

PHƯƠNG ÁN

Thay đổi vị trí việc làm đối với công chức chuyên môn, nghiệp vụ thuộc UBND xã Ba Động trong trường hợp vị trí việc làm có ngạch công chức xếp theo thứ bậc về chuyên môn, nghiệp vụ cao hơn ngạch hiện giữ

I. SỰ CẦN THIẾT

Căn cứ Luật Cán bộ, công chức năm 2025, Nghị định số 170/2025/NĐ-CP của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 300/2026/NĐ-CP ngày 29/7/2026), Nghị định số 361/2025/NĐ-CP của Chính phủ quy định về vị trí việc làm công chức. Việc quản lý, sử dụng công chức được thực hiện gắn với vị trí việc làm, bản mô tả công việc, khung năng lực và cơ cấu ngạch công chức.

Theo quy định tại Nghị định số 170/2025/NĐ-CP (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 300/2026/NĐ-CP), công chức chuyên môn, nghiệp vụ thuộc trường hợp được bố trí vào vị trí việc làm có ngạch công chức xếp theo thứ bậc về chuyên môn, nghiệp vụ cao hơn ngạch hiện giữ thì thực hiện thay đổi vị trí việc làm theo quy định. Ủy ban nhân dân xã Ba Động đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt danh mục vị trí việc làm, tỷ lệ công chức bố trí theo vị trí việc làm; đồng thời đã phê duyệt bản mô tả công việc và khung năng lực của các vị trí việc làm công chức, người lao động thuộc Ủy ban nhân dân xã. Qua rà soát đội ngũ công chức hiện có và đối chiếu với danh mục vị trí việc làm được phê duyệt, hiện có một số công chức chuyên môn, nghiệp vụ chưa được giữ ngạch Chuyên viên và tương đương nhưng được bố trí thực hiện nhiệm vụ tại vị trí việc làm có ngạch công chức tương ứng là Chuyên viên và tương đương. Trường hợp này thuộc diện cần xem xét thay đổi vị trí việc làm theo quy định.

Do đó, việc xây dựng Phương án thay đổi vị trí việc làm đối với trường hợp nêu trên là cần thiết, nhằm bảo đảm sự phù hợp giữa vị trí việc làm, nhiệm vụ được giao và ngạch công chức tương ứng, làm cơ sở để cơ quan có thẩm quyền xem xét, thống nhất việc thay đổi vị trí việc làm, xếp ngạch và xếp lương theo quy định; bảo đảm công khai, minh bạch, khách quan, đúng tiêu chuẩn, điều kiện, thẩm quyền và không làm tăng số lượng biên chế công chức được giao.

II. CĂN CỨ PHÁP LÝ

- Luật Cán bộ, công chức số 80/2025/QH15 ngày 24 tháng 6 năm 2025;
- Nghị định số 170/2025/NĐ-CP ngày 30 tháng 6 năm 2025 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức;
- Nghị định số 361/2025/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2025 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm công chức;

4. Nghị định số 300/2026/NĐ-CP ngày 29 tháng 7 năm 2026 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 170/2025/NĐ-CP ngày 30 tháng 6 năm 2025 của Chính phủ;

5. Quyết định số 548/QĐ-UBND ngày 29 tháng 7 năm 2026 của UBND tỉnh Quảng Ngãi phân bổ biên chế cán bộ, công chức năm 2026 cho chính quyền địa phương cấp xã trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi;

6. Quyết định số 182/QĐ-UBND ngày 30 tháng 3 năm 2026 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ngãi về việc phê duyệt danh mục vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức của Ủy ban nhân dân xã Ba Động;

7. Quyết định số 126/QĐ-UBND ngày 06 tháng 4 năm 2026 của UBND xã Ba Động Về việc phê duyệt bản mô tả công việc, khung năng lực công chức bố trí theo vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính của Ủy ban nhân dân xã Ba Động

8. Công văn số 4983/SNV-CCVC ngày 30/9/2026 của Sở Nội vụ tỉnh Quảng Ngãi về việc triển khai thực hiện thay đổi vị trí việc làm đối với cán bộ, công chức;

III. NỘI DUNG PHƯƠNG ÁN THAY ĐỔI VỊ TRÍ VIỆC LÀM

1. Tổng số biên chế được giao, tổng số biên chế có mặt

- Căn cứ Quyết định số 548/QĐ-UBND ngày 29/7/2026 của UBND tỉnh Quảng Ngãi về việc giao biên chế công chức năm 2026, UBND xã Ba Động được giao **32 biên chế**.

- Tính đến thời điểm xây dựng Phương án, UBND xã Ba Động hiện có 29 cán bộ, công chức, được bố trí tại các cơ quan, đơn vị thuộc UBND xã, cụ thể:

+ Lãnh đạo HĐND và các Ban HĐND xã: 03 người (01 PCT.HĐND; 02 Phó ban);

+ Lãnh đạo UBND xã: 03 người (Chủ tịch UBND và 02 Phó Chủ tịch UBND).

+ Văn phòng HĐND và UBND xã: 08 người (01 Chánh Văn phòng; 07 công chức chuyên môn).

+ Phòng Kinh tế: 07 người (01 Trưởng phòng, 02 Phó Trưởng phòng và 4 Chuyên viên).

+ Phòng Văn hóa - Xã hội: 05 người (01 Trưởng phòng và 04 Chuyên viên).

+ Trung tâm Phục vụ hành chính công xã: 03 người (01 Giám đốc và 02 Chuyên viên).

- Số lượng cán bộ, công chức hiện giữ ngạch Chuyên viên chính và tương đương: 02 người, gồm:

+ Số lượng cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý: 02 người.

+ Số lượng công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý: 0 người.

- Số lượng cán bộ, công chức hiện giữ ngạch Chuyên viên và tương đương: 27 người, gồm:

+ Số lượng cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý: 08 người.

+ Số lượng công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý: 18 người.

- Số lượng công chức hiện giữ ngạch Nhân viên và tương đương: 01 người.

2. Tỷ lệ công chức chuyên môn, nghiệp vụ cần bố trí theo từng vị trí việc làm trong cơ quan sử dụng công chức đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt

- Đối với vị trí việc làm Chuyên viên chính và tương đương:

Người đứng đầu cơ quan chuyên môn thuộc xã: Tỷ lệ là 100%.

Cấp phó người đứng đầu cơ quan chuyên môn thuộc xã: Tỷ lệ không vượt quá 50% tổng số lượng cấp phó người đứng đầu của toàn bộ cơ quan chuyên môn thuộc xã theo quy định của cấp có thẩm quyền

- Đối với vị trí việc làm Chuyên viên và tương đương; Cán sự và tương đương: Tỷ lệ còn lại đối với số lượng công chức còn lại của cơ quan chuyên môn thuộc xã

Theo đó, số lượng công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý dự kiến được bố trí, thay đổi từ vị trí việc làm ngạch Chuyên viên và tương đương: 01 công chức, cụ thể:

STT	Tên vị trí việc làm	Số lượng công chức cần bố trí theo VTVL				Ghi chú
		Số lượng hiện có	Số lượng còn thiếu theo VTVL	Nhu cầu bổ sung theo VTVL	Tổng cộng	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) ($\leq$ cột (4))	(6) = (3) + (5)	(7)
I	Các VTVL có ngạch Chuyên viên và tương đương					
1	Chuyên viên chuyên môn lĩnh vực giáo dục, dân tộc, tôn giáo	1	1	1	1	
X						

3. Nguyên tắc, tiêu chuẩn, điều kiện lựa chọn công chức chuyên môn để bố trí vào VTVL mới

a) Nguyên tắc thực hiện thay đổi vị trí việc làm:

- Bảo đảm tương quan giữa VTVL dự kiến bố trí với trình độ, năng lực, hiệu suất thực hiện nhiệm vụ của công chức, được xác định căn cứ vào các tiêu chí cụ thể về: Mức độ hoàn thành nhiệm vụ; độ khó, phức tạp của nhiệm vụ; yêu cầu về tiến độ, chất lượng kết quả, sản phẩm đầu ra; trách nhiệm của cá nhân trong thực hiện nhiệm vụ; mức độ quan trọng và ảnh hưởng của công việc đảm nhiệm đến kết quả hoạt động chung của cơ quan, tổ chức, đơn vị;

- Bảo đảm tỷ lệ công chức cần bố trí theo vị trí việc làm đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt;

- Bảo đảm công khai, minh bạch, khách quan, công bằng và đúng thẩm quyền; phát huy vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu và tập thể lãnh đạo, cấp ủy cơ quan sử dụng công chức trong việc đánh giá, bố trí công chức theo vị trí việc làm.

- Việc thay đổi vị trí việc làm phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, tiêu chuẩn, điều kiện của vị trí việc làm dự kiến bố trí và năng lực thực tế của công chức; không làm tăng số lượng biên chế công chức được giao khi chưa được cấp có thẩm quyền quyết định.

b) Tiêu chuẩn, điều kiện đối với công chức chuyên môn khi thay đổi vị trí việc làm:

(1) Điều kiện bắt buộc

Công chức được xem xét bố trí vào vị trí việc làm có ngạch công chức xếp theo thứ bậc về chuyên môn, nghiệp vụ cao hơn ngạch hiện giữ phải đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn, điều kiện sau:

- Đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện về năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ theo yêu cầu của bản mô tả công việc và khung năng lực vị trí việc làm dự kiến bố trí;

- Được xếp loại chất lượng ở mức hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên trong năm công tác liền kề trước năm thay đổi vị trí việc làm.

- Không đang trong thời hạn xử lý kỷ luật; không đang trong thời gian chấp hành quyết định kỷ luật; không đang trong thời gian bị khởi tố, điều tra, truy tố, xét xử; không đang trong thời gian thực hiện các quy định liên quan đến kỷ luật theo quy định của Đảng và pháp luật.

- Đã trực tiếp tham mưu công việc có mức độ phức tạp, phạm vi và yêu cầu năng lực tương đương với vị trí dự kiến bố trí; có kết quả thực hiện nhiệm vụ thể hiện thông qua số lượng, chất lượng và tiến độ của sản phẩm tại vị trí việc làm đảm nhận phù hợp với vị trí việc làm dự kiến bố trí.

(2) Tiêu chí lựa chọn (áp dụng khi số công chức đáp ứng điều kiện nhiều hơn số lượng được bố trí)

Trường hợp có từ hai công chức trở lên đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn, điều kiện đối với cùng một vị trí việc làm nhưng số lượng cần bố trí có hạn, việc lựa chọn được thực hiện trên cơ sở xem xét, đánh giá khách quan các tiêu chí sau:

Thứ nhất, về mức độ phức tạp và kết quả thực hiện nhiệm vụ: Ưu tiên công chức trực tiếp tham mưu, thực hiện các nhiệm vụ có tính chất phức tạp, phạm vi ảnh hưởng rộng, yêu cầu chuyên môn cao; có sản phẩm công việc cụ thể, chất lượng và hiệu quả rõ ràng; có sáng kiến, giải pháp hoặc thành tích chuyên môn được cấp có thẩm quyền công nhận.

Thứ hai, về kết quả theo dõi, đánh giá thực hiện nhiệm vụ trong năm 2026: Ưu tiên công chức có kết quả đánh giá thường xuyên tốt hơn, có nhiều kỳ được đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ hơn, nếu việc đánh giá được thực hiện theo quy định và có hồ sơ chứng minh.

Thứ ba, về kết quả xếp loại chất lượng công chức năm 2025: Ưu tiên công chức được xếp loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ so với công chức được xếp loại hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Thứ tư, về thành tích thi đua, khen thưởng trong 05 năm gần nhất: Ưu tiên công chức có thành tích thi đua, khen thưởng phù hợp với lĩnh vực chuyên môn và vị trí việc làm dự kiến bố trí; xem xét mức độ, số lượng và tính liên quan của thành tích với nhiệm vụ được giao. Không sử dụng các hình thức khen thưởng theo chuyên đề để so sánh, xếp thứ tự ưu tiên nếu không phù hợp với quy định áp dụng.

c) Phương thức lựa chọn

Căn cứ phương án thay đổi vị trí việc làm đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt hoặc thông qua theo thẩm quyền, Phòng Văn hóa - Xã hội chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị có liên quan rà soát danh mục vị trí việc làm, số lượng công chức cần bố trí, tiêu chuẩn, điều kiện và kết quả thực hiện nhiệm vụ của công chức.

Trên cơ sở kết quả rà soát, Phòng Văn hóa - Xã hội tổng hợp, đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu của từng vị trí việc làm; đề xuất phương án bố trí công chức, báo cáo lãnh đạo UBND xã xem xét, quyết định hoặc trình cấp có thẩm quyền quyết định theo quy định.

Việc lựa chọn, bố trí công chức phải bảo đảm đúng tiêu chuẩn, điều kiện, thẩm quyền và trình tự thực hiện; hồ sơ phải thể hiện đầy đủ căn cứ, kết quả rà soát, đánh giá và đề xuất bố trí. Trường hợp cần thiết, cơ quan có thẩm quyền tổ chức họp xem xét, lập biên bản làm cơ sở quyết định việc bố trí công chức theo vị trí việc làm mới.

4. Kết quả xếp loại hằng năm và kết quả theo dõi, đánh giá thường xuyên của công chức trong cơ quan, tổ chức, đơn vị và số lượng công chức đáp ứng đủ tiêu chuẩn, điều kiện để bố trí vào VTVL mới

Ủy ban nhân dân xã Ba Động cụ thể hóa mức xếp loại chất lượng và kết quả theo dõi, đánh giá thường xuyên làm cơ sở thay đổi vị trí việc làm khi bố trí

công chức vào vị trí việc làm chuyên môn, nghiệp vụ có ngạch công chức xếp theo thứ bậc về chuyên môn, nghiệp vụ cao hơn ngạch hiện giữ như sau:

- Mức xếp loại chất lượng năm 2025 (năm công tác liền kề trước năm thay đổi vị trí việc làm): đạt từ Hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.

- Kết quả theo dõi, đánh giá thường xuyên năm 2026 (Quý I, Quý II, Quý III/2026): tất cả các kỳ đánh giá đạt từ Hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.

5. Số lượng công chức đáp ứng đủ tiêu chuẩn, điều kiện để bố trí vào vị trí việc làm mới: 01 công chức.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Phòng Văn hoá – Xã hội

Chủ trì, phối hợp với các tổ chức, cơ quan chuyên môn thuộc UBND xã rà soát danh mục vị trí việc làm, bản mô tả công việc, khung năng lực, số lượng và cơ cấu công chức theo từng vị trí; tổng hợp, tham mưu UBND xã xây dựng, hoàn thiện Phương án và hồ sơ có liên quan, trình cấp có thẩm quyền xem xét, thống nhất theo quy định.

Theo dõi, tham mưu thực hiện các bước tiếp theo sau khi Phương án được cấp có thẩm quyền thống nhất, bảo đảm việc thay đổi vị trí việc làm, xếp ngạch và xếp lương đúng quy định.

2. Các Tổ chức, cơ quan chuyên môn thuộc UBND xã

Có trách nhiệm rà soát, đánh giá công chức thuộc phạm vi quản lý trên cơ sở yêu cầu của vị trí việc làm, kết quả thực hiện nhiệm vụ, trình độ, năng lực, kinh nghiệm và các tiêu chuẩn, điều kiện có liên quan; Đề xuất công chức thuộc diện xem xét thay đổi vị trí việc làm trên cơ sở tiêu chí, điều kiện và nguyên tắc quy định của phương án. Cung cấp đầy đủ hồ sơ, tài liệu phục vụ việc rà soát, đánh giá; chịu trách nhiệm trước UBND xã và trước pháp luật về tính đầy đủ, chính xác, trung thực của nội dung đề xuất và hồ sơ, tài liệu do cơ quan, đơn vị cung cấp.

3. Công chức thuộc diện xem xét thay đổi vị trí việc làm

Có trách nhiệm kê khai, cung cấp đầy đủ, trung thực hồ sơ, văn bản, chứng chỉ, quyết định, tài liệu chứng minh trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tiêu chuẩn ngạch, kết quả thực hiện nhiệm vụ và các tài liệu khác có liên quan theo yêu cầu; phối hợp với cơ quan, đơn vị trong quá trình rà soát, đối chiếu và hoàn thiện hồ sơ. Chịu trách nhiệm trước pháp luật và trước cơ quan có thẩm quyền về tính chính xác, trung thực và hợp pháp của các thông tin, hồ sơ, tài liệu đã cung cấp.

4. Trong quá trình thực hiện, nếu có khó khăn, vướng mắc hoặc có nội dung chưa phù hợp, các cơ quan, đơn vị kịp thời báo cáo Chủ tịch UBND xã xin ý kiến cơ quan có thẩm quyền để được hướng dẫn, điều chỉnh cho phù hợp.

Trên đây là Phương án thay đổi vị trí việc làm đối với công chức chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Ủy ban nhân dân xã Ba Động trong trường hợp vị trí việc làm có ngạch công chức xếp theo thứ bậc về chuyên môn, nghiệp vụ cao hơn

ngạch hiện giữ, làm cơ sở để xem xét, thực hiện việc bố trí, xếp ngạch công chức theo vị trí việc làm bảo đảm đúng quy định. /.

Nơi nhận:

- UBND tỉnh (B/cáo);
- Sở Nội vụ (thẩm định);
- TT Đảng ủy xã;
- TT HĐND xã;
- CT, các PCT.UBND xã;
- Cơ quan, đơn vị thuộc UBND xã;
- Lưu: VT.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH**

Nguyễn Văn Sinh