

QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH VỀ VỊ TRÍ VIỆC LÀM ĐỐI VỚI CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC

**TS. Trần Nghị, Tổng Biên tập
Tạp chí Tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ**

1. Khái quát thực trạng pháp luật về vị trí việc làm và kết quả triển khai xác định vị trí việc làm đến trước tháng 6/2020

Sau khi Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 1557/QĐ-TTg ngày 18/10/2012 phê duyệt Đề án tiếp tục đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức, Chính phủ đã chỉ đạo Bộ Nội vụ phối hợp chặt chẽ với Bộ Tư pháp, Văn phòng Chính phủ và các bộ, ngành, địa phương để hoàn thiện hệ thống thể chế hướng dẫn thực hiện Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức. Hệ thống đó bao gồm các nghị định của Chính phủ, các thông tư của Bộ Nội vụ và các bộ, ngành khác có liên quan. Về xác định vị trí việc làm, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 quy định về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức, Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08/5/2012 quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập. Bộ Nội vụ đã ban hành Thông tư số 05/2013/TT-BNV ngày 25/6/2013 hướng dẫn cụ thể, chi tiết Nghị định số 36/2013/NĐ-CP và Thông tư số 14/2012/TT-BNV hướng dẫn cụ thể, chi tiết Nghị định số 41/2012/NĐ-CP.

Việc triển khai xác định vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức gồm các nội dung chính sau đây: tổ chức tuyên truyền, thống nhất về nhận thức và hành động để triển khai thực hiện nhiệm vụ xác định vị trí việc làm và cơ cấu công chức theo ngạch trong các cơ quan, tổ chức; tổ chức tập huấn nghiệp vụ xác định vị trí việc làm, cơ cấu công chức theo ngạch trong các cơ quan, tổ chức; triển khai thực hiện việc xác định vị trí việc làm, cơ cấu công chức theo ngạch trong các cơ quan, tổ chức của các bộ, ngành và địa phương. Đến giữa năm 2016, Bộ Nội vụ đã phê duyệt Đề án xác định danh mục vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức cho tất cả các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương.

Đến tháng 10/2016, tại Nghị quyết số 89/NQ-CP ngày 10/10/2016, Chính phủ đã thống nhất nguyên tắc phân cấp thẩm quyền cho Chủ tịch UBND cấp tỉnh quyết

định phê duyệt vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND cấp tỉnh quản lý nhằm đẩy mạnh việc thực hiện cơ chế tự chủ, tạo điều kiện cho các đơn vị sự nghiệp công lập khối địa phương quản lý hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị được giao, nâng cao chất lượng dịch vụ công phục vụ người dân. Việc phân cấp thẩm quyền quản lý đối với các đơn vị sự nghiệp công lập phải được thực hiện theo điều kiện, quy trình, thủ tục rõ ràng và gắn với cơ chế kiểm tra, giám sát chặt chẽ, bảo đảm không tư nhân hóa.

Đối với các đơn vị sự nghiệp công lập được giao quyền tự chủ (đơn vị sự nghiệp tự bảo đảm chi thường xuyên, chi đầu tư và đơn vị sự nghiệp bảo đảm chi thường xuyên) được quyết định vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và số lượng người làm việc phù hợp với chức năng, nhiệm vụ được giao, trên cơ sở bảo đảm việc làm ổn định và thu nhập cho số lượng người làm việc tăng thêm. Đối với đơn vị sự nghiệp công lập chưa được giao quyền tự chủ (đơn vị sự nghiệp do Nhà nước bảo đảm toàn bộ hoặc một phần chi thường xuyên) thì Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và số lượng người làm việc trong tổng số người làm việc được cấp có thẩm quyền giao theo quy định của pháp luật, bảo đảm thực hiện tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị. Trường hợp tăng thêm số lượng người làm việc so với tổng số người làm việc được cấp có thẩm quyền giao, các bộ, ngành, địa phương gửi Bộ Nội vụ thẩm định để trình Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định.

Thực hiện chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền theo quy định, đến ngày 31/12/2015, Bộ trưởng Bộ Nội vụ đã ban hành quyết định phê duyệt đề án và số lượng vị trí việc làm của 63 Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; và đến ngày 28/6/2016, đã ban hành quyết định phê duyệt đề án và số lượng vị trí việc làm của 22 bộ, cơ quan ngang bộ.

Có thể khẳng định, kết quả triển khai thực hiện quy định của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức; Nghị định số 36/2013/NĐ-CP về vị trí việc làm và cơ

cấu ngạch công chức, Nghị định số 41/2012/NĐ-CP về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập và Thông tư số 05/2013/TT-BNV hướng dẫn cụ thể, chi tiết Nghị định số 36/2012/NĐ-CP và Thông tư số 14/2012/TT-BNV hướng dẫn cụ thể, chi tiết Nghị định số 41/2012/NĐ-CP thời gian qua đã bảo đảm các nguyên tắc công khai, minh bạch, khách quan và đúng luật; bảo đảm tính cạnh tranh, tuyển chọn đúng người đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ và vị trí việc làm; ưu tiên tuyển chọn theo nguyên tắc thực tài...

Việc nâng ngạch đối với công chức, thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức đã căn cứ vào vị trí việc làm, phù hợp với cơ cấu ngạch công chức, cơ cấu chức danh nghề nghiệp viên chức; công chức, viên chức có đủ điều kiện, tiêu chuẩn đảm nhận vị trí việc làm tương ứng với ngạch, hạng cao hơn thì được được đăng ký dự thi nâng ngạch, thăng hạng theo các nguyên tắc cạnh tranh, công khai, khách quan và đúng pháp luật. Đó là sự đổi mới quan trọng trên cơ sở áp dụng các nguyên tắc, phương pháp của nền công vụ theo vị trí việc làm. Việc xóa bỏ hoàn toàn cơ chế “xin - cho”, khắc phục tình trạng thừa vẫn thừa, thiếu vẫn thiếu, đánh giá đúng năng lực của công chức, viên chức, góp phần đổi mới cơ chế quản lý cán bộ, công chức, viên chức, xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, năng động, ổn định... là những hiệu quả to lớn của việc xác định vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức; đồng thời, thể hiện sự quyết tâm của Việt Nam trong quá trình cải cách pháp luật cán bộ, công chức, viên chức; cải cách nền công vụ và hoàn thiện chế độ công vụ, công chức.

Đây còn là sự thể chế hóa đường lối của Đảng về công tác cán bộ, góp phần quan trọng vì mục tiêu xây dựng nhà nước pháp quyền định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta hiện nay; trong đó, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chính là nguồn nhân lực quan trọng, quyết định hiệu lực, hiệu quả hoạt động của cả hệ thống chính trị nói chung và bộ máy nhà nước nói riêng. Do đó, xác định vị trí việc làm đối với cán bộ, công chức, viên chức là một trong những giải pháp hữu hiệu công cụ để quản lý, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực công nói chung; đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nói riêng; là căn cứ để trả lương và thực hiện các chế độ, chính sách đãi ngộ theo từng vị trí việc làm.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả rất quan trọng, có ý nghĩa to lớn và là mặt

chủ yếu nêu trên, có thể thấy việc triển khai xác định vị trí việc làm đối với công chức theo quy định của Nghị định số 36/2013/NĐ-CP và Thông tư số 05/2013/TT-BNV; đối với viên chức theo Nghị định số 41/2012/NĐ-CP và Thông tư số 14/2012/TT-BNV còn có những mặt chưa thực sự đạt kết quả, mục tiêu mà Đảng và Nhà nước đã đề ra.

Đó là việc sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, các đơn vị sự nghiệp công lập theo tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW và Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị Trung ương lần thứ sáu, khóa XII vẫn còn một số nội dung chưa đạt yêu cầu, nhất là việc sắp xếp các đơn vị sự nghiệp công lập; trong đó Nghị quyết số 19-NQ/TW Hội nghị Trung ương lần thứ sáu, khóa XII đã quy định rõ có 04 loại đơn vị sự nghiệp công lập cần sắp xếp, điều chỉnh, nhưng văn bản hướng dẫn Nghị quyết lại chưa quy định rõ.

Đó là kết quả thực hiện chính sách tinh giản biên chế chưa thực sự gắn với cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo chỉ đạo của Bộ Chính trị tại Nghị quyết số 39-NQ/TW, bởi điều chúng ta cần không phải giảm thuần túy về số lượng, mà phải giảm số người làm việc yếu kém gắn với các biện pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ theo tinh thần Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương lần thứ bảy, khóa XII.

Đó là trình độ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức hiện nay vẫn chưa đáp ứng yêu cầu đặt ra về xây dựng chính phủ điện tử, về xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và yêu cầu của hội nhập quốc tế.

Đó cũng là những nguyên nhân, lý do, yêu cầu khách quan và tính thời sự cấp thiết của việc sửa đổi, bổ sung các văn bản quy phạm pháp luật về xác định vị trí việc làm, biên chế, số lượng người làm việc đối với công chức và viên chức.

2. Quy định pháp luật hiện hành về xác định vị trí việc làm

Thực hiện quan điểm chỉ đạo của Đảng về công tác tổ chức và cán bộ, đặc biệt là các Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 6, lần thứ 7 (khóa XII) về tiếp tục đổi mới bộ máy tổ chức hệ thống chính trị theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và về xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, Quốc hội đã ban hành Luật sửa đổi, bổ sung Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức; Luật sửa đổi, bổ sung Luật Tổ chức

Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương; trong đó có nhiều nội dung sửa đổi, bổ sung liên quan đến xác định vị trí việc làm. Trên cơ sở quan điểm chỉ đạo của Đảng và Luật sửa đổi, bổ sung Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức; Luật sửa đổi, bổ sung Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương, Chính phủ đã xây dựng, ban hành các văn bản hướng dẫn thi hành những nội dung được sửa đổi, bổ sung tại Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức; Luật sửa đổi, bổ sung Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương.

Đối với những nội dung được sửa đổi, bổ sung tại Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức; Luật sửa đổi, bổ sung Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương về việc xác định vị trí việc làm, Chính phủ đã xây dựng, ban hành Nghị định số 62/2020/NĐ-CP về vị trí việc làm và biên chế công chức, có hiệu lực thi hành từ ngày 20/7/2020 để thay thế Nghị định số 36/2013/NĐ-CP và các nội dung có liên quan tại Nghị định số 21/2010/NĐ-CP về quản lý biên chế công chức, Nghị định số 110/2015/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 21/2010/NĐ-CP về quản lý biên chế công chức. Đồng thời, Chính phủ đã xây dựng, ban hành Nghị định số 106/2020/NĐ-CP về vị trí việc làm và số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập (có hiệu lực thi hành từ ngày 15/11/2020 và thay thế Nghị định số 41/2012/NĐ-CP quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập).

2.1. Những nội dung cơ bản của Nghị định số 62/2020/NĐ-CP về vị trí việc làm và biên chế công chức

Nghị định số 62/2020/NĐ-CP về vị trí việc làm và biên chế công chức gồm 5 chương và 21 điều được xây dựng trên cơ sở kế thừa những nội dung còn phù hợp về vị trí việc làm và biên chế công chức quy định tại Nghị định số 21/2010/NĐ-CP, Nghị định số 110/2015/NĐ-CP và Nghị định số 36/2013/NĐ-CP. Quan điểm, mục tiêu xây dựng Nghị định số 62/2020/NĐ-CP nhằm khắc phục những bất cập, hạn chế của các Nghị định số 21/2010/NĐ-CP, Nghị định số 110/2015/NĐ-CP và Nghị định số 36/2013/NĐ-CP, bảo đảm gắn quản lý vị trí việc làm và quản lý biên chế công chức trong bối cảnh đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy, hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan, phù hợp với chủ trương tại các Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 6, lần thứ 7 (khóa XII) về tiếp tục đổi mới bộ máy tổ chức hệ thống chính trị

theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và về xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; của Luật sửa đổi, bổ sung Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019; Luật sửa đổi, bổ sung Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2019.

Thứ nhất, về đối tượng áp dụng (Điều 2). Theo quy định tại khoản 1 Điều 1 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019 (sửa đổi Khoản 2 Điều 4 Luật Cán bộ, công chức năm 2008) thì không có công chức trong đơn vị sự nghiệp công lập, vì vậy Nghị định số 62/2020/NĐ-CP đã không quy định các đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng, của Nhà nước, của tổ chức chính trị - xã hội thuộc đối tượng áp dụng của Nghị định.

Để phù hợp quy định về thẩm quyền quản lý vị trí việc làm và biên chế công chức của Văn phòng Chủ tịch nước; Văn phòng Quốc hội; Tòa án nhân dân tối cao; Viện kiểm sát nhân dân tối cao; Kiểm toán Nhà nước; các cơ quan của Đảng, của tổ chức chính trị - xã hội từ Trung ương đến cấp huyện, Nghị định số 62/2020/NĐ-CP không đưa các cơ quan, tổ chức này vào phạm vi áp dụng của Nghị định. Thay vào đó, khoản 1 Điều 21 Nghị định số 62/2020/NĐ-CP quy định: Ban Tổ chức Trung ương, Văn phòng Quốc hội, Văn phòng Chủ tịch nước, Tòa án nhân dân tối cao, Viện kiểm sát nhân dân tối cao, Kiểm toán Nhà nước căn cứ vào các quy định tại Nghị định số 62/2020/NĐ-CP để hướng dẫn các cơ quan, tổ chức thuộc quyền quản lý thực hiện về vị trí việc làm và biên chế công chức.

Quy định này còn dựa trên căn cứ Văn phòng Chủ tịch nước; Văn phòng Quốc hội; Tòa án nhân dân tối cao; Viện kiểm sát nhân dân tối cao; Kiểm toán Nhà nước; các cơ quan của Đảng, của tổ chức chính trị - xã hội từ Trung ương đến cấp huyện ngoài việc thực hiện các quy định về vị trí việc làm và biên chế công chức tại Nghị định số 62/2020/NĐ-CP thì còn phải thực hiện theo Điều lệ, quy định, quy chế riêng của cơ quan, tổ chức đó.

Thứ hai, Nghị định số 62/2020/NĐ-CP quy định rõ trình tự phê duyệt vị trí việc làm (khoản 1 và khoản 2 Điều 7); thẩm quyền và trách nhiệm của người đứng đầu bộ, ngành và địa phương trong việc phê duyệt vị trí việc làm trong các cơ quan tổ chức thuộc thẩm quyền quản lý (khoản 3 Điều 7).

Thứ ba, Nghị định số 62/2020/NĐ-CP quy định rõ về hồ sơ trình, nội dung và thời hạn thẩm định đề án vị trí việc làm của cơ quan, tổ chức (Điều 8). Trong thời hạn 40 ngày làm việc (đối với hồ sơ đề nghị phê duyệt lần đầu), 25 ngày làm việc (đối với hồ sơ đề nghị điều chỉnh) kể từ ngày nhận được đủ hồ sơ, cơ quan, tổ chức được giao trách nhiệm thẩm định đề án vị trí việc làm quy định tại khoản 2 Điều 7 Nghị định số 62/2020/NĐ-CP phải hoàn thành việc thẩm định để trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định. Trường hợp cấp có thẩm quyền yêu cầu điều chỉnh hoặc không đồng ý thì cơ quan, tổ chức được giao trách nhiệm thẩm định phải thông báo bằng văn bản và nêu rõ lý do.

Đồng thời, tại Điều 9 Nghị định số 62/2020/NĐ-CP quy định rõ các trường hợp phải điều chỉnh vị trí việc làm, bao gồm: khi cơ quan, tổ chức có sự thay đổi một trong các căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 4 Nghị định số 62/2020/NĐ-CP; khi cơ quan, tổ chức được tổ chức lại theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền.

Thứ tư, Nghị định số 62/2020/NĐ-CP quy định rõ trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức thuộc bộ, ngành, địa phương trong việc xây dựng kế hoạch biên chế công chức hàng năm (khoản 1 Điều 10); quy định rõ trách nhiệm của các cơ quan tổ chức trong việc thẩm định, tổng hợp kế hoạch biên chế công chức hàng năm, trình kế hoạch biên chế công chức hàng năm (khoản 2 và khoản 3 Điều 10).

Thứ năm, Nghị định số 62/2020/NĐ-CP quy định lại thời gian gửi kế hoạch biên chế công chức hàng năm (ngày 15 tháng 6 hàng năm) các bộ, ngành, địa phương phải gửi kế hoạch về Bộ Nội vụ để thẩm định (điểm a khoản 2 Điều 12); chậm nhất ngày 20/7 hàng năm, Bộ Nội vụ phải trình Thủ tướng Chính phủ phê duyệt biên chế công chức của Bộ, ngành, địa phương (điểm b khoản 2 Điều 12); Trường hợp các bộ ngành, địa phương gửi kế hoạch biên chế công chức không đúng thời hạn quy định, Bộ Nội vụ trình Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định biên chế công chức năm tiếp theo liền kề của bộ, ngành địa phương đó với tỷ lệ tinh giản biên chế cao hơn 1% so với tỷ lệ tinh giản biên chế theo lộ trình hàng năm (điểm b khoản 2 Điều 12).

Thứ sáu, Nghị định số 62/2020/NĐ-CP quy định rõ các trường hợp điều chỉnh biên chế công chức trong các cơ quan, tổ chức (điểm a và điểm b khoản 1 Điều 13); quy định về hồ sơ, trình tự điều chỉnh biên chế công chức, trong đó tại điểm b, c

khoản 2 Điều 13 quy định:

- Đối với việc điều chỉnh tăng biên chế công chức hoặc điều chuyển biên chế công chức giữa các bộ, ngành, địa phương thì các bộ, ngành, địa phương gửi hồ sơ điều chỉnh biên chế công chức về Bộ Nội vụ để thẩm định, trình Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định;

- Đối với việc điều chuyển biên chế công chức giữa các bộ, ngành, địa phương với cơ quan, tổ chức quy định tại khoản 1 Điều 21 Nghị định số 62/2020/NĐ-CP, các bộ, ngành, địa phương gửi hồ sơ điều chuyển biên chế công chức về Bộ Nội vụ để quyết định. Bộ Nội vụ tổng hợp, báo cáo Thủ tướng Chính phủ khi trình Thủ tướng Chính phủ phê duyệt biên chế công chức hàng năm.

Thứ bảy, Nghị định số 62/2020/NĐ-CP quy định rõ trách nhiệm, thẩm quyền của Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, người đứng đầu tổ chức do Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ thành lập mà không phải là đơn vị sự nghiệp công lập (Điều 14) trong các nội dung:

- Hướng dẫn về vị trí việc làm công chức nghiệp vụ chuyên ngành được giao quản lý từ Trung ương đến địa phương; định mức biên chế công chức trong cơ quan, tổ chức thuộc ngành, lĩnh vực được giao quản lý sau khi có ý kiến thống nhất của Bộ Nội vụ;

- Xây dựng vị trí việc làm công chức nghiệp vụ chuyên môn dùng chung thuộc ngành, lĩnh vực được giao quản lý gửi Bộ Nội vụ để Bộ Nội vụ ban hành;

- Tổng hợp cơ cấu ngạch công chức của bộ, ngành, gửi Bộ Nội vụ theo quy định.

Thứ tám, Điều 17 Nghị định số 62/2020/NĐ-CP quy định rõ trách nhiệm của Bộ trưởng Bộ Nội vụ trong việc:

- Hướng dẫn về xác định cơ cấu ngạch công chức;

- Hướng dẫn về vị trí việc làm công chức nghiệp vụ chuyên ngành được giao quản lý từ Trung ương đến địa phương, vị trí việc làm công chức nghiệp vụ chuyên môn dùng chung theo đề xuất của bộ quản lý ngành, lĩnh vực; định mức biên chế công chức trong cơ quan, tổ chức thuộc ngành, lĩnh vực được giao quản lý.

Thứ chín, Nghị định số 62/2020/NĐ-CP quy định rõ về việc xử lý trách nhiệm

của người đứng đầu, bộ ngành, địa phương trong việc thực hiện không đúng quy định về vị trí việc làm và biên chế công chức (Điều 18).

Thứ mười, đơn giản hóa hệ thống biểu mẫu lập kế hoạch và thống kê (chỉ còn 06 phụ lục, bao gồm IA, IB; IIA, IIB; IIIA, IIIB).

2.2. Những nội dung cơ bản của Nghị định số 106/2020/NĐ-CP về vị trí việc làm và số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập

Một là, quy định về phân loại vị trí việc làm, xây dựng và phê duyệt vị trí việc làm.

Về phân loại vị trí việc làm, Nghị định số 106/2020/NĐ-CP quy định căn cứ vào tính chất, nội dung công việc trong đơn vị sự nghiệp công lập, vị trí việc làm được phân loại thành 04 nhóm như sau:

- Vị trí việc làm thuộc nhóm lãnh đạo, quản lý;
- Vị trí việc làm thuộc nhóm chức danh nghề nghiệp chuyên ngành;
- Vị trí việc làm thuộc nhóm chức danh nghề nghiệp chuyên môn áp dụng chung cho tất cả các đơn vị sự nghiệp công lập (quản trị văn phòng, tổ chức cán bộ, kế hoạch, tài chính và các vị trí việc làm không giữ chức danh nghề nghiệp chuyên ngành của đơn vị sự nghiệp công lập). Đây là điểm mới so với Nghị định số 41/2012/NĐ-CP quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập;
- Vị trí việc làm thuộc nhóm hỗ trợ, phục vụ.

Về thẩm quyền xây dựng và phê duyệt vị trí việc làm, Nghị định số 106/2020/NĐ-CP quy định: Bộ trưởng Bộ Nội vụ có thẩm quyền hướng dẫn về danh mục vị trí việc làm, bản mô tả vị trí việc làm, khung năng lực và cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp đối với 03 nhóm vị trí việc làm, gồm: Lãnh đạo quản lý, chức danh nghề nghiệp chuyên môn áp dụng chung và hỗ trợ, phục vụ trong đơn vị sự nghiệp công lập. Bộ trưởng Bộ quản lý ngành, lĩnh vực có thẩm quyền hướng dẫn về danh mục vị trí việc làm, bản mô tả vị trí việc làm, khung năng lực và cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp chuyên ngành trong đơn vị sự nghiệp công lập thuộc ngành, lĩnh vực được giao quản lý.

Trên cơ sở đó, các bộ, ngành, địa phương và đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện việc xây dựng và phê duyệt vị trí việc làm trong các đơn vị sự nghiệp công lập theo ngành, lĩnh vực, bảo đảm thống nhất thực hiện trong quản lý nhà nước từ Trung

ương đến địa phương.

Hai là, quy định về việc lập kế hoạch và phê duyệt số lượng người làm việc.

Về việc lập kế hoạch số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập, Nghị định số 106/2020/NĐ-CP quy định Bộ trưởng Bộ quản lý ngành, lĩnh vực hướng dẫn về định mức số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập thuộc ngành, lĩnh vực được giao quản lý. Trên cơ sở đó, các bộ, ngành, địa phương và đơn vị sự nghiệp công lập tiến hành lập kế hoạch số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định.

Về việc phê duyệt số lượng người làm việc, Nghị định số 106/2020/NĐ-CP quy định Bộ Nội vụ có thẩm quyền thẩm định kế hoạch số lượng người làm việc hưởng lương từ ngân sách nhà nước trong các đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm một phần chi thường xuyên và đơn vị sự nghiệp công lập do ngân sách nhà nước bảo đảm chi thường xuyên của bộ, ngành, địa phương.

Đồng thời, Nghị định số 106/2020/NĐ-CP quy định bộ, ngành, địa phương quyết định giao số lượng người làm việc hưởng lương từ ngân sách nhà nước đối với từng đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm một phần chi thường xuyên và đơn vị sự nghiệp công lập do ngân sách nhà nước bảo đảm chi thường xuyên thuộc phạm vi quản lý trong tổng số lượng người làm việc được Bộ Nội vụ thẩm định; quyết định giao số lượng người làm việc hưởng lương từ nguồn thu sự nghiệp đối với đơn vị sự nghiệp tự bảo đảm một phần chi thường xuyên thuộc phạm vi quản lý.

Ba là, Nghị định số 106/2020/NĐ-CP quy định rõ nội dung tự chủ về vị trí việc làm, số lượng người làm việc của các đơn vị sự nghiệp công lập tùy thuộc mức độ tự chủ về tài chính của đơn vị.

Đối với nội dung quyền tự chủ về vị trí việc làm, Nghị định số 106/2020/NĐ-CP quy định như sau:

- Đối với đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư, quyền tự chủ bao gồm quyền xây dựng đề án vị trí việc làm; quyền quyết định vị trí việc làm và cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp của đơn vị.

- Đối với đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên, quyền tự chủ bao gồm quyền xây dựng đề án vị trí việc làm trên cơ sở văn bản hướng dẫn về vị trí việc làm và cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp do các Bộ quản lý

ngành, lĩnh vực ban hành; quyết định vị trí việc làm và cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp của đơn vị.

- Đối với đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm một phần chi thường xuyên và đơn vị sự nghiệp công lập do ngân sách nhà nước bảo đảm chi thường xuyên, quyền tự chủ bao gồm quyền xây dựng đề án vị trí việc làm trên cơ sở văn bản hướng dẫn về vị trí việc làm và cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp do các bộ quản lý ngành, lĩnh vực ban hành; trình cấp có thẩm quyền quyết định vị trí việc làm và cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp của đơn vị.

Đối với nội dung quyền tự chủ về số lượng người làm việc, Nghị định số 106/2020/NĐ-CP quy định như sau:

- Đối với đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư và đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên, quyền tự chủ bao gồm quyền lập kế hoạch số lượng người làm việc hàng năm theo quy định; tổ chức thẩm định và trình người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập quyết định phê duyệt. Trường hợp đơn vị sự nghiệp công lập có Hội đồng quản lý thì người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập phải trình Hội đồng quản lý thông qua trước khi quyết định phê duyệt số lượng người làm việc của đơn vị.

- Đối với đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm một phần chi thường xuyên và đơn vị sự nghiệp công lập do ngân sách nhà nước bảo đảm chi thường xuyên, quyền tự chủ thể hiện ở việc lập kế hoạch số lượng người làm việc hàng năm theo quy định, trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

Đối với các nội dung cụ thể, chi tiết về xác định vị trí việc làm đối với công chức, viên chức, Bộ Nội vụ đang chủ trì xây dựng thông tư quy định cụ thể, hướng dẫn chi tiết chung Nghị định số 62/2020/NĐ-CP và Nghị định số 106/2020/NĐ-CP để ban hành trong thời gian tới./.

