

Số: /HD-UBND

Văn Lâm, ngày tháng năm 2025

HƯỚNG DẪN

Về khung tiêu chí và thang điểm đánh giá cán bộ, công chức, viên chức, người lao động để thực hiện sắp xếp, giải quyết chính sách, chế độ và thực hiện một số nội dung theo Nghị định số 178/2024/NĐ-CP, số 67/2025/NĐ-CP của Chính phủ

Căn cứ các Nghị định của Chính phủ: số 178/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 quy định 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); số 67/2025/NĐ-CP ngày 15/3/2025 về sửa đổi, bổ sung một số điều của 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 là Nghị định số 67/2025/NĐ-CP).

Căn cứ Công văn số 766/UBND-NC ngày 25/3/2025 của UBND tỉnh về việc triển khai thực hiện chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trong thực hiện sắp xếp về tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị;

Thực hiện Công văn số 350/SNV-TCBM ngày 25/3/2025 của Sở Nội vụ tỉnh Hưng Yên về việc hướng dẫn thực hiện chính sách, chế độ nghỉ hưu trước tuổi, nghỉ thôi việc theo các Nghị định của Chính phủ số 178/2024/NĐ-CP, số 67/2025/NĐ-CP;

Để triển khai thực hiện chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị đảm bảo đúng quy định tại Nghị định số 178/2024/NĐ-CP, số 67/2025/NĐ-CP của Chính phủ, UBND huyện Văn Lâm hướng dẫn về khung tiêu chí và thang điểm đánh giá cán bộ, công chức, viên chức và người lao động như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Mục đích

a) Việc ban hành tiêu chí, thang điểm đánh giá và thực hiện đánh giá cán bộ, công chức, viên chức và người lao động nhằm đảm bảo tính thống nhất trong quá trình tổ chức thực hiện tại các cơ quan, đơn vị thuộc, trực thuộc UBND huyện và UBND các xã, thị trấn (sau đây gọi chung là các cơ quan, đơn vị, địa phương).

b) Trên cơ sở khung tiêu chí và thang điểm đánh giá của UBND huyện, các cơ quan, đơn vị, địa phương xây dựng, ban hành tiêu chí đánh giá và 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, đơn vị, địa phương mình để thực hiện sắp xếp, giải quyết chính sách, chế độ và thực hiện một số nội dung khác đối với cán bộ, công chức, viên chức người lao động; xem xét, quyết định đối tượng đề nghị hoặc phải nghỉ hưu trước tuổi, thôi 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 và người lao động, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; bảo đảm khoa học, công bằng, khách quan, hợp lý, nhân văn; đảm bảo phù hợp với lộ trình mục tiêu tinh giản biên chế; đồng thời lựa chọn cán bộ, công chức, viên chức và người lao động có năng lực nổi trội để có chính sách trọng dụng phù hợp với cơ cấu tổ chức mới.

2. Yêu cầu

a) Thực hiện nghiêm túc và đảm bảo đúng quy định tại Nghị định số 178/2024/NĐ-CP, số 67/2025/NĐ-CP của Chính phủ và các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn của cấp có thẩm quyền.

b) Việc xây dựng tiêu chí đánh giá phải bám sát các tiêu chí quy định tại Điều 6 Nghị định số 178/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 của Chính phủ. Nội dung đánh giá được tiến hành tổng thể cả 03 tiêu chí trên cơ sở kết quả thực hiện nhiệm vụ trong 03 năm gần nhất tại thời điểm đánh giá. Tiêu chí đánh giá phải cụ thể, rõ ràng, dễ hiểu, dễ áp dụng.

c) Làm tốt công tác tuyên truyền, công tác chính trị, tư tưởng, tạo sự đồng thuận, thống nhất trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và người lao động khi thực hiện việc sắp xếp; đề cao trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, nhất là đảng viên giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý trong thực hiện chủ trương của Đảng, Nhà nước về sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy; quan tâm, giải quyết kịp thời chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động sau sắp xếp theo quy định.

d) Phát huy tính chủ động, sáng tạo trong việc giải quyết chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động theo quy định.

II. NGUYÊN TẮC ĐÁNH GIÁ VÀ THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH, CHẾ ĐỘ

1. Bảo đảm sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy Đảng; vai trò của tập thể lãnh đạo, nhất là người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng cán bộ, công chức, viên chức và người lao động và sự phối hợp chặt chẽ với các tổ chức chính trị - xã hội trong cơ quan, đơn vị.

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

3. Bảo đảm chậm nhất sau 05 năm kể từ ngày quyết định sắp xếp tổ chức bộ máy của cấp có thẩm quyền có hiệu lực thi hành thì số lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý và số lượng cán bộ, công chức, viên chức, người lao động ở các cơ quan, đơn vị trong hệ thống chính trị sau sắp xếp cơ bản theo đúng quy định.

4. Bảo đảm chi trả chính sách, chế độ kịp thời, đầy đủ theo quy định của pháp luật; sử dụng đúng, hiệu quả ngân sách nhà nước.

5. Từng cơ quan, đơn vị phải thực hiện rà soát, đánh giá tổng thể 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, tinh giản biên chế và thực hiện chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động.

6. Tập thể lãnh đạo cấp ủy, chính quyền và người đứng đầu cơ quan, 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 và người lao động thuộc phạm vi quản lý đề cơ quan, tổ chức, đơn vị hoạt động hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả.

7. Việc thực hiện sắp xếp, tinh giản biên chế gắn với nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và người lao động; không xem xét giải quyết đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động có năng lực nổi trội, có thành tích đặc biệt xuất sắc trong công tác; động viên, khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức và người lao động có năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức tốt tiếp tục công tác.

8. Việc giải quyết chế độ, chính sách phải thực hiện thận trọng, chặt chẽ không vì chế độ, chính sách cao mà giải quyết theo nguyện vọng cá nhân; hạn chế việc giải quyết đồng loạt cùng một thời điểm, đặc biệt khi chưa có phương án nhân sự thay thế; phải có lộ trình và kế hoạch giải quyết tinh giản biên chế phù hợp.

9. Trường hợp cán bộ, công chức, viên chức và người lao động đủ điều kiện hưởng nhiều chính sách, chế độ quy định tại các văn bản khác nhau thì chỉ được hưởng một chính sách, chế độ cao nhất.

III. PHẠM VI VÀ ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG

Cán bộ, công chức, viên chức và người lao động tại các cơ quan, đơn vị, địa phương thuộc quản lý của UBND huyện là đối tượng được quy định tại; khoản 1, khoản 2 Điều 1 Nghị định số 67/2025/NĐ-CP của Chính phủ và Công văn số 766/UBND-NC ngày 25/3/2025 của UBND tỉnh Hưng Yên về việc thực hiện chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị.

IV. TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐỂ THỰC HIỆN SẮP XẾP VÀ GIẢI QUYẾT CHÍNH SÁCH, CHẾ ĐỘ

Tập thể cấp ủy, chính quyền và người đứng đầu từng cơ quan, đơn vị phải thực hiện rà soát, 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 (*không thực hiện xem xét lại kết quả đánh giá hàng năm theo Quy định số 540-Qđi/TU và Quy định số 1071-Qđi/TU của Ban Thường vụ Tỉnh ủy*) theo các tiêu chí sau:

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 và người lao động (20/100 điểm)

a) Trên cơ sở kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trong 03 năm gần nhất, thực hiện việc rà soát, đánh giá cán bộ, công chức, viên chức và người lao động thuộc thẩm quyền theo phân cấp quản lý về các nội dung sau:

- Về phẩm chất đạo đức: Xem xét cả trong và ngoài xã hội một cách toàn diện các mối quan hệ xã hội.

- Về tinh thần trách nhiệm: Trong thực hiện công việc chuyên môn và cả trách nhiệm xây dựng cơ quan đoàn thể, trách nhiệm với cộng đồng xã hội.

- Về tinh thần phối hợp với cơ quan, đơn vị và đồng nghiệp và các cá nhân có liên quan trong công tác;

- Về ý thức kỷ luật, kỷ cương trong thực thi nhiệm vụ, công vụ: Xem xét trên cơ sở kết quả thực hiện nội quy, quy chế của cơ quan, quy định của Đảng và Nhà nước mà trách nhiệm của công dân, Đảng viên phải thực hiện.

b) Xem xét thực hiện tinh giản đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động có một trong các hành vi vi phạm 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 và người lao động đã được cấp có thẩm quyền kết luận như sau:

- Vi phạm kỷ luật lao động; nội quy, quy chế của cơ quan, tổ chức, đơn vị;
- Cố tình trì hoãn, đùn đẩy, né tránh trách nhiệm, không thực hiện công việc thuộc thẩm quyền theo chức năng, nhiệm vụ được giao;

- Vi phạm về phẩm chất đạo đức, lối sống gây ảnh hưởng tiêu cực, bức xúc trong dư luận, ảnh hưởng xấu đến uy tín tổ chức, cá nhân;

- Có hành vi nhũng nhiễu, tiêu cực, gây phiền hà cho người dân, doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức trong quá trình thực thi công vụ; lợi dụng vị trí công tác nhằm mục đích vụ lợi;

- Có thái độ hách dịch, cửa quyền hoặc gây khó khăn, phiền hà đối với cơ quan, tổ chức, đơn vị, cá nhân trong thi hành công vụ;

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 (50/100 điểm).

a) Rà soát, đánh giá cán bộ, công chức, viên chức và người lao động về các nội dung sau:

- Về trình độ đào tạo, chuyên môn đào tạo phù hợp với vị trí việc làm đang đảm nhận hoặc vị trí việc làm sau sắp xếp;

- Về sức khỏe để công tác;

- Kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức và người lao động 03 năm gần nhất (rà soát các hình thức khen thưởng và kỷ luật, nếu có).

b) Xem xét thực hiện tinh giản đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động chưa đáp ứng 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 hoặc không đảm bảo về sức khỏe để đáp ứng yêu cầu, tiến độ, thời gian, chất lượng công việc thường xuyên và đột xuất trong thời gian qua và thời gian tới (*ngỉ đau, ốm nhận chi trả của BHXH hoặc suy giảm lao động hoặc bị đau ốm khó có thể hồi phục để tiếp tục làm việc được cơ quan cơ quan y tế có thẩm quyền xác nhận*).

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 và người lao động đã đạt được (30/100 điểm).

a) Trên cơ sở vị trí việc làm đang đảm nhận hoặc vị trí việc làm dự kiến bố trí trong thời gian tới, thực hiện rà soát, đánh giá cán bộ, công chức, viên chức và người lao động về các nội dung sau:

** Đối với cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý:*

Năng lực chỉ đạo, điều hành thể chế hóa và thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước tại cơ quan, tổ chức, đơn vị, trong hoàn thành chỉ tiêu, nhiệm vụ được giao; trong xây dựng và triển khai chương trình, kế hoạch hoạt động hàng năm của cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao quản lý, phụ trách.

** Đối với CCVC không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý và người lao động:*

Năng lực hoàn thành các nhiệm vụ được giao và khả năng tham mưu các văn bản hoặc sản phẩm công việc bình quân hằng năm đối với vị trí công việc được giao.

** Tùy đặc thù ngành nghề, vị trí việc làm mà cán bộ, công chức, viên chức và người lao động (kể cả vị trí lãnh đạo, quản lý) đảm nhận, đánh giá thêm các nội dung sau đây :*

- Về khả năng chủ trì hoặc tham gia nghiên cứu, xây dựng đề án, phương án, chương trình, kế hoạch, quyết định, quy định, quy chế trong lĩnh vực hoạt động nghề nghiệp đã được cấp có thẩm quyền ban hành hoặc nghiệm thu;

- Về khả năng chủ trì hoặc tham gia sáng kiến cấp cơ sở trở lên hoặc nhiệm vụ khoa học và công nghệ (đề tài khoa học và công nghệ, đề án khoa học, dự án khoa học và công nghệ, dự án sản xuất thử nghiệm) đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt hoặc nghiệm thu;

- Về khả năng chủ trì hoặc tham gia các sản phẩm khác do cơ quan trực tiếp sử dụng cán bộ, công chức, viên chức và người lao động xem xét, quyết định.

b) Xem xét thực hiện tinh giản đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động chưa đáp ứng kết quả, sản phẩm công việc gắn với vị trí việc làm mà cán bộ, công chức, viên chức và người lao động giao hoặc được phân công.

4. Tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức, viên chức và người lao động là người có phẩm chất, năng lực nổi trội

Cán bộ, công chức, viên chức và người lao động được đánh giá là người có phẩm chất, năng lực nổi trội phải đáp ứng đồng thời cả 02 điều kiện sau:

a) Phải được đánh giá ít nhất 85/100 điểm của 03 tiêu chí:

- 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 và người lao động;

- 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;

- Có kết quả, sản phẩm công việc gắn với chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị mà cán bộ, công chức, viên chức và người lao động đã đạt được.

b) Phải đảm bảo tiêu chí đánh giá về đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung và có thành tích tiêu biểu, nổi trội, mang lại lợi ích cho cơ quan, tổ chức, đơn vị, cụ thể có một trong các tiêu chí sau:

- Có ít nhất 01 năm trở lên trong 03 năm gần nhất được đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ;

- Đã xây dựng Kế hoạch đề xuất đổi mới, sáng tạo và báo cáo cơ quan, đơn vị xem xét, phê duyệt trong thời gian 03 năm gần nhất;

- Có sáng kiến được công nhận cấp tỉnh trở lên thời gian 03 năm gần nhất;

- Có tinh thần, thái độ phục vụ, hành động tích cực, tạo sự lan tỏa, uy tín đối với người dân, doanh nghiệp và cộng đồng và được biểu dương, khen thưởng;

- Có các sản phẩm, kết quả công tác cụ thể nổi bật, xuất sắc trong vị trí việc làm (*do cơ quan sử dụng cán bộ, công chức, viên chức và người lao động xem xét hằng năm*), đóng góp vào sự thành công của cơ quan, đơn vị, nói riêng và huyện Văn Lâm nói chung.

V. ĐÁNH GIÁ RÀ SOÁT TỔNG THỂ CÁC TIÊU CHÍ PHÂN LOẠI ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG

1. Đánh giá rà soát tổng thể các tiêu chí để xem xét giải quyết nghỉ hưu trước tuổi, nghỉ thôi việc

a) Về thang điểm đánh giá

Tiêu chí để xem xét giải quyết nghỉ hưu trước tuổi, nghỉ thôi việc thực hiện theo tiêu chí 1, 2, 3 Mục IV, trong đó chú trọng đánh giá năng lực chuyên môn, kết quả, sản phẩm công việc được giao của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động và được tính theo thang điểm 100 điểm, trong đó:

+ 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 (20/100 điểm).

+ 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 (50/100 điểm).

+ Tiêu chí đánh giá về kết quả, sản phẩm công việc gắn với chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị mà cán bộ, công chức, viên chức và người lao động đã đạt được (30/100 điểm).

b) Tập thể cấp ủy, chính quyền và người đứng đầu từng cơ quan, tổ chức, đơn vị rà soát tổng thể các tiêu chí 1, 2, 3 Mục IV để xem xét quyết định đối tượng thuộc diện nghỉ theo thứ tự như sau:

- Cán bộ, công chức, viên chức và người lao động có tổng số điểm theo các tiêu chí dưới 50 điểm.

- Cán bộ, công chức, viên chức và người lao động đủ điều kiện áp dụng quy định tại Nghị định số 178/2024/NĐ-CP, tự nguyện nghỉ hưu trước tuổi và nghỉ thôi việc do sắp xếp tổ chức bộ máy để cơ quan, đơn vị bố trí cán bộ, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thuộc phạm vi quản lý và hoạt động hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả.

- Trường hợp chưa xác định được đối tượng giải quyết nghỉ hưu trước tuổi, nghỉ thôi việc theo Nghị định số 178/2024/NĐ-CP thì phải đề xuất, lựa chọn, đánh giá trên cơ sở đánh giá cán bộ, công chức, viên chức và người lao theo 03 tiêu chí nêu trên để báo cáo tập thể cấp ủy, chính quyền và người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức xem xét, quyết định số lượng cần tinh giản đảm bảo theo quy định.

(Kèm theo Phụ lục I và II Biểu mẫu tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức, viên chức và người lao động để thực hiện sắp xếp và giải quyết chính sách, chế độ)

c) Các trường hợp chưa xem xét giải quyết nghỉ hưu trước tuổi, thôi việc thực hiện theo Điều 4 Nghị định số 178/2024/NĐ-CP cụ thể:

- Đối tượng quy định tại khoản 1 Điều 2 Nghị định 178/2024/NĐ-CP (được sửa đổi bổ sung tại Khoản 1, Khoản 2, Điều 1 Nghị định số 67/2025/NĐ-CP) là nữ đang trong thời gian mang thai, nghỉ thai sản, đang nuôi con dưới 36 tháng tuổi, trừ trường hợp cá nhân tự nguyện nghỉ việc.

- Những người đang trong thời gian xem xét kỷ luật hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc bị thanh tra, kiểm tra do có dấu hiệu vi phạm.

2. Đánh giá cán bộ, công chức, viên chức và người lao để được hưởng chính sách trọng dụng người có phẩm chất, năng lực nổi trội

a) Đối với trường hợp đáp ứng đầy đủ các tiêu chí tại khoản 4 Mục IV thì tiếp tục giữ lại phát huy năng lực sở trường công tác, có chính sách đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn quy hoạch lãnh đạo quản lý, bổ nhiệm phù hợp với cơ quan, đơn vị, địa phương và quy định của pháp luật.

b) Không giải quyết nghỉ hưu trước tuổi, thôi việc đối với các cán bộ, công chức, viên chức và người lao được đánh giá là người có phẩm chất, năng lực nổi trội tại khoản 4 Mục IV.

c) Cán bộ, công chức, viên chức và người lao có phẩm chất, năng lực nổi trội thì được hưởng các chính sách quy định tại Điều 13 Nghị định số 178/2024/NĐ-CP.

VI. QUY TRÌNH THỰC HIỆN ĐÁNH GIÁ

1. Căn cứ khung tiêu chí và thang điểm đánh giá tại Hướng dẫn này, người đứng đầu cơ quan, đơn vị lấy ý kiến tập thể lãnh đạo cấp ủy, chính quyền cùng cấp để ban hành tiêu chí đánh giá và tiến hành rà soát tổng thể chất lượng cán bộ, công chức, viên chức và người lao thuộc phạm vi quản lý; trên cơ sở đó, xác định đối tượng đề nghị hoặc phải nghỉ việc do sắp xếp thuộc đối tượng được hưởng chính sách, chế độ của Nghị định số 178/2024/NĐ-CP để 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 và người lao động, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động.

2. Trên cơ sở tiêu chí đã ban hành, tập thể cấp ủy, chính quyền và người đứng đầu cơ quan, đơn vị thực hiện rà soát tổng thể chất lượng cán bộ, công chức, viên chức và người lao động thuộc phạm vi quản lý theo trình tự, thủ tục sau:

a) Bước 1: Cán bộ, công chức, viên chức và người lao động làm báo cáo tự đánh giá theo tiêu chí đánh giá của cơ quan, đơn vị. Trong báo cáo đánh giá phải tự xác định thuộc đối tượng phải nghỉ việc do sắp xếp; đối tượng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ theo vị trí việc làm (theo Phụ lục I). Trường hợp có nguyện vọng thì có đơn tự nguyện xin nghỉ hưu trước tuổi hoặc nghỉ thôi việc (theo Phụ lục II);

b) Bước 2: Người đứng đầu cơ quan, đơn vị trực tiếp quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức và người lao động nhận xét, đánh giá;

c) Bước 3: Lấy ý kiến của cấp Đảng ủy hoặc Chi ủy, tập thể lãnh đạo cùng cấp về đánh giá cán bộ, công chức, viên chức và người lao động;

d) Bước 4: Xem xét, quyết định đánh giá;

- Bộ phận tham mưu về công tác cán bộ của cơ quan, đơn vị có thẩm quyền đánh giá tổng hợp ý kiến nhận xét, đánh giá, đề xuất đánh giá đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động.

- Cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định đánh giá đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động: Thực hiện theo Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 của Chính phủ về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức (được sửa đổi bổ sung Nghị định số 48/2023/NĐ-CP ngày 17/7/2023 của Chính phủ).

đ) Bước 5: Trao đổi với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động về kết quả đánh giá (nếu cần thiết) và cấp có thẩm quyền đánh giá cán bộ, công chức, viên chức và người lao động thông báo bằng văn bản cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động và thông báo công khai về kết quả đánh giá.

Đối với các cơ quan, đơn vị do sắp xếp tổ chức bộ máy: do việc đánh giá được thực hiện trên cơ sở 03 năm gần nhất, do vậy trong quá trình đánh giá cán bộ, công chức, viên chức và người lao động, nếu cần thiết có thể bổ sung các thành phần có liên quan để tham khảo ý kiến trước khi quyết định kết quả đánh giá.

VII. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị, tổ chức theo phân cấp quản lý cán bộ và đánh giá cán bộ, công chức, viên chức và người lao động

a) Thực hiện xây dựng và ban hành tiêu chí đánh giá một cách 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 và người lao động thuộc phạm vi quản lý theo đúng quy định, gửi về phòng Nội vụ để theo dõi, kiểm tra. Trường hợp đơn vị không bổ sung tiêu chí thì sử dụng tiêu chí này để đánh giá cán bộ, công chức, viên chức và người lao động thuộc thẩm quyền quản lý theo quy định.

b) Chịu trách nhiệm xác định và đề xuất cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định đối tượng phải nghỉ việc do sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế theo lộ trình quy định, cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và 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.

c) Lập danh sách đối tượng phải nghỉ việc và các trường hợp tự nguyện có đơn xin nghỉ việc được áp dụng chính sách, chế độ quy định tại Điều 7, Điều 8, Điều 9 và Điều 10 Nghị định số 178/2024/NĐ-CP (được sửa đổi, bổ sung khoản 5, khoản 6, khoản 7, khoản 8, khoản 9, khoản 10, Điều 1 Nghị định số 67/2025/NĐ-CP) do sắp xếp đơn vị hành chính và tổ chức bộ máy.

d) Trường hợp trong quá trình sắp xếp tổ chức bộ máy cơ quan, đơn vị, nếu cán bộ, công chức, viên chức và người lao động đủ điều kiện áp dụng quy định

tại Nghị định số 178/2024/NĐ-CP, số 67/2025/NĐ-CP có đơn tự nguyện xin nghỉ hưu trước tuổi hoặc nghỉ thôi việc, thì người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị phải 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; nếu không đồng ý thì phải trả lời bằng văn bản và nêu rõ lý do.

đ) Sau khi được cấp có thẩm quyền phê duyệt thì kịp thời thực hiện chi trả chính sách, chế độ cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động theo đúng quy định của pháp luật.

e) Lập danh sách cán bộ, công chức, viên chức và người lao động có phẩm chất, năng lực nổi trội, có thành tích đặc biệt xuất sắc đóng góp cho cơ quan, tổ chức, đơn vị được hưởng chính sách theo quy định tại Điều 13 Nghị định số 178/2024/NĐ-CP của Chính phủ.

g) Hàng năm, căn cứ tình hình thực hiện chính sách, chế độ (bao gồm số đối tượng và số tiền trợ cấp cho từng đối tượng), dự kiến kế hoạch thực hiện chính sách, chế độ năm sau liền kề, chỉ đạo bộ phận tài chính xây dựng dự toán kinh phí thực hiện chính sách, chế độ; trình cấp có thẩm quyền phê duyệt.

2. Trách nhiệm của Phòng Nội vụ

a) Phối hợp với các cơ quan, đơn vị có liên quan thẩm định danh sách đối tượng được nghỉ hưu trước tuổi, nghỉ thôi việc theo Nghị định số 178/2024/NĐ-CP để báo cáo UBND huyện trình UBND tỉnh phê duyệt danh sách, trên cơ sở đó UBND huyện quyết định nghỉ hưu trước tuổi, nghỉ thôi việc theo thẩm quyền phân cấp quản lý cán bộ, công chức, viên chức và người lao động và thực hiện chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động được nghỉ hưu trước tuổi hoặc nghỉ việc theo đúng quy định.

b) Phối hợp với Ban Tổ chức Huyện ủy và các cơ quan, đơn vị có liên quan thẩm định, giải quyết nghỉ hưu trước tuổi, nghỉ thôi việc đối với các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý, báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

c) Trên cơ sở văn bản này, hướng dẫn các cơ quan, đơn vị quy trình cụ thể, thủ tục thực hiện nghỉ hưu trước tuổi, thôi việc theo quy định.

d) Kiểm tra việc thực hiện các quy định về giải quyết chính sách, chế độ tại các cơ quan, đơn vị.

đ) Phối hợp với Bảo hiểm xã hội và cơ quan liên quan giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp đối với các đối tượng được hưởng theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp.

4. Trách nhiệm của phòng Tài chính - Kế hoạch

a) Phối hợp với các cơ quan, đơn vị có liên quan thẩm định kinh phí thực hiện chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động nghỉ hưu trước tuổi, nghỉ thôi việc theo quy định.

b) Hướng dẫn các cơ quan, đơn vị xác định nguồn kinh phí và việc lập dự toán, quản lý, sử dụng và quyết toán kinh phí thực hiện chính sách quy định.

c) Tham mưu bố trí kinh phí để thực hiện chính sách, chế độ, trình cấp có thẩm quyền quyết định theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước.

d) Phối hợp với cơ quan Bảo hiểm xã hội tính toán khoản kinh phí ngân sách nhà nước phải bảo đảm tương đương với số tiền đóng bảo hiểm xã hội vào quỹ bảo hiểm hưu trí và tử tuất quy định tại khoản 4 Điều 16 Nghị định số 178/2024/NĐ-CP.

Trên đây là Hướng dẫn tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức, viên chức, người lao động để thực hiện sắp xếp, giải quyết chính sách, chế độ và thực hiện một số nội dung theo Nghị định số 178/2024/NĐ-CP, Nghị định số 67/2025/NĐ-CP của Chính phủ, yêu cầu các cơ quan, đơn vị, địa phương quan tâm triển khai thực hiện và chỉ đạo các đơn vị thuộc và trực thuộc thực hiện nghiêm túc, đảm bảo đúng quy định.

Trong quá trình thực hiện Hướng dẫn này, nếu có vấn đề phát sinh, các cơ quan, đơn vị, địa phương kịp thời phản ánh về phòng Nội vụ để theo dõi, báo cáo UBND huyện điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp./.

Nơi nhận:

- Sở Nội vụ;
- Thường trực Huyện ủy;
- Thường trực HĐND huyện;
- Chủ tịch, các Phó Chủ tịch UBND huyện;
- Các cơ quan, đơn vị;
- UBND xã, thị trấn;
- Lưu: VT, NV.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH**

Trần Chu Đức