

# **THỰC TRẠNG TRIỂN KHAI XÁC ĐỊNH VỊ TRÍ VIỆC LÀM TRONG CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG VÀ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN VIỆC XÁC ĐỊNH VỊ TRÍ VIỆC LÀM TRONG CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC THỜI GIAN TỚI**

*Sở Nội vụ thành phố Đà Nẵng*

*“Vị trí việc làm là công việc gắn với chức danh, chức vụ, cơ cấu và ngạch công chức để xác định biên chế và bố trí công việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị”. Khái niệm này được quy định cụ thể tại Luật cán bộ, công chức năm 2008, cho thấy việc xác định vị trí việc làm có ý nghĩa rất lớn, tác động đến nhiều khía cạnh, đặc biệt là đối với việc quản lý, tuyển dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng công chức và cải cách tiền lương hiệu quả. Tại thành phố Đà Nẵng, trong những năm qua, việc triển khai xây dựng và thẩm định Đề án vị trí việc làm được thực hiện một cách nghiêm túc với sự nghiên cứu công phu, hướng dẫn chi tiết và ứng dụng công nghệ thông tin, từ đó làm cơ sở để tuyển dụng và quản lý công chức.*

**Kết quả triển khai xây dựng Đề án vị trí việc làm tại các cơ quan hành chính thuộc UBND thành phố Đà Nẵng**

**a) Kết quả triển khai xây dựng Đề án vị trí việc làm theo Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 của Chính phủ**

Thực hiện Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức, Thông tư số 05/2013/TT- BNV ngày 25/6/2013 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện Nghị định số 36/2013/NĐ-CP, Sở Nội vụ đã tổ chức nhiều lớp tập huấn, hướng dẫn xây dựng đề án vị trí việc làm trong cơ quan hành chính. Bên cạnh đó, Sở Nội vụ tham mưu Chủ tịch UBND thành phố hoặc trực tiếp ban hành nhiều văn bản chỉ đạo, hướng dẫn, đôn đốc xây dựng đề án vị trí việc làm của các cơ quan hành chính thuộc UBND thành phố Đà Nẵng.

Về nguyên tắc, Đề án vị trí việc làm trong cơ quan hành chính được phê duyệt ổn định từ 01 - 03 năm; hằng năm, nếu các cơ quan, đơn vị không gửi Đề án đề nghị điều chỉnh vị trí việc làm thì giữ ổn định vị trí việc làm, biên chế, lao động và cơ cấu công chức đã được phê duyệt.

Phương pháp xác định vị trí việc làm được thực hiện theo hướng dẫn tại Thông tư số 05/2013/TT-BNV ngày 25/6/2013 của Bộ Nội vụ, cụ thể là phương pháp phân tích công việc; dựa trên cơ sở thống kê các công việc của cá nhân công chức, người lao động, các yếu tố ảnh hưởng đến VTVL. Tuy nhiên, tại Thông tư 05/2013/TT-BNV thì Bộ Nội vụ chưa hướng dẫn cụ thể các công cụ, cách thức để xác định số lượng người làm việc theo VTVL và xây dựng, xác định cơ cấu ngạch công chức, khung năng lực của từng VTVL. Do đó, để đảm bảo việc xác định vị trí việc làm theo yêu cầu của Trung ương và điều kiện thực tế tại địa phương, Sở Nội vụ hướng dẫn xác định VTVL trong cơ quan hành chính theo phương pháp kết hợp phân tích công việc và phân tích tổ chức. Vị trí việc làm được xác định trên cơ sở phân tích chức năng, nhiệm vụ, xu hướng phát triển của tổ chức. Tỷ trọng công việc, số lượng biên chế và khung năng lực đối với từng vị trí được xác định dựa trên phương pháp phân tích công việc của cán bộ, công chức, người lao động. Phương pháp xác định này giúp đánh giá tổng quan về cơ cấu tổ chức và hạn chế tình trạng bỏ sót việc, chồng chéo, trùng lặp giữa các vị trí.

Theo quy định tại Nghị định số 36/2013/NĐ-CP, ngày 17/4/2014, Sở Nội vụ đã tổng hợp, tham mưu UBND thành phố báo cáo và được Bộ Nội vụ có Quyết định số 2075/QĐ-BNV ngày 31/12/2015 về việc phê duyệt danh mục vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính của thành phố Đà Nẵng.

Ngoài ra, thành phố Đà Nẵng đã xây dựng phần mềm vị trí việc làm và cập nhật đầy đủ các dữ liệu mô tả vị trí việc làm của tất cả cơ quan hành chính tại phân hệ Vị trí việc làm trên Phần mềm quản lý hồ sơ cán bộ, công chức, viên chức theo danh mục vị trí việc làm được Bộ Nội vụ phê duyệt tại Quyết định số 2075/QĐ-BNV ngày 31/12/2015. Trên cơ sở dữ liệu có sẵn tại phần mềm, Sở Nội vụ hướng dẫn các đơn vị điều chỉnh danh mục vị trí việc làm và xây dựng khung năng lực của từng vị trí theo kết quả phê duyệt của Bộ Nội vụ. Đây là cơ sở để Sở Nội vụ kết hợp thẩm định chỉ tiêu đăng ký và tuyển dụng và quản lý công chức theo vị trí việc làm.

Đến hết năm 2017, thành phố Đà Nẵng đã phê duyệt 100% đề án vị trí việc làm của các sở, ban, ngành trên địa bàn thành phố. Cụ thể, có 337 vị trí việc làm trong hệ thống các cơ quan, tổ chức hành chính, có ngạch công chức tối thiểu tương ứng với từng vị trí việc làm với cơ cấu ngạch công chức như sau:

- Vị trí việc làm gắn với công việc lãnh đạo, quản lý, điều hành: gồm các vị trí lãnh đạo đơn vị và lãnh đạo các tổ chức trực thuộc xác định được 51 vị trí.

- Vị trí việc làm thuộc nhóm công việc chuyên môn, nghiệp vụ: xác định được **270** vị trí, trong đó có **207** vị trí việc làm gắn với công việc, nghiệp vụ tại các Sở, ban, ngành và Chi cục (trương đương); **63** vị trí thực hiện các công việc thuộc chuyên môn, nghiệp vụ tại quận, huyện.

- Vị trí việc làm gắn với công việc hỗ trợ, phục vụ: Tại các sở, ngành (trương đương); quận, huyện, thành phố xác định cần 16 vị trí việc làm gắn với công việc hỗ trợ, phục vụ. Trong đó, có 13 vị trí việc làm gắn với công việc hỗ trợ, gián tiếp hoặc trực tiếp phục vụ hoạt động chuyên môn và 03 vị trí việc làm theo quy định tại Nghị định 68/2000/NĐ-CP ngày 17/11/2000 về thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp.

Nhìn chung, các cơ quan, đơn vị thực hiện xác định vị trí việc làm theo đúng trình tự, thủ tục hiện hành và hồ sơ đề nghị thẩm định, phê duyệt đảm bảo theo quy định. Đề án vị trí việc làm của các cơ quan, đơn vị đã bao quát được chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của cơ quan, đơn vị. Các cơ quan, đơn vị cũng đã xác định rõ tầm quan trọng của việc xây dựng đề án vị trí việc làm, cụ thể giúp đơn vị xác định nhu cầu lao động, yêu cầu năng lực cho từng vị trí công tác, trên cơ sở đó để thực hiện việc tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng công chức đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

#### ***b) Về việc triển khai xây dựng Đề án vị trí việc làm giai đoạn hiện nay***

Ngày 01/6/2020, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 62/2020/NĐ-CP về vị trí việc làm và biên chế công chức, theo đó việc phân nhóm công việc có sự thay đổi từ **03** nhóm (nhóm công việc lãnh đạo, quản lý, điều hành; nhóm công việc hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ; nhóm công việc hỗ trợ, phục vụ) thành **04** nhóm, trong đó nhóm công việc hoạt động chuyên môn được chia thành “*vị trí việc làm nghiệp vụ chuyên ngành*” và “*vị trí việc làm nghiệp vụ chuyên môn dùng chung*”. Thẩm quyền phê duyệt Đề án vị trí việc làm cũng được giao cho UBND cấp tỉnh; điều này tạo thuận tiện và chủ động trong việc hướng dẫn, thẩm định và phê duyệt Đề án sao cho phù hợp với tình hình thực tế của địa phương; nhất là việc phê duyệt Đề án điều chỉnh vị trí việc làm đối với những vị trí việc làm mới phát sinh do bổ sung chức năng, nhiệm vụ theo quy định của từng ngành nhưng không làm tăng chỉ tiêu biên

chế hành chính.

Triển khai thực hiện Nghị định số 62/2020/NĐ-CP nêu trên, Sở Nội vụ thành phố Đà Nẵng đã tham mưu UBND thành phố ban hành Công văn số 1040/UBND-SNV ngày 26/02/2021 triển khai cho các cơ quan, đơn vị tiến hành rà soát, đánh giá lại việc thực hiện đề án vị trí việc làm tại cơ quan, đơn vị trong thời gian qua. Trên cơ sở kết quả rà soát, đánh giá, căn cứ quy định tại Nghị định số 62/2020/NĐ-CP tiến hành xây dựng lại đề án vị trí việc làm theo quy trình thực hiện như sau: (1) xác định lại danh mục vị trí việc làm phân loại thành 04 nhóm theo khoản 2 Điều 5 Nghị định số 62/2020/NĐ-CP; (2) xác định lại khung năng lực của vị trí việc làm theo yêu cầu của chức năng, nhiệm vụ để làm cơ sở để tuyển dụng, bố trí, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và quản lý công chức; (3) xác định biên chế trên cơ sở rà soát, thống kê khối lượng công việc trung bình trong 03 năm gần nhất của từng vị trí việc làm gắn với mức độ phức tạp của công việc; (4) hoàn chỉnh bản mô tả vị trí việc làm và (5) đề nghị thẩm định đề án vị trí việc làm.

### **1. Những khó khăn, vướng mắc trong quá trình xây dựng Đề án vị trí việc làm cơ quan hành chính**

- Trong những ngày đầu triển khai việc xây dựng Đề án vị trí việc làm theo quy định của Nghị định số 36/2013/NĐ-CP, nhiều cán bộ, công chức trong các cơ quan, đơn vị gặp khó khăn và lúng túng trong việc xác định vị trí việc làm bởi đây là công việc còn khá mới mẻ và đòi hỏi tính chuyên môn cao, nắm vững kiến thức căn bản về phân tích và thiết kế tổ chức.

- Việc xác định ngạch công chức chủ yếu căn cứ vào tiêu chuẩn, ngạch hiện có của công chức mà chưa có cơ sở khoa học, phương pháp để xác định ngạch công chức cũng như cơ cấu công chức. Một số trường hợp mô tả khung năng lực của vị trí việc làm chủ yếu dựa trên trình độ có sẵn của công chức, dễ bị thay đổi khi cơ quan, đơn vị thay đổi phân công nhiệm vụ công chức. Bên cạnh đó là khó khăn trong việc sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức sau xác định vị trí việc làm và khung năng lực do thực trạng bố trí, sử dụng công chức dựa trên thâm niên, kinh nghiệm công tác hoặc một số trường hợp công chức làm trái ngành, trái nghề so với chuyên môn đào tạo.

- Việc giao chỉ tiêu biên chế và vị trí việc làm chưa gắn liền với nhau; theo

yêu cầu tinh giản biên chế như hiện nay thì khó khăn trong việc đảm bảo biên chế theo vị trí việc làm.

- Khó khăn trong việc thực hiện chuyển đổi vị trí công tác theo Nghị định 158/2007/NĐ-CP ngày 27/10/2007, Nghị định số 150/2013/NĐ-CP ngày 01/11/2013 và hiện nay là Luật Phòng, chống tham nhũng, Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 01/7/2019 của Chính phủ đối với một số vị trí việc làm quy định khung năng lực cụ thể với chuyên ngành hạn chế.

- Nghị định số 62/2020/NĐ-CP quy định việc các bộ quản lý ngành, lĩnh vực ban hành văn bản hướng dẫn về “vị trí việc làm đối với công chức nghiệp vụ chuyên ngành được giao quản lý từ trung ương đến địa phương” và “định mức biên chế công chức trong cơ quan, tổ chức thuộc ngành, lĩnh vực được giao quản lý”; Bộ trưởng Bộ Nội vụ ban hành hướng dẫn cụ thể việc xác định cơ cấu ngạch công chức (khoản 2, Điều 19). Tuy nhiên đến nay, các bộ chuyên ngành và Bộ Nội vụ chưa ban hành các văn bản triển khai thực hiện về danh mục vị trí việc làm chuyên ngành, danh mục vị trí việc làm dùng chung cũng như các biểu mẫu thực hiện làm cho quá trình triển khai xây dựng đề án vị trí việc làm còn gặp nhiều lúng túng, nhất là việc xác định lại danh mục vị trí việc làm.

## **2. Đề xuất, kiến nghị**

- Kính đề nghị Bộ Nội vụ ban hành hướng dẫn về xác định cơ cấu ngạch công chức trong cơ quan hành chính để làm cơ sở xây dựng Đề án vị trí việc làm và tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, thi nâng ngạch công chức.

- Kính đề nghị Bộ Nội vụ và các bộ, ngành sớm ban hành các văn bản hướng dẫn về danh mục vị trí việc làm công chức nghiệp vụ chuyên môn dùng chung, danh mục vị trí việc làm công chức nghiệp vụ chuyên ngành (và các biểu mẫu) để làm cơ sở xác định lại danh mục vị trí việc làm của địa phương.

Hiện nay, một số bộ, ngành đã lấy ý kiến về dự thảo hướng dẫn về vị trí việc làm công chức nghiệp vụ chuyên ngành; tuy nhiên qua nghiên cứu, Sở Nội vụ thành phố Đà Nẵng nhận thấy chưa có sự đồng bộ về bố cục, nội dung quy định và phụ lục hướng dẫn thực hiện. Do đó kính đề nghị các bộ, ngành và Bộ Nội vụ xem xét, cho ý kiến thống nhất đối với các dự thảo để tạo sự đồng bộ về cách thức xác định danh mục vị trí việc làm của các ngành, cách xác định định mức biên chế, các phụ lục về

bản mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí việc làm công chức nghiệp vụ chuyên ngành... để làm cơ sở thống nhất các địa phương.