

THAM LUẬN

Xây dựng, phê duyệt và triển khai thực hiện Đề án vị trí việc làm trong cơ quan, tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập của Bộ Tư pháp

Bộ Tư pháp là cơ quan của Chính phủ, thực hiện chức năng quản lý nhà nước về: Xây dựng và thi hành pháp luật, kiểm tra văn bản quy phạm pháp luật, phổ biến, giáo dục pháp luật, thi hành án dân sự, thi hành án hành chính, hỗ trợ tư pháp, hành chính tư pháp, bồi thường nhà nước; quản lý công tác thi hành pháp luật về xử lý vi phạm hành chính; quản lý nhà nước các dịch vụ sự nghiệp công trong các lĩnh vực thuộc phạm vi quản lý nhà nước của Bộ. Với vị trí, vai trò là Bộ quản lý đa ngành, đa lĩnh vực, cơ cấu tổ chức của Bộ ngày đã được củng cố, kiện toàn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao. Đến nay tổ chức của Bộ Tư pháp có 35 đơn vị, trong đó có 22 đơn vị quản lý nhà nước, 01 đơn vị tương đương cấp Vụ và 12 đơn vị sự nghiệp. Triển khai thực hiện Nghị định số 36/2013/NĐ-CP ngày 22/4/2013 của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức, Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08/5/2012 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập và các văn bản hướng dẫn thi hành, Bộ Tư pháp đã tích cực, chủ động kịp thời thực hiện các nhiệm vụ, đạt được nhiều kết quả đáng ghi nhận trong việc xây dựng, phê duyệt và áp dụng thực hiện đề án vị trí việc làm tại các đơn vị trực thuộc Bộ.

1. Những kết quả, kinh nghiệm trong việc xây dựng, phê duyệt và triển khai thực hiện Đề án vị trí việc làm

1.1. Kết quả xây dựng, phê duyệt Đề án vị trí việc làm

Ngay sau khi Nghị định số 36/2013/NĐ-CP, Nghị định số 41/2012/NĐ-CP và các văn bản hướng dẫn được ban hành, trên cơ sở Hội nghị phổ biến, quán triệt, tập huấn của Bộ Nội vụ, Bộ Tư pháp đã kịp thời tổ chức Hội nghị phổ biến, quán triệt, tập huấn kỹ năng xây dựng Đề án vị trí việc làm cho Lãnh đạo cấp Vụ và cán bộ đầu mối phụ trách công tác cán bộ của các đơn vị, đồng thời có Công văn hướng dẫn, đôn đốc các đơn vị trong quá trình xây dựng Đề án vị trí việc làm của đơn vị. Qua đó, đã giúp các đơn vị nhận thức đầy đủ về mục tiêu, ý nghĩa, nắm được yêu cầu, cách thức xây dựng vị trí việc làm và cơ cấu công chức, viên chức của các đơn vị, bảo đảm phù hợp với chức năng, nghiệp vụ, cơ cấu tổ chức, tính chất, đặc điểm, yêu cầu công việc của từng đơn vị gắn với việc thực hiện mục tiêu cải cách hành chính và cải cách chế độ công vụ, công chức.

Đề án vị trí việc làm của các đơn vị đã được nghiêm túc, khẩn trương xây dựng với đầy đủ các nội dung và biểu mẫu theo quy định. Ngay sau khi các đơn vị xây dựng và đề nghị thẩm định Đề án vị trí việc làm, Bộ Tư pháp đã thành lập Hội đồng thẩm định Đề án vị trí việc làm của các đơn vị, do 01 đồng chí Thứ

trưởng làm Chủ tịch Hội đồng, Vụ Tổ chức cán bộ là đơn vị thường trực giúp việc Hội đồng. Hội đồng đã tiến hành thẩm định Đề án vị trí việc làm của các đơn vị theo các nội dung quy định, bao gồm hồ sơ xây dựng Đề án, sự cần thiết và cơ sở pháp lý của việc xây dựng Đề án, danh mục vị trí việc làm, bản mô tả công việc, khung năng lực phù hợp và cơ cấu ngạch công chức, viên chức tương ứng, điều kiện bảo đảm thực hiện sau khi đề án được phê duyệt. Trên cơ sở kết quả thẩm định Đề án của các đơn vị, Hội đồng thẩm định có báo cáo thẩm định gửi đến các đơn vị để tiếp tục hoàn thiện Đề án vị trí việc làm.

Sau khi các đơn vị hoàn thiện Đề án vị trí việc làm theo ý kiến của Hội đồng thẩm định, Bộ Tư pháp đã tổng hợp, xây dựng Đề án vị trí việc làm và cơ cấu công chức, viên chức của Bộ; tổ chức Hội thảo lấy ý kiến các đơn vị thuộc Bộ; lấy ý kiến của các thành viên Hội đồng thẩm định và chỉnh lý, hoàn thiện dự thảo Đề án vị trí việc làm trong các đơn vị của Bộ Tư pháp giai đoạn 2016-2017; gửi Bộ Nội vụ thẩm định phê duyệt theo quy định¹. Bộ Nội vụ đã thẩm định Đề án vị trí việc làm trong các tổ chức hành chính của Bộ Tư pháp và đã ban hành Quyết định số 1685/QĐ-BNV ngày 28/6/2016 phê duyệt Danh mục vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính của Bộ Tư pháp và Quyết định số 113/QĐ-BNV ngày 18/01/2017 về việc bổ sung danh mục vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính của Bộ Tư pháp với 134 vị trí việc làm.

Đối với Đề án vị trí việc làm của các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ Tư pháp, Bộ Tư pháp đã tiếp tục có Tờ trình số 47/TTr-BTP ngày 16/8/2016 đề nghị Bộ Nội vụ thẩm định và phê duyệt vị trí việc làm của các đơn vị sự nghiệp của Bộ giai đoạn 2016-2017. Tuy nhiên, trên cơ sở Nghị quyết số 89/NQ-CP ngày 10/10/2016 của Chính phủ về việc giao Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch UBND cấp tỉnh quyết định vị trí việc làm, cơ cấu viên chức và số lượng người làm việc trong tổng số người làm việc được cấp có thẩm quyền giao theo quy định của pháp luật đối với đơn vị sự nghiệp công lập chưa được giao quyền tự chủ, Bộ Tư pháp đã ban hành Quyết định số 1625/QĐ-BTP ngày 09/10/2017 về việc phê duyệt Danh mục vị trí việc làm trong các đơn vị sự nghiệp công lập của Bộ Tư pháp với 82 vị trí việc làm. Các đơn vị tự chủ về chi thường xuyên được quyền quyết định vị trí việc làm, cơ cấu viên chức và số lượng người làm việc của đơn vị theo quy định.

1.2. Kết quả thực hiện vị trí việc làm sau khi được phê duyệt

Căn cứ Quyết định của Bộ Nội vụ phê duyệt Danh mục vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính của Bộ Tư pháp, Bộ Tư pháp đã phê duyệt Bản mô tả công việc và Khung năng lực vị trí việc làm của 21/22 đơn vị hành chính thuộc Bộ (Cục Kế hoạch - Tài chính đang xây dựng Đề án vị trí việc

¹ Tờ trình số 42/TTr-BTP ngày 16/11/2015.

làm để gửi Bộ Nội vụ thẩm định, phê duyệt lại các vị trí việc làm phù hợp với mô hình tổ chức vừa được chuyển đổi theo Nghị định số 96/2017/NĐ-CP). Tổng cục Thi hành án dân sự cũng đã có Công văn hướng dẫn các cơ quan thi hành án dân sự trong toàn hệ thống triển khai thực hiện Danh mục vị trí việc làm.

Hiện nay, trên cơ sở Quyết định của Bộ Tư pháp phê duyệt Danh mục vị trí việc làm trong các đơn vị sự nghiệp công lập, Bộ Tư pháp đã phê duyệt Bản mô tả công việc và Khung năng lực vị trí việc làm của 07/12 đơn vị sự nghiệp thuộc Bộ và đang tiếp tục hoàn thiện, phê duyệt 05 đơn vị thuộc Bộ và 10 đơn vị sự nghiệp thuộc Tổng cục/Cục.

Trên cơ sở Bản mô tả công việc và Khung năng lực vị trí việc làm của các đơn vị đã được phê duyệt, Thủ trưởng các đơn vị đã tiến hành rà soát, kiện toàn, bố trí, sắp xếp đội ngũ công chức theo vị trí việc làm. Bộ Tư pháp thực hiện việc tuyển dụng, bổ nhiệm, thi nâng ngạch, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với các nhiệm vụ, công việc được mô tả, tiêu chuẩn, năng lực, trình độ, kinh nghiệm công tác theo yêu cầu, đảm bảo bài bản, chặt chẽ, thống nhất, chất lượng và hiệu quả. Đồng thời, trong năm 2017, 2018, căn cứ vào đề xuất của các đơn vị về cơ cấu biên chế công chức theo vị trí việc làm được duyệt, Bộ đã rà soát, đánh giá chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc và tình hình thực hiện biên chế của các đơn vị để phân bổ biên chế hợp lý, khách quan và phù hợp nhu cầu thực tiễn.

1.3. Đánh giá chung:

Được sự quan tâm, chỉ đạo sát sao của Ban cán sự Đảng, Lãnh đạo Bộ Tư pháp và sự chủ động, tích cực của các đơn vị nên việc xây dựng, phê duyệt và triển khai thực hiện Đề án vị trí việc làm trong các đơn vị thuộc Bộ Tư pháp được thực hiện theo đúng quy định của pháp luật, đảm bảo tính khoa học, nghiêm túc và chất lượng.

Bên cạnh đó, Bộ Tư pháp luôn có sự phối hợp, trao đổi thường xuyên, ý kiến hướng dẫn, trợ giúp nhiệt tình của Bộ Nội vụ trong quá trình triển khai thực hiện. Việc xây dựng và thực hiện Đề án vị trí việc làm có ý nghĩa quan trọng trong việc xác định số lượng vị trí việc làm và số người làm việc tương ứng. Đề án vị trí việc làm giúp Thủ trưởng cơ quan, đơn vị rà soát, đánh giá lại tình hình sử dụng, sắp xếp nhân sự trong cơ quan, đơn vị, có cái nhìn toàn diện về số lượng vị trí việc làm dự kiến và số lượng vị trí việc làm hiện tại cũng như xây dựng kế hoạch sử dụng cán bộ, công chức, viên chức bảo đảm hiệu quả, tiết kiệm.

2. Những khó khăn, vướng mắc trong thực hiện quy định của pháp luật về vị trí việc làm

Bên cạnh những kết quả đã đạt được trong thực hiện Nghị định số 36/2013/NĐ-CP, Nghị định số 41/2012/NĐ-CP và các văn bản hướng dẫn, Bộ Tư pháp còn gặp một số khó khăn, vướng mắc như sau:

- Các quy định pháp luật hiện hành về xây dựng và triển khai thực hiện Đề án vị trí việc làm có tính khả thi không cao, khó thực hiện. Việc xây dựng khung năng lực của vị trí việc làm cũng mang tính chất định tính và bị chi phối bởi số lượng, chất lượng, kỹ năng làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức hiện có. Do đó, khi xây dựng Đề án vị trí việc làm ở các bộ, ngành, địa phương có hiện tượng căn cứ vào biên chế hiện có để mô tả, hợp thức hóa các công việc đang thực hiện và căn cứ vào khối lượng công việc để đề xuất bảo toàn số lượng biên chế hiện có, chứ chưa hoàn toàn xuất phát từ chức năng, nhiệm vụ để lựa chọn cán bộ, công chức.

- Đối với việc xác định số lượng người làm việc sau khi đã xác định số lượng vị trí việc làm hiện nay còn đang gặp nhiều khó khăn trong quá trình triển khai vì việc xác định này phụ thuộc vào phương pháp phân tích công việc kết hợp với chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của cơ quan, đơn vị. Khái niệm “Phân tích công việc” được hiểu là thu thập các thông tin về công việc một cách hệ thống, nhằm xác định rõ các nhiệm vụ, các trách nhiệm thuộc phạm vi công việc và những yêu cầu nghiệp vụ, kỹ năng cần thiết cùng các điều kiện để thực hiện có hiệu quả các công việc trong tổ chức. Đối với việc phân tích công việc, trong các Thông tư hướng dẫn của Bộ Nội vụ về xây dựng vị trí việc làm đều đã đề cập đến vấn đề này. Tuy nhiên, việc thống kê công việc cá nhân còn mang tính khái quát, định tính, thiếu thông tin về thời gian hoàn thành công việc, tổng thời gian thực hiện và quan trọng hơn là bản mô tả, phân tích quy trình giải quyết công việc của từng công chức chưa được đề cập đến. Vì vậy, việc xác định số lượng người làm việc tương ứng với vị trí việc làm rất khó khăn, mang tính định tính dẫn đến việc thiếu tính thuyết phục trong đề xuất số lượng người làm việc tương ứng với số lượng vị trí việc làm trong Đề án vị trí việc làm của cơ quan, đơn vị.

- Khó khăn trong việc mô tả, thống kê công việc. Theo hướng dẫn tại Thông tư số 05/2013/TT-BNV, việc thống kê công việc phải tuân thủ nguyên tắc chỉ thống kê các công việc có tính chất thường xuyên, liên tục, ổn định, lâu dài, lặp đi lặp lại. Tuy nhiên, thực tế công chức được phân công kiêm nhiệm nhiều công việc, các công việc phát sinh, không thường xuyên, sự vụ chiếm không ít thời gian. Do đó, việc thống kê công việc như hướng dẫn không đánh giá, thể hiện được đầy đủ khối lượng, mức độ, tính chất phức tạp của công việc.

- Xác định ngạch công chức, hạng viên chức tương ứng với vị trí việc làm cũng gặp nhiều khó khăn do chưa có văn bản hướng dẫn cụ thể và thống nhất. Hiện dự thảo Nghị định quy định tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan hành chính nhà nước chưa được ban hành dẫn đến lúng túng trong việc xác định ngạch công chức, tiêu chuẩn, trình độ tương ứng với vị trí việc làm thuộc nhóm lãnh đạo, quản lý.

- Một trong những mục tiêu của xác định vị trí việc làm là nhằm sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cho phù hợp với chuyên môn được đào tạo, bồi dưỡng. Tuy nhiên, xuất phát từ thực trạng bố trí, sử dụng công chức, viên chức có thâm niên, kinh nghiệm công tác, tình trạng công chức, viên chức có chuyên môn đào tạo khác khá nhiều. Vì vậy sẽ gặp khó khăn và xáo trộn trong việc sắp xếp lại đội ngũ công chức, viên chức.

- Nghị định số 36/2013/NĐ-CP và các văn bản hướng dẫn quy định Bộ Nội vụ phê duyệt Đề án vị trí việc làm với 07 biểu mẫu kèm theo, tuy nhiên Bộ Nội vụ chỉ phê duyệt Danh mục vị trí việc làm và tiêu chuẩn ngạch công chức tối thiểu, đồng thời yêu cầu các Bộ phê duyệt Bản mô tả công việc và Khung năng lực vị trí việc làm mà không phê duyệt số lượng biên chế cần thiết cũng như cơ cấu ngạch công chức, dẫn đến việc triển khai thực hiện công tác phân bổ biên chế, thi nâng ngạch theo Đề án vị trí việc làm không khả thi, hiệu quả.

3. Đề xuất, kiến nghị

Để nâng cao hiệu quả thực hiện Đề án vị trí việc làm, Bộ Tư pháp đề nghị Bộ Nội vụ nghiên cứu, đề xuất cơ quan có thẩm quyền hoặc thực hiện theo thẩm quyền một số nội dung sau:

- Rà soát, sửa đổi đồng bộ các quy định của pháp luật về tuyển dụng, đánh giá và thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức, trong đó đánh giá, tổng kết thực tiễn, rà soát và sửa đổi tổng thể các quy định, hướng dẫn về vị trí việc làm trong các cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập, đảm bảo thống nhất, khả thi và phù hợp với điều kiện, chức năng, nhiệm vụ, mô hình tổ chức và định hướng phát triển của từng cơ quan, đơn vị.

- Xây dựng tiêu chí cụ thể phù hợp về chức năng, nhiệm vụ, phạm vi hoạt động quản lý, quy mô phát triển,... để xác định tổng biên chế và tỷ lệ tinh giản biên chế của các bộ, ngành, địa phương, tránh việc áp đặt bình quân đồng loạt giữa các bộ, ngành, địa phương. Xác định biên chế theo vị trí việc làm, hạn chế việc xây dựng kế hoạch biên chế một cách hình thức.

- Hướng dẫn cụ thể việc xây dựng bản mô tả, phân tích công việc của từng vị trí việc làm, căn cứ thể hóa các quy trình giải quyết công việc, thời gian cần thiết để thực hiện các quy trình công việc theo quy định của pháp luật hoặc của cơ quan, đơn vị. Trên cơ sở bản phân tích công việc, người quản lý sẽ đưa ra cái nhìn khái quát, cụ thể nhất đối với từng vị trí việc làm cũng như xác định được tính phức tạp của từng mảng công việc để sắp xếp, bố trí, sử dụng nhân sự hợp lý, hiệu quả để đề xuất số lượng người làm việc phù hợp trong Đề án vị trí việc làm của đơn vị.

- Ban hành quy định về tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan, đơn vị, hướng dẫn cụ thể để xác định thống nhất về trình độ, tiêu chuẩn, kinh nghiệm trong khung năng lực của vị trí việc làm.

- Tại Nghị định số 36/2013/NĐ-CP và Nghị định số 41/2012/NĐ-CP đã quy định việc cơ quan, tổ chức, đơn vị được thành lập mới thì Danh mục vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức phải được xác định ngay từ khi xây dựng đề án thành lập và được cấp có thẩm quyền phê duyệt trong Quyết định thành lập. Do đó, đối với trình tự, thủ tục điều chỉnh vị trí việc làm trong đơn vị hành chính, sự nghiệp khi cơ quan, tổ chức, đơn vị được bổ sung, điều chỉnh chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức hoặc tổ chức lại, giải thể... thì nên đơn giản trình tự, thủ tục, hồ sơ, nội dung, không cần thiết thực hiện lại thủ tục từ đầu.

- Ứng dụng công nghệ thông tin trong xây dựng và thực hiện Đề án vị trí việc làm: phân công công việc; định lượng thời gian hoàn thành; thống kê công việc làm cơ sở tính toán số lượng biên chế, người làm việc một cách chính xác, khoa học chính ước lượng thiếu chính xác.

Trên đây là tham luận của Bộ Tư pháp về việc xây dựng, phê duyệt và triển khai thực hiện Đề án vị trí việc làm trong các đơn vị hành chính, sự nghiệp thuộc Bộ Tư pháp, xin báo cáo Hội nghị./.