

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC CẦN THƠ**

Đường 3/2, Phường Xuân Khánh, Quận Ninh Kiều, Thành phố Cần Thơ
www.ctu.edu.vn



**ĐỀ ÁN
TÌNH GIẢM BIÊN CHẾ
GIAI ĐOẠN 2021-2025**

Cần Thơ, tháng 7 - 2020

ĐỀ ÁN TÌNH GIẢN BIÊN CHẾ Giai đoạn 2021 – 2025

Phần 1

SỰ CẦN THIẾT VÀ NHỮNG CĂN CỨ PHÁP LÝ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

I. Sự cần thiết xây dựng đề án

Trường Đại học Cần Thơ (ĐHCT) được thành lập năm 1966, là một trường đại học đa ngành, đa lĩnh vực, là cơ sở đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ trọng điểm của cả nước và vùng đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL). Trường ĐHCT có chức năng đào tạo trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ các ngành/ chuyên ngành theo nhu cầu xã hội khi đáp ứng đủ điều kiện theo quy định, phù hợp với định hướng phát triển của Nhà trường và các hoạt động giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng khác; song song việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực, Trường ĐHCT còn có chức năng nghiên cứu khoa học (NCKH) và chuyển giao công nghệ (CGCN).

Trong suốt quá trình hình thành và phát triển, Trường không ngừng cải tiến năng lực nghiên cứu, giảng dạy và phục vụ, tăng cường hoạt động chuyển giao công nghệ và các hoạt động khác để nâng cao uy tín trong nước, phấn đấu trở thành một trường dẫn đầu trong cả nước và đạt tiêu chuẩn quốc tế. Từ năm 1975 đến nay, Trường ĐHCT đã nhiều lần thay đổi cơ cấu tổ chức, mục tiêu đào tạo, chương trình đào tạo, nội dung đào tạo nhằm làm cho sản phẩm đào tạo phù hợp hơn với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội ở ĐBSCL và cả nước. Trong nhiều năm qua, Trường đã luôn xem cải cách hành chính việc sắp xếp tổ chức, tinh giản biên chế là một trong những khâu quan trọng nhằm tăng cường năng lực và hiệu quả trong công tác quản lý, thực hiện nhiệm vụ của đơn vị, giảm bớt các thủ tục hành chính.

Theo quy định của Luật Giáo dục đại học và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Giáo dục đại học số 34/2018/QH14 ngày 19 tháng 11 năm 2018 và Nghị định số 99/2019/NĐ-NP ngày 30 tháng 12 năm 2019 của Chính phủ về quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình của cơ sở giáo dục đại học, Trường ĐHCT đang chuẩn bị mọi điều kiện để thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình.

Thực hiện Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20 tháng 11 năm 2014 của Chính phủ về thực hiện chính sách tinh giản biên chế, trong năm 2015, Trường Đại học Cần Thơ đã xây dựng đề án tinh giản biên chế giai đoạn 2016 – 2021. Trên cơ sở đề án đã

được Bộ phê duyệt, Trường đã trình Bộ danh sách thực hiện tinh giản biên chế qua các năm 2016, 2017 và 2018. Qua đó, đã đề xuất 9 trường hợp tinh giản biên chế và đã được phê duyệt 8 trường hợp; thực hiện chế độ tinh giản với tổng số tiền là 1.128.607.000 đồng (một tỷ một trăm hai mươi tám triệu 6 trăm lẻ bảy ngàn đồng) bằng nguồn chi từ ngân sách nhà nước.

Thực hiện chỉ đạo của Bộ trưởng tại Quyết định số 1657-QĐ-BGDĐT ngày 13 tháng 6 năm 2019, về việc giao số lượng người làm việc và hợp đồng lao động tại các đơn vị sự nghiệp tự đảm bảo một phần chi thường xuyên và đơn vị sự nghiệp do ngân sách nhà nước đảm bảo chi thường xuyên, trên cơ sở Đề án Vị trí việc làm được xây dựng năm 2015, Trường đang tiến hành rà soát, hoàn thiện Đề án Vị trí việc làm, Danh mục vị trí việc làm và xác định số lượng người làm việc năm 2021 và những năm tiếp theo bằng biện pháp rà soát lại chức năng, nhiệm vụ để sắp xếp lại tổ chức của đơn vị theo hướng thu gọn đầu mối, giảm bớt khâu trung gian, trên cơ sở đó đánh giá lại thực trạng công tác sắp xếp tổ chức bộ máy, nhân sự, nguồn nhân lực của các đơn vị trong toàn Trường.

Trên cơ sở Đề án vị trí việc làm sẽ được hoàn thành vào cuối năm 2020 và kế hoạch thực hiện quyền tự chủ theo quy định của pháp luật, Trường sẽ tiến hành tinh giản biên chế theo từng năm, dựa vào nhu cầu thực tế phát sinh. Về cơ bản, số lượng người làm việc tại Trường có thể chưa đáp ứng nhu cầu công tác. Tuy nhiên, cục bộ ở một số đơn vị, hoặc một bộ phận nhỏ trong đơn vị, có thể dôi dư do sắp xếp, phân công lại công việc, hoặc do thay đổi hình thức tổ chức quản lý, hình thức thực hiện nhiệm vụ công tác. Ngoài ra, trình độ và chất lượng của đội ngũ viên chức, người lao động, nhất là đội ngũ giảng viên chưa thật sự đồng đều ở các đơn vị và chưa hoàn toàn đáp ứng về tiêu chuẩn nghiệp vụ cũng như chất lượng vì vậy mà còn có một bộ phận chưa đáp ứng nhu cầu phát triển ngày càng cao của Nhà trường. Vì vậy, Trường xây dựng Đề án Tinh giản biên chế giai đoạn 2021 – 2025 nhằm tìm ra những tồn tại, nguyên nhân bất cập từ đó xây dựng phương án sắp xếp, các bước thực hiện tinh giản biên chế ở từng khâu, từng bộ phận, từng đơn vị và con người cụ thể. Việc xây dựng Đề án Tinh giản biên chế có tính khả thi sẽ là cơ sở để sắp xếp lại tổ chức của đơn vị theo hướng nâng cao hiệu quả để thúc đẩy sự nghiệp đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và các dịch vụ khác của Trường.

Mục tiêu quan trọng nhất của Đề án Tinh giản biên chế này chính là tinh lọc đội ngũ viên chức, người lao động đảm bảo nhu cầu thực hiện nhiệm vụ của Nhà trường qua đó tạo tiền đề cho đơn vị phát triển ổn định và bền vững. Trên cơ sở chức năng nhiệm vụ của đơn vị và chức năng, nhiệm vụ của từng vị trí việc làm, tiến hành rà soát, đánh giá năng lực, trình độ và khả năng đáp ứng nhu cầu công tác của đội ngũ viên chức, người lao động trong Trường, từ đó có hướng đào tạo viên chức trẻ, có nhiều tiềm năng, đồng thời ổn định và có kế hoạch sử dụng lâu dài đối với những người có năng lực, trình độ đáp ứng được nhu cầu của công việc; song song đó đưa ra khỏi đội

ngũ những người không đáp ứng về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, những người bị hạn chế về năng lực dẫn đến khó hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

II. Căn cứ xây dựng đề án

1. Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17 tháng 4 năm 2015 của Ban Chấp hành Trung ương về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức;

2. Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 17 tháng 4 năm 2015 của Ban Chấp hành Trung ương về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập;

3. Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20 tháng 11 năm 2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế và Thông tư liên tịch số 01/2015/TTLT-BNV-BTC ngày 14 tháng 4 năm 2015 của Bộ Nội vụ và Bộ Tài chính hướng dẫn một số điều của Nghị định số 108/2014/NĐ-CP;

4. Nghị định số 113/2018/NĐ-CP ngày 31 tháng 8 năm 2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 108/2014/NĐ-CP;

5. Thông tư liên tịch số 01/2015/TTLT-BNV-BTC ngày 14 tháng 4 năm 2015 của Bộ Nội vụ - Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 108/2014/NĐ-CP (Thông tư liên tịch số 01/2015/TTLT-BNV-BTC);

6. Thông tư số 31/2019/TT-BTC ngày 05 tháng 6 năm 2019 của Bộ Tài chính hướng dẫn việc xác định nguồn kinh phí và việc lập dự toán, quản lý, sử dụng và quyết toán kinh phí thực hiện chính sách tinh giản biên chế;

7. Quyết định số 1657/QĐ-BGDĐT ngày 13 tháng 6 năm 2019 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc giao số lượng người làm việc và hợp đồng lao động tại các đơn vị sự nghiệp tự đảm bảo một phần chi thường xuyên và đơn vị sự nghiệp do ngân sách nhà nước đảm bảo chi thường xuyên.

8. Nghị quyết số 29/NQ-HĐT ngày 19 tháng 5 năm 2020 về ban hành Quy chế Tổ chức và hoạt động của Trường Đại học Cần Thơ.

9. Nghị quyết Đại hội Đại biểu đảng bộ Trường Đại học Cần Thơ lần thứ XII, nhiệm kỳ 2020-2025.

Phần 2

NỘI DUNG ĐỀ ÁN

I. THỰC TRẠNG VỀ TỔ CHỨC BỘ MÁY VÀ BIÊN CHẾ

1. Về tổ chức, bộ máy

Theo Nghị quyết Đại hội Đại biểu đảng bộ Trường Đại học Cần Thơ lần thứ XII, nhiệm kỳ 2020-2025, Trường Đại học Cần Thơ sẽ phát triển thành đơn vị tiên phong đổi mới sáng tạo trong đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ để đóng góp hiệu quả vào sự phát triển của vùng và cả nước; phát huy năng lực đào tạo và nghiên cứu khoa học để Trường thuộc nhóm các trường đại học hàng đầu khu vực Châu Á và thế giới ở một số lĩnh vực.

Kiên định với mô hình trường đại học đa ngành, đa lĩnh vực, Trường ĐHCT phát triển hoạt động đào tạo bậc đại học và sau đại học trong nhiều lĩnh vực bao gồm công nghệ, công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, khoa học tự nhiên, khoa học xã hội và nhân văn, kinh tế, luật, nông nghiệp, thủy sản, sư phạm... Song song đó, Trường xem trọng nhiệm vụ trọng tâm là đào tạo nguồn nhân lực góp phần nâng cao dân trí ở ĐBSCL, Trường ĐHCT đã tham gia tích cực các chương trình nghiên cứu khoa học và chuyển giao và ứng dụng những thành tựu khoa học kỹ thuật trong sản xuất nông nghiệp, công nghệ, kinh tế, văn hóa và xã hội cho ĐBSCL.

a) Thực trạng cơ cấu tổ chức, bộ máy:

Tính đến ngày 30/6/2020, Trường Đại học Cần Thơ có 51 đơn vị thuộc và trực thuộc Trường, có thể tạm phân thành 4 nhóm thực hiện các chức năng chính như:

* Nhóm đơn vị đào tạo và nghiên cứu khoa học có 14 khoa, 1 Bộ môn Giáo dục Thể chất, 3 viện (trong đó có 2 viện có chức năng đào tạo, 1 viện chỉ có chức năng nghiên cứu).

* Nhóm đơn vị tham mưu, giúp việc cho Ban Giám hiệu thực hiện chức năng điều hành quản lý: có 18 phòng, ban, trung tâm (bao gồm cả Khoa Sau đại học).

* Nhóm đơn vị sự nghiệp trực thuộc có thu, tự đảm bảo một phần kinh phí: Nhà xuất bản

* Nhóm đơn vị hoạt động sản xuất, dịch vụ và chuyển giao công nghệ: có 11 trung tâm và 1 công ty.

Ngoài ra còn có 1 Trường Trung học Thực hành Sư phạm có chức năng giảng dạy chương trình trung học phổ thông và hỗ trợ đào tạo kỹ năng sư phạm; 1 Trung tâm Giáo dục Quốc phòng giảng dạy học phần quốc phòng – an ninh cho tất cho học sinh, sinh viên thuộc Trường và sinh viên các trường khác trong vùng ĐBSCL.

Tổ chức đảng, đoàn thể gồm: Đảng bộ, Công đoàn, Đoàn Thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh và Hội Cựu chiến binh.

Bộ máy tổ chức của đơn vị hoạt động theo mô hình chủ yếu là: Trường - Khoa - Bộ môn gắn với hoạt động chuyên môn (giảng dạy và nghiên cứu khoa học); Trường – Phòng gắn với hoạt động quản lý, hành chính và Trường – Trung tâm gắn với hoạt động sản xuất và dịch vụ.

Thực hiện các quy định và hướng dẫn mới của Đảng và Nhà nước, Trường thường xuyên rà soát, đánh giá chức năng, nhiệm vụ và nhu cầu công tác của Trường để làm cơ sở thành lập mới, sáp nhập, giải thể, chia tách các đơn vị trong Trường nhằm đảm bảo nguyên tắc: không chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ; không có nhiệm vụ nào không có đơn vị thực hiện.

Nhìn chung, bộ máy của Trường hiện nay đảm bảo thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của Trường, đặc biệt là trong bối cảnh Trường sẽ thực hiện quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình theo quy định của Luật Giáo dục đại học, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Giáo dục đại học số 34/2018/QH14 ngày 19 tháng 11 năm 2018, các văn bản pháp luật hiện hành và Nghị định số 99/2019/NĐ-NP ngày 30 tháng 12 năm 2019 của

Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Giáo dục đại học.

b) Về tình hình thực hiện chức năng nhiệm vụ được giao:

Công tác đào tạo đại học được phát triển theo hướng đa ngành, đa lĩnh vực. Trường đã và đang triển khai đào tạo 79 ngành bậc đại học (có 02 ngành đào tạo Chương trình tiên tiến và 08 ngành đào tạo Chương trình chất lượng cao), 48 ngành cao học (01 ngành liên kết nước ngoài, 03 ngành đào tạo bằng tiếng Anh), 19 ngành nghiên cứu sinh. Công tác tuyển sinh của Trường được thực hiện tuyệt đối an toàn và nghiêm túc. Quy mô đào tạo bậc đại học hệ chính quy hơn 36.000, bậc sau đại học hơn 2.400. Đặc biệt, Trường vẫn duy trì đào tạo nhóm ngành sư phạm cung cấp nguồn giáo viên chất lượng cao cho vùng Tây Nam Bộ trong hơn 50 năm qua. Quản lý quy trình đào tạo bằng phần mềm chuyên nghiệp và các bên có liên quan thao tác trực tuyến, công khai và chính xác. Trung tâm Học liệu và hệ thống thư viện đáp ứng yêu cầu người học.

Chất lượng đào tạo được nâng cao đáp ứng yêu cầu của xã hội và quá trình hội nhập quốc tế. Hệ thống đảm bảo chất lượng bên trong được hoàn thiện và vận hành có hiệu quả. Trường đã hoàn thành công tác kiểm định và được công nhận chất lượng cơ sở giáo dục. Có 5 chương trình đào tạo đã được đánh giá ngoài đạt theo chuẩn AUN. Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm hàng năm đạt bình quân trên 90%.

Năng lực nghiên cứu khoa học của giảng viên và người học ổn định và ngày được nâng cao. Trung bình hàng năm Trường thực hiện 285 đề tài/dự án các cấp với tổng kinh phí gần 71,4 tỷ đồng, chiếm khoảng 14% tổng kinh phí hoạt động của Nhà trường; trong đó có 23,1% là đề tài/dự án cấp nhà nước, bộ từ nguồn ngân sách Trung ương, 23,1% là đề tài/dự án cấp tỉnh từ nguồn ngân sách địa phương, 9,4% là đề tài cấp trường và 40,5% từ đề tài, dự án hợp tác quốc tế.

Qua từng năm, số lượng đề tài nghiên cứu các cấp tăng, đặc biệt các nhiệm vụ khoa học cấp Nhà nước đã tăng đáng kể, đồng thời đã tiếp cận được quỹ nghiên cứu khoa học của doanh nghiệp và hoạt động tư vấn và chuyển giao công nghệ, tham gia các sự kiện khoa học và công nghệ tiếp tục phát triển. Tổng đề tài NCKH các cấp đến năm 2019 là 302 đề tài (năm 2015 với 253 đề tài), 1 đề tài cấp quốc gia, 6 nhiệm vụ thuộc chương trình KH&CN cho sự phát triển Tây Nam Bộ và 2 dự án thuộc Vintech Fund – Tập đoàn Vingroup, chi tiết nêu ở phụ lục KH&CN.

Công tác đăng ký xác lập quyền sở hữu trí tuệ tiếp tục triển khai và phát triển, nhóm quyền sở hữu công nghiệp ngày càng tăng. Trong 5 năm qua có 18/7 (hồ sơ/cấp quyền) hồ sơ đăng ký xác lập quyền SHTT, trong đó 16 hồ sơ thuộc là sáng chế.

Tổ chức tốt các hội nghị hội thảo khoa học; tham gia các giải thưởng nghiên cứu khoa học trong nước đạt giải cao. Đẩy mạnh hoạt động tham dự hội nghị, hội thảo cấp quốc gia và quốc tế; công bố quốc tế tăng mạnh qua từng năm, góp phần đạt và vượt chỉ tiêu về xuất bản phẩm trong nước và nước ngoài (Năm 2014 có 1256 bài báo, hệ số 1.04 thì đến năm 2019 có 1398 bài báo, hệ số 1,28 trong đó phần xuất bản bài báo tiếng nước ngoài đạt 0,38).

c) Về thực hiện cơ chế tự chủ tài chính:

Thực hiện tự chủ tài chính theo Nghị định 43/2006/NĐ-CP và từ năm học 2015-2016 thực hiện theo Nghị định 86/2015/NĐ-CP quy định về mức thu học phí, nguồn thu từ NSNN cấp chiếm 15-16%. Trong đó kinh phí thường xuyên cấp từ NSNN không tăng và chiếm khoảng 9,0% nguồn kinh phí, kinh phí không thường xuyên chủ yếu là cấp bù học phí sư phạm, miễn giảm học phí đối tượng chính sách và hỗ trợ chi phí học tập khoảng 5%, nguồn ngân sách cho NCKH chưa tới 1%.

Nguồn thu sự nghiệp để lại theo quy định tăng dần qua các năm chiếm từ 83-86%. Trong đó, học phí là nguồn thu sự nghiệp chính của trường, tăng dần theo lộ trình quy định về mức học phí của Nhà nước, chiếm 68% tổng nguồn kinh phí. Mặc dù nguồn thu sự nghiệp có tăng lên nhưng ở mức thấp, chưa bù đắp được chi thường xuyên cho hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học.

Thực tế tại Trường Đại học Cần Thơ giai đoạn 2017-2019 cho thấy, trên cơ sở những điều kiện tối thiểu đảm bảo hoạt động đào tạo, đơn mức thù lao trực tiếp cho các hoạt động giảng dạy (giờ giảng, tổ chức thi, chấm bài, hướng dẫn khoá luận,...) còn thấp, mức tăng thu nhập của viên chức không đáng kể. Khi đó khung học phí đã được quy định tại Nghị định 86/NĐ-CP từ năm học 2015-2016 đến năm học 2020-2021 có tăng nhưng thì chỉ bù được lạm phát để tạm ổn định cuộc sống viên chức và người lao động. Đầu tư phát triển cơ sở vật chất chủ yếu từ nguồn NSNN.

Cơ sở xây dựng kế hoạch tài chính hàng năm chỉ dựa trên mức quy định về học phí theo Nghị định của Chính phủ, nguồn thu học phí trong suốt thời gian qua thực sự không đủ để thực hiện được suất chi đào tạo cho 1 sinh viên nên việc tích lũy nguồn vốn để đầu tư sửa chữa lớn, tăng cường cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy, thực hành, thí nghiệm của sinh viên còn rất hạn chế.

Vì vậy, trong điều kiện cải cách mạnh mẽ tài chính theo xu hướng tăng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các đơn vị sự nghiệp công lập, hướng việc quản lý tài chính theo kết quả đầu ra, thì phương thức điều hành các khoản chi cho GDĐH cũng cần có những thay đổi căn bản, lấy hiệu quả làm chính, không cứng nhắc theo nguyên tắc các khoản chi phục vụ cho hoạt động nào thì không thay đổi trong suốt thời gian chấp hành dự toán.

Trong điều kiện khó khăn chung về tài chính, Trường phải đảm bảo cân đối được thu - chi, trong đó ưu tiên hàng đầu là để duy trì các hoạt động chi thường xuyên. Nguồn thu của Trường được cân nhắc tính toán sử dụng hợp lý, hạn chế thất thu, các khoản chi được kiểm soát chặt chẽ, trên tinh thần tiết kiệm, hiệu quả và chất lượng công việc. Việc triển khai các hoạt động của Trường theo chiến lược đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học cũng có hạn chế nhất định.

2. Thực trạng về đội ngũ viên chức, người lao động

a) Về biên chế, số lượng người làm việc:

- Trong 5 năm trở lại đây, tình hình biên chế, số lượng người làm việc trong Trường biến động không lớn, chủ yếu là phát triển lực lượng giảng viên để phục vụ nhu cầu đào tạo. Riêng đội ngũ viên chức hành chính, phục vụ thì hầu như dao động không đáng kể. Cụ thể như sau:

Năm	Biên chế được duyệt	Tổng số người làm việc	Giảng viên	Hành chính Hỗ trợ, phục vụ
2015	1.750	1.650	1.187	463
2016	1.750	1.617	1.146	471
2017	1.750	1.590	1.130	460
2018	1.750	1.539	1.093	426
2019	1.575	1.518	1.090	428
30/6/2020	1.575	1.512	1.099	413

Qua thực tế trên cho thấy Nhà trường đã hết sức thận trọng trong việc phát triển số lượng người làm việc. Bởi vì mục tiêu chủ yếu của Trường là nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức, người lao động hơn là phát triển số lượng.

- Số lượng hiện có theo vị trí việc làm (tính tới thời điểm 30/6/2020) chi tiết theo ***Biểu 1 đính kèm.***

Tổng số viên chức và người lao động của Trường hiện nay là 1.512 người, gồm: 1.099 giảng viên (trong đó có 24 giảng viên giảng dạy Quốc phòng, an ninh, 14 giáo viên trung học phổ thông), 241 người thực hiện nhiệm vụ hỗ trợ, phục vụ, 66 nhân viên phục vụ giảng dạy-NCKH và 106 nhân viên phục vụ (bảo vệ, vệ sinh, lái xe, tạp vụ). Ngoài ra, còn có 302 người lao động thực hiện các hoạt động sản xuất, dịch vụ hoặc thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu trong chương trình, dự án của đơn vị.

b) Về tình hình quản lý, sử dụng nhân sự:

Công tác quản lý và nhân sự của Trường đảm bảo đúng quy định pháp luật và có nhiều chuyên viên tích cực. Đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên, viên chức quản lý, nhân viên của trường hiện nay tương đối đủ về số lượng, chất lượng và ngày càng được trẻ hóa, đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ của trường. Ngoài ra, tùy theo yêu cầu các nội dung công việc, Nhà trường còn ký hợp đồng thỉnh giảng với các nhà khoa học, giảng viên trong và ngoài nước, hợp đồng lao động khác theo đúng quy định pháp luật. Đội ngũ viên chức, người lao động của Nhà trường có phẩm chất đạo đức và có năng lực chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ vị trí công tác đang đảm trách.

Bên cạnh đó, Trường áp dụng nhiều giải pháp nhằm phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, nhất là giảng viên và cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp trong Trường, tỷ lệ giảng viên có trình độ sau đại học là 99,2% (không tính giảng viên dạy Quốc phòng, an ninh do có quy định riêng) riêng giảng viên có trình độ tiến sĩ chiếm 44%; số giảng viên có chức danh giáo sư là 09 người, phó giáo sư là 139 người.

Đã ban hành các văn bản quy định có liên quan công tác tuyển dụng lao động hợp đồng, tuyển dụng viên chức, công khai, rõ ràng minh bạch. Tất cả các chủ trương, chính sách liên quan đến sự phát triển Trường, liên quan đến viên chức, người lao

động đều được sự đóng góp trí tuệ của tập thể. Đã tổ chức thực hiện tốt công tác đánh giá viên chức và xét thi đua, khen thưởng hằng năm. Công tác Bổ nhiệm viên chức vào các chức danh quản lý luôn đảm bảo đúng tiêu chuẩn, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ công tác, được tập thể tin nhiệm.

Các chương trình, dự án đều được chú trọng hỗ trợ phát triển hoạt động chuyên môn nghiệp vụ và trình độ cho giảng viên và viên chức không giảng dạy theo kế hoạch cụ thể, rõ ràng trong từng giai đoạn. Đồng thời hàng năm Trường đều có kế hoạch đào tạo chuyên môn nghiệp vụ cho viên chức và đảm bảo thực hiện tốt kế hoạch đề ra. Số giảng viên được đào tạo ở nước ngoài chiếm tỷ trọng lớn; đa số giỏi về chuyên môn, ngoại ngữ, tin học đủ để hoàn thành nhiệm vụ được giao. Đội ngũ viên chức hành chính, phục vụ nhất là viên chức phục vụ giảng dạy, nghiên cứu đa số có tuổi đời trẻ và có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với nhiệm vụ được giao.

Mặc dù đội ngũ viên chức, giảng viên có trình độ sau đại học được nâng cao, tuy nhiên đi kèm với đó là tỷ lệ thuận với sự già hóa đội ngũ cũng sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến khả năng kế thừa và phát triển trong tương lai. Cơ cấu về số lượng giảng viên có trình độ tiến sĩ còn chưa đồng đều giữa các khoa trong Trường. Sự điều tiết giảng viên cấp bộ môn còn hạn chế, nhất là đối với những bộ môn có dạy môn chung cho các ngành học. Một số ngành học còn thiếu giảng viên đầu đàn, đặc biệt đối với ngành học mới. Tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ chưa đạt mục tiêu đã đề ra. Một số khoa có tỷ lệ giảng viên trình độ tiến sĩ rất thấp. Đến thời điểm hiện tại vẫn còn 07 giảng viên có trình độ đại học (không tính 17 giảng viên dạy Quốc phòng, an ninh là SQBP) và đang được cử đi đào tạo, nếu các giảng viên này tốt nghiệp đúng tiến độ thì đến cuối năm 2020 đội ngũ giảng viên mới đảm bảo 100% có trình độ thạc sĩ trở lên. Chưa lập được kế hoạch định kỳ bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ cho đội ngũ chuyên viên, kỹ thuật viên, nhân viên phục vụ ở phòng thí nghiệm do khó tìm được cơ sở bồi dưỡng đáp ứng được yêu cầu.

II. PHƯƠNG ÁN SẮP XẾP TỔ CHỨC BỘ MÁY, TINH GIẢN BIÊN CHẾ

1. Về tổ chức bộ máy:

a) Rà soát, điều chỉnh, bổ sung, phối hợp thực hiện chức năng nhiệm vụ của Nhà trường trên định hướng phân cấp, giao quyền tự chủ đến đơn vị

Từ năm 2020, Trường Đại học Cần Thơ cần được tiếp tục xây dựng, phát triển thành một trung tâm Đào tạo - Nghiên cứu và Chuyển giao khoa học công nghệ (KH-CN) mạnh của vùng Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL), phấn đấu để năng lực, trình độ đào tạo và nghiên cứu - chuyển giao KH-CN đạt trình độ chung của các trường đại học trong khu vực và thế giới đối với một số ngành mũi nhọn vào năm 2022. Thông qua hoạt động của mình, nhà trường phải góp phần ngày càng hữu hiệu vào sự nghiệp phát triển KH-CN, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, nâng cao dân trí, phát triển văn hoá xã hội của Vùng, phải trở thành nhân tố động lực có ảnh hưởng mang tính quyết định đối với toàn bộ sự phát triển vùng ĐBSCL với các mục tiêu, định hướng phát triển kinh tế xã hội chủ yếu đã xác định cho giai đoạn tới năm 2022.

Đến năm 2022 trở về sau, Trường Đại học Cần Thơ sẽ trở thành một trong những trường có chất lượng đào tạo ngang với các trường tiên tiến khu vực Đông Nam Á và là một trung tâm đào tạo mạnh cho các nước trong lưu vực sông Mekong.

Trong thời gian tới, Nhà trường đang hướng tới mục tiêu trở thành trung tâm đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ mạnh; có năng lực đào tạo, nghiên cứu khoa học đạt trình độ chung của các trường đại học trong khu vực Đông Nam Á và thế giới đối với một số ngành mũi nhọn. Với mục tiêu này, đòi hỏi cơ cấu số lượng và chất lượng đội ngũ viên chức, người lao động trong Trường, nhất là đội ngũ giảng viên cần có sự chuyên môn rõ rệt. Do đó, việc tinh giản biên chế ở những bộ phận dư thừa do cần sắp xếp, bố trí đội ngũ giảng viên có trình độ cao phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm là cần thiết trong giai đoạn hiện nay.

Trên cơ sở xác định chức năng nhiệm vụ nêu trên, Hội đồng trường quyết nghị các chủ trương thực hiện các nội dung tự chủ như: quyết định thành lập, sáp nhập, chi, tách, giải thể các đơn vị trực thuộc Trường khi đáp ứng các tiêu chí, điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định của pháp luật; thành lập, giải thể hội đồng khoa học và đào tạo, các hội đồng tư vấn; quy định chức năng, nhiệm vụ, quy chế hoạt động của các đơn vị trực thuộc bảo đảm phát huy hiệu quả hoạt động của bộ máy; quyết định thành lập các đơn vị liên doanh, liên kết với các tổ chức, cá nhân, doanh nghiệp để tổ chức các hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ gắn với đào tạo theo nguyên tắc bảo toàn vốn, tài sản Nhà nước, bù đắp chi phí và có tích lũy. Phê duyệt đầu tư, kế hoạch đấu thầu và quyết toán cho các dự án đầu tư.

Hiệu trưởng và các phó hiệu trưởng chịu trách nhiệm giải trình đối với Hội đồng trường. Sự giám sát của Hội đồng trường sẽ giúp Ban Giám hiệu đưa ra những quyết định đúng đắn, từ đó tạo ra sự đồng thuận để nhà trường phát triển.

Các khoa, viện trong Trường sẽ được giao quyền tự chủ lớn hơn về học thuật, được giao khoán kinh phí, tìm kiếm và phát triển nguồn thu hợp pháp thông qua nguồn lực được phân giao.

b) Kiện toàn, sắp xếp tổ chức bộ máy tinh gọn, hoạt động hiệu quả

Nhà trường tiến hành quản lý theo hướng tăng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm với xã hội của các đơn vị trực thuộc trong các lĩnh vực hoạt động, bằng việc ban hành các văn bản hướng dẫn phù hợp với năng lực, điều kiện và hiệu quả hoạt động của từng đơn vị, đồng thời đảm bảo sự chỉ đạo, điều phối thống nhất và kiểm tra giám sát của Nhà trường; thúc đẩy liên thông, liên kết toàn diện giữa các đơn vị, sử dụng hiệu quả các nguồn lực chung, tạo thêm giá trị gia tăng để nâng cao chất lượng, hiệu quả mọi hoạt động.

Hoàn thiện cơ chế quản lý điều hành đối với các đơn vị trực thuộc nhằm phát huy hiệu quả, lợi thế chuyên môn hóa trong khuôn khổ quy định và điều phối thống nhất. Cơ cấu tổ chức cho phép các đơn vị chủ động tập trung các nguồn lực cho việc xây

dụng đội ngũ giảng viên, viên chức. Ngoài ra, tăng quyền cho trường các đơn vị trong công tác tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên, viên chức của đơn vị.

Ban hành danh mục vị trí việc làm, tiêu chuẩn và điều kiện làm việc của từng vị trí. Xác định số lượng người làm việc trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ và khối lượng công việc của từng đơn vị trực thuộc, từ đó quyết định tiêu chuẩn, cơ cấu lao động để tuyển dụng, quản lý và sử dụng, phát triển đội ngũ viên chức, người lao động. Tổng số người làm việc tại Trường tối đa là khoảng 1.600 (một nghìn sáu trăm); trong đó, số người làm công tác hành chính, hỗ trợ, phục vụ chiếm tối đa 25%.

Căn cứ vào danh mục vị trí việc làm, số lượng người làm việc đã được xác định để quyết định tiêu chuẩn, cơ cấu lao động để tuyển dụng, quản lý và sử dụng, phát triển đội ngũ viên chức, người lao động, cán bộ quản lý trên cơ sở quy chế và chủ trương được Hội đồng Trường thông qua; quyết định việc ký kết, chấm dứt hợp đồng làm việc, hợp đồng lao động, bổ nhiệm, miễn nhiệm, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chế độ chính sách đối với viên chức, người lao động trong các đơn vị thuộc và trực thuộc theo quy định của pháp luật.

Xây dựng cơ chế giám sát của Nhà trường thông qua việc xây dựng và công khai Quy chế chi tiêu nội bộ của Trường. Thông qua đó, Trường quyết định trả thu nhập tăng thêm cao hơn cho giảng viên, viên chức có năng lực đảm nhiệm nhiều vị trí việc làm trong khuôn khổ tổng quỹ lương của đơn vị và được Hội đồng trường thông qua.

c) Đánh giá chung

Cơ cấu tổ chức và bộ máy của Trường ngày càng ổn định và được thực hiện đúng chiến lược phát triển của Trường. Trong thời gian qua, ngoài việc tách, nhập trên cơ sở các đơn vị có sẵn, Trường đã không thành lập đơn vị mới để phục vụ cho hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ. Các đơn vị mới được thành lập chủ yếu là các đơn vị phục vụ cho hoạt động sản xuất, dịch vụ và chuyển giao công nghệ, hoạt động theo mô hình đơn vị hoạt động có thu, không làm ảnh hưởng đến số lượng người làm việc được chi trả lương từ ngân sách nhà nước.

Vì vậy, tình hình thực hiện biên chế, số lượng người làm việc tại Trường cũng tương đối ổn định với mục tiêu tăng mạnh về chất lượng, không tăng về số lượng. Tuy nhiên, việc thực hiện mục tiêu này cũng đã mang lại không ít khó khăn cho Trường vì trên thực tế có một bộ phận viên chức đã được tuyển dụng và sử dụng trong một thời gian dài, việc đào tạo nâng cao trình độ hoặc bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ không còn thuận lợi (do hạn chế về tuổi tác).

Sự mất cân đối cục bộ về số lượng và chất lượng của đội ngũ viên chức, người lao động ở các đơn vị trong Trường là một trong những khó khăn hiện nay. Bên cạnh đó, một bộ phận nhỏ viên chức hành chính – phục vụ đã làm việc lâu năm có biểu hiện hụt hẫng về năng lực, không tiếp cận được với sự thay đổi về môi trường làm việc, cách thức làm việc hiện đại với xu hướng: giáo dục là một dịch vụ và người học là khách hàng.

2. Về cơ chế tự chủ tài chính

Với mong muốn xây dựng và triển khai thành công mô hình đại học công lập đa ngành, đa lĩnh vực thực hiện đầy đủ quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình tại Trường Đại học Cần Thơ với hệ thống quản lý, cơ cấu tổ chức hiệu quả cao và năng lực tài chính vững mạnh; đảm bảo điều kiện tốt nhất cho nâng cao chất lượng đào tạo với chi phí hợp lý nhất; phát triển và đẩy mạnh nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ; phát triển hợp tác trong và ngoài nước để đạt trường đại học đẳng cấp quốc tế; hỗ trợ cho sự phát triển và xây dựng mạng lưới các trường đại học vùng Đồng bằng Sông Cửu Long.

Trong năm 2020, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã quyết định giao dự toán kinh phí thường xuyên là 47,5 tỷ đồng (Quyết định số 4986/QĐ-BGDĐT ngày 30/12/2019), Trường Đại học Cần Thơ xác định mức thu học phí theo Nghị định 86/2015/NĐ-CP. Suất chi phí đào tạo đại trà/sinh viên (chưa tính chi phí khấu hao tài sản và chi phí quản lý) năm 2019 là 11,73 triệu đồng/sv/năm, bằng 1,24 lần mức học phí theo Nghị định 86. Như vậy, theo lộ trình tăng học phí ở năm 2020 thì suất chi phí đào tạo đại trà/sinh viên bằng 13,28 triệu đồng/sv/năm

Chủ trương của Nhà nước cho phép các Trường Đại học công lập tiến dần đến tự chủ tự chịu trách nhiệm giải trình, Nhà trường đã xác định phương án chuyển sang tự chủ về học thuật, tổ chức và tài chính. Do đó, cần có sự hỗ trợ của Bộ Giáo dục và Đào tạo cho phép Nhà trường triển khai thực hiện tự chủ từ năm 2021, Nhà trường xin không nhận kinh phí thường xuyên từ NSNN cấp, và xin được phép tăng mức học phí đại trà (tối đa 20%) để đảm bảo chi phí hoạt động đào tạo. Cụ thể ở bảng sau.

Bảng Dự toán khoản thu-chi giai đoạn 2020-2022

Đơn vị: Triệu đồng

Chỉ tiêu	2020	2021	2022
Mức học phí theo NĐ86	10,43	11,49	12,64
Đề xuất mức học phí đại trà	10,43	13,28	14,60
<i>Tăng (%) so mức NĐ86</i>	<i>0%</i>	<i>15,6%</i>	<i>15,5%</i>
TỔNG THU	533.780	561.890	641.900
- Từ học phí	437.895	510.260	587.100
- Thu dịch vụ và thu khác	48.385	51.630	54.800
- NSNN cấp chi thường xuyên	47.500	0	0
TỔNG CHI	473.174	537.776	605.890
Chênh lệch	60.606	24.114	36.010

Như vậy, từ năm 2021 Trường Đại học Cần Thơ sẽ không nhận kinh phí thường xuyên từ NSNN cấp, nhưng xin Bộ Giáo dục và Đào tạo cho phép tăng mức học phí đại trà bình quân tối đa 16% để đảm bảo chi phí cho hoạt động đào tạo và NCKH được ổn định.

3. Đề xuất phương án tinh giản biên chế

Với chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức, vị trí việc làm và nguồn nhân lực hiện tại của Trường thì tổ chức bộ máy, nguồn nhân lực của Trường phát triển phù hợp với nhu cầu hoạt động. Tuy nhiên, như đã trình bày ở trên, vẫn còn một số bộ phận nhỏ ở các đơn vị có nảy sinh tình trạng dư thừa do thay đổi cách thức tổ chức quản lý hoặc phương pháp tổ chức hoạt động. Nguyên nhân của tình trạng này thực chất là do sự biến động không thể tránh khỏi trong môi trường công tác mang tính chất phục vụ và cung cấp dịch vụ tại các cơ sở giáo dục đại học. Điều này sẽ dẫn đến những khó khăn nhất định cho việc xây dựng một kế hoạch nhân sự mang tính chất lâu dài. Nếu Nhà trường xây dựng và thực hiện cơ cấu tổ chức và nhân sự theo một lộ trình cứng nhắc thì sẽ gây cản trở cho sự phát triển. Nhưng nếu liên tục thay đổi thì cũng không thể ổn định để hoạt động. Vì vậy, chấp nhận một độ chênh vừa phải giữa quy hoạch, kế hoạch với thực tế công tác hàng năm sẽ là một trong những lựa chọn phù hợp trong công tác quản lý của Nhà trường.

Đội ngũ viên chức, người lao động của Trường vẫn còn một bộ phận nhỏ chưa đạt yêu cầu về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ nên dẫn đến một số công việc được thực hiện chưa thực sự hiệu quả. Nguyên nhân của tình trạng này có thể là do yếu tố chủ quan của cá nhân mỗi viên chức, đã không thể hiện hết sự phấn đấu trau dồi học tập để nâng cao trình độ. Tuy nhiên, cũng có yếu tố khách quan là do áp lực công việc lớn, hoặc do trình độ chuẩn đối với chức danh giảng viên giảng dạy trình độ đại học được nâng lên trong khi một số giảng viên công tác lâu năm bị hạn chế tuổi tác, không thể tham gia học tập được nên đã nhường cơ hội học tập cho những viên chức trẻ hơn, có nhiều cơ hội phấn đấu hơn. Khó khăn lớn nhất ở đây là: nếu tiếp tục giữ lại bộ phận viên chức này thì sẽ không phù hợp với quy định hiện hành về tiêu chuẩn, nghiệp vụ đối với từng chức danh nghề nghiệp. Tuy nhiên, nếu thực hiện chính sách tinh giản biên chế ngay đối với tất cả các trường hợp này sẽ gây ra sự hụt hẫng lớn đối với Trường vì chưa kịp đào tạo người thay thế, nhất là đối với những giảng viên, viên chức giàu kinh nghiệm, phụ trách những học phần đòi hỏi có sự từng trải, am hiểu sâu sắc qua thời gian làm việc thực tế. Mặc dù vậy, tinh giản biên chế vẫn mang đến cơ hội để Nhà trường nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức phù hợp với nhu cầu phát triển chung.

Nhà trường đã tiến hành xây dựng Đề án vị trí việc làm và xác định số lượng người cần làm việc từ năm 2016. Đến nay, Trường đang tiến hành tổng rà soát để xác định lại danh mục vị trí việc làm và số lượng người cần làm việc trong điều kiện thực tế và kế hoạch phát triển lâu dài của Trường. Sau khi Đề án vị trí việc làm được rà soát, hiệu chỉnh và hoàn thiện vào cuối năm 2020 sẽ là căn cứ quan trọng để thực hiện tinh giản biên chế trong giai đoạn 2021 – 2025.

Việc xây dựng đề án tinh giản biên chế và lộ trình thực hiện phải dựa trên tình hình, đặc điểm của đơn vị và thực trạng tổ chức bộ máy, nguồn nhân lực, đồng thời

phải xây dựng (thông qua đào tạo và tự đào tạo) được đội ngũ cán bộ khoa học có trình độ chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học giỏi, có phẩm chất chính trị tốt để Nhà trường có đội ngũ nhân lực đáp ứng thực hiện tốt nhiệm vụ được giao trong thời gian tới. Xây dựng phương án kiện toàn tổ chức và tinh giản biên chế của từng năm, từng giai đoạn, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ và tuyển dụng nhân sự dự kiến sẽ thực hiện như sau:

- Về sắp xếp tổ chức: Ổn định cơ cấu tổ chức trên cơ sở bám sát quy hoạch chiến lược phát triển của Trường đến năm 2022, tầm nhìn 2030.

- Sắp xếp kiện toàn đội ngũ: Tiếp tục rà soát vị trí việc làm và số lượng người cần làm việc. Theo tính toán dựa trên nhu cầu công tác tại Trường, dự kiến đến năm 2022, tổng số lượng người cần làm việc tại Trường là 1583 người, cụ thể ở bảng sau:

NĂM	QUY MÔ SINH VIÊN ĐH	QUY MÔ HỌC VIÊN CAO HỌC	QUY MÔ NGHIÊN CỨU SINH	VIÊN CHỨC			
				GIẢNG VIÊN	HỖ TRỢ GIẢNG DẠY	HÀNH CHÍNH	TỔNG CỘNG
2019	36.306	2.475	389	1.090	80	348	1.518
2020	38.943	3.021	410	1.134	111	320	1.565
2021	42.579	3.392	428	1.160	117	290	1.567
2022	45.704	3.498	442	1.184	119	280	1.583
2030	66.410	3.886	555	1.366	140	280	1.786

Ghi chú:

- Hành chính: là viên chức hành chính có ngạch từ cán sự, chuyên viên và kế toán viên trở lên. Tỷ lệ viên chức hành chính giảm dần sao cho đạt 20% giảng viên vào năm 2030.
- Hỗ trợ giảng dạy: kỹ sư, kỹ thuật viên, nhân viên phục vụ phòng thí nghiệm, thực hành. Tỷ lệ hỗ trợ không đổi, đạt 10% giảng viên.
- Tổng số viên chức, NLD không giảng dạy giảm dần cho đến khi đạt 25% tổng số CCVC người lao động vào năm 2022

Để đào tạo, quy hoạch đội ngũ viên chức cho những năm tới, Nhà trường sẽ tiếp tục công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng hàng năm để tạo nguồn thay thế, và giúp viên chức đạt chuẩn chức danh, phù hợp yêu cầu trình độ chuyên môn, nghiệp vụ tại vị trí việc làm. Tiếp tục tạo mọi điều kiện thuận lợi để viên chức đi đào tạo sau đại học trong nước và nước ngoài để nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức, giảng viên của Trường.

Trên cơ sở phân tích thực trạng và dự báo nhu cầu trong tương lai, Đề án này xác lập con số dự kiến được tinh giản biên chế trong giai đoạn 2021 – 2025 là **24 người (Biểu 2 đính kèm)** với đối tượng tinh giản chủ yếu sẽ là những người dôi dư do sắp xếp lại bộ máy tổ chức và những người có năng lực yếu kém, không hoàn thành nhiệm vụ, không đáp ứng được nhu cầu ngày càng cao của công tác; ngoài ra, cũng có thể là một số giảng viên không hoàn thành chương trình đào tạo bậc thạc sĩ, không đạt chuẩn về trình độ đào tạo.

Phần thứ ba

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Giải pháp thực hiện Đề án:

Sau khi Đề án trình Bộ và được phê duyệt, hàng năm, các đơn vị thuộc Trường tiến hành rà soát trong đội ngũ viên chức, người lao động được phân cấp sử dụng để xác định đối tượng thực hiện tinh giản biên chế, lập danh sách báo cáo và gửi hồ sơ về Trường để xem xét.

Trên cơ sở đề xuất từ đơn vị, Hội đồng Thực hiện chính sách tinh giản biên chế Trường sẽ tiến hành rà soát danh sách và chính sách thực hiện tinh giản biên chế do các đơn vị đề xuất, Lập danh sách và dự toán số tiền trợ cấp cho từng đối tượng tinh giản biên chế định kỳ 2 lần/năm để trình Bộ GD&ĐT phê duyệt; thực hiện chi trả và giải quyết chế độ chính sách đối với viên chức và người lao động được Bộ GD&ĐT đồng ý giải quyết chính sách tinh giản biên chế và báo cáo Bộ kết quả giải quyết tinh giản biên chế theo quy định

2. Phân công trách nhiệm thực hiện Đề án

Sau khi đề án được phê duyệt, việc phân công tổ chức thực hiện tại Trường như sau:

- Giao cho thủ trưởng các đơn vị thông tin về kế hoạch, chính sách của Nhà trường đến các cá nhân trong đơn vị, định kỳ hàng năm đề xuất danh sách dự kiến tinh giản biên chế; giải đáp ý kiến thắc mắc, phản hồi từ viên chức trong đơn vị (nếu có) và báo cáo đến lãnh đạo Nhà trường nếu thấy cần thiết.

- Giao Phòng Tổ chức cán bộ chịu trách nhiệm giúp Hội đồng Thực hiện chính sách tinh giản biên chế Trường triển khai việc thực hiện các thủ tục cần thiết theo từng năm, từng đợt, cụ thể như sau:

- + Định kỳ vào đầu tháng 3 và tháng 8 hàng năm, Phòng Tổ chức cán bộ phối hợp với các đơn vị có người thuộc diện tinh giản biên chế trong từng đợt để rà soát, đối chiếu với thực tế, trình Hội đồng thực hiện chính sách tinh giản biên chế của Trường lập danh sách tinh giản biên chế.

- + Trên cơ sở danh sách tinh giản biên chế chính thức được Hội đồng thông qua, Phòng Tổ chức cán bộ phối hợp với Phòng Tài vụ tiến hành tính toán kinh phí thực hiện để trình Hiệu trưởng biết.

- + Lập tờ trình gửi Bộ, kèm theo danh sách đối tượng tinh giản biên chế và dự toán kinh phí thực hiện tinh giản biên chế (trước ngày 30/4 và 30/10 hàng năm).

- + Ra quyết định tinh giản biên chế đối với từng đối tượng.

- Giao Phòng Tài vụ liên hệ với cấp trên để nhận kinh phí được cấp; tiến hành chi trả cho từng đối tượng trong từng đợt.

- Giao Phòng Tổ chức cán bộ thực hiện thủ tục báo cáo kết thúc đợt chi trả và báo cáo định kỳ hàng năm (vào ngày 30/11) về kết quả thực hiện và đánh giá tình hình thực hiện tinh giản biên chế; tổng hợp số lượng công chức, viên chức và người lao động nghỉ hưu đúng tuổi, thôi việc theo quy định đến Bộ GD&ĐT.

3. Kiến nghị và đề xuất

- Kiến nghị: Bộ Giáo dục và Đào tạo phê duyệt Đề án tinh giản biên chế của Trường theo các nội dung trên.

- Đề xuất: Bộ Giáo dục và Đào tạo có các văn bản hướng dẫn và chỉ đạo trong quá trình thực hiện chính sách tinh giản biên chế.

Trên đây là Đề án tinh giản biên chế của Trường Đại học Cần Thơ, kính trình Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo xem xét, quyết định phê duyệt./

HIỆU TRƯỞNG



Hà Thanh Toàn