

Số: 308/QĐ-LĐLĐ

Lai Châu, ngày 02 tháng 4 năm 2025

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành Quy định đánh giá cán bộ, công chức, người lao động thuộc phạm vi quản lý để thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế, cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và giải quyết chính sách, chế độ

BAN THƯỜNG VỤ LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỈNH LAI CHÂU

Căn cứ 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;

Căn cứ 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 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;

Căn cứ Công văn số 3364/TLĐ-ToC, ngày 18/02/2025 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về việc hướng dẫn thực hiện một số nội dung Nghị định số 178/2024/NĐ-CP trong các cơ quan, đơn vị sự nghiệp công đoàn;

Căn cứ Công văn số 2447-CV/TU ngày 21/3/2025 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về thực hiện Nghị định số 178/2024/NĐ-CP và Nghị định số 67/2025/NĐ-CP;

Căn cứ Hướng dẫn số 1297/HD-UBND ngày 27/3/2025 của UBND tỉnh Lai Châu về hướng dẫn 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, cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ và giải quyết chính sách, chế độ.

Theo đề nghị của Ban Tổ chức - Kiểm tra Liên đoàn Lao động tỉnh.

QUYẾT ĐỊNH

Điều 1: Ban hành kèm theo Quyết định này Quy định đánh giá cán bộ, công chức, người lao động thuộc phạm vi quản lý để thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy,

tinh giản biên chế, cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và giải quyết chính sách, chế độ.

Điều 2: Quyết định có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.

Điều 3: Văn phòng, các Ban Liên đoàn Lao động tỉnh và các Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở căn cứ Quyết định thi hành./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Đoàn Chủ tịch Tổng LĐLĐ Việt Nam;
- Thường trực Tỉnh ủy;
- Ban Tổ chức Tổng Liên đoàn;
- Ban Tổ chức Tỉnh ủy;
- Lưu: VT, TC-KT.

**TM. BAN THƯỜNG VỤ
CHỦ TỊCH**



Hoàng Thọ Trung



QUY ĐỊNH

Đánh giá cán bộ, công chức, người lao động thuộc phạm vi quản lý để thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế, cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và giải quyết chính sách, chế độ

(Ban hành kèm theo Quyết định số: 308/QĐ/LĐLĐ, ngày 02/4/2025 của Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh)

Chương I

QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Quy định này quy định về nguyên tắc, tiêu chí, quy trình, thời điểm đánh giá cán bộ, công chức, người lao động để thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế, cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ và giải quyết chính sách, chế độ.

Điều 2: Đối tượng áp dụng

Quy định này áp dụng đối với cán bộ, công chức, người lao động thuộc thẩm quyền quản lý của Liên đoàn Lao động (LĐLĐ) tỉnh.

Điều 3. Nguyên tắc đánh giá

1. Bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, khách quan, công bằng, công khai, minh bạch trong thực hiện đánh giá công chức, người lao động để thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế, cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ và giải quyết chính sách, chế độ.

2. Trong thời gian 05 năm kể từ ngày quyết định sắp xếp tổ chức bộ máy của cấp có thẩm quyền có hiệu lực thi hành (nếu có) thì số lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý và số lượng công chức, người lao động tại cơ quan LĐLĐ tỉnh bảo đảm theo đúng quy định. Sàng lọc, sắp xếp thứ tự công chức, người lao động thiếu tinh thần trách nhiệm, có sức khỏe yếu; hạn chế, yếu kém về chuyên môn, nghiệp vụ; có trình độ chuyên môn đào tạo không phù hợp với vị trí việc làm,... để nghỉ việc (nghỉ hưu trước tuổi hoặc nghỉ thôi việc) đảm bảo giảm tối thiểu 20% biên chế công chức và người lao động hưởng lương từ ngân sách nhà nước tại cơ quan, bảo đảm không làm ảnh hưởng đến kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị được cấp có thẩm quyền giao.

3. Đánh giá đúng đối tượng, đúng thẩm quyền, đúng nội dung, đúng phạm vi và có cơ sở, không nể nang, thiên vị, trù dập, hình thức. Phải thực hiện rà soát, đánh giá tổng thể công chức, người lao động 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 công chức và người lao động, mức độ khó khăn, phức tạp của nhiệm vụ, nguyên nhân chủ quan, khách quan của những nhiệm vụ không hoàn thành, chưa hoàn thành hoặc hoàn thành chậm tiến độ để thực hiện đánh giá; trên cơ sở đó thực hiện chính sách, chế độ đối với công chức, người lao động.

4. Cấp ủy và người đứng đầu cơ quan 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 thuộc phạm vi quản lý để cơ quan hoạt động hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả.

5. Đối với các trường hợp quy định tại Điều 4 Nghị định số 178/2024/NĐ-CP, chưa thực hiện xem xét, giải quyết chính sách, chế độ.

Chương II

KHUNG TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ

Điều 4. Tiêu chí thứ nhất: Đánh giá về phẩm chất đạo đức, tinh thần trách nhiệm, ý thức kỷ luật, kỷ cương trong thực thi nhiệm vụ, công vụ

1. Về phẩm chất đạo đức: Có phẩm chất đạo đức trong sáng; lối sống trung thực, khiêm tốn, chân thành, giản dị; cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thách thức, hành động vì lợi ích chung. Bản thân không tham nhũng, quan liêu, cơ hội, vụ lợi và tích cực đấu tranh ngăn chặn, đẩy lùi các biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ; có tinh thần đấu tranh chống tham nhũng, lãng phí, lối sống cơ hội, thực dụng; quản lý, sử dụng tài sản công đúng mục đích, đúng quy định; tiết kiệm và hiệu quả; công bằng, chính trực, trọng dụng người tài; không để người thân, người quen lợi dụng chức vụ, quyền hạn của mình để trục lợi, vi phạm các quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, làm ảnh hưởng tới uy tín của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp và uy tín của tổ chức công đoàn.

2. Về tinh thần trách nhiệm: Tâm huyết và có trách nhiệm với công việc; sẵn sàng đảm nhận và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Kiên quyết đấu tranh, phê phán mọi hành vi né tránh, đùn đẩy, hoặc có tư tưởng trung bình chủ nghĩa, làm việc cầm chừng, sợ trách nhiệm, không dám làm. Có tinh thần đoàn kết, xây dựng, gương mẫu, thương yêu đồng chí, đồng nghiệp; nêu cao trách nhiệm trong công tác và sinh hoạt; sẵn sàng phối hợp, chia sẻ và hỗ trợ đồng chí, đồng nghiệp trong thực hiện nhiệm vụ.

3. Về ý thức kỷ luật, kỷ cương trong thực thi nhiệm vụ, công vụ: Luôn nêu cao ý thức tổ chức kỷ luật, kỷ cương, tuân thủ và thực hiện nghiêm các

nguyên tắc tổ chức, Điều lệ, quy định của tổ chức công đoàn. Nói và làm theo đúng chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; chấp hành tốt nội quy, quy chế của cơ quan; phục tùng sự phân công của của tổ chức. Đảm bảo đầy đủ giờ công lao động. Có ý thức thực hiện tốt văn hóa công sở, luôn niềm nở, cầu toàn trong giao tiếp, học hỏi, chia sẻ trong công việc.

Điều 5. Tiêu chí thứ hai: 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

1. Có trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước, tin học, ngoại ngữ đáp ứng với yêu cầu của vị trí việc làm.

2. Năng lực chuyên môn, kiến thức cơ bản, khả năng tổ chức và quản lý công việc, khả năng giải quyết vấn đề đảm bảo chất lượng, hiệu quả công việc theo yêu cầu: Nắm vững các nội dung về quản lý nhà nước, quy định của pháp luật thuộc lĩnh vực công tác. Chủ động tham mưu thực hiện nhiệm vụ chuyên môn đảm bảo kịp thời, đúng tiến độ, hiệu quả theo yêu cầu. Chủ động đề xuất những nhiệm vụ, giải pháp phù hợp, khả thi, hiệu quả để phát huy và tháo gỡ những khó khăn vướng mắc trong thực hiện nhiệm vụ được giao. Nêu cao tinh thần hỗ trợ, phục vụ trong các hoạt động chung của cơ quan. Thường xuyên đổi mới, sáng tạo, cải tiến phương pháp làm việc, nâng cao hiệu quả công việc. Chủ động nghiên cứu, cập nhật kịp thời các kiến thức pháp luật và chuyên môn nghiệp vụ để nâng cao kiến thức, kỹ năng; năng lực công tác và khả năng làm việc trong tình hình mới.

3. Đảm bảo tiến độ, chất lượng công việc thường xuyên, đột xuất được giao.

4. Có sức khoẻ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

5. Đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo: Có khả năng lãnh đạo, quản lý điều hành, xây dựng tập thể đoàn kết vững mạnh và hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ thuộc lĩnh vực phụ trách.

Điều 6. Tiêu chí thứ ba: Đánh giá về kết quả, sản phẩm công việc được giao

1. Hoàn thành chỉ tiêu, nhiệm vụ, khối lượng công việc được giao hằng năm đảm bảo đúng tiến độ, chất lượng, hiệu quả bằng sản phẩm cụ thể theo thống kê công việc của từng cá nhân¹, gắn với vị trí việc làm, tính chất, mức độ phức tạp của công việc được giao.

¹ Số lượng sản phẩm của cá nhân và bộ phận phụ trách (có phụ lục tên sản phẩm kèm theo, nêu rõ vai trò tham gia là chủ trì hay phối hợp...). Tính theo mức trung bình số lượng sản phẩm của nhóm vị trí việc làm tương đồng của bộ phận.



2. Đối với công chức giữ chức vụ lãnh đạo: Có khả năng lãnh đạo, quản lý điều hành, cụ thể hoá và thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Điều 7. Đối với cán bộ, công chức được đánh giá là người có phẩm chất, năng lực nổi trội thì phải đáp ứng 3 tiêu chí nêu trên ở cấp độ xuất sắc, đồng thời phải bảo đảm 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, đơn vị.

Chương III

TRÌNH TỰ THỰC HIỆN VÀ HỒ SƠ ĐÁNH GIÁ

Điều 8. Xác định số lượng biên chế phải giảm theo quy định

Căn cứ số lượng biên chế được cấp có thẩm quyền và số biên chế có mặt tại cơ quan, số lượng biên chế phải giảm đến năm 2030 đạt tỷ lệ 20% theo số biên chế được giao năm 2025, đảm bảo bình quân mỗi năm tinh giản tối thiểu 4%, cụ thể như sau:

1. Đủ điều kiện và tự nguyện xin nghỉ

Căn cứ vào số lượng cán bộ, công chức có đơn tự nguyện xin nghỉ hưu trước tuổi hoặc nghỉ thôi việc, cấp ủy và tập thể lãnh đạo cơ quan xem xét đánh giá và giải quyết cụ thể từng trường hợp theo thứ tự ưu tiên như sau:

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

b) Cán bộ, công chức, người lao động sau sắp xếp tổ chức bộ máy 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, người lao động còn dưới 10 năm công tác đến tuổi nghỉ hưu theo quy định đối với các trường hợp chịu sự tác động trực tiếp của việc thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy. Cán bộ, công chức, người lao động còn dưới 05 năm công tác đến tuổi nghỉ hưu theo quy định đối với các trường hợp không chịu sự tác động trực tiếp của việc sắp xếp tổ chức bộ máy nhưng phải thực hiện tinh giản biên chế, cơ cấu lại, nâng cao chất lượng cán bộ, công chức.

d) Các tiêu chí khác: Cán bộ, công 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, hợp lý hóa gia đình...

2. Xem xét giải quyết tinh giản qua đánh giá các trường hợp không có đơn tự nguyện

Căn cứ số biên chế cần phải tinh giản trong giai đoạn 2025-2030 và số tự nguyện tinh giản, hằng năm cơ quan tiến hành rà soát, đánh giá theo khung tiêu chí đánh giá nêu trên để giải quyết tinh giản số còn lại theo thứ tự từ thấp đến cao khi đảm bảo chỉ tiêu tinh giản biên chế hằng năm. Xem xét cho nghỉ việc đối với những trường hợp có tiêu chí đánh giá cấp độ kém theo thứ tự như sau:

- a) Có 3 tiêu chí đạt cấp độ kém.
- b) Có 2 tiêu chí đạt cấp độ kém.
- c) Có 1 tiêu chí đạt cấp độ kém.

Sau khi rà soát đánh giá cho nghỉ việc đối với các trường hợp đạt cấp độ kém mà chưa đạt chỉ tiêu tinh giản thì xem xét đến các trường hợp đạt cấp độ trung bình. Trường hợp chưa đạt chỉ tiêu tinh giản thì thực hiện sàng lọc các trường hợp đạt cấp độ tốt.

3. Không thực hiện giải quyết cho nghỉ đối với các trường hợp có cả 3 tiêu chí đạt cấp độ xuất sắc.

4. Khi hoàn thành mục tiêu tinh giản theo yêu cầu thì cơ quan không phải thực hiện đánh giá theo hướng dẫn này.

Điều 9. Trình tự thực hiện đánh giá

Bước 1: Cán bộ, công chức và người lao động tự làm báo cáo đánh giá theo các tiêu chí tại Chương II của quy định này; trong báo cáo tự xác định thuộc đối tượng phải nghỉ việc do sắp xếp và đối tượng đáp ứng yêu cầu theo vị trí việc làm, trường hợp có nguyện vọng thì có đơn tự nguyện xin nghỉ hưu trước tuổi hoặc nghỉ thôi việc; trực tiếp báo cáo đồng chí Chủ tịch LĐLĐ tỉnh và gửi đơn cho bộ phận tham mưu về công tác cán bộ (Ban Tổ chức - Kiểm tra) để tổng hợp.

Bước 2: Chủ tịch LĐLĐ tỉnh xin ý kiến của cấp ủy và tập thể lãnh đạo cơ quan về đánh giá cán bộ, công chức và người lao động.

Bước 3: Chủ tịch LĐLĐ tỉnh quyết định đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ hoặc trình cấp có thẩm quyền đánh giá theo phân cấp quản lý cán bộ và thông báo công khai kết quả đánh giá.

Bước 4. Lập danh sách, hồ sơ và dự toán kinh phí thực hiện chính sách đối với từng trường hợp đề nghị cấp có thẩm quyền thực hiện chính sách, chế độ theo quy định.

Điều 10. Hồ sơ đề nghị nghỉ việc theo Nghị định số 178/2024/NĐ, Nghị định số 67/2025/NĐ-CP



1. Tờ trình của cơ quan và danh sách cán bộ, công chức, người lao động đề nghị nghỉ việc và dự toán kinh phí (Phụ lục 01, 02).

2. Sơ yếu lý lịch, Mẫu 2C/TCTW-98 (Tại thời điểm đề nghị).

3. Báo cáo tự đánh giá của cá nhân (Phụ lục 03).

4. Đơn xin tự nguyện nghỉ hưu trước tuổi, nghỉ thôi việc của công chức, người lao động (đối với trường hợp tự nguyện xin nghỉ việc) theo (Phụ lục số 04, bản gốc).

5. Nhận xét của tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị và cấp ủy cùng cấp (phụ lục 05).

6. Biên bản họp của tập thể lãnh đạo và cấp ủy của cơ quan.

7. Quyết định tuyển dụng công chức (đối với trường hợp là công chức); Hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật lao động trước thời điểm ngày 15/01/2019 hoặc hợp đồng lao động được áp dụng chính sách như công chức (đối với trường hợp là người lao động) (bản photo công chứng).

8. Các quyết định/văn bản về lương và các khoản phụ cấp lương hiện hưởng, gồm: Phụ cấp chức vụ lãnh đạo; phụ cấp công tác đảng, đoàn thể chính trị - xã hội (bản photo công chứng).

9. Bảng kê quá trình đóng BHXH hoặc Phiếu đối chiếu quá trình đóng BHXH có dấu và chữ ký của cơ quan BHXH trong thời hạn 03 tháng tính đến thời điểm nghỉ hưu trước tuổi, nghỉ thôi việc (bản sao công chứng).

10. Ngoài ra, căn cứ theo từng trường hợp cụ thể hồ sơ còn có một hoặc một số giấy tờ sau:

a) Các hồ sơ chứng minh thuộc trường hợp do quy định của pháp luật thay đổi dẫn đến chưa đạt trình độ, chuyên môn đào tạo theo yêu cầu của vị trí việc làm, tiêu chuẩn ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý theo quy định của Đảng và Nhà nước 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 (bản photo).

b) Các văn bản, giấy tờ khác có liên quan.

Lưu ý: Mỗi cá nhân làm 02 bộ hồ sơ gửi về Ban Tổ chức - Kiểm tra, Liên đoàn Lao động tỉnh.

Điều 11. Thời điểm đánh giá

1. Hằng năm, thực hiện đánh giá thành 02 đợt để xác định đối tượng nghỉ việc và xây dựng kế hoạch nghỉ việc, gửi hồ sơ về LĐLĐ tỉnh như sau:

a) Đợt 1: Thực hiện đối với các trường hợp nghỉ từ ngày 01/7 đến ngày

31/12 trong năm, hoàn thành trước ngày 20/5.

b) Đợt 2: Thực hiện đối với các trường hợp nghỉ từ ngày 01/01 đến ngày 30/6 năm liền kề, hoàn thành trước ngày 15/11.

Riêng năm 2025 thực hiện đánh giá tổng thể để xác định những người nghỉ việc trong năm 2025, gửi hồ sơ và tờ trình hoàn thành **trước ngày 10/4/2025**.

Chương IV

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

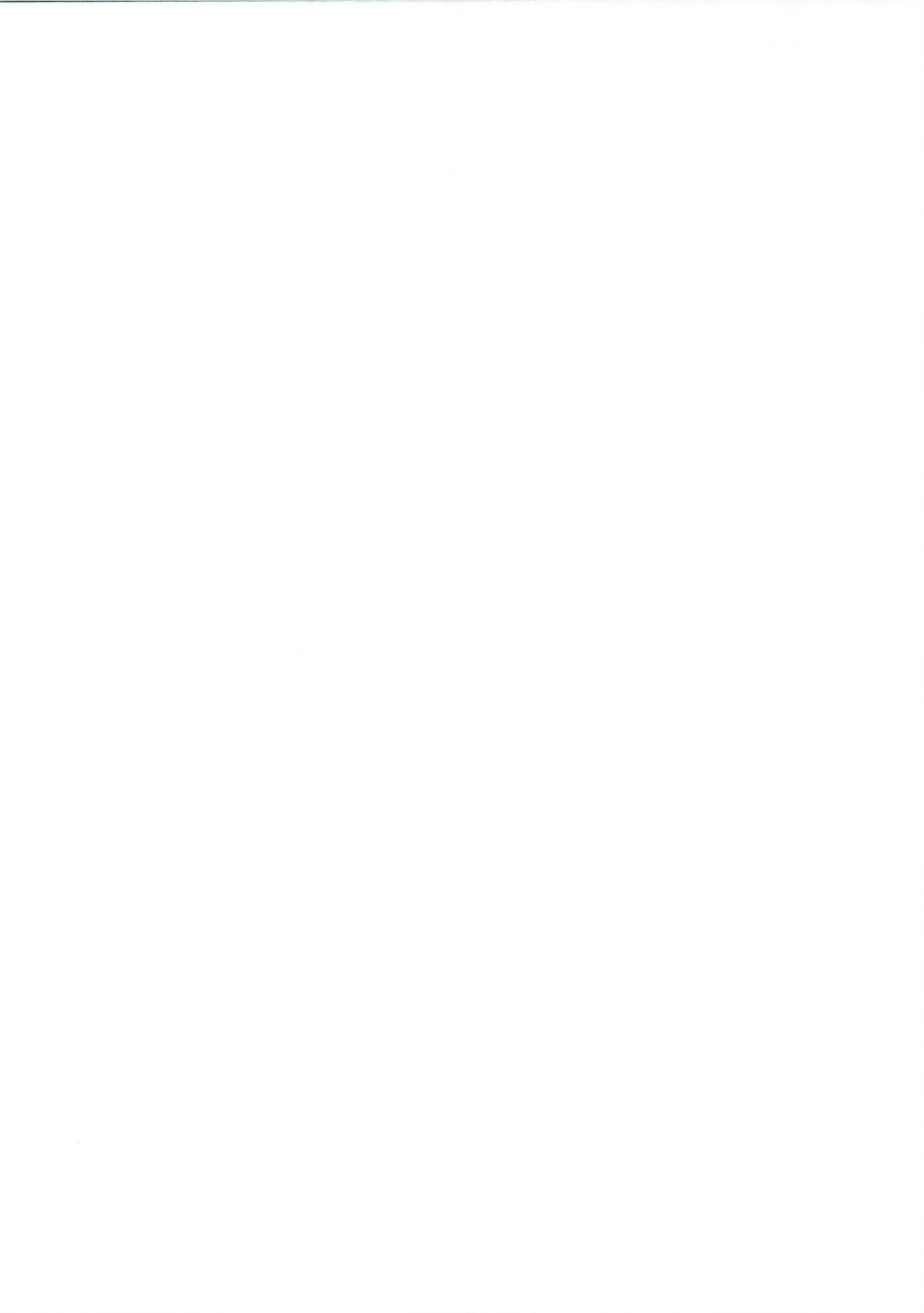
Điều 12. Tổ chức thực hiện

1. Căn cứ Quy định này, văn phòng và các ban chuyên môn và các Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở có trách nhiệm quán triệt, triển khai tới công chức, người lao động thuộc bộ phận phụ trách, thường xuyên nắm tình hình tư tưởng công chức, người lao động để kịp thời phản ánh những phát sinh liên quan công chức, người lao động với Thường trực LĐLĐ tỉnh.

2. Giao Ban Tổ chức - Kiểm tra LĐLĐ tỉnh là đầu mối tham mưu thực hiện quy định này.

Trong quá trình triển khai thực hiện Quy định này, nếu có vấn đề phát sinh hoặc vướng mắc, đề nghị các đơn vị phản ánh về Liên đoàn Lao động tỉnh (qua Ban Tổ chức - Kiểm tra) để sửa đổi, bổ sung cho phù hợp./.









TÊN CƠ QUAN,
TỔ CHỨC, ĐƠN VỊ



CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ

(Để thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế, cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ và giải quyết chính sách, chế độ)

I. THÔNG TIN CÁ NHÂN

Họ và tên: Ngày sinh:

Trình độ chuyên môn:

Chức vụ Đảng:

Chức vụ chính quyền:

Đơn vị công tác:

Ngạch/chức danh, bậc lương hiện hưởng: Ngạch/chức danh; bậc....

Thời điểm nghỉ hưu theo Nghị định số 135/2020/NĐ-CP: Ghi ngày ... tháng... năm

II. NỘI DUNG ĐÁNH GIÁ

Dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ trong trong 03 năm gần nhất đảm bảo toàn diện các tiêu chí (từng tiêu chí đánh giá cấp độ thực hiện xuất sắc, tốt, trung bình, kém) như 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, gồm các nội dung:

- Về phẩm chất đạo đức: Đánh giá trên các mặt đạo đức, lối sống, tính trung thực, tinh thần đoàn kết, đạo đức nghề nghiệp, biểu hiện tiêu cực, tham nhũng, lãng phí ...

- Về tinh thần trách nhiệm: Đánh giá trên các mặt về nhiệt tình, trách nhiệm, tận tụy trong công việc ...

- Ý thức kỷ luật, kỷ cương trong thực thi nhiệm vụ, công vụ: Đánh giá trên các mặt kỷ luật, kỷ cương, chấp hành giờ công lao động; phối hợp công tác, giao tiếp, thực hiện đầy đủ các quy tắc ứng xử ...

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: Thực hiện đánh giá trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí việc làm hay chưa phù hợp hoặc cần phải bồi dưỡng bổ sung; năng lực chuyên môn và kiến thức cơ bản; khả năng tổ chức và quản lý công việc; khả năng giải quyết vấn đề; khả năng đối ngoại, giao tiếp và tinh thần phục vụ, hỗ trợ; về sức khoẻ để công tác; về tiến độ, chất lượng công việc thường xuyên, đột xuất được giao; sáng tạo, cải

tiến phương pháp làm việc, nâng cao hiệu quả công việc; việc nghiên cứu, cập nhật kịp thời các kiến thức pháp luật và chuyên môn nghiệp vụ để chủ động tham mưu đề xuất giải quyết công việc.

Riêng đối với cán bộ, công chức, viên chức là lãnh đạo, quản lý thực hiện đánh giá thêm về khả năng lãnh đạo và quản lý đội ngũ.

3. 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: Thực hiện rà soát, đánh giá trên số lượng chỉ tiêu, nhiệm vụ được giao (theo tỷ lệ số nhiệm vụ được giao hoàn thành/tổng số nhiệm vụ được giao hàng năm; xác định rõ sản phẩm cụ thể trên cơ sở thống kê khối lượng công việc được giao¹; công việc tham mưu, lãnh đạo, quản lý gắn với từng vị trí việc làm; tính chất, mức độ phức tạp công việc được giao).

Riêng đối với cán bộ, công chức, viên chức là lãnh đạo, quản lý thực hiện đánh giá thêm về: Năng lực lãnh đạo, chỉ đạo điều hành, thể chế hoá và thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

4. Trường hợp tự đánh giá có phẩm chất, năng lực nổi trội thì phải đáp ứng 3 tiêu chí tại khoản 1, khoản 2 và khoản 3 nêu trên, đồng thời phải bảo đảm 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.

III. ĐỀ XUẤT THỰC HIỆN CHẾ ĐỘ, CHÍNH SÁCH (đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động tự xác định thuộc đối tượng phải nghỉ việc, nghỉ hưu trước tuổi)

.....
Ngày tháng năm

NGƯỜI TỰ ĐÁNH GIÁ

(Ký, ghi rõ họ tên)

¹ Số lượng sản phẩm của cá nhân và đơn vị phụ trách (có phụ lục tên sản phẩm kèm theo, nêu rõ vai trò tham gia là chủ trì hay phối hợp...). Tính theo mức trung bình số lượng sản phẩm của nhóm vị trí việc làm tương đồng của đơn vị



CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

ĐƠN XIN NGHỈ HƯU TRƯỚC TUỔI (HOẶC NGHỈ THÔI VIỆC)
Theo Nghị định số 178/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 và Nghị định
67/2025/NĐ-CP ngày 15/3/2025 của Chính phủ

Kính gửi:

.....
.....
.....

Tôi tên:

Sinh ngày:

Chức vụ:

Đơn vị công tác:

Số sổ Bảo hiểm xã hội:

Tổng số thời gian đóng Bảo hiểm xã hội:nămtháng

Sau khi nghiên cứu Luật Bảo hiểm xã hội, 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; 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 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;

Tôi làm đơn này kính gửi xem xét, chấp thuận cho tôi được nghỉ do sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy theo Nghị định số 178/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 và Nghị định số 67/2025/NĐ-CP, ngày 15/3/2025 của Chính phủ.

Thời gian nghỉ: từ ngày ... tháng ... năm

Lý do:

.....
Kính mong xem xét, chấp thuận cho tôi được nghỉ việc theo nguyện vọng cá nhân.

Tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm với nội dung đơn này, không có kiến nghị, phản ánh về sau.

XÁC NHẬN
CỦA THỦ TRƯỞNG ĐƠN VỊ
(Ký và ghi rõ họ tên, đóng dấu)

....., ngày ... tháng ... năm ...
NGƯỜI LÀM ĐƠN
(Ký và ghi rõ họ tên)

TÊN CƠ QUAN,
TỔ CHỨC, ĐƠN VỊ

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc



BÁO CÁO ĐÁNH GIÁ CÁN BỘ

(Để thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế, cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ và giải quyết chính sách, chế độ)

(Mẫu dùng cho người đứng đầu cơ quan, đơn vị trực tiếp sử dụng cán bộ, công chức, viên chức, người lao động; cấp uỷ cùng cấp và tập thể lãnh đạo cơ quan quản lý cán bộ, công chức)

I. THÔNG TIN CÁ NHÂN

Họ và tên: Ngày sinh:

Trình độ chuyên môn:

Chức vụ Đảng:

Chức vụ chính quyền:

Đơn vị công tác:

Ngạch/chức danh, bậc lương hiện hưởng: Ngạch/chức danh; bậc....

Thời điểm nghỉ hưu theo Nghị định số 135/2020/NĐ-CP: Ghi ngày ... tháng.... năm

II. NỘI DUNG ĐÁNH GIÁ

Dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ trong trong 03 năm gần nhất đảm bảo toàn diện các tiêu chí (từng tiêu chí đánh giá cấp độ thực hiện xuất sắc, tốt, trung bình, kém) như 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, gồm các nội dung:

- Về phẩm chất đạo đức: Đánh giá trên các mặt đạo đức, lối sống, tính trung thực, tinh thần đoàn kết, đạo đức nghề nghiệp, biểu hiện tiêu cực, tham nhũng, lãng phí ...

- Về tinh thần trách nhiệm: Đánh giá trên các mặt về nhiệt tình, trách nhiệm, tận tụy trong công việc ...

- Ý thức kỷ luật, kỷ cương trong thực thi nhiệm vụ, công vụ: Đánh giá trên các mặt kỷ luật, kỷ cương, chấp hành giờ công lao động; phối hợp công tác, giao tiếp, thực hiện đầy đủ các quy tắc ứng xử ...

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: Thực hiện đánh giá trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí việc làm hay chưa phù hợp hoặc cần phải bồi dưỡng bổ sung; năng lực chuyên môn và kiến thức cơ bản; khả năng tổ chức và quản lý công việc; khả năng giải quyết vấn đề; khả năng đối ngoại, giao tiếp và tinh thần phục vụ, hỗ trợ; về sức khoẻ để công tác; về tiến độ, chất lượng công việc thường xuyên, đột xuất được giao; sáng tạo, cải tiến phương pháp làm việc, nâng cao hiệu quả công việc; việc nghiên cứu, cập nhật kịp thời các kiến thức pháp luật và chuyên môn nghiệp vụ để chủ động tham mưu đề xuất giải quyết công việc.

Riêng đối với cán bộ, công chức, viên chức là lãnh đạo, quản lý thực hiện đánh giá thêm về khả năng lãnh đạo và quản lý đội ngũ.

3. 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: Thực hiện rà soát, đánh giá trên số lượng chỉ tiêu, nhiệm vụ được giao (theo tỷ lệ số nhiệm vụ được giao hoàn thành/tổng số nhiệm vụ được giao hàng năm; xác định rõ sản phẩm cụ thể trên cơ sở thống kê khối lượng công việc được giao¹; công việc tham mưu, lãnh đạo, quản lý gắn với từng vị trí việc làm; tính chất, mức độ phức tạp công việc được giao).

Riêng đối với cán bộ, công chức, viên chức là lãnh đạo, quản lý thực hiện đánh giá thêm về: Năng lực lãnh đạo, chỉ đạo điều hành, thể chế hoá và thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

4. Đối với cán bộ, công chức, viên chức được đánh giá là người có phẩm chất, năng lực nổi trội thì phải đáp ứng 3 tiêu chí tại khoản 1, khoản 2 và khoản 3 nêu trên, đồng thời phải bảo đảm 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.

III. ĐỀ XUẤT THỰC HIỆN CHẾ ĐỘ, CHÍNH SÁCH (Xác định một trong các nội dung)

- Tiếp tục bố trí công tác.
- Tiếp tục bố trí công tác và hưởng chính sách trọng dụng người có phẩm chất, năng lực nổi trội.
- Giải quyết nghỉ hưu trước tuổi

¹ Số lượng sản phẩm của cá nhân và đơn vị phụ trách (có phụ lục tên sản phẩm kèm theo, nêu rõ vai trò tham gia là chủ trì hay phối hợp...). Tính theo mức trung bình số lượng sản phẩm của nhóm vị trí việc làm tương đồng của đơn vị

- Giải quyết nghỉ thôi việc

- Đề xuất khác (nếu có).

* Lý do đưa ra đề xuất thực hiện chính sách.....

.....

Ngày tháng năm

THỦ TRƯỞNG CƠ QUAN, ĐƠN VỊ

(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)

