêu tinh giản 25% biên chế trong năm 2025 và 2026. Khi hoàn thành mục tiêu tinh giản theo yêu cầu của Trung ương, cơ quan, tổ chức, đơn vị không phải thực hiện đánh giá theo hướng dẫn này.

V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

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

a) Tuyên truyền giáo dục chính trị, tư tưởng cho đội ngũ cán bộ, đảng viên, 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; 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.

b) Thực hiện đánh giá cán bộ, công chức, viên chức và người lao động công tâm, khách quan trên cơ sở đánh giá phẩm chất, năng lực, kết quả thực hiện và mức độ hoàn thành nhiệm vụ theo yêu cầu vị trí việc làm của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động; trên cơ sở đó thực hiện sắp xếp, bố trí, các trường hợp đáp ứng yêu cầu hoặc xác định đối tượng tinh giản biên chế, nghỉ hưu trước tuổi, thôi việc.

c) Tập thể lãnh đạo cấp ủy và người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị chịu trách nhiệm trong thực hiện đánh giá, sàng lọc, lựa chọn đối tượng nghỉ việc gắn với việc cơ cấu lại đội ngũ và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thuộc phạm vi quản lý để đảm bảo giữ và trọng dụng cán bộ, công chức, viên chức có phẩm chất, năng lực nổi trội, đồng thời giải quyết nghỉ việc theo nguyện vọng, theo đối tượng được xác định từ Quy định về tiêu chí đánh giá, đảm bảo khoa học, công bằng, khách quan, hợp lý, nhân văn.

d) Lập danh sách và dự toán số tiền thực hiện chính sách đối với từng trường hợp thuộc diện nghỉ việc và các trường hợp tự nguyện có đơn xin nghỉ việc theo quy định tại Nghị định số 178/2024/NĐ-CP và Nghị định số 67/2025/NĐ-CP, gửi về Sở Nội vụ để tổng hợp báo cáo Ủy ban nhân dân Thành phố xem xét, quyết định theo phân cấp quản lý.

đ) Sau khi được cấp có thẩm quyền phê duyệt, 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.

e) Chủ động xây dựng kế hoạch để giảm tối thiểu 25% (giai đoạn 2025-2030) đối với cán bộ, công chức, viên chức hưởng lương từ ngân sách nhà nước theo phương án sắp xếp tinh gọn tổ chức bộ máy của cơ quan, tổ chức, đơn vị phù hợp với lộ trình thực hiện chính sách quy định tại Nghị định số 178/2024/NĐ-CP và Nghị định số 67/2025/NĐ-CP của Chính phủ.

g) Kịp thời khen thưởng, động viên theo thẩm quyền đối với các trường hợp tự nguyện có đơn xin nghỉ để tạo điều kiện thuận lợi cho cơ quan, tổ chức, đơn vị thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

2. Giao Sở Nội vụ

a) Hướng dẫn các cơ quan, 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 của Chính phủ.

b) Thẩm định danh sách đối tượng, kinh phí thực hiện chính sách, chế độ báo cáo cấp có thẩm quyền phê duyệt.

c) Tổng hợp, báo cáo UBND Thành phố kết quả thực hiện.

d) Giải đáp các vướng mắc phát sinh trong quá trình thực hiện; báo cáo UBND Thành phố các nội dung vượt thẩm quyền.

đ) Nghiên cứu hướng dẫn các cơ quan, tổ chức, đơn vị khen thưởng tập thể, cá nhân làm tốt trong công tác sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế.

3. Giao Sở Tài chính

a) Hàng 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.

b) Phối hợp với Sở Nội vụ thẩm định danh sách đối tượng, kinh phí thực hiện chính sách, chế độ theo thẩm quyền.

UBND Thành phố yêu cầu các cơ quan, tổ chức, đơn vị nghiêm túc triển khai 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 UBND Thành phố (qua Sở Nội vụ) xem xét, chỉ đạo./.

Nơi nhận:

- Bộ Nội vụ (để b/c);
- Chủ tịch UBND Thành phố;
- Các Phó Chủ tịch UBND Thành phố;
- Các sở, ban, ngành;
- UBND các quận, huyện, thị xã;
- Đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND Thành phố;
- Các hội do Đảng, nhà nước giao nhiệm vụ thuộc Thành phố;
- VP UBNDTP: CVP, các PCVP,
Các phòng: NC, TH, KT;
- Lưu: VT, SNV.

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

Lê Hồng Sơn