



VNU Journal of Science: Legal Studies

Journal homepage: <https://js.vnu.edu.vn/LS>

Review Article

Re-organizing the Functional Bodies of the District-level People's Committee and Downsizing the Civil Service

Pham Thi Giang^{*}

*Faculty of Administrative Sciences and Organization - Personnel Management,
National Academy of Public Administration, 77 Nguyen Chi Thanh, Dong Da, Hanoi, Vietnam*

Received 12 April 2019

Revised 25 May 2019; Accepted 24 June 2019

Abstract: The article focuses on streamlining the organizational structure of the functional bodies of the district-level People's Committee for more effective management. This is the basis for downsizing the civil service by screening the current civil servants with the purpose of replacing no longer suitable staff with competent servants to work in the functional bodies of the district-level People's Committee. In fact, although the state administrative reform since 2001 has helped reduce the number of the functional bodies under the district-level People's Committee from 15 agencies to 12 agencies, the number of civil servants in these agencies has increased. Therefore, the article offers a number of solutions for rationally downsizing the civil service.

Keywords: Reorganization, functional body, payroll streamlining, district-level People's Committee.

* Corresponding author.

E-mail address: vinhgiang2018@gmail.com

<https://doi.org/10.25073/2588-1167/vnuls.4222>



Tổ chức lại các cơ quan chuyên môn thuộc

Ủy ban Nhân dân cấp huyện và việc tinh giản biên chế

Phạm Thi Giang*

*Khoa Khoa học hành chính và Tổ chức nhân sự, Học viện Hành chính Quốc gia,
77 Nguyễn Chí Thanh, Đống Đa, Hà Nội, Việt Nam*

Nhận ngày 12 tháng 04 năm 2019

Chỉnh sửa ngày 25 tháng 5 năm 2019; Chấp nhận đăng ngày 24 tháng 6 năm 2019

Tóm tắt: Bài viết tập trung vào việc phân tích sắp xếp cơ cấu tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện để tinh gọn, hợp lý, đáp ứng được yêu cầu quản lý. Đồng thời, đây là cơ sở cho việc xác định, sắp xếp lượng biên chế phù hợp và tinh giản biên chế: đưa người cần tinh giản ra khỏi bộ máy, bổ sung người có trình độ, chuyên môn vào làm việc trong các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện. Trong thực tiễn cải cách hành chính nhà nước từ 2001 đến nay, số lượng các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện có thay đổi theo chiều hướng giảm từ 15 cơ quan xuống còn 12 cơ quan (có tính đến yếu tố đặc thù). Tuy nhiên, biên chế các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện lại có sự tăng lên về số lượng. Qua đó, tác giả đưa ra một số giải pháp nhằm tổ chức lại cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện tinh gọn, hợp lý hơn và góp phần vào việc tinh giản biên chế hiện nay.

Từ khóa: Tổ chức lại, cơ quan chuyên môn, tinh giản biên chế, Ủy ban Nhân dân cấp huyện.

Đặt vấn đề

Việc phân định chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức và xác định biên chế là những yếu tố quan trọng bảo đảm cho sự vận hành của bộ máy nhà nước nói chung và các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện nói riêng. Tuy nhiên, trong từng giai đoạn phát triển khác nhau lại có những yêu cầu mới cần bổ sung hoặc cắt giảm chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của

cơ quan để đáp ứng nhu cầu xã hội là rất cần thiết. Do vậy, việc đổi mới, sắp xếp lại tổ chức bộ máy các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cho phù hợp với chức năng, nhiệm vụ để bố trí, sử dụng đúng, đủ biên chế có ý nghĩa quyết định đến hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước.

1. Về tổ chức lại cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban Nhân dân cấp huyện

Những năm qua, tổ chức lại các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện về cơ bản

* Tác giả liên hệ.

Địa chỉ email: vinhgiang2018@gmail.com

<https://doi.org/10.25073/2588-1167/vnuls.4222>

chưa đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra bởi sự thường xuyên tách ra nhập vào ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của tổ chức bộ máy, dẫn đến khó khăn trong việc xác định, sắp xếp biên chế của các cơ quan chuyên môn. Cụ thể năm 2001, cấp huyện có 10 phòng “cơ cấu cứng” và có một số phòng thành lập tùy theo đặc thù riêng của địa phương nhưng không quá 12 phòng, huyện đảo 08 phòng. Thực hiện *Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và UBND* năm 2003 Chính phủ đã ban hành Nghị định số 172/2004/NĐ-CP ngày 29/9/2004 quy định cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện có 12 phòng chuyên môn và tương đương “cơ cấu cứng” ngoài ra còn có một số phòng có thể được thành lập tùy theo đặc thù ở địa phương như: phòng Tôn giáo, phòng Dân tộc, phòng Kinh tế tổng số không quá 15 phòng, huyện đảo không quá 10 phòng. Như vậy, số lượng các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện tăng lên.

Trước yêu cầu về cải cách hành chính (CCHC), cần tinh gọn bộ máy hành chính nhà nước theo xu hướng tổ chức bộ máy quản lý đa ngành, đa lĩnh vực, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 14/2008/NĐ-CP ngày 04/02/2008 quy định về cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện do vậy, cơ cấu tổ chức giảm xuống còn 10 phòng “cơ cấu cứng” và có một số phòng tùy theo đặc thù địa phương nhưng không quá 12 phòng, huyện đảo không quá 10 phòng; số lượng cấp phó phòng là 03 người. Như vậy, so với nghị định số 172/2004/NĐ-CP, số lượng phòng chuyên môn đã giảm 03 phòng. Tuy nhiên, việc giảm số lượng phòng chuyên môn này về cơ bản chỉ giảm được đầu mối – mang tính cơ học, thực chất chưa sát với yêu cầu của thực tiễn, chưa bảo đảm hiệu quả về chuyên môn, nhiệm vụ,... cụ thể như: việc sáp nhập tổ chức, chức năng quản lý nhà nước về dân tộc vào Văn phòng HĐND và UBND huyện là chưa phù hợp với các tỉnh có nhiều đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống. Công tác quản lý nhà nước về dân tộc là một trong những công tác phức tạp nên cần phải có một cơ quan chuyên môn độc lập để thực hiện chức năng tham mưu chuyên sâu mới đáp ứng yêu cầu

thực tiễn đồng thời phát huy được hiệu quả quản lý nhà nước về công tác dân tộc. Mặt khác, việc thành lập, sáp nhập, giải thể một số cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện chưa được đề cập ở Nghị định này và các văn bản quy phạm pháp luật khác do vậy đã gây ra không ít các khó khăn, bất cập cho các địa phương trong quá trình thực thi.

Để giải quyết bất cập trên và tiếp tục bảo đảm việc đáp ứng yêu cầu CCHC, tinh gọn bộ máy từ trung ương đến cơ sở theo kết luận số 64 KL/TW ngày 28/5/2013 của Hội nghị thứ lần thứ bảy Ban chấp hành trung ương Đảng (Khóa XI) về “Một số vấn đề tiếp tục đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị từ trung ương đến cơ sở” và *Hiến pháp năm 2013*, Chính phủ đã ban hành nghị định số 37/2014/NĐ-CP ngày 05/5/2014 quy định về tổ chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND huyện, quận, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh theo nguyên tắc: (i) Bảo đảm bao quát đầy đủ chức năng, nhiệm vụ quản lý nhà nước của Ủy ban nhân dân cấp huyện và bảo đảm tính thống nhất, thông suốt về quản lý ngành, lĩnh vực công tác từ Trung ương đến cơ sở; (ii) Tổ chức quản lý đa ngành, đa lĩnh vực, bảo đảm tinh gọn, hợp lý, hiệu quả; không nhất thiết ở cấp tỉnh có sở nào thì cấp huyện có tổ chức tương ứng; (iii) Phù hợp với từng loại hình đơn vị hành chính cấp huyện và điều kiện tự nhiên, dân số, tình hình phát triển kinh tế - xã hội của từng địa phương và yêu cầu cải cách hành chính nhà nước; (iv) Không chồng chéo chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn với các cơ quan/tổ chức của trung ương đặt tại cấp huyện. Trên cơ sở đó, cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện đã có những điều chỉnh nhất định về chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức song về cơ bản các cơ quan chuyên môn vẫn còn 10 phòng chuyên môn “cơ cấu cứng” đồng thời có thêm một số cơ quan đặc thù phù hợp với từng loại hình đơn vị hành chính (địa phương) không quá 13 phòng (cơ bản giữ ổn định 12 phòng), huyện đảo không quá 10 phòng; số lượng cấp phó phòng là 03 người. Như vậy, có thể nhận thấy so nghị định số 14/2008/NĐ-CP, số lượng phòng chuyên môn đã được điều chỉnh tăng lên để đảm bảo đặc thù

địa phương như: việc thành lập Phòng Dân tộc do UBND cấp tỉnh trình HĐND cùng cấp quyết định dựa vào căn cứ tiêu chí quy định tại Điểm a Khoản 3 Điều 2 Nghị định 53/2004/NĐ-CP ngày 18/02/2004 về kiện toàn tổ chức bộ máy làm công tác dân tộc thuộc UBND các cấp. Thực tế cho thấy, hoạt động của các cơ quan chuyên môn chưa thực sự hiệu quả bởi cơ cấu tổ chức bên trong của một số cơ quan chuyên môn chưa tinh gọn, nhiều phòng chuyên môn có chức năng, nhiệm vụ tương tự nhau như: “Đội trật tự đô thị” với “phòng Quản lý đô thị”; Ban quản lý Dự án đầu tư xây dựng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn với Phòng quản lý xây dựng công trình... nên cần xem xét, sát nhập để tiếp tục giảm bớt đầu mối và biên chế. Mặt khác, các cơ quan chuyên môn chia ra theo nghị định này chưa bảo đảm tính đặc thù phát triển kinh tế - xã hội của mỗi địa phương đặc biệt là việc phân biệt rõ hơn nữa sự khác biệt đô thị, nông thôn.

Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015 quy định việc tổ chức cơ quan chuyên môn thuộc UBND phải bảo đảm phù hợp với đặc điểm nông thôn, đô thị, hải đảo và điều kiện, tình hình phát triển kinh tế - xã hội của từng địa phương; bảo đảm tinh gọn, hợp lý, thông suốt, hiệu lực, hiệu quả trong quản lý nhà nước về ngành, lĩnh vực từ trung ương đến cơ sở; không trùng lặp với nhiệm vụ, quyền hạn của các cơ quan nhà nước cấp trên đặt tại địa bàn. Tiếp đó là Nghị quyết số 18/2017-NQ/TW ngày 25/10/2017 và Nghị quyết số 56/2017/QH14 ngày 24/11/2017 về tiếp tục cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước tinh gọn hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Thực hiện các Nghị quyết và *Luật Tổ chức chính quyền địa phương*, hiện nay một số tỉnh đang triển khai thí điểm hợp nhất các cơ quan cấp huyện như: phòng Nội vụ nhập với Ban tổ chức huyện ủy, chức danh trưởng ban tổ chức huyện ủy kiêm trưởng phòng nội vụ; Thanh tra huyện nhập với Ủy ban Kiểm tra huyện ủy, chủ nhiệm Ủy ban Kiểm tra kiêm chánh Thanh tra; hợp nhất Văn phòng cấp ủy với Văn phòng HĐND và UBND; UBND cấp huyện trình HĐND cùng cấp quyết định việc giữ ổn định hoặc hợp nhất: phòng Nội

vụ với phòng Lao động – Thương binh và Xã hội; UBND cấp huyện trình HĐND cùng cấp quyết định giữ ổn định hoặc sáp nhập, thành lập hoặc không thành lập các phòng để phù hợp với yêu cầu của từng địa phương như: không tổ chức phòng Y tế, phòng Dân tộc (trường hợp không đủ 5.000 người dân tộc thiểu số hoặc có đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống ở địa bàn xung yếu về an ninh quốc phòng; không phải địa bàn xen canh, xem cư; không phải là biên giới có đông đồng bào dân tộc thiểu số nước ta và nước láng giềng thường xuyên qua lại) và giao các nhiệm vụ này cho Văn phòng HĐND và UBND cấp huyện thực hiện chức năng tham mưu, giúp UBND cấp huyện quản lý nhà nước về y tế, công tác dân tộc.

Như vậy, có thể nhận thấy, theo các quy định trên, chính quyền địa phương đã được trao quyền nhiều hơn trong việc sắp xếp, tổ chức các cơ quan chuyên môn. Tuy nhiên, việc sắp xếp này vẫn gặp nhiều khó khăn do vướng mắc như: bố trí, sắp xếp, điều chuyển nhân sự, xác định vị trí pháp lý người đứng đầu cơ quan thanh tra, kiểm tra, nội vụ; chế độ chính sách cho công chức làm việc trong cơ quan sáp nhập - phòng Thanh tra với Ủy ban Kiểm tra, phòng Nội vụ với Ban tổ chức; công tác đánh giá công chức cuối năm v.v.. Ngày 10/4/2018 Bộ Nội vụ đã có dự thảo quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện trình Chính phủ. Trong dự thảo quy định danh mục là 15 phòng chuyên môn, căn cứ vào danh mục đó và hướng dẫn của Bộ quản lý về ngành, lĩnh vực, UBND cấp huyện trình HĐND cùng cấp quyết định việc thành lập, hợp nhất, sáp nhập hoặc không thành lập tổ chức các phòng cụ thể của đơn vị hành chính cấp huyện như sau: thống nhất cả nước có 10 phòng “cơ cấu cứng” ngoài ra có thể thành lập thêm phòng tùy thuộc vào chuyên ngành, đặc thù ở các địa phương khác nhau với đơn vị hành chính loại I không quá 12 phòng; loại II không quá 11 phòng; loại III không quá 10 phòng và huyện đảo không quá 10 phòng. Số lượng cấp phó phòng bình quân không quá 2 phó phòng, căn cứ vào số lượng phòng chuyên môn được thành lập và tổng số Phó Trưởng phòng, UBND cấp huyện quyết định cụ thể số

lượng Phó Trưởng phòng của từng phòng chuyên môn cho phù hợp[1]. Tuy nhiên, cho đến nay Chính phủ chưa ban hành chính thức nghị định này.

2. Về tinh giản biên chế

Từ những kết quả về sắp xếp cơ cấu tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện chủ yếu nêu trên nhìn chung đã được thiết kế tinh gọn, hợp lý, đáp ứng được yêu cầu quản lý thống nhất, thông suốt và bao quát đối với ngành, lĩnh vực và đây làm cơ sở cho việc xác định, rà soát, sắp xếp lượng biên chế và tinh giản biên chế, đưa những người cần tinh giản ra khỏi bộ máy. Đồng thời, có điều kiện để bổ sung những người có trình độ đào tạo, chuyên môn, nghiệp vụ cao, có sức khỏe vào làm việc trong các cơ quan chuyên môn. Cụ thể, số lượng cơ quan chuyên môn có thay đổi theo chiều hướng giảm từ 15 xuống còn là 12 (có tính đến đặc thù theo loại hình đơn vị hành chính cấp huyện). Tuy nhiên, có thể nhận thấy về cơ bản biên chế của các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện lại có sự tăng lên về số lượng. Bởi việc xác định biên chế và tinh giản biên chế công chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện từ tháng 12 năm 2009 trở về trước là xác định theo “vị trí công tác”, việc xác định vị trí công tác này cũng căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc và cơ cấu tổ chức của cơ quan chuyên môn và từ vị trí công tác của các cơ quan chuyên môn sẽ xác định số lượng biên chế (trong đó có sự phân biệt giữa thành thị và nông thôn) cụ thể như đối với quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh: phòng Nội vụ có từ 07 - 11 vị trí (tương đương là 07-11 biên chế); phòng Tài nguyên và Môi trường có 07-11 vị trí và 07-11 biên chế, phòng Thanh tra có 05 -08 vị trí và 05 - 08 biên chế; huyện phòng Nội vụ có 08 - 10 vị trí tương đương có 08 -10 biên chế, phòng Tài nguyên và Môi trường có có 09 -11 vị trí và có 09 - 11 biên chế, phòng Thanh tra 05 - 07 vị trí có 05 - 07 biên chế... Tổng vị trí công tác của các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện được xác định giai đoạn

này là từ 113 -138 vị trí công tác, tương đương với 113 - 138 biên chế [2 tr.47].

Năm 2008, *Luật Cán bộ, công chức* có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2010 việc xác định biên chế công chức theo vị trí việc làm (VTVL). Do vậy, việc xác định biên chế của cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện đã được điều chỉnh khác với giai đoạn trước như: VTVL được phân thành 03 loại (VTVL do một người đảm nhận; VTVL do nhiều người đảm nhận; VTVL kiêm nhiệm). Khi xác định vị trí này phải có một địa chỉ cụ thể, nội dung công việc rõ ràng, có nghĩa là ngoài việc gắn với chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của từng cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện còn gắn với tính chất, đặc điểm, mức độ phức tạp của quy mô, phạm vi, đối tượng quản lý của ngành, lĩnh vực; quy trình quản lý chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định của luật chuyên ngành; mức độ hiện đại hóa công sở, trang thiết bị, phương tiện làm việc và ứng dụng công nghệ thông tin; quy mô dân số, diện tích tự nhiên, trình độ phát triển kinh tế - xã hội của địa phương; đặc điểm an ninh chính trị, trật tự, an toàn xã hội; và đặc biệt còn gắn với yêu cầu về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đào tạo của từng VTVL. Bên cạnh đó còn có sự phân biệt thành 03 nhóm công chức khác nhau (nhóm lãnh đạo quản lý, nhóm chuyên môn nghiệp vụ, nhóm hỗ trợ phục vụ).

Thực tiễn, việc tính toán một cách khoa học biên chế dành cho mỗi VTVL tại các cơ quan chuyên môn sao cho vừa bảo đảm khoa học lại phải sát với thực tế yêu cầu công việc gặp nhiều khó khăn vì việc xác định này chỉ mang tính định tính là chủ yếu, mặc dù Bộ Nội vụ đưa ra những quy định như: phải có sắp xếp, xây dựng xong VTVL rồi mới được tuyển dụng... điều này khiến các cơ quan thực hiện bị lúng túng, bởi yêu cầu một nhân viên chỉ được vào một vị trí, nhưng thực tế một nhân viên đó hoàn toàn có thể sắp xếp được 2 - 3 - 4 vị trí và ngược lại. Dẫn đến, việc xác định VTVL có thể làm cho số lượng biên chế tăng hoặc giảm. Nhưng về cơ bản là phải bảo đảm phù hợp với chức năng,

nhiệm vụ, khối lượng công việc của cơ quan, đơn vị. Từ đó làm căn cứ cho các cơ quan nhà nước có thẩm quyền giao số lượng biên chế cho phù hợp với từng cơ quan đó. Vì vậy, không ít cơ quan chuyên môn trong khi xây dựng đề án mô tả VTVL có tâm lý muốn tăng thêm hoặc giữ nguyên biên chế nên có thể chưa mô tả hết thực chất tính chất công việc của từng VTVL, công chức kê khai không đúng tỷ lệ thời gian thực hiện công việc của mình do lo sợ bị giảm biên chế.v.v. Cụ thể, với cơ quan chuyên môn cấp huyện việc xác định biên chế đã có sự phân biệt giữa nông thôn và thành thị như: Đối với quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh: phòng Tài nguyên và Môi trường có 13 VTVL với 13 biên chế trong đó: (1) 04 vị trí gắn với công việc lãnh đạo, quản lý gồm 01 trưởng phòng, 03 phó phòng tương đương 04 biên chế; (2) 06 vị trí gắn với công việc chuyên môn, nghiệp vụ tương đương là 06 biên chế (3) 03 vị trí hỗ trợ phục vụ tương đương 03 biên chế. Đối với huyện có: phòng Tài nguyên và Môi trường có 10 VTVL với 10 biên chế trong đó: (1) 03 vị trí công việc gắn với công việc lãnh đạo, quản lý tương đương có 03 biên chế; (2) vị trí công việc chuyên môn nghiệp vụ 05 theo lĩnh vực công tác chuyên môn tương đương 05 biên chế; (3) vị trí phục vụ 02 việc làm tương đương 02 biên chế v.v... Tổng VTVL các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện là 179 vị trí việc làm tương đương 179 biên chế [2.Tr 64].

Qua phân tích trên có thể nhận thấy việc xác định biên chế đã có thay đổi phù hợp với yêu cầu của CCHC từ việc xác định vị trí công tác để xác định biên chế sang xác định VTVL để xác định biên chế hơn nữa còn có sự phân biệt rõ về nhóm VTVL. Mặt khác, các quy định vẫn chưa thể hiện và phân biệt được giữa tên gọi vị trí việc làm với chức danh, ngạch công chức theo yêu cầu của VTVL mà có sự đồng nhất giữa VTVL với biên chế công chức dẫn đến việc khi các cơ quan hành chính nhà nước

xác định VTVL luôn có xu hướng tăng VTVL cũng dẫn đến tăng biên chế. Đây là một nghịch lý trong thực tiễn cần được khắc phục theo hướng tinh giản biên chế.

2. Một số giải pháp cho việc tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện và tinh giản biên chế

Thứ nhất: Chính phủ cần xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền cụ thể của các cơ quan chuyên môn, giữa các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện với nhau để bảo đảm phù hợp với yêu cầu quản lý nhà nước theo xu hướng đa ngành, đa lĩnh vực, không bỏ sót chức năng, nhiệm vụ và tránh sự chồng chéo, trùng lặp giữa các phòng chuyên môn. Bên cạnh đó, có những quy định khuyến khích các địa phương thực hiện việc tinh gọn tổ chức bộ máy quản lý hành chính nhà nước cấp huyện hơn so với quy định hiện hành. Tuy nhiên, không tăng tổng biên chế và nên áp dụng khoán biên chế và giao nhiệm vụ cho người đứng đầu của cơ quan phải có lộ trình giảm biên chế cho các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện, kiểm tra giám sát để hạn chế việc tăng biên chế, đồng thời không áp dụng chế độ “hợp đồng” để thực hiện công việc của công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước như một số địa phương đã áp dụng, làm cho số lượng người hưởng lương trong bộ máy gia tăng đáng kể.

Thứ hai: Chính phủ cần phải sửa đổi và ban hành ngay văn bản quy phạm pháp luật cụ thể hướng dẫn về tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện, trong đó xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức và biên chế của các cơ quan chuyên môn để không trái với các quy định của cơ quan hành chính nhà nước cấp trên. Làm cơ sở pháp lý cho việc xác định và tinh giản biên chế cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện.

Thứ ba: Hoàn thành việc xác định VTVL trong các cơ quan chuyên môn, cần phân biệt giữa tên gọi VTVL với chức danh, ngạch công chức theo yêu cầu tại VTVL; không đồng nhất giữa VTVL với biên chế công chức. Mặt khác, do chức năng, nhiệm vụ mỗi cơ quan là khác nhau, vì vậy việc xác định chỉ tiêu biên chế, cơ cấu công chức phải được thực hiện riêng, không thể lấy kết quả đo lường của cơ quan này áp cho cơ quan khác mà cần nghiên cứu cho từng cơ quan. Bên cạnh đó, không thể xác định định mức cơ cấu ngạch công chức theo chức danh nghề nghiệp chung cho tất cả các cơ quan mà cần phải nhóm theo mức độ phức tạp của từng loại nhiệm vụ và được tính toán một cách chi tiết riêng cho từng cơ quan cụ thể. Để từ đó, cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện có căn cứ xác định biên chế phù hợp và tinh giản được biên chế. Một biên chế có thể đảm nhiệm một vị trí hoặc một số vị trí việc làm, tùy theo tần xuất, số lượng công việc của từng vị trí để bố trí nhân sự cho hợp lý.

Thứ tư: Các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện cần rà soát, đánh giá năng

lực, trình độ đào tạo, của công chức để có kế hoạch sắp xếp, bố trí sử dụng phù hợp với VTVL và yêu cầu nhiệm vụ. Có biện pháp đồng bộ để tinh giản biên chế đối với những công chức không hoàn thành nhiệm vụ, không đáp ứng, không đạt yêu cầu tiêu chuẩn quy định về phẩm chất, năng lực, trình độ đào tạo, sức khỏe; những người dôi dư do sắp xếp lại tổ chức bộ máy, nhân sự; những người dôi dư do cơ cấu lại công chức theo VTVL.

Tài liệu tham khảo

- [1] Xem Dự thảo Nghị định ngày 10/4/2018 - Bộ Nội vụ, Quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc UBND huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. <https://www.moha.gov.vn>.
- [2] Nguyễn Văn Lượng, Đề tài khoa học cấp bộ “Nghiên cứu cơ sở khoa học xác định vị trí việc làm trong cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện”, mã số: ĐT04/11, H.2016, tr 47, tr 64.