

ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນະຖາວອນ
«»

ພັກປະຊາຊົນປະຕິວັດລາວ
ກົມການເມືອງສູນກາງພັກ

ເລກທີ 032 / ກມສພ

ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ວັນທີ 03 ມັງກອນ 2018

ມະຕິ

ວ່າດ້ວຍວຽກງານສ້າງແຜນກຳນົດພະນັກງານນຳພາ-ຄຸ້ມຄອງ

- ອີງຕາມມະຕິກອງປະຊຸມໃຫຍ່ພູ້ນຖານທົ່ວປະເທດ ຄັ້ງທີ X ຂອງພັກ ກ່ຽວກັບການປ່ຽນແປງໃໝ່ວຽກງານພະນັກງານ
- ອີງຕາມມະຕິກອງປະຊຸມວຽກງານຈັດຕັ້ງທົ່ວປະເທດ ຄັ້ງທີ X ກ່ຽວກັບວຽກງານພະນັກງານ
- ອີງຕາມການສະເໜີຂອງຄະນະຈັດຕັ້ງສູນກາງພັກ

ກົມການເມືອງສູນກາງພັກ ຕົກລົງ

ພາກທີ I

ຂໍ້ບັນຍັດລວມ

ມາດຕາ 1 ຈຸດປະສົງຄາດໝາຍ

1. ການສ້າງແຜນກຳນົດພະນັກງານ ແມ່ນການຄາດຄະເນເປົ້າໝາຍພະນັກງານທີ່ຈະຈັດວາງ ເຂົ້າໃນຕຳແໜ່ງ ນຳພາ-ຄຸ້ມຄອງແຕ່ລະຂັ້ນ, ແຕ່ລະຂະແໜງການ, ແນໃສ່ຮັບປະກັນ ລັກສະນະສືບທອດປ່ຽນແທນຕໍ່ເນື່ອງໃນສະເພາະໜ້າ ແລະ ຍາວນານ;
2. ກະກຽມບຸກຄະລາກອນໃນລັກສະນະເປີດກວ້າງ ເພື່ອໃຫ້ມີແຫຼ່ງເລືອກເຟັ້ນພະນັກ ງານນຳພາ-ຄຸ້ມຄອງຕອບສະໜອງທາງດ້ານຈຳນວນ, ຄຸນນະພາບ, ໂຄງປະກອບບຸກ ຄະລາກອນໃຫ້ຄົບຊຸດຕາມຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງບັນດາຕຳແໜ່ງນຳພາ-ຄຸ້ມ ຄອງແຕ່ລະຂັ້ນ, ແຕ່ລະຂະແໜງການໃນລະບົບການເມືອງ, ເພື່ອຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນ ພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແລະ ການຫັນປະເທດເປັນອຸດສາຫະກຳ ແລະ ທັນສະໄໝ ເທື່ອລະກ້າວ, ແນໃສ່ປົກປັກຮັກສາ ແລະ ສ້າງສາປະເທດຊາດຕາມຈຸດໝາຍ ສັງຄົມນິຍົມ.

ມາດຕາ 2 ຄວາມໝາຍສຳຄັນ

ການສ້າງແຜນກຳນົດພະນັກງານ ເປັນວຽກງານໜຶ່ງທີ່ສຳຄັນພື້ນຖານຂອງວຽກງານ ພະນັກງານ, ຮັບປະກັນການຫັນວຽກງານພະນັກງານ ດຳເນີນຕາມລະບຽບແບບແຜນ ເພື່ອຕອບສະໜອງໜ້າທີ່ການເມືອງຂອງພັກ - ລັດ ໃນສະເພາະໜ້າ ແລະ ຍາວນານ; ເປັນການຫັນຍຸດທະສາດກ່ຽວກັບວຽກງານພະນັກງານເປັນອັນລະອຽດ, ສ້າງໂຄງ

ການສັງລວມພື້ນຖານ ໃຫ້ແກ່ການສ້າງແຜນກໍ່ສ້າງ-ບຳລຸງ, ຄາດຄະເນສັບຊ້ອນ ແລະ ຈັດວາງພະນັກງານຢ່າງສົມເຫດສົມຜົນ.

ມາດຕາ 3 ຫຼັກການ

1. ການສ້າງແຜນກຳນົດພະນັກງານ ແມ່ນຄວາມຮັບຜິດຊອບໂດຍກົງຂອງຄະນະພັກແຕ່ລະ ຂັ້ນ ຕາມຂອບເຂດສິດໃນການແບ່ງຂັ້ນຄຸ້ມຄອງພະນັກງານ;
2. ປະຕິບັດຫຼັກການລວມສູນປະຊາທິປະໄຕຢ່າງເຂັ້ມງວດ, ຄົ້ນຄວ້າເປົ້າໝາຍເຂົ້າໃນແຜນ ກຳນົດພະນັກງານເປັນໝູ່ຄະນະ ແລະ ຕົກລົງຕາມສຽງສ່ວນຫຼາຍ;
3. ການສ້າງແຜນກຳນົດພະນັກງານ ຕ້ອງບົນພື້ນຖານກຳແໜ້ນການເລັ່ງທວງຂອງໜ້າທີ່ ການເມືອງໃນສະເພາະໜ້າ ແລະ ຍາວນານຂອງພັກ, ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ແຫ່ງລັດ, ຂອງຂະແໜງການ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ;
4. ແຜນກຳນົດພະນັກງານ ຕ້ອງເລີ່ມຈາກສະພາບຄວາມເປັນຈິງຂອງຖັນແຖວພະນັກງານ, ຮັບປະກັນລັກສະນະເປີດກວ້າງ ແລະ ເຄື່ອນໄຫວ;
5. ຮັບປະກັນຄວາມຖືກຕ້ອງໂປ່ງໃສ, ພາວະວິໄສ, ຮອບດ້ານ, ຍຸຕິທຳ, ຄຳນຶງເຖິງໂຄງປະກອບ ເພດ, ເພື່ອ ແລະ ເລັ່ງໃສ່ພະນັກງານໝູ່ມໃຫ້ກວມອັດຕາສ່ວນຫຼາຍ.

ມາດຕາ 4 ຂອບເຂດການນຳໃຊ້

ມະຕິສະບັບນີ້ ນຳໃຊ້ສຳລັບວຽກງານສ້າງແຜນກຳນົດພະນັກງານນຳພາ-ຄຸ້ມຄອງໃນອົງ ການຈັດຕັ້ງຂອງພັກ, ລັດ, ກຳລັງປະກອບອາວຸດ, ແນວລາວສ້າງຊາດ, ສະຫະພັນນັກຮົບເກົ່າ, ອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນ, ວິສາຫະກິດຂອງລັດຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ.

ພາກທີ II

ເນື້ອໃນການສ້າງແຜນກຳນົດພະນັກງານ

ມາດຕາ 5 ບ່ອນອີງໃນການຄົ້ນຄວ້າເລືອກເຟັ້ນເປົ້າໝາຍເຂົ້າໃນແຜນກຳນົດ

1. ອີງໃສ່ມາດຕະຖານລວມ, ມາດຕະຖານສະເພາະຂອງແຕ່ລະຕຳແໜ່ງ ແລະ ກຸ່ມຕຳແໜ່ງພະ ນັກງານນຳພາ-ຄຸ້ມຄອງທີ່ກົມການເມືອງສູນກາງພັກ ໄດ້ກຳນົດໄວ້;
2. ອີງໃສ່ມາດຕະຖານສະເພາະຂອງພະນັກງານນຳພາ-ຄຸ້ມຄອງ ກະຊວງ-ອົງການ ແລະ ທ້ອງຖິ່ນ ທີ່ກຳນົດໄວ້.

ມາດຕາ 6 ປະເພດແຜນກຳນົດພະນັກງານ

1. ແຜນກຳນົດພະນັກງານ ຂຶ້ນກັບສິດຄຸ້ມຄອງຂອງກົມການເມືອງສູນກາງພັກ ແລະ ຄະນະ ເລຂາທິການສູນກາງພັກ;
2. ແຜນກຳນົດພະນັກງານ ຂຶ້ນກັບສິດຄຸ້ມຄອງຂອງ ຄະນະບໍລິຫານງານພັກກະຊວງ ແລະ ອົງ ການທຽບເທົ່າ;
3. ແຜນກຳນົດພະນັກງານ ຂຶ້ນກັບສິດຄຸ້ມຄອງຂອງ ຄະນະບໍລິຫານງານພັກແຂວງ, ນະ ຄອນຫຼວງ;

4. ແຜນກຳນົດພະນັກງານ ຂຶ້ນກັບສິດຄຸ້ມຄອງ ຂອງຄະນະບໍລິຫານງານພັກເມືອງ ແລະ ທຽບເທົ່າ.

ມາດຕາ 7 ດ້ານໂຄງປະກອບ

1. ຮັບປະກັນມາດຕະຖານ-ເງື່ອນໄຂລວມ ແລະ ມາດຕະຖານສະເພາະຂອງພະນັກງານນຳພາ-ຄຸ້ມຄອງ ແຕ່ລະຂັ້ນທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້;
2. ຮັບປະກັນໂຄງປະກອບເພດ, ເພົາ ແລະ ພະນັກງານໜຸ່ມ ໃຫ້ກວມອັດຕາສ່ວນຫຼາຍ;
3. ອາຍຸກະສຽນຂອງພະນັກງານເຂົ້າໃນແຜນກຳນົດແຕ່ລະປະເພດ, ແຕ່ລະຂັ້ນສູງສຸດບໍ່ເກີນ 55 ປີ.

ມາດຕາ 8 ເປົ້າໝາຍເລືອກເພີ່ມເຂົ້າໃນແຜນກຳນົດພະນັກງານ

1. ເລືອກເພີ່ມຈາກພະນັກງານການນຳຂັ້ນລຸ່ມຂອງຕຳແໜ່ງທີ່ຈະສ້າງແຜນກຳນົດນັ້ນ ໜຶ່ງ ຫາ ສອງ ຂັ້ນ:
 - 1.1 ເລືອກເພີ່ມຈາກຄະນະປະຈຳພັກ, ຄະນະພັກເພື່ອທົດແທນເລຂາຄະນະພັກ, ລັດຖະມົນຕີ ແລະ ທຽບເທົ່າ, ເຈົ້າແຂວງ-ເຈົ້າຄອງນະຄອນຫຼວງ ແລະ ປະທານສະພາປະຊາຊົນຂັ້ນແຂວງ, ນະຄອນຫຼວງ;
 - 1.2 ເລືອກເພີ່ມຈາກຄະນະບໍລິຫານງານພັກ, ຫົວໜ້າພະແນກຂັ້ນແຂວງ-ນະຄອນຫຼວງ, ເຈົ້າເມືອງ ແລະ ທຽບເທົ່າ ເພື່ອທົດແທນ ຄະນະປະຈຳພັກ, ຮອງເລຂາຄະນະພັກ, ຮອງເຈົ້າແຂວງ-ຮອງເຈົ້າຄອງນະຄອນຫຼວງ;
 - 1.3 ເລືອກເພີ່ມຈາກຄະນະພັກຮາກຖານ, ຄະນະໜ່ວຍພັກ, ຫົວໜ້າກົມ, ຮອງຫົວໜ້າກົມ ແລະ ທຽບເທົ່າ ເພື່ອທົດແທນຄະນະບໍລິຫານງານພັກກະຊວງ-ອົງການ, ຮອງລັດຖະມົນຕີ ແລະ ທຽບເທົ່າ;
 - 1.4 ເລືອກເພີ່ມຈາກຄະນະພັກຮາກຖານ, ຄະນະໜ່ວຍພັກ, ຫົວໜ້າພະແນກ, ຮອງຫົວໜ້າພະແນກ ແລະ ທຽບເທົ່າຂັ້ນແຂວງ-ນະຄອນຫຼວງ ເພື່ອທົດແທນຄະນະບໍລິຫານງານພັກແຂວງ-ນະຄອນຫຼວງ, ຫົວໜ້າພະແນກ ແລະ ທຽບເທົ່າຂັ້ນແຂວງ-ນະຄອນຫຼວງ;
 - 1.5 ເລືອກເພີ່ມຈາກຄະນະພັກຮາກຖານ, ຄະນະໜ່ວຍພັກ, ຫົວໜ້າ, ຮອງຫົວໜ້າຫ້ອງການ ຂັ້ນເມືອງ ແລະ ທຽບເທົ່າເພື່ອທົດແທນຄະນະບໍລິຫານງານພັກ, ເຈົ້າເມືອງ, ເຈົ້ານະຄອນ, ຫົວໜ້າເທດສະບານ, ຮອງເຈົ້າເມືອງ, ຮອງເຈົ້ານະຄອນ, ຮອງຫົວໜ້າເທດສະບານ ແລະ ທຽບເທົ່າ;
 - 1.6 ເລືອກເພີ່ມຈາກຄະນະພັກ, ຄະນະອຳນວຍການລັດວິສາຫະກິດ, ຜູ້ຈັດການ, ນັກວິທະຍາສາດ, ຖັນແຖວກຳມະກອນເຕັກນິກທີ່ດີ, ແກ້ງໃນການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານທຸລະກິດ ເພື່ອທົດແທນຕຳແໜ່ງເລຂາ, ຮອງເລຂາຄະນະພັກ, ອຳນວຍການ ແລະ ຮອງອຳນວຍການລັດວິສາຫະກິດ;
 - 1.7 ເລືອກເພີ່ມຈາກ ຄະນະພັກຮາກຖານ, ຄະນະໜ່ວຍພັກ, ຄະນະບ້ານ, ຫົວໜ້າ, ຮອງຫົວໜ້າໜ່ວຍງານ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນຂອງບ້ານ ເພື່ອທົດແທນເລຂາຄະ

ນະພັກຮາກຖານ, ຄະນະພັກຮາກຖານ, ເລຂາໜ່ວຍພັກ, ຄະນະໜ່ວຍພັກ, ນາຍບ້ານ ແລະ ຮອງນາຍບ້ານ.

2. ນອກຈາກເປົ້າໝາຍເລືອກເຟັ້ນທົດແທນຕໍາແໜ່ງທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງນັ້ນ ໃຫ້ຄະນະພັກແຕ່ລະຂັ້ນສ້າງແຜນກຳນົດເປົ້າໝາຍທົດແທນບັນດາຕໍາແໜ່ງ ທີ່ຢູ່ໃນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂັ້ນຕົນໃຫ້ຖືກຕ້ອງ ແລະ ຄົບຖ້ວນ.
3. ການຄາດຄະເນເປົ້າໝາຍເພື່ອທົດແທນແຕ່ລະຕໍາແໜ່ງໃຫ້ໄດ້ ໝັ້ງ ຫາ ສາມ ຄົນ.

ມາດຕາ 9 ວິທີການສ້າງແຜນກຳນົດພະນັກງານ

1. ຄະນະພັກແຕ່ລະຂັ້ນ ຕ້ອງຄົ້ນຄວ້າເຊື່ອມຊຶມເນື້ອໃນມະຕິສະບັບນີ້ຢ່າງທົ່ວເຖິງ ແລະ ເລິກເຊິ່ງ, ຈັດຕັ້ງໜ່ວຍງານຊ່ວຍວຽກຄະນະພັກ ຄົ້ນຄວ້າສ້າງແຜນການເຄື່ອນໄຫວສ້າງແຜນກຳນົດພະນັກງານ;
2. ປະເມີນສະພາບພະນັກງານ ແຕ່ລະປະເພດທີ່ຢູ່ໃນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ, ໂດຍປະຕິບັດຕາມຂັ້ນຕອນ, ວິທີການໃນການຕີລາຄາພະນັກງານ ເພື່ອຮູ້ດ້ານຈຳນວນ ແລະ ຄຸນນະພາບຂອງພະນັກງານແຕ່ລະປະເພດທີ່ມີແລ້ວ ແລະ ຈຳນວນທີ່ບໍ່ທັນພຽງພໍກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງໜ້າທີ່ວຽກງານ;
3. ຈັດຕັ້ງເຊື່ອມຊຶມບັນດານິຕິກຳຕ່າງໆ ແລະ ມາດຕະຖານເງື່ອນໄຂທີ່ຈະເລືອກເຟັ້ນເປົ້າໝາຍເຂົ້າໃນຕໍາແໜ່ງທີ່ຈະສ້າງແຜນກຳນົດ ໃຫ້ພະນັກງານ, ສະມາຊິກພັກ ທີ່ເຂົ້າຮ່ວມການທາບທາມຮັບຮູ້ກຳແໜ້ນຢ່າງເລິກເຊິ່ງ ແລະ ດຳເນີນການທາບທາມ;
4. ການສ້າງແຜນກຳນົດພະນັກງານນຳພາ-ຄຸ້ມຄອງແຕ່ລະຂັ້ນ ຕ້ອງປະສານສົມທົບແໜ້ນລະຫວ່າງຂະແໜງການສາຍຕັ້ງ ແລະ ສາຍຂວາງ;
5. ຄະນະປະຈຳພັກ ຫຼື ຄະນະພັກແຕ່ລະຂັ້ນ ຄົ້ນຄວ້າປຶກສາຫາລືຜົນຂອງການທາບທາມ ແລະ ຕົກລົງຮັບຮອງເປົ້າໝາຍຈະເອົາເຂົ້າໃນແຜນກຳນົດ;
6. ການສ້າງແຜນກຳນົດ ແມ່ນໃຫ້ດຳເນີນພາຍຫຼັງສຳເລັດກອງປະຊຸມໃຫຍ່ຂອງອົງຄະນະພັກແຕ່ລະຂັ້ນ ແລະ ດຳເນີນການປະເມີນແຜນກຳນົດພະນັກງານ ປີລະຄັ້ງ;
7. ແຜນກຳນົດພະນັກງານທີ່ຂຶ້ນກັບສິດຄຸ້ມຄອງ ຂອງຄະນະພັກຂັ້ນໃດ ແມ່ນຂຶ້ນນັ້ນເປັນຜູ້ພິຈາລະນາຮັບຮອງ.

ມາດຕາ 10 ການປະຕິບັດແຜນກຳນົດພະນັກງານ

1. ແຜນກຳນົດພະນັກງານທີ່ຖືກຮັບຮອງແລ້ວ ຕ້ອງແຈ້ງໃຫ້ຄະນະປະຈຳພັກ ຫຼື ຄະນະພັກ ແລະ ເປົ້າໝາຍທີ່ຢູ່ໃນແຜນກຳນົດຮັບຊາບ; ພ້ອມນັ້ນກໍ່ເພີ່ມທະວີການຄຸ້ມຄອງ, ຕິດຕາມກໍ່ສ້າງຢ່າງໄກ່ຊິດໃນການເຄື່ອນໄຫວປະຕິບັດໜ້າທີ່ ແລະ ການຝຶກຝົນຫຼັກຫຼອມຕົນເອງຂອງຜູ້ກ່ຽວ;
2. ຄະນະພັກ ຕ້ອງເປັນເຈົ້າການສ້າງແຜນການລະອຽດໃນການກໍ່ສ້າງ-ບຳລຸງ ແລະ ສ້າງແຜນການຈັດວາງ, ສັບຊ້ອນພະນັກງານທີ່ຢູ່ໃນແຜນກຳນົດ.

ພາກທີ III ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ

- ມາດຕາ 11 ມອບໃຫ້ ຄະນະຈັດຕັ້ງສູນກາງພັກ ອອກຄໍາແນະນໍາ ກ່ຽວກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ມະຕິສະບັບນີ້, ພ້ອມທັງຕິດຕາມຊຸກຍູ້ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ລາຍງານໃຫ້ຂັ້ນ ເທິງຮັບຊາບເປັນປົກກະຕິ.
- ມາດຕາ 12 ຄະນະພັກ, ຄະນະປະຈຳພັກແຕ່ລະຂັ້ນ ຕ້ອງຈັດຕັ້ງເຊື່ອມຊຶມ, ກໍາແໜ້ນມະຕິຂອງກົມ ການເມືອງສູນກາງພັກ ແລະ ຄໍາແນະນໍາຂອງ ຄະນະຈັດຕັ້ງສູນກາງພັກ ໃຫ້ເລິກເຊິ່ງ, ພັນຊະຫຍາຍ ແລະ ດໍາເນີນການສ້າງແຜນກໍານົດພະນັກງານຕາມຂອບເຂດຄວາມ ຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນໃຫ້ສໍາເລັດ ແລະ ມີປະສິດທິພົນ ພ້ອມທັງລາຍງານຂັ້ນເທິງເປັນ ປົກກະຕິ.
- ມາດຕາ 13 ມະຕິ ສະບັບນີ້ປ່ຽນແທນຄໍາສັ່ງຂອງກົມການເມືອງສູນກາງພັກ ເລກທີ 08/ກມສພ, ລົງວັນທີ 21/08/2007 ວ່າດ້ວຍການຂຶ້ນແຜນກໍານົດພະນັກງານນໍາພາ-ຄຸ້ມຄອງ ໃນທົ່ວປະເທດ ແລະ ມີຜົນສັກສິດນັບແຕ່ວັນລົງລາຍເຊັນເປັນຕົ້ນໄປ.

ຕ. ກົມການເມືອງສູນກາງພັກ
ເລຂາທິການໃຫຍ່ ຄະນະບໍລິຫານງານສູນກາງພັກ



ບຸນຍັງ ວໍລະຈິດ