

Số: /BC-BNV

Hà Nội, ngày tháng năm 2024

**(Dự thảo)**

## **BÁO CÁO**

### **Đánh giá tác động dự án Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi)**

Kính gửi: Chính phủ

#### **I. XÁC ĐỊNH VẤN ĐỀ BẮT CẬP TỔNG QUAN**

##### **1. Bối cảnh xây dựng chính sách**

Luật Cán bộ, công chức được Quốc hội khóa XII thông qua ngày 13/11/2008, có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2010; được sửa đổi, bổ sung năm 2019 tại Luật số 52/2019/QH14 ngày 25/11/2019 (sau đây gọi chung là Luật Cán bộ, công chức). Sau hơn 15 năm thực hiện, Luật Cán bộ, công chức đã tạo cơ sở pháp lý quan trọng trong quản lý, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống cơ quan nhà nước các cấp, từng bước đáp ứng yêu cầu xây dựng nền hành chính nhà nước phục vụ Nhân dân, dân chủ, pháp quyền, chuyên nghiệp, hiện đại, trong sạch, vững mạnh, công khai, minh bạch, hiệu quả.

Luật Cán bộ, công chức được Quốc hội khóa XII thông qua ngày 13/11/2008, có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2010; được sửa đổi, bổ sung năm 2019 tại Luật số 52/2019/QH14 ngày 25/11/2019 (sau đây gọi chung là Luật Cán bộ, công chức). Sau hơn 15 năm thực hiện, Luật Cán bộ, công chức đã tạo cơ sở pháp lý quan trọng trong quản lý, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống cơ quan nhà nước các cấp, từng bước đáp ứng yêu cầu xây dựng nền hành chính nhà nước phục vụ Nhân dân, dân chủ, pháp quyền, chuyên nghiệp, hiện đại, trong sạch, vững mạnh, công khai, minh bạch, hiệu quả. Việc thực hiện các quy định của Luật và các văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành góp phần quan trọng thực hiện chủ trương của Đảng về đổi mới cơ chế quản lý, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của các cơ quan nhà nước, cụ thể: (1) Đội ngũ CBCC được tăng cường về số lượng, chất lượng, chế độ chính sách được chăm lo, bảo đảm đúng quy định; trách nhiệm phân cấp quản lý cán bộ rõ ràng, gắn với vai trò người đứng đầu. Các quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý CBCC cơ bản được thực hiện nghiêm túc; quá trình thực hiện bảo đảm công bằng, khách quan, đúng quy định của pháp luật. Nhiều cán bộ trẻ được đào tạo cơ bản được tăng cường, bổ sung cho các bộ, ngành, địa phương, góp phần trẻ hóa và nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC; (2) Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, các bộ, ngành, địa phương trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn

của mình đã ban hành hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật, văn bản hướng dẫn, chỉ đạo việc tổ chức thực hiện Luật CBCC và Luật CBCC sửa đổi. Các quy định về tuyển dụng, quản lý, sử dụng, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển; các quy định về quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm, chế độ chính sách đối với CBCC... được ban hành phù hợp với yêu cầu quản lý, tạo sự thống nhất, đồng bộ, tăng cường hiệu quả quản lý, góp phần xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC; (3) Căn cứ quy định, hướng dẫn, chỉ đạo của các cơ quan có thẩm quyền, các bộ, ngành, địa phương đã quyết liệt triển khai nhiều giải pháp đồng bộ để tổ chức thực hiện; công tác kiểm tra, thanh tra công vụ được tăng cường; trách nhiệm người đứng đầu được xác định rõ đã tạo sự chuyển biến tích cực trong nhận thức và thực hiện nhiệm vụ của từng các cơ quan, tổ chức, từng CBCC trong thực thi nhiệm vụ, công vụ; (4) Việc tổ chức triển khai thực hiện các quy định về vị trí việc làm; xây dựng hệ thống ngạch, mã số ngạch, tiêu chuẩn ngạch công chức, chuẩn hóa trình độ đào tạo đã từng bước hoàn thiện cơ chế quản lý CBCC theo vị trí việc làm, xây dựng đội ngũ CBCC có trình độ, năng lực, phẩm chất... Đội ngũ CBCC từng bước được xây dựng và nâng cao về chất lượng, góp phần xây dựng nền hành chính nhà nước chuyên nghiệp, hiện đại; (5) Việc chuẩn hóa chức danh, tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý; nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật CBCC đã tạo cơ sở để xây dựng, phát triển đội ngũ CBCC “có tâm, có tầm”, góp phần quan trọng trong sự nghiệp xây dựng bảo vệ Tổ quốc.

Bên cạnh đó, sau 05 năm được sửa đổi, bổ sung, một số quy định của Luật Cán bộ, công chức bộc lộ hạn chế nhất định, cần tiếp tục được hoàn thiện đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới, cần phải nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp, đồng bộ với các quy định mới của Đảng, cụ thể như sau:

**Một là**, một số chủ trương mới của Đảng về công tác cán bộ<sup>1</sup> cần tiếp tục thể chế hóa, bảo đảm thực hiện bằng quy định của luật, bao gồm: (1) Cơ chế, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài; (2) Cơ chế khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; (3) Cơ chế sàng lọc, thay thế cán bộ, công chức, viên chức thiếu trách nhiệm, năng lực hạn chế, uy tín thấp.

**Hai là**, một số quy định của Luật chưa thống nhất, đồng bộ với quy định của Đảng, như:

- Về thẩm quyền quản lý cán bộ, công chức: Điều 65 Luật Cán bộ, công chức quy định 5 nhóm nội dung quản lý cán bộ, công chức. Đối chiếu quy định

---

<sup>1</sup> Tại Nghị quyết 28-NQ/TW ngày 17/11/2022 của Hội nghị TW6 BCHTW Đảng khóa XIII về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng đối với hệ thống chính trị trong giai đoạn mới; Kết luận số 14-KL/TW ngày 22/9/2021 của Bộ Chính trị về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung; Thông báo số 20-TB/TW ngày 08/9/2022 của Bộ Chính trị về chủ trương bố trí công tác đối với cán bộ thuộc diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý sau khi bị kỷ luật.

tại điểm 28.1.2 về công tác quản lý cán bộ tại Quy định số 24-QĐ/TW ngày 30/7/2021 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về thi hành Điều lệ Đảng và Điều 4 Quy định số 80-QĐ/TW ngày 18/8/2022 của Bộ Chính trị về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, Luật Cán bộ, công chức chưa quy định thẩm quyền về “phân cấp quản lý”, “giới thiệu ứng cử”, “tái cử”, “cho thôi giữ chức vụ”, “kiểm soát quyền lực”

- Về xử lý kỷ luật đối với cán bộ, công chức:

Luật Cán bộ, công chức chưa có quy định về tình tiết tăng nặng, tình tiết giảm nhẹ tương ứng với quy định của Đảng tại Quy định số 69-QĐ/TW ngày 06/7/2022 của Bộ Chính trị về kỷ luật tổ chức đảng, đảng viên vi phạm.

Quy định về thời hạn không thực hiện việc nâng ngạch, quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm vào chức vụ cao hơn đối với cán bộ, công chức bị kỷ luật tại Luật Cán bộ, công chức chưa đồng bộ với Quy định số 80-QĐ/TW ngày 18/8/2022 của Bộ Chính trị: Tại khoản 7 Điều 18 Quy định số 80-QĐ/TW quy định: Cán bộ bị kỷ luật thì không phân công, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử vào chức vụ cao hơn chức vụ khi bị kỷ luật trong khoảng thời gian 12 tháng đối với hình thức kỷ luật Khiển trách, 30 tháng đối với hình thức kỷ luật Cảnh cáo và 60 tháng đối với hình thức kỷ luật Cách chức (tính từ ngày ký quyết định kỷ luật). Tuy nhiên, tại khoản 2 Điều Luật Cán bộ, công chức quy định: cán bộ, công chức bị kỷ luật bằng hình thức khiển trách, cảnh cáo hoặc hạ bậc lương thì không thực hiện việc nâng ngạch, quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm vào chức vụ cao hơn trong thời hạn 12 tháng; bị kỷ luật bằng hình thức giáng chức hoặc cách chức thì không thực hiện việc nâng ngạch, quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm trong thời hạn 24 tháng, kể từ ngày quyết định kỷ luật có hiệu lực.

- Về thẩm quyền quyết định biên chế công chức:

Tại Khoản 2 Điều 4 Quy định số 70-QĐ/TW ngày 18/7/2022 của Bộ Chính trị về quản lý biên chế của hệ thống chính trị quy định Bộ Chính trị quyết định tổng biên chế và biên chế dự phòng của hệ thống chính trị theo nhiệm kỳ 5 năm và khi cần thiết; quyết định giao biên chế cho các cơ quan, tổ chức được giao thẩm quyền quản lý biên chế.

Tại Điều 66 Luật Cán bộ, công chức quy định: (1) Thẩm quyền quyết định biên chế cán bộ được thực hiện theo quy định của pháp luật và cơ quan có thẩm quyền của Đảng Cộng sản Việt Nam. (2) Ủy ban thường vụ Quốc hội quyết định biên chế công chức của Văn phòng Quốc hội, Kiểm toán Nhà nước, Tòa án nhân dân, Viện kiểm sát nhân dân. (3) Chủ tịch nước quyết định biên chế công chức của Văn phòng Chủ tịch nước. (4) Chính phủ quyết định biên chế công chức của bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, cấp tỉnh. (5) Căn cứ vào quyết định chỉ tiêu biên chế được Chính phủ giao, Hội đồng nhân dân cấp tỉnh quyết định biên chế công chức trong cơ quan của Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân. (6) Cơ quan có thẩm quyền của Đảng Cộng sản Việt Nam quyết định biên

chế công chức trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội.

- Về đánh giá, xếp loại chất lượng đối với cơ quan, tổ chức: Luật Cán bộ, công chức chưa có quy định về đánh giá, xếp loại chất lượng tổ chức cơ quan, đơn vị, chưa đồng bộ với Quy định số 124-QĐ/TW<sup>2</sup> ngày 04/10/2023 của Bộ Chính trị về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hàng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị. Trong khi đó Luật Cán bộ công chức quy định mức xếp loại chất lượng của cá nhân không cao hơn mức xếp loại chất lượng của cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp phụ trách;

**Ba là**, một số quy định của Luật Cán bộ, công chức chưa đồng bộ, thống nhất với pháp luật chuyên ngành khác, cụ thể:

- Về xác định đối tượng cán bộ, công chức:

Tại Điều 37 Luật Mặt trận Tổ quốc năm 2015 quy định đối tượng cán bộ, công chức trong cơ quan Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam. Tuy nhiên, Điều 2 Luật Cán bộ, công chức không quy định đối tượng cán bộ, công chức tại cơ quan Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam.

Khoản 8 Điều 18 Luật Dân quân tự vệ năm 2019 quy định chức danh “Chỉ huy trưởng Ban chỉ huy quân sự cấp xã”. Điểm b khoản 3 Điều 61 Luật Cán bộ, công chức quy định chức danh “Chỉ huy trưởng Quân sự”.

- Thực hiện quy định đối với công chức chuyên ngành

Tại khoản 4 Điều 40, khoản 4 Điều 41 Luật Thanh tra năm 2022 quy định một trong những tiêu chuẩn bổ nhiệm ngạch thanh tra viên chính, thanh tra viên cao cấp là trúng tuyển kỳ thi nâng ngạch hoặc được xét nâng ngạch hoặc được xét chuyển ngạch theo quy định của pháp luật về cán bộ, công chức. Theo đó, điều kiện dự thi nâng ngạch và xét nâng ngạch thanh tra viên được thực hiện đồng thời theo quy định của Luật Cán bộ, công chức và Luật Thanh tra. Theo đó, một số quy định tại các văn bản hướng dẫn (Nghị định số 138/2020/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 116/2024/NĐ-CP và Nghị định số 43/2023/NĐ-CP<sup>3</sup>) không thống nhất gây nên vướng mắc trong tổ chức thực hiện<sup>4</sup>.

Luật Thi hành án dân sự năm 2008 (sửa đổi, bổ sung năm 2014) quy định về ngạch chấp hành viên, gồm: Chấp hành viên sơ cấp, chấp hành viên trung cấp

<sup>2</sup> Quy định số 124-QĐ/TW ngày 04/10/2023 của Bộ Chính trị về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hàng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị

<sup>3</sup> Nghị định số 43/2023/NĐ-CP ngày 30/6/2023 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Thanh tra.

<sup>4</sup> - Điểm a khoản 2 Điều 7 Nghị định số 43/2023/NĐ-CP quy định: Đối với nâng ngạch từ ngạch Thanh tra viên lên ngạch Thanh tra viên chính: được khen thưởng Huân chương Lao động hạng Ba trở lên hoặc đạt danh hiệu Chiến sĩ thi đua cấp bộ, ngành, tỉnh, đoàn thể trung ương.

- Điểm b khoản 2 Điều 31 Nghị định số 138/2020/NĐ-CP quy định: Đối với nâng ngạch từ ngạch chuyên viên hoặc tương đương lên ngạch chuyên viên chính hoặc tương đương: Được khen thưởng Huân chương Lao động hạng Ba và đạt danh hiệu Chiến sĩ thi đua cấp Bộ, ban, ngành, tỉnh, đoàn thể Trung ương.

và chấp hành viên cao cấp (khoản 1 Điều 17); quy định tiêu chuẩn bổ nhiệm ngạch chấp hành viên (Điều 18). Việc tổ chức thi nâng ngạch công chức chấp hành viên thi hành án dân sự hiện nay vừa được thực hiện đồng thời theo quy định của pháp luật về thi hành án dân sự và pháp luật về cán bộ, công chức; trong khi đó hướng dẫn tại các văn bản quy định chi tiết chưa bảo đảm thống nhất (Nghị định số 62/2015/NĐ-CP, Nghị định số 33/2020/NĐ-CP<sup>5</sup> và Nghị định số 138/2020/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 116/2024/NĐ-CP), từ đó dẫn đến vướng mắc trong tổ chức thực hiện các Luật.

**Bốn là**, thực tiễn phát sinh nhiều vấn đề mới chưa được pháp luật quy định, như: (1) Các quy định cụ thể về đạo đức công vụ; biểu hiện hành vi và chế tài xử lý đối với cán bộ, công chức vi phạm quy định về đạo đức công vụ; (2) Việc áp dụng cơ chế quản lý thống nhất giữa cán bộ, công chức cấp huyện trở lên và cán bộ, công chức cấp xã; (3) Quy định về việc tiếp nhận vào công chức, trong đó cần bổ sung đối tượng là sinh viên tốt nghiệp hệ cử tuyển; (4) Chủ trương bố trí công tác đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý sau khi bị kỷ luật.

Cán bộ và công tác cán bộ là vấn đề “rất trọng yếu”, “quyết định mọi việc”, “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng. Hiện nay, Đảng và Nhà nước ta đang thực hiện cuộc cách mạng về tinh gọn bộ máy, gắn với cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đủ phẩm chất, năng lực đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc. Do vậy, yêu cầu và cơ chế quản lý, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức cần được nghiên cứu, quy định phù hợp với thực tiễn quản lý trong giai đoạn hiện nay.

Ngoài những tồn tại, hạn chế nêu trên, việc đổi mới công tác quản lý, sử dụng cán bộ, công chức cần có sự gắn kết chặt chẽ với việc tổ chức triển khai thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị Trung ương 6 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 và Kết luận số 50-KL/TW ngày 28/02/2023 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW. Theo đó, việc thực hiện tinh giản biên chế phải bảo đảm hoạt động hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả của hệ thống hành chính nhà nước; trong đó nguồn nhân lực thực hiện nhiệm vụ là vấn đề trọng tâm, cơ bản nhất. Do vậy, yêu cầu về tuyển dụng, sử dụng, quản lý; phẩm chất, năng lực, trình độ của đội ngũ cán bộ, công chức cần phải được nghiên cứu, quy định phù hợp với thực tiễn quản lý giai đoạn hiện nay.

---

<sup>5</sup> Nghị định số 62/2015/NĐ-CP ngày 18/7/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Thi hành án dân sự; Nghị định số 33/2020/NĐ-CP ngày 17/3/2020 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 62/2015/NĐ-CP..

Để khắc phục những hạn chế, yếu kém, bất cập nêu trên và để kịp thời thể chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng thì việc xây dựng Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật CBCC và Luật Viên chức là cần thiết.

## **2. Mục tiêu xây dựng chính sách**

### **2.1. Mục tiêu chung**

- Bảo đảm sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện của Đảng đối với công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị. Thể chế hóa kịp thời, đầy đủ chủ trương, đường lối của Đảng tại Văn kiện Đại hội XIII và các nghị quyết, chỉ thị, kết luận của Đảng, nghị quyết của Quốc hội và những vấn đề thực tiễn đặt ra đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, đáp ứng yêu cầu xây dựng và hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.

- Bảo đảm tính nhất quán, ổn định, đồng bộ của hệ thống pháp luật; tính thống nhất, đồng bộ giữa quy định của Luật Cán bộ, công chức với pháp luật chuyên ngành khác; tính kế thừa và phát triển các quy định hiện hành; tham khảo có chọn lọc kinh nghiệm quốc tế phù hợp với điều kiện Việt Nam.

- Đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, tăng tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho bộ, ngành, địa phương trong việc quản lý số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức theo thẩm quyền. Gắn việc giao quyền, xác định rõ trách nhiệm nhằm phát huy tính chủ động, sáng tạo, phát huy vai trò người đứng đầu trong công tác quản lý cán bộ, công chức.

### **2.2. Mục tiêu cụ thể**

- Hoàn thiện pháp luật về cán bộ, công chức theo hướng đẩy mạnh phân cấp, phân quyền gắn với kiểm soát quyền lực, với phương châm “địa phương quyết, địa phương làm, địa phương chịu trách nhiệm”; siết chặt kỷ luật, kỷ cương, khắc phục tình trạng né tránh, đùn đẩy trách nhiệm; bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, thúc đẩy đổi mới, sáng tạo; tạo sự đồng bộ, thống nhất trong các quy định của pháp luật về cán bộ, công chức và giữa pháp luật về cán bộ, công chức với pháp luật chuyên ngành khác.

- Hoàn thiện cơ chế quản lý công chức theo vị trí việc làm; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, nhất là cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý và người đứng đầu có đủ năng lực năng lực, phẩm chất, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; xây dựng nền hành chính nhà nước phục vụ Nhân dân, chuyên nghiệp, pháp quyền, hiện đại, hiệu lực, hiệu quả.

- Khắc phục những tồn tại, vướng mắc; bám sát và kịp thời đáp ứng yêu cầu thực tiễn quản lý cán bộ, công chức; nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong khu vực công; tăng cường kỷ luật, kỷ cương; thúc đẩy đổi mới, sáng tạo; đồng thời, có cơ chế hữu hiệu sàng lọc, đưa ra khỏi vị trí công tác đối với những

người không đủ phẩm chất, năng lực, uy tín và sử dụng đối với người có năng lực nổi trội.

- Đẩy mạnh cải cách cải cách hành chính, trọng tâm là nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức với các trụ cột chính gồm công vụ, công chức, hành chính điện tử và chuyên đổi số. Phát huy vai trò, trách nhiệm người đứng đầu trong quản lý đội ngũ cán bộ, công chức theo thẩm quyền, nhất là trong đánh giá, giới thiệu, bổ nhiệm cán bộ.

## II. ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CHÍNH SÁCH

Trên cơ sở kết quả đánh giá, tổng kết việc thi hành Luật Cán bộ, công chức, nghiên cứu kỹ lưỡng các quan điểm, đường lối của Đảng, các định hướng lớn tại dự thảo Văn kiện Đại hội XIV, Bộ Nội vụ đề xuất **05 chính sách lớn** cần sửa đổi, bổ sung Luật, gồm:

### 1. Chính sách 1: *Đổi mới cơ chế quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm*

#### 1.1. Vấn đề bất cập

Khoản 3, Điều 7 Luật cán bộ, công chức năm 2008 quy định: “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”. Việc xác định vị trí việc làm có ý nghĩa rất lớn, làm căn cứ để thực hiện công tác quản lý, tuyển dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và cải cách tiền lương. Tuy nhiên, đây là nội dung mới, phạm vi triển khai rộng, đối tượng đa dạng trong các lĩnh vực, ngành nghề khác nhau nên quá trình thực hiện gặp nhiều khó khăn, vướng mắc, cụ thể là:

- Đến nay việc phê duyệt Danh mục vị trí việc làm ở các cơ quan, tổ chức hành chính đã cơ bản hoàn thành nhưng chưa đồng bộ với việc mô tả vị trí việc làm, đặc biệt là thống kê, đánh giá công việc của từng cá nhân còn mang tính khái quát, định tính; bản mô tả, phân tích quy trình giải quyết công việc chưa được hướng dẫn cụ thể để triển khai. Từ đó dẫn tới việc xác định vị trí việc làm và số lượng vị trí việc làm chưa chính xác, chưa đáp ứng được yêu cầu đề ra.

- Việc xây dựng khung năng lực vị trí việc làm còn định tính, vì vậy, hiện nay hầu hết đều dựa vào quy định tiêu chuẩn ngạch, bậc công chức để làm căn cứ xác định khung năng lực vị trí việc làm. Điều này chưa đáp ứng được yêu cầu của xác định vị trí việc làm.

- Chưa có tiêu chí đánh giá về khối lượng công việc để làm căn cứ tính toán xác định khoa học số lượng người ở mỗi vị trí việc làm hoặc để xác định một người có thể kiêm nhiệm nhiều nhiệm vụ khác nhau. Từ đó dẫn đến khó khăn trong quá trình xác định biên chế công chức và số lượng viên chức theo vị trí việc làm.

## 1.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề

**Mục tiêu của chính sách:** Đổi mới cơ chế quản lý cán bộ, công chức từ kết hợp giữa tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế sang cơ chế quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm, lấy vị trí việc làm làm cơ sở để thực hiện công tác tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, “lộ trình phát triển sự nghiệp” và thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức; đồng thời, tạo cơ chế cạnh tranh theo vị trí việc làm dựa trên kết quả công việc, hướng tới nền công vụ thực tài.

**Mục tiêu cụ thể:** Tiếp tục hoàn thiện quy định về vị trí việc làm, xác định vị trí việc làm là vị trí công việc gắn với chức vụ lãnh đạo, quản lý hoặc vị trí công việc có những yêu cầu, nhiệm vụ của lĩnh vực hoạt động công vụ, làm căn cứ thực hiện việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức; vị trí việc làm gắn với yêu cầu của ngành, lĩnh vực, không gắn với việc xác định cơ cấu công chức và tiêu chuẩn chức danh công chức; cải cách cơ chế tiền lương gắn với vị trí việc làm, từng bước xóa bỏ quy định về ngạch, bậc như hiện hành; khắc phục những bất cập, khó khăn trong việc thực hiện quy định về vị trí việc làm.

## 1.3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề

Có 3 phương án để giải quyết vấn đề bất cập:

**Phương án 1:** Giữ nguyên như hiện hành.

**Phương án 2:** Giao cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp quản lý cán bộ, công chức quy định phương pháp, nguyên tắc xác định vị trí việc làm, xác định vị trí việc làm và quyết định số lượng vị trí việc làm để thực hiện tái cơ cấu đội ngũ và tinh giản biên chế.

**Phương án 3:** Quy định tuyển dụng, sử dụng, quản lý, đánh giá công chức được thực hiện hoàn toàn trên cơ sở vị trí việc làm; bỏ các quy định liên quan đến ngạch công chức; bổ sung quy định về công chức theo chế độ hợp đồng làm việc.

## 1.4. Đánh giá tác động của các giải pháp đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan

**1.4.1. Tác động của Phương án 1:** Giải pháp này có nhiều tác động tiêu cực và không giải quyết được vấn đề bất cập nêu trên.

### 1.4.2. Tác động của Phương án 2:

a) Tác động về kinh tế

- Tác động tích cực:

+ Đối với cơ quan nhà nước: Giao quyền tự chủ cho cơ quan, tổ chức trực tiếp quản lý, sử dụng công chức trong việc xây dựng nguyên tắc, xác định vị trí



việc làm phù hợp với đặc thù của cơ quan, tổ chức, địa phương; giảm chi phí, thời gian, bảo đảm sát thực với nhu cầu của đơn vị.

+ Đối với người dân và doanh nghiệp: Cơ bản không có tác động trực tiếp nhưng sẽ được lợi từ việc tổ chức, sắp xếp bộ máy tinh gọn, hiệu quả, phù hợp với vị trí việc làm, năng lực, sở trường của cán bộ, công chức.

- Tác động tiêu cực: Việc phân quyền triệt để dễ xảy ra tình trạng không thống nhất giữa các cơ quan, tổ chức cùng lĩnh vực hoạt động; giữa các địa phương; không bảo đảm vai trò điều tiết của trung ương.

#### b) Tác động về xã hội

- Đối với cơ quan nhà nước:

+ Quy định phân cấp xây dựng, xác định vị trí việc làm là cơ sở để xác định chỉ tiêu biên chế, xóa bỏ cơ chế xin - cho trong quản lý biên chế và thực hiện tinh giản biên chế. Đồng thời, xác định vị trí việc làm còn là một trong những giải pháp của Đề án tinh giản biên chế đang được triển khai thực hiện. Qua xác định vị trí việc làm sẽ xác định được rõ, đủ, đúng, cần thiết số người làm việc trong mỗi cơ quan, tổ chức, đơn vị. Đó là giải pháp để góp phần tinh giản biên chế.

+ Xác định vị trí việc làm là cơ sở để xác định cơ cấu ngạch và tiêu chuẩn chức danh công chức.

+ Xác định vị trí việc làm giúp cho việc kiện toàn, tuyển dụng và bố trí sử dụng công chức một cách hiệu quả. Xây dựng đề án vị trí việc làm là cơ hội giúp cơ quan, đơn vị rà soát lại tổ chức bộ máy, đội ngũ công chức và xác định từng vị trí trong tổ chức gắn với việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cơ quan. Đồng thời, phát hiện những chông chéo về chức năng, nhiệm vụ của các vị trí việc làm, tránh tình trạng định sẵn nhân sự rồi mới tạo ra công việc và tránh sự chông chéo khi phân công, giao việc. Trên cơ sở đó tiến hành kiện toàn, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức, khắc phục tình trạng thừa những người không làm được việc và thiếu những người làm được việc. Hơn nữa, xác định vị trí việc làm kèm theo đó là bảng mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí công việc (xác định được đặc điểm, đặc thù, tính phức tạp và tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ chuyên môn nghiệp vụ cần thiết để thực hiện công việc đó) sẽ là cơ sở quan trọng giúp xác định các tiêu chí trọng yếu tuyển dụng công chức phù hợp với từng vị trí làm việc; cải thiện quá trình tuyển chọn và tăng khả năng chọn đúng người cho vị trí tuyển dụng. Đồng thời, đó cũng là cơ sở cho việc bố trí, sử dụng đúng người, đúng việc.

+ Xác định vị trí việc làm là cơ sở để đổi mới công tác đánh giá công chức theo kết quả làm việc. Thực hiện xác định vị trí việc làm sẽ là cơ sở cho việc đổi mới công tác đánh giá công chức theo hướng lấy kết quả, hiệu quả làm việc là căn cứ chính để đánh giá trình độ, năng lực của công chức. Bởi thông qua việc

xây dựng bản mô tả công việc đối với từng vị trí việc làm (gồm các nhiệm vụ chính phải làm, tiêu chí đánh giá hoàn thành công việc, kết quả sản phẩm, điều kiện làm việc)... sẽ là căn cứ chủ yếu để đánh giá hiệu quả làm việc của công chức. Việc mô tả công việc càng cụ thể, rõ ràng thì công tác đánh giá kết quả, hiệu quả làm việc của công chức càng thuận lợi và mức độ chính xác càng cao.

- Đối với người dân và doanh nghiệp: Người dân và doanh nghiệp sẽ được hưởng lợi từ việc phân cấp, phân quyền trong việc xác định vị trí việc làm. Xác định tốt vị trí việc làm sẽ giúp tinh giản bộ máy, tránh chồng chéo, nâng cao hiệu lực, hiệu quả của công tác quản lý nhà nước.

c) Tác động về giới: Không có

d) Tác động về thủ tục hành chính: Không làm phát sinh thêm thủ tục hành chính.

đ) Tác động đối với hệ thống pháp luật: Các bộ, ngành, địa phương sẽ ban hành quy định về nguyên tắc, phương pháp xác định vị trí việc làm.

### **1.4.3. Tác động của Phương án 3:**

a) Tác động về kinh tế

- Tác động tích cực:

+ Đối với cơ quan nhà nước: Việc giao thống nhất nguyên tắc việc tuyển dụng, sử dụng, quản lý, đánh giá công chức được thực hiện trên cơ sở vị trí việc làm sẽ giải quyết được các khó khăn bất cập của thực tế hiện nay. Đó là, rất khó xác định được thế nào là “kết hợp giữa tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế”; thực hiện chủ trương phân cấp cho cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp quản lý cán bộ, công chức xác định vị trí việc làm và quyết định số lượng vị trí việc làm để thực hiện tái cơ cấu đội ngũ và tinh giản biên chế thể hiện tinh thần phân cấp, phân quyền mạnh mẽ. Chính phủ với tư cách cơ quan hành chính nhà nước cao nhất vẫn giữ vai trò chủ đạo trong việc xây dựng vị trí việc làm thông qua thẩm quyền quy định phương pháp, nguyên tắc xác định vị trí việc làm. Điều này cũng giúp giảm đầu mối, tránh tình trạng “trăm hoa đua nở”, theo đó các bộ, ngành, địa phương căn cứ vào phương pháp, nguyên tắc đã được quy định để xác định cụ thể số lượng vị trí việc làm; giảm chi phí cho công tác xây dựng văn bản và trong quá trình tổ chức triển khai thực hiện.

+ Đối với người dân, doanh nghiệp: Cơ bản không có tác động trực tiếp nhưng sẽ được lợi từ việc tổ chức, sắp xếp bộ máy tinh gọn, hiệu quả, phù hợp với vị trí việc làm, năng lực, sở trường của cán bộ, công chức.

- Tác động tiêu cực: Không có.

b) Tác động về xã hội: Tương tự như phương án 2.

c) Tác động về giới: Không có.

d) Tác động về thủ tục hành chính: Không làm phát sinh thêm thủ tục hành chính.

đ) Tác động đối với hệ thống pháp luật: Chính phủ sẽ ban hành Nghị định quy định về phương pháp, nguyên tắc xác định vị trí việc làm và phân cấp cho các bộ, ngành, địa phương xác định và quyết định số lượng vị trí việc làm thực tế tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị.

### **1.5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn**

Qua đánh giá và so sánh tác động của các giải pháp thì phương án 3 có nhiều tác động tích cực hơn. Do đó, đề nghị lựa chọn giải pháp: “Quy định việc tuyển dụng, sử dụng, quản lý, đánh giá công chức được thực hiện hoàn toàn trên cơ sở vị trí việc làm; phân cấp cho bộ, ngành, địa phương thẩm quyền phê duyệt danh mục vị trí việc làm và số lượng vị trí việc làm; bổ sung quy định về công chức theo chế độ hợp đồng làm việc.”.

**2. Chính sách 2:** *Hoàn thiện quy định về quyền, nghĩa vụ của cán bộ, công chức và những việc cán bộ, công chức không được làm; đạo đức, văn hóa công vụ*

#### **2.1. Vấn đề bất cập**

Trên cơ sở các quy định của Luật, trong các quy định của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng, quản lý công chức, về đánh giá và xử lý kỷ luật đối với cán bộ, công chức đều quy định tiêu chuẩn về đạo đức của cán bộ, công chức. Bên cạnh những kết quả đạt được, trong quá trình tuyển dụng còn một số bất cập, cụ thể như sau:

- Việc chấp hành kỷ cương, kỷ luật hành chính, thực hiện đạo đức công vụ, tinh thần, thái độ làm việc ở một số cơ quan, đơn vị và một bộ phận cán bộ, công chức chưa thực sự nghiêm túc. Tình trạng sợ sai, né tránh, đùn đẩy trách nhiệm, sợ trách nhiệm không dám làm trong một bộ phận cán bộ, công chức trong thực thi công vụ chưa được khắc phục triệt để.

- Trong hoạt động quản lý nhà nước, tình trạng tham nhũng, lãng phí, quan liêu, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống chưa được đẩy lùi; tâm lý sợ sai, né tránh, đùn đẩy, sợ trách nhiệm trong xử lý công việc của một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức chậm được khắc phục.

#### **2.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề**

**Mục tiêu của chính sách:** Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức tinh thông, chất lượng, đủ đức, đủ tài để phục vụ công cuộc đổi mới đất nước, đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.

**Mục tiêu cụ thể:** Thúc đẩy chủ trương, chính sách của Đảng về khuyến khích, bảo vệ cán bộ, công chức năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám

chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; thẩm quyền, trách nhiệm nêu gương của cán bộ, công chức, đặc biệt là người đứng đầu.

### **2.3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề**

Có 3 phương án để giải quyết vấn đề bất cập:

**Phương án 1:** Giữ nguyên như hiện hành.

**Phương án 2:** Bổ sung các quy định về (i) Quyền của cán bộ, công chức được khuyến khích, bảo vệ trong thực hiện nhiệm vụ; (ii) Nghĩa vụ của cán bộ, công chức có trách nhiệm với công việc; năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, linh hoạt trong thực hiện nhiệm vụ; (iii) Nghiêm cấm biểu hiện, hành vi né tránh, đùn đẩy, không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, không đầy đủ chức trách, nhiệm vụ theo quy định của pháp luật, nội quy, quy chế của cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc nhiệm vụ được cấp có thẩm quyền giao mà không có lý do chính đáng; (iv) Cơ chế loại trừ, miễn hoặc giảm nhẹ trách nhiệm đối với cán bộ, công chức khi thực hiện đề xuất đổi mới, sáng tạo; (v) Chính sách tạo sức hấp dẫn và sự lôi cuốn nhằm tạo điều kiện thuận lợi về mọi mặt để “giữ chân” những người có năng lực, trình độ cao và phẩm chất đạo đức tốt “an tâm” công tác.

**Phương án 3:** Như phương án 2 và bổ sung quy định về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, công chức, đặc biệt là người đứng đầu.

### **2.4. Đánh giá tác động của các giải pháp đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan**

**2.4.1. Tác động của Phương án 1:** Giải pháp này có nhiều tác động tiêu cực và không giải quyết được vấn đề bất cập nêu trên.

#### **2.4.3. Tác động của Phương án 2:**

a) Tác động về kinh tế:

Tác động tích cực:

- Tác động đối với Nhà nước: Quy định cụ thể về quyền, nghĩa vụ của cán bộ, công chức sẽ lựa chọn được đúng đối tượng, tăng chất lượng, hiệu quả công việc, giảm các chi phí phát sinh, tạo cơ chế công khai, minh bạch, khuyến khích cán bộ, công chức tự trau dồi, bồi dưỡng.

- Tác động đối với người dân, doanh nghiệp: Sẽ được hưởng lợi trực tiếp và gián tiếp từ việc thu hút được nhân tài vào làm việc trong bộ máy cơ quan nhà nước; văn hóa giao tiếp của cán bộ, công chức.

b) Tác động về xã hội

Tác động tích cực:

- Đối với Nhà nước:

+ Bảo đảm tính công khai, minh bạch, khách quan; hạn chế được tình trạng tiêu cực trong công tác quy hoạch tại nhiều địa phương, đơn vị, đặc biệt là tình trạng cục bộ địa phương, bè phái trong công tác tổ chức cán bộ; chống tham nhũng, tiêu cực trong hoạt động công vụ.

+ Tạo động lực, kích lệ ý chí phấn đấu, phát triển nghề nghiệp của mỗi công chức; góp phần phát huy phẩm chất đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tạo bước đột phá trong công tác cán bộ.

- Đối với người dân: Tác động tốt đến dư luận thông qua việc tổ chức các kỳ thi công khai, minh bạch, khách quan; sự đồng tình của dư luận xã hội trong việc giảm thiểu thủ tục hành chính.

c) Tác động về giới: Không có.

d) Tác động về thủ tục hành chính: Không có.

đ) Tác động đối với hệ thống pháp luật:

- Về tổ chức bộ máy: Đề xuất chính sách không liên quan đến thay đổi tổ chức bộ máy nhà nước hiện hành.

- Tác động đến các quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân theo Hiến pháp năm 2013: Quy định này góp phần bảo đảm tính công khai, minh bạch và sự bình đẳng của các cá nhân trong tham gia thi tuyển, qua đó góp phần cụ thể hóa quy định tại Điều 35 của Hiến pháp năm 2013, theo đó, công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc”.

- Tính tương thích với hệ thống pháp luật: Đề xuất chính sách bảo đảm tính tương thích với hệ thống pháp luật.

- Về bảo đảm điều kiện thi hành, tuân thủ pháp luật của các cơ quan, tổ chức ở góc độ kinh tế: Chính sách đề xuất liên quan đến các cơ quan quản lý nhà nước.

- Không trái với các điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên.

#### **2.4.4. Tác động của phương án 3**

a) Về kinh tế: Tương tự như phương án 2 nhưng sẽ hiệu quả hơn do xác định rõ trách nhiệm, thẩm quyền của người đứng đầu.

b) Tác động xã hội: Tương tự phương án 2

c) Tác động về giới: Không có.

d) Tác động về thủ tục hành chính: Không làm phát sinh thêm các thủ tục hành chính.

đ) Tác động đối với hệ thống pháp luật: Các bộ, ngành, địa phương căn cứ vào nguyên tắc quy định trong Luật sẽ quy định cụ thể chính sách trong phạm vi quản lý của mình.

### **2.5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn**

Qua đánh giá và so sánh tác động của các giải pháp thì phương án 3 có nhiều tác động tích cực hơn. Vì vậy, kiến nghị lựa chọn phương án 3: “Bổ sung các quy định về (i) Quyền của cán bộ, công chức được khuyến khích, bảo vệ trong thực hiện nhiệm vụ; (ii) Nghĩa vụ của cán bộ, công chức có trách nhiệm với công việc; năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, linh hoạt trong thực hiện nhiệm vụ; (iii) Nghiêm cấm biểu hiện, hành vi né tránh, đùn đẩy, không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, không đầy đủ chức trách, nhiệm vụ theo quy định của pháp luật, nội quy, quy chế của cơ quan, tổ chức, đơn vị hoặc nhiệm vụ được cấp có thẩm quyền giao mà không có lý do chính đáng; (iv) Cơ chế loại trừ, miễn hoặc giảm nhẹ trách nhiệm đối với cán bộ, công chức khi thực hiện đề xuất đổi mới, sáng tạo; (v) Chính sách tạo sức hấp dẫn và sự lôi cuốn nhằm tạo điều kiện thuận lợi về mọi mặt để “giữ chân” những người có năng lực, trình độ cao và phẩm chất đạo đức tốt “an tâm” công tác”.

**3. Chính sách 3:** *Hoàn thiện các quy định để đổi mới phương thức quản lý cán bộ, công chức phù hợp với yêu cầu đẩy mạnh chuyển đổi số và xây dựng Chính phủ số, bảo đảm tăng tính hiện đại, công khai, minh bạch, hiệu quả trong hoạt động quản lý nhà nước.*

#### **3.1. Vấn đề bất cập**

Một bộ phận cán bộ, công chức, trong đó có cán bộ lãnh đạo, quản lý chưa phát huy hết trách nhiệm trong thực thi công vụ; chưa tích cực, chủ động rèn luyện, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế.

#### **3.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề**

**Mục tiêu của chính sách:** Tập trung hoàn thiện quy định về quản lý cán bộ, công chức được thực hiện dựa trên dữ liệu và bằng công nghệ số, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý; đáp ứng yêu cầu thực hiện Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 nhằm phát triển Chính phủ điện tử hướng đến Chính phủ số.

#### **3.3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề**

Có 2 phương án để giải quyết vấn đề bất cập:

**Phương án 1:** Không quy định nội dung này.

**Phương án 2:** Quy định về quản lý cán bộ, công chức được thực hiện dựa trên dữ liệu và bằng công nghệ số, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý.

### **3.4. Đánh giá tác động của các giải pháp đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan**

**3.4.1. Tác động của Phương án 1:** Giải pháp này có nhiều tác động tiêu cực và không giải quyết được vấn đề bất cập nêu trên.

#### **3.4.2. Tác động của Phương án 2:**

a) Tác động về kinh tế: Tác động tích cực: tăng chất lượng, hiệu quả công việc, giảm các chi phí phát sinh, tạo cơ chế công khai, minh bạch, khuyến khích cán bộ, công chức tự trau dồi, bồi dưỡng.

b) Tác động về xã hội:

Tác động tích cực:

- Đối với Nhà nước:

+ Bảo đảm tính công khai, minh bạch, khách quan; hạn chế được tình trạng tiêu cực trong công tác cán bộ tại nhiều địa phương, đơn vị.

+ Tạo động lực, kích lệ ý chí phấn đấu, phát triển nghề nghiệp của mỗi công chức; góp phần phát huy phẩm chất đạo đức, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tạo bước đột phá trong công tác cán bộ.

- Đối với người dân: Tác động tốt đến dư luận thông qua việc tổ chức các kỳ thi công khai, minh bạch, khách quan; sự đồng tình của dư luận xã hội trong việc giảm thiểu thủ tục hành chính.

c) Tác động về giới: Không có.

d) Tác động về thủ tục hành chính: Không có.

đ) Tác động đối với hệ thống pháp luật:

- Về tổ chức bộ máy: Đề xuất chính sách không liên quan đến thay đổi tổ chức bộ máy nhà nước hiện hành.

- Tính tương thích với hệ thống pháp luật: Đề xuất chính sách bảo đảm tính tương thích với hệ thống pháp luật.

- Về bảo đảm điều kiện thi hành, tuân thủ pháp luật của các cơ quan, tổ chức ở góc độ kinh tế: Chính sách đề xuất liên quan đến các cơ quan quản lý nhà nước.

- Không trái với các điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên.

### **3.5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn**

Qua đánh giá và so sánh tác động của các giải pháp thì phương án 2 có nhiều tác động tích cực hơn. Vì vậy, kiến nghị lựa chọn phương án 2: “Quy định về quản lý cán bộ, công chức được thực hiện dựa trên dữ liệu và bằng công nghệ số, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý”.

**4. Chính sách 4:** *Hoàn thiện các quy định về quản lý cán bộ, công chức bảo đảm đồng bộ, thống nhất với quy định của Đảng và đảm bảo tính thống nhất với hệ thống pháp luật; tiếp tục thể chế thành luật các chủ trương, đường lối của Đảng về công tác cán bộ mới ban hành chưa kịp thể chế.*

**Mục tiêu của chính sách:**

- Sửa đổi quy định về từ chức, miễn nhiệm đối với công chức quản lý, bảo đảm đồng bộ, thống nhất với quy định của Đảng tại Điều 30 Quy định số 41-QĐ/TW tại Điều 30.

- Sửa đổi, bổ sung quy định về bố trí công tác đối với cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý sau khi bị kỷ luật tại Điều 7 và Điều 82 Luật Cán bộ, công chức.

- Sửa đổi quy định về thời gian thi hành quyết định xử lý kỷ luật tại Điều 82 Luật Cán bộ, công chức.

- Sửa đổi quy định thẩm quyền quyết định biên chế công chức tại Điều 66 Luật Cán bộ, công chức.

- Sửa đổi quy định về khái niệm công chức tại Điều 4 để phù hợp Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam.

**5. Chính sách 5:** *Thống nhất nền công vụ thống nhất từ trung ương, đến cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã.*

**5.1. Vấn đề bất cập**

Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã hiện chiếm số lượng khá lớn, tuy nhiên cơ chế quản lý, chế độ chính sách, sự liên thông với đội ngũ cán bộ, công chức ở cấp huyện trở lên hiện còn nhiều bất cập. Việc bố trí số lượng, chức danh cán bộ, công chức ở mỗi xã, phường, thị trấn còn định tính, chưa hợp lý; công tác đào tạo còn hình thức, chưa gắn lĩnh vực được đào tạo với công việc hàng ngày, chất lượng phục vụ công việc còn nhiều hạn chế.

**5.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề**

---

<sup>6</sup> Tại Nghị quyết 28-NQ/TW ngày 17/11/2022 của Hội nghị Trung ương 6 khóa XIII về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng đối với hệ thống chính trị trong giai đoạn mới; Quy định số 80-QĐ/TW, ngày 18/8/2022 của Bộ Chính trị về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử; Quy định số 41-QĐ/TW ngày 03/11/2021 của Bộ Chính trị về việc miễn nhiệm, từ chức đối với cán bộ; Kết luận số 14-KL/TW ngày 22/9/2021 của Bộ Chính trị về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung; Thông báo số 20-TB/TW ngày 08/9/2022 của Bộ Chính trị về chủ trương bố trí công tác đối với cán bộ thuộc diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý sau khi bị kỷ luật; Quy định số 70-QĐ/TW ngày 18/7/2022 của Bộ Chính trị về quản lý biên chế của hệ thống chính trị.



Mục tiêu của chính sách: Thực hiện liên thông, bình đẳng, nhất quán giữa đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã với đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị, đảm bảo nhất nền công vụ thống nhất từ trung ương, đến cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã.

### **5.3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề**

Có 3 phương án để giải quyết vấn đề bất cập:

**Phương án 1:** Giữ nguyên như quy định hiện hành.

**Phương án 2:** Bổ sung quy định nguyên tắc thực hiện liên thông trong cùng hệ thống theo chiều dọc và theo chiều ngang; quy định rõ điều kiện thực hiện liên thông; xác định cụ thể về chức vụ, chức danh cán bộ, công chức cấp xã gắn với yêu cầu về vị trí việc làm (không nhất thể hóa một số chức danh).

**Phương án 3:** Bỏ quy định về cán bộ, công chức cấp xã. Thống nhất nền công vụ thống nhất từ trung ương, đến cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã.

### **5.4. Đánh giá tác động của các giải pháp**

**5.4.1. Tác động của Phương án 1:** Thực hiện phương án này sẽ không giải quyết được các tồn tại, hạn chế, vướng mắc đặt ra như đã nêu ở trên.

#### **5.4.2. Tác động của Phương án 2:**

a) Tác động về kinh tế

- Tác động tích cực

+ Tác động đối với Nhà nước: Việc sửa đổi các quy định về cán bộ, công chức cấp xã như giải pháp đề xuất sẽ tinh giản được một số lượng lớn công chức và những người làm việc không chuyên trách cấp xã. Do đó, sẽ tiết kiệm được các khoản tiền trả lương, phụ cấp được chi trả từ ngân sách nhà nước<sup>7</sup>.

+ Tác động đối với người dân, doanh nghiệp: Các giải pháp lập pháp này cơ bản không tác động trực tiếp đến người dân và các doanh nghiệp về mặt kinh tế.

- Tác động tiêu cực: Chính sách không có các tác động mang tính tiêu cực đối với Nhà nước, người dân, doanh nghiệp.

b) Tác động về xã hội

- Tác động tích cực: Chính quyền cấp xã và những người làm việc không chuyên trách ở cấp xã tiếp xúc, làm việc trực tiếp với người dân nhiều nhất. Do đó, việc tinh giản biên chế gắn với nâng cao trình độ, năng lực đáp ứng các vị trí việc làm, nâng cao thái độ phục vụ người dân sẽ mang lại nhiều tác động tích cực về mặt xã hội. Người dân và doanh nghiệp sẽ được thụ hưởng các dịch vụ tốt và sự hài

<sup>7</sup> Hiện nay cả nước có 11.162 đơn vị hành chính cấp xã. Số hưởng lương và phụ cấp ở cấp xã, thôn, tổ dân phố là 1.266.503 người, chiếm 32.7% tổng số người hưởng lương và phụ cấp từ ngân sách nhà nước.

lòng từ chính quyền cấp xã hiệu năng, trách nhiệm, khắc phục các bức xúc về thái độ làm việc và những tiêu cực ở một số chính quyền cấp xã hiện nay.

- Tác động tiêu cực: sẽ có một số lượng không nhỏ cán bộ hưởng lương và phụ cấp ở cấp xã thuộc diện tinh giản biên chế.

c) Tác động về giới: Không có.

d) Tác động về thủ tục hành chính: Không phát sinh thêm thủ tục hành chính mới.

đ) Đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách này là cán bộ, công chức và những người làm việc kiêm nhiệm ở cấp xã. Nếu chính sách này được ban hành sẽ là cơ sở pháp lý và động lực thúc đẩy tinh thần trách nhiệm, hiệu quả công việc của các cán bộ, công chức được tiếp tục công tác. Việc thực thi chính sách này cũng dẫn tới một bộ phận cán bộ, công chức, người làm việc kiêm nhiệm ở cấp xã bị tinh giản, mất việc làm. Tuy nhiên, chính sách được ban hành là nhằm các mục tiêu chung, lợi ích chung của nhà nước và xã hội. Những người mất việc làm hoặc mất phụ cấp có thể được nhà nước xem xét hỗ trợ những chế độ khác phù hợp.

#### **5.4.3. Tác động của Phương án 3:**

Tác động của phương án 3 này tương tự tác động của phương án 2 nhưng tác động tích cực lớn do việc thực hiện nhất thể hóa một số chức danh; giảm chi ngân sách nhà nước, giảm số lượng biên chế và bộ máy công kênh, tầng nấc, kém hiệu quả.

#### **5.5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn**

Qua đánh giá và so sánh tác động của các giải pháp thì giải pháp 3 có nhiều tác động tích cực hơn. Do đó, đề nghị lựa chọn giải pháp 3: “Bỏ quy định về cán bộ, công chức cấp xã. Thống nhất nền công vụ thống nhất từ trung ương, đến cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã.”.

### **C. LẤY Ý KIẾN**

Quá trình xây dựng dự thảo Báo cáo đánh giá tác động đối với đề nghị xây dựng Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi), Bộ Nội vụ đã tham khảo ý kiến của một số chuyên gia, nhà khoa học, đăng tải trên Cổng Thông tin điện tử Chính phủ và Cổng thông tin điện tử của Bộ Nội vụ để tổ chức lấy ý kiến rộng rãi; đồng thời lấy ý kiến các bộ, ngành, cơ quan, tổ chức có liên quan vào hồ sơ đề nghị xây dựng Luật.

Trên cơ sở tổng hợp các ý kiến góp ý, Bộ Nội vụ đã nghiên cứu, tiếp thu và giải trình đầy đủ ý kiến góp ý, hoàn thiện dự thảo Báo cáo đánh giá tác động của chính sách.

## **D. GIÁM SÁT VÀ ĐÁNH GIÁ**

### **1. Cơ quan chịu trách nhiệm tổ chức thi hành Luật**

Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi) liên quan trực tiếp đến các cơ quan của Đảng, các cơ quan nhà nước, cơ quan của các tổ chức chính trị - xã hội từ trung ương đến địa phương. Do đó, trách nhiệm thi hành Luật là trách nhiệm của tất cả các cơ quan, tổ chức liên quan, trong đó trách nhiệm chính là của Chính phủ với vai trò là cơ quan hành pháp có trách nhiệm tổ chức thi hành Hiến pháp, pháp luật. Giúp Chính phủ tổ chức thi hành Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi) là nhiệm vụ của Bộ Nội vụ.

### **2. Giám sát, đánh giá việc thực hiện Luật**

Quốc hội, Ủy ban thường vụ Quốc hội, Hội đồng dân tộc, Ủy ban của Quốc hội, đại biểu Quốc hội giám sát thi hành Luật. Hội đồng nhân dân, Thường trực Hội đồng nhân dân, Ban của Hội đồng nhân dân, đại biểu Hội đồng nhân dân giám sát việc triển khai thi hành Luật trong phạm vi địa phương.

Trên đây là nội dung Báo cáo đánh giá tác động của chính sách trong đề nghị xây dựng Luật Cán bộ, công chức (sửa đổi), Bộ Nội vụ xin báo cáo Chính phủ./.

#### ***Nơi nhận:***

- Như trên;
- Ban Bí thư (để báo cáo);
- Ủy ban Thường vụ Quốc hội (để báo cáo);
- Thủ tướng Chính phủ (để báo cáo);
- Các Phó TTCP (để báo cáo);
- Các thành viên Chính phủ;
- Ban Tổ chức TW, Ủy ban Kiểm tra TW;
- Văn phòng TW Đảng;
- Ủy ban Pháp luật của Quốc hội;
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Viện kiểm sát nhân dân tối cao;
- Văn phòng Quốc hội;
- Văn phòng Chủ tịch nước;
- Văn phòng Chính phủ;
- Lưu: VT, Vụ CCVC.

**BỘ TRƯỞNG**

**Phạm Thị Thanh Trà**