

THAM LUẬN

Hội nghị “Chia sẻ kinh nghiệm xây dựng Đề án vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính và đơn vị sự nghiệp”

Căn cứ Nghị định số 36/2013/NĐ-CP, ngày 22-4-2013 của Chính phủ và thực hiện nhiệm vụ do Ban Bí thư giao; các cơ quan Đảng, MTTQ, đoàn thể chính trị - xã hội triển khai xây dựng đề án vị trí việc làm theo Hướng dẫn số 04-HD/BTCTW ngày 12-9-2016 của Ban Tổ chức Trung ương (sau đây cụm từ “vị trí việc làm” được viết tắt là VTVL). Sau hơn 1 năm triển khai, các cơ quan, địa phương hoàn thành xây dựng đề án VTVL.

Từ kết quả xác định VTVL công chức của các cơ quan, địa phương; bám sát quá trình xây dựng Đề án Trung ương 6 về mục tiêu và nội dung nâng cao chất lượng đội ngũ công chức và tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại tổ chức bộ máy trong hệ thống chính trị; để có cơ sở cho việc thực hiện thống nhất quản lý công chức từ Trung ương đến địa phương cấp huyện theo mô hình VTVL, Thường trực Ban Bí thư giao và ủy quyền Ban Tổ chức Trung ương xây dựng, ban hành Hệ thống danh mục, bản mô tả VTVL công chức cơ quan Đảng, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội.

Qua 6 tháng tổng hợp xây dựng, Ban Tổ chức Trung ương ban hành Danh mục, bản mô tả VTVL công chức ngành Tổ chức xây dựng Đảng theo Quyết định số 2474-QĐ/BTCTW, ngày 15-3-2018; đồng thời ban hành Quyết định số 2475-QĐ/BTCTW, thí điểm bố trí sử dụng và quản lý công chức ngành Tổ chức xây dựng Đảng gắn với VTVL. Việc triển khai thí điểm trong Ngành: từ cơ quan Ban Tổ chức Trung ương đến các ban tổ chức tỉnh ủy/thành ủy và tương đương, các ban tổ chức huyện ủy/quận ủy, nhằm rút kinh nghiệm cho công tác tổng hợp, xây dựng Hệ thống danh mục, bản mô tả VTVL và khung năng lực công chức cơ quan Đảng, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội (dự kiến hoàn thành vào tháng 10-2018).

Xác định VTVL trong các đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội được thực hiện theo Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08-5-2012 của Chính phủ (quy định tại Điều 1) và theo hướng dẫn của Bộ Nội vụ.

Với bài viết này, Ban Tổ chức Trung ương xin trao đổi một số nội dung trong quá trình tổng hợp, xây dựng Danh mục, bản mô tả VTVL, khung năng lực

công chức ngành Tổ chức xây dựng Đảng và bước đầu thí điểm bố trí sử dụng, quản lý công chức trong Ngành gắn với VTVL.

1. Xây dựng Danh mục, bản mô tả VTVL ngành Tổ chức xây dựng Đảng

1.1. Các căn cứ chính trị, pháp lý, khoa học và thực tiễn

Căn cứ thực tiễn: Ban Tổ chức Trung ương coi trọng việc nghiên cứu kinh nghiệm xây dựng đề án VTVL trong các cơ quan quản lý hành chính nhà nước, cơ quan thuộc Quốc hội, viện kiểm sát, tòa án trong triển khai xác định VTVL; tiếp thu kinh nghiệm xây dựng khung năng lực công chức của các cơ quan, tổ chức, địa phương¹.

Các cơ quan Đảng, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và tổ chức chính trị - xã hội triển khai xây dựng đề án VTVL từ tháng 9-2016 đến cuối năm 2017, có nhiều kinh nghiệm được đúc rút. Về cơ bản, các cấp ủy và lãnh đạo cơ quan, địa phương đã quan tâm sâu sát, quyết liệt triển khai xây dựng và sớm hoàn thành đề án như: Hà Nội, Nghệ An, Hải Phòng, Lào Cai, Hòa Bình, Cần Thơ, Cà Mau, Đồng Nai, Đảng ủy Khối các doanh nghiệp Trung ương... Tuy nhiên, xem xét các kết quả xây dựng đề án, Ban Tổ chức Trung ương nhận thấy có một số vấn đề như sau:

Một là, tuy cùng thực hiện quyết định về chức năng, nhiệm vụ do Ban Bí thư giao nhưng các địa phương xác định VTVL cho các kết quả khác nhau: chỉ có khoảng 60% các địa phương xây dựng từ 146 – 180 VTVL. Có nhiều nguyên nhân chủ quan và khách quan. Trong đó có nguyên nhân xuất phát từ công tác tổ chức: các cơ quan, đơn vị thường chia nhỏ nhiệm vụ, công việc được giao để hình thành các tổ chức trực thuộc; quan niệm xác định VTVL để giao biên chế...

Do đó, không thể áp dụng cơ chế thống nhất về đổi mới quản lý công chức gắn với VTVL nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức và tinh giản biên chế đúng với chủ trương của Đảng.

Hai là, trong điều kiện bố trí sử dụng công chức trong các cơ quan như hiện nay, về cơ bản là chưa thể xác định một cách khoa học, chính xác số biên chế cho một VTVL cũng như biên chế của cơ quan, địa phương.

Để xác định được biên chế, cần làm rõ các thông số: số lượng và các loại công việc, mức độ phức tạp của từng công việc, quy trình thực hiện, năng suất lao động bình quân... để thực hiện từng công việc cụ thể của một VTVL. Cho đến nay, phần lớn các cơ quan chưa ban hành được các quy trình thực hiện và chưa xác định được năng suất lao động bình quân của từng công việc.

Nhưng, giả sử thời điểm này xác định được biên chế của 1 tổ chức ít hơn số công chức hiện có, với cách thức sử dụng, đánh giá công chức như hiện nay thì khó chỉ ra được công chức không hoàn thành nhiệm vụ hoặc còn hạn chế năng

¹ Kinh nghiệm xây dựng khung năng lực “Bộ từ điển năng lực cho công chức tỉnh Bắc Giang” năm 2016; “Báo cáo nghiên cứu và đề xuất khung năng lực lãnh đạo, quản lý hành chính công tại Việt Nam” của tổ chức ADB, tháng 2-2017; kết quả xây dựng khung năng lực VTVL của tỉnh Ninh Thuận, tháng 6-2017; kết quả xây dựng khung năng lực VTVL của Thành phố Đà Nẵng, tháng 7-2017 và kết quả hội thảo tại Ban Tổ chức TW ngày 27-10-2017.

lực để buộc họ chấp nhận thôi việc theo quy định; nếu họ không vi phạm kỷ luật đến mức buộc thôi việc.

Căn cứ pháp lý: Theo Luật Cán bộ, công chức và Nghị định số 36/2013/NĐ-CP, ngày 22-4-2013 của Chính phủ về VTVL và cơ cấu ngạch công chức: căn cứ xác định VTVL là quy định của cấp có thẩm quyền về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của cơ quan, tổ chức. Thông tư số 11/2014/TT-BNV của Bộ Nội vụ và Quy định số 450-QĐ/BTCTW về tiêu chuẩn công chức cơ quan Đảng, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và tổ chức chính trị - xã hội.

Căn cứ khoa học: Tiếp thu kết quả nghiên cứu khoa học năm 2013 về xây dựng VTVL trong cơ quan Đảng; Ban Tổ chức Trung ương đã tổ chức 3 hội thảo trong năm 2017 về xây dựng hệ thống danh mục VTVL và áp dụng, bố trí công chức gắn với VTVL; thực hiện 2 tọa đàm khoa học về khung năng lực, qua đó tiếp thu được nhiều ý kiến quý báu của các nhà khoa học, cán bộ lãnh đạo quản lý ở Trung ương và địa phương.

Căn cứ chính trị: các nghị quyết của Đảng về yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ, tinh gọn tổ chức bộ máy và tinh giản biên chế trong giai đoạn hiện nay để nghiên cứu các giải pháp phù hợp, cụ thể:

Kết luận số 37-KL/TW ngày 02-02-2009 của Hội nghị lần thứ chín BCHTW khóa X về tiếp tục đẩy mạnh chiến lược cán bộ từ nay đến 2020 nêu: “Chất lượng đội ngũ cán bộ còn những mặt yếu; cơ cấu mất cân đối;...” và “Mới tập trung nhiều vào đối tượng cán bộ quản lý, chưa chú trọng đúng mức, toàn diện đến các đối tượng cán bộ khác” do đó cần thực hiện “**Quy hoạch cán bộ chuyên môn**”.

Kết luận số 64-KL/TW ngày 28-5-2013 của Hội nghị lần thứ bảy BCHTW khóa XI nêu yêu cầu: “Về biên chế, cần **tăng cường kiêm nhiệm** một số chức danh trong các tổ chức của hệ thống chính trị” cần phải “Xây dựng đội ngũ **chuyên gia giỏi**, nhất là đội ngũ cán bộ, công chức **tham mưu cấp chiến lược** ở cơ quan của Đảng, Nhà nước”.

Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17-4-2015 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đã đánh giá: “Thi nâng ngạch công chức, viên chức chất lượng thấp, còn tình trạng **để giải quyết chế độ, chính sách**”; Nghị quyết đưa ra yêu cầu: “quyết tâm thực hiện tinh giản biên chế, nhưng không làm ảnh hưởng đến hoạt động của các cơ quan, tổ chức, đơn vị, **đảm bảo hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị** được giao” và cần phải “**Tiến hành đồng bộ** với các hoạt động cải cách hành chính, cải cách chế độ công vụ, công chức... Một việc chỉ giao cho một cơ quan chủ trì, chịu trách nhiệm chính, các cơ quan liên quan có trách nhiệm phối hợp thực hiện” thực hiện “Tỷ lệ tinh giản biên chế được xác định theo từng cơ quan, tổ chức, đơn vị, **phù hợp với thực tế số lượng, chất lượng** đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của cơ quan đơn vị”.

Nghị quyết TW 4 khóa XII, chỉ rõ một biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị: “**kén chọn chức danh, vị trí công tác; chọn nơi nhiều lợi ích, chọn**

việc dễ, bỏ việc khó” và đưa ra giải pháp: “rà soát, sửa đổi, hoàn thiện các quy định... nhằm đảm bảo **nguyên tắc bình đẳng, tổng thể... khắc phục tình trạng kén chọn** vị trí, chức danh trong đội ngũ cán bộ, đảng viên”.

Nghị quyết số 18-NQ/TW (TW 6 khóa XII), đặt ra mục tiêu “Tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại, **nâng cao chất lượng, sử dụng hiệu quả** đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức”. Theo tinh thần Nghị quyết, việc xây dựng hệ thống VTVL phải tiến hành đồng thời với quá trình tinh gọn tổ chức bộ máy.

1.2. Nguyên tắc và yêu cầu xây dựng danh mục, bản mô tả VTVL

Từ kết quả nghiên cứu trên; căn cứ mục tiêu xác định VTVL và yêu cầu tinh gọn tổ chức bộ máy, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức góp phần tinh giản biên chế tích cực. Việc xây dựng danh mục, bản mô tả VTVL của các ngành cần tuân thủ nguyên tắc và đạt được 5 yêu cầu cơ bản. Đó là:

Về nguyên tắc, các công việc của cơ quan tham mưu, giúp việc của Đảng... chủ yếu là **tham mưu đề xuất các chủ trương lớn của Đảng..., hướng dẫn, kiểm tra, giám sát, tổ chức thực hiện**. Không sa vào các công việc thực hiện cụ thể thuộc chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan hành chính, cơ quan khác trong hệ thống chính trị.

Do đó, xây dựng hệ thống *vị trí việc làm* công chức cơ quan Đảng, MTTQ VN và các tổ chức chính trị - xã hội cần căn cứ chủ yếu vào: (1) Chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan do Bộ Chính trị, Ban Bí thư ban hành. (2) Tiêu chuẩn ngạch công chức hành chính theo Thông tư số 11/2014/TT-BNV của Bộ Nội vụ và quy định về tiêu chuẩn công chức cơ quan Đảng.

Năm yêu cầu cơ bản, gồm: *Một là*, VTVL được xác định phải có tính hệ thống để thống nhất áp dụng bố trí sử dụng và quản lý công chức từ Trung ương đến địa phương; các địa phương đều có số VTVL như nhau; có tính tương đối ổn định trong quá trình thay đổi tinh gọn tổ chức, bộ máy và tinh giản biên chế. *Hai là*, trong bản mô tả VTVL, các công việc phải có tiêu chí hoàn thành công việc để làm căn cứ đánh giá theo kết quả công việc và phân loại công chức, khen thưởng, kỷ luật... *Ba là*, mỗi VTVL chuyên môn bao gồm những công việc đặc trưng của ngành, lĩnh vực và có cùng mức độ phức tạp công việc tương ứng với một ngạch công chức. *Bốn là*, có khung năng lực trong đó các năng lực có thể đo lường được, làm cơ sở cho tuyển dụng, đào tạo bồi dưỡng, quy hoạch, luân chuyển, điều chuyển, đánh giá công chức, nâng ngạch, bổ nhiệm... *Năm là*, có tính khả thi để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức và tinh giản biên chế.

2. Kết quả xây dựng Danh mục, bản mô tả VTVL công chức ngành Tổ chức xây dựng Đảng

Trên cơ sở nguyên tắc và 5 yêu cầu nêu trên; sau khi dự thảo, lấy ý kiến các cơ quan, địa phương và hoàn chỉnh, Ban Tổ chức Trung ương đã ban hành Quyết định số 2474-QĐ/BTCTW ngày 15-3-2018 về ban hành tạm thời Danh mục, bản mô tả VTVL công chức ngành Tổ chức xây dựng Đảng.

Theo đó, ngành Tổ chức xây dựng Đảng có 39 VTVL, gồm các nhóm: *Nhóm lãnh đạo, quản lý (18 VTVL) và Trợ lý và Thư ký (02 VTVL); Nhóm nghiệp vụ chuyên ngành (10 VTVL); Nhóm hỗ trợ, phục vụ (9 VTVL)*. Mỗi VTVL trong danh mục đều có 1 bản mô tả VTVL kèm theo. Phần chính của bản mô tả quy định những nhóm công việc mà công chức đảm nhiệm VTVL phải thực hiện và tiêu chí đánh giá hoàn thành công việc, khung năng lực VTVL mà công chức đảm nhiệm cần có.

Khung năng lực gồm 3 nhóm với 17 năng lực. Mỗi năng lực được phân chia thành 5 mức độ (từ thấp đến cao). Mức độ các cấp của năng lực chung và năng lực chuyên môn chủ yếu sẽ được phân chia theo hệ thống ngạch công chức: *nhân viên - cán sự; chuyên viên và tương đương; chuyên viên chính và tương đương; chuyên viên cao cấp và tương đương; chuyên gia*.

* Các nhóm công việc quản lý trong VTVL quản lý được phân chia dựa trên chức năng, nhiệm vụ quản lý, gồm: (1) Chủ trì lập kế hoạch công tác, phân công nhiệm vụ trong tổ chức. (2) Chủ trì tổ chức thực hiện nhiệm vụ, công việc trong tổ chức. (3) Quản lý công chức trong tổ chức. (4) Quản lý hoạt động chung của tổ chức. (5) Quản lý tài chính, tài sản của tổ chức theo phân cấp, ủy nhiệm. (6) Chủ trì hoặc tham gia các cuộc họp, hội nghị theo phân công, phân cấp. (7) Thực hiện các ý kiến chỉ đạo khác của cấp trên và theo quy chế làm việc.

Mức độ phức tạp của công việc quản lý phụ thuộc vào vị trí, chức năng và quy mô của tổ chức, đã được phân biệt và quy định bằng các hệ số phụ cấp chức vụ tương ứng với chức danh quản lý.

Công chức được bổ nhiệm giữ chức vụ quản lý phải đáp ứng năng lực để đồng thời đảm nhiệm VTVL quản lý và 1 VTVL chuyên môn được quy định trong VTVL quản lý đó.

* Nhóm các công việc trong VTVL chuyên môn, nghiệp vụ trong cơ quan tham mưu, giúp việc của Đảng được phân chia theo chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, tương ứng với các công việc trong tiêu chuẩn ngạch công chức cơ quan Đảng và đối chiếu với tiêu chuẩn ngạch công chức hành chính được quy định tại Thông tư số 11/2014/TT-NBV ngày 09-10-2014 của Bộ Nội vụ. Gồm: (1) *Tham mưu đề xuất*, xây dựng và sửa đổi Cương lĩnh, Điều lệ, chủ trương, nghị quyết... (tất cả văn bản của Đảng) về ngành Tổ chức xây dựng Đảng. (2) *Thẩm định* các đề án (theo Điều 12 của Quy định 71-QĐ/TW, ngày 24-02-2017 của Ban Chấp hành TW). (3) *Hướng dẫn* thực hiện các văn bản của Đảng. (4) *Kiểm tra, giám sát* thực hiện các văn bản của Đảng. (5) *Tổ chức thực hiện* các văn bản của Đảng.

Mức độ phức tạp của các công việc chuyên môn nêu trên được đối chiếu với tiêu chuẩn ngạch công chức. Mỗi VTVL chuyên môn đều có các nhóm công việc nêu trên nhưng ở cùng mức độ phức tạp công việc tương ứng trình độ *chuyên gia, chuyên viên cao cấp, chuyên viên chính, chuyên viên*.

Căn cứ vào vai trò, vị trí và chức năng của các cơ quan tham mưu, giúp việc cho cấp ủy mà sản phẩm chính là các văn bản của cấp ủy về Tổ chức xây

dựng Đảng thì công việc chuyên môn ngành Tổ chức xây dựng Đảng thuộc 2 nhóm chính: *Tổ chức xây dựng đảng; Quản lý và Phát triển nhân lực.*

* Nhóm công việc trợ lý, giúp việc Lãnh đạo Ban: hiện nay chưa có quy định về tiêu chuẩn các chức danh, do đó Thường trực Tổ biên tập căn cứ các công việc được quy định trong Quy chế làm việc của Ban Tổ chức TW để xác định công việc trong bản mô tả VTVL trợ lý, VTVL thư ký. Trong quá trình thí điểm sử dụng sẽ được bổ sung, hoàn chỉnh.

* Nhóm công việc hỗ trợ, phục vụ: Tất cả các cơ quan từ Trung ương đến địa phương, kể cả cơ quan đảng hay tổ chức hành chính nhà nước... đều có nhóm công việc hỗ trợ, phục vụ cơ bản là giống nhau, bao gồm các chuyên môn: *công nghệ thông tin, quản trị, kế toán, văn thư, lưu trữ,.. lái xe.*

Căn cứ yêu cầu công việc được mô tả, nhóm VTVL hỗ trợ, phục vụ trong ngành Tổ chức xây dựng Đảng nêu trên chỉ có ngạch cao nhất tương đương chuyên viên.

3- Tính ứng dụng, khả thi và thực hiện thí điểm áp dụng

3.1. Tính ứng dụng và khả thi

** Tính ứng dụng*

Danh mục VTVL, bản mô tả VTVL và khung năng lực được thiết kế trên cơ sở: chức năng, nhiệm vụ của cơ quan do Bộ Chính trị, Ban Bí thư ban hành (đối với cấp tỉnh, cấp huyện); công việc và tiêu chuẩn ngạch công chức của Nhà nước và của Đảng. Do đó có thể áp dụng cho đổi mới quản lý công chức nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ, đánh giá theo kết quả, tinh giản biên chế như sau:

a) Cơ quan tham mưu, giúp việc cấp ủy ở các địa phương đều có cùng số VTVL và bản mô tả VTVL giống nhau. Do đó có thể xây dựng quy định, quy chế để thống nhất đổi mới quản lý công chức theo hướng gắn với VTVL.

b) Quy định lập và thực hiện kế hoạch công tác của tập thể và cá nhân (năm, quý, tháng, tuần) gắn với VTVL là nội dung cơ bản để đáp ứng yêu cầu đổi mới quản lý công chức trong các cơ quan Đảng...

c) Từng cơ quan có thể bố trí, phân công công chức thực hiện công việc của VTVL tương ứng với ngạch công chức hiện hưởng, sẽ đạt được mục tiêu: (1) Tạo điều kiện cho công chức có thể làm các công việc khác nhau, qua đó hiểu biết rộng và thành thạo các lĩnh vực chuyên môn của ngạch công chức đang giữ; có thể trở thành công chức tham mưu sâu sắc, toàn diện để đảm đương công việc của ngạch công chức cao hơn trong các ngành xây dựng Đảng. (2) Tạo ra sự công bằng và chống trì trệ, lối mòn, tiêu cực trong đội ngũ công chức: mỗi người sẽ được thử sức và được đánh giá ở các công việc khác nhau, môi trường khác nhau nhưng cùng yêu cầu về năng lực; tránh làm việc lâu ở một vị trí dễ dẫn đến tiêu cực, trì trệ, cục bộ khép kín. (3) Phát hiện, phát huy năng lực công chức.

d) Là cơ sở để nâng cao chất lượng đội ngũ, *một người có thể giỏi một số việc và biết nhiều việc trong cơ quan*: tuyển dụng công chức vào VTVL theo thực chất năng lực; việc điều chuyển, phân công lại công việc được thực hiện thường xuyên và theo kế hoạch của cơ quan, gắn với việc đánh giá đúng phẩm chất, năng

lực sở trường, khả năng phát triển của công chức; đồng thời gắn với yêu cầu phát hiện, bồi dưỡng nhân tài và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức cơ quan để thực hiện quy hoạch chuyên môn sâu.

e) Có thể thực hiện nâng ngạch công chức theo nhu cầu công việc của tổ chức và kết quả thực hiện công việc của công chức mà không cần qua kỳ thi cử, tránh nâng ngạch chỉ là để thực hiện chính sách cán bộ như hiện nay.

f) Thực hiện quản lý, đánh giá công chức theo kết quả công việc; thực hiện bố trí số lượng cấp phó phù hợp với khối lượng công việc quản lý của tổ chức; nâng lương, kỷ luật và tinh giản biên chế theo hướng tích cực. Thực hiện thi đua, khen thưởng theo nguyên tắc “so sánh đồng hạng” và “so sánh đồng cấp”.

Sau khoảng 2 năm triển khai, có thể xác định được tương đối khách quan, công bằng về biên chế của các cơ quan, đơn vị dựa trên kết quả công việc.

g) Thực hiện được chủ trương “có vào có ra, có lên có xuống” trên cơ sở đánh giá theo kết quả công việc của công chức trên cơ sở Nghị định số 88/2017/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung Nghị định số 56/2015/NĐ-CP của Chính phủ về đánh giá và phân loại cán bộ, công chức, viên chức. Theo đó, công chức có 2 năm liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ hoặc 1 năm không hoàn thành nhiệm vụ và 1 năm hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực thì đưa vào diện cho thôi việc.

h) Thực hiện đúng chủ trương của Đảng²: “Tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại, nâng cao chất lượng, sử dụng hiệu quả đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức”, “khắc phục tình trạng trùng lặp, chồng chéo để một tổ chức, một người có thể đảm nhiệm nhiều việc, nhưng một việc chỉ do một tổ chức, một người chủ trì và chịu trách nhiệm chính”.

i) Khi nghiên cứu hoàn chỉnh để xây dựng hệ thống VTVL cán bộ, công chức, viên chức đơn vị sự nghiệp công lập trong hệ thống chính trị, có thể là cơ sở cho cơ chế trả lương theo VTVL (xóa bỏ ngạch và xóa bỏ biên chế).

** Tính khả thi*

a) Các ban tổ chức của cơ quan, đơn vị từ Trung ương đến địa phương đã tổ chức triển khai xác định VTVL theo Hướng dẫn số 04, do đó: các công việc chuyên môn trong cơ quan, tổ chức đã được xác định rõ và đã nhóm lại thành các nhóm chuyên môn và hình thành VTVL tương ứng với 1 ngạch công chức (tổ chức, cán bộ, cơ sở đảng, đảng viên, bảo vệ chính trị nội bộ). Nay gộp lại là đơn giản, dễ thực hiện; không phải xây dựng lại đề án VTVL.

b) Về nguyên tắc, các công chức đều đang giữ một ngạch công chức thông qua kỳ thi nâng ngạch quốc gia và hưởng lương của ngạch, do đó phải đảm nhiệm được các công việc của ngạch theo quy định.

c) Hệ thống VTVL được thiết kế như ở mục 2, sẽ không bị ảnh hưởng trong quá trình sắp xếp tinh gọn tổ chức bộ máy của cơ quan (chỉ thay đổi khi

² Nghị quyết số 18 NQ/TW khóa XII “Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả”

thay đổi chức năng, nhiệm vụ của cơ quan); đồng thời sẽ linh hoạt trong bố trí sử dụng công chức.

3.2. Thí điểm bố trí sử dụng, tuyển dụng và quản lý công chức

Thí điểm bố trí sử dụng, tuyển dụng và quản lý công chức ngành Tổ chức xây dựng Đảng gắn với VTVL (theo QĐ số 2475-QĐ/BTCTW) kể từ ngày 01-4-2018, có một số nội dung cơ bản:

* *Bố trí sử dụng* đội ngũ công chức hiện có của cơ quan, tổ chức theo VTVL tương ứng với ngạch mà công chức hiện hưởng, định kỳ công chức sẽ được phân công lại công việc hoặc điều chuyển lần lượt đảm nhiệm từng nhóm công việc (có sản phẩm tương ứng với yêu cầu của ngạch hiện hưởng); đối tượng phân công lại công việc trong VTVL là công chức đang đảm nhiệm nhưng chưa thực hiện tất cả các mảng công việc hoặc tất cả các địa bàn công tác của VTVL chuyên môn có nhiều người đảm nhiệm trong 1 tổ chức của cơ quan; định kỳ điều chuyển công chức giữa các tổ chức có sử dụng cùng một VTVL trong cơ quan.

Việc bố trí sử dụng, điều chuyển công chức được thực hiện theo kế hoạch; cần thật sự khách quan, công tâm, công bằng và công khai.

Căn cứ đặc thù công tác, các cơ quan Đảng xây dựng quy định, quy trình cụ thể về bố trí lại công việc, điều chuyển công chức nhằm công khai, minh bạch hoạt động này.

* *Yêu cầu lập, thực hiện kế hoạch công tác năm 2018 của cơ quan, tổ chức, cá nhân*: Về cơ bản, các cơ quan Đảng đã và đang lập, thực hiện kế hoạch công tác. Tuy nhiên, việc lập kế hoạch như hiện nay còn một vấn đề cần xem xét khắc phục để làm căn cứ cho công tác đánh giá theo kết quả công việc.

Kế hoạch công tác có tiêu chí hoàn thành công việc làm cơ sở đánh giá theo kết quả đối với cơ quan, tổ chức, công chức; được công khai tại cơ quan, tổ chức để mọi người biết, phối hợp, giám sát thực hiện.

* *Thực hiện thí điểm tuyển dụng, tiếp nhận, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng công chức* căn cứ vào khung năng lực của VTVL.

Đến nay, ngành Tổ chức xây dựng Đảng ở một số địa phương đã triển khai thí điểm bước đầu đạt kết quả tốt như: Tuyên quang, Tiền Giang, Bà Rịa - Vũng Tàu...

4. Một số vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu triển khai

Một là, về nguyên tắc khi áp dụng cần có cơ chế chính sách phù hợp cho 3 khả năng xảy ra khi bố trí sử dụng công chức theo VTVL:

Khả năng thứ nhất³: Công chức hàng năm liên tục được đánh giá hoàn thành công việc và được điều chuyển hoặc phân công lại để đảm nhiệm hết các công việc của VTVL chuyên môn; nếu có đủ tiêu chuẩn, điều kiện và năng lực

³ Theo số liệu sát khảo sát trong tháng 6-2017 của đề tài nghiên cứu khoa học cấp bộ "Đổi mới công tác quản lý công chức trong các cơ quan Đảng": chỉ có 53.6% cho rằng có khả năng hoàn thành công việc ngay khi được bố trí vào VTVL tương ứng với ngạch đang giữ.

phù hợp có thể được bố trí đảm nhiệm công việc của 1 VTVL chuyên môn có ngạch công chức cao hơn.

Khả năng thứ hai: Công chức đó 2 năm liền không hoàn thành nhiệm vụ, hoặc 1 năm không hoàn thành nhiệm vụ và 1 năm hoàn thành nhiệm vụ nhưng năng lực còn hạn chế thì có thể xem xét cho thôi việc theo quy định hiện hành.

Khả năng thứ ba⁴: trong tổ chức, VTVL chuyên môn đó không có công việc. Do đó có thể tùy theo khối lượng công việc của các VTVL chuyên môn có ngạch thấp hơn của tổ chức để điều chuyển, đồng thời xếp lại ngạch công chức tương ứng với VTVL đó hoặc cho thôi việc dạng tinh giản biên chế; đương nhiên, xác định tổ chức đó cũng không có nhu cầu nâng ngạch tương ứng.

Hai là, từng bước nghiên cứu hoàn thiện khung năng lực VTVL công chức ngành Tổ chức xây dựng Đảng sát hơn nữa với yêu cầu công việc của VTVL; phù hợp với khung năng lực VTVL công chức trong hệ thống chính trị.

Ba là, nghiên cứu điều chỉnh tên gọi và mã số VTVL công chức ngành Tổ chức xây dựng Đảng thuận tiện cho công tác quản lý.

Vấn đề quan trọng nhất hiện nay là: để có thể quản lý công chức, viên chức và trả lương theo VTVL, chúng ta cần khẩn trương tổ chức thực hiện công việc tổng hợp xây dựng Hệ thống VTVL cán bộ, công chức và viên chức đơn vị sự nghiệp công lập.

⁴ Số liệu khảo sát tháng 7-2017 ở 12 ban đảng cấp tỉnh: trong 3 năm, có 7 ban không có công việc tương ứng của ngạch chuyên viên cao cấp; trong khi mỗi ban có 2-3 chuyên viên cao cấp.