

## **BÁO CÁO**

### **Tổng kết hiện quản lý biên chế giai đoạn 2016 - 2021 đề xuất biên chế giai đoạn 2022 - 2026**

-----

Thực hiện Công văn số 574 -CV/BTCTU, ngày 14 tháng 10 năm 2021 của Ban Tổ chức Tỉnh ủy về việc báo cáo, đề xuất biên chế giai đoạn 2022 - 2026; Ban Thường vụ Huyện ủy Đam Rông báo cáo tình hình, kết quả thực hiện quản lý biên chế gắn với vị trí việc làm (*viết tắt là VTVL*) giai đoạn 2016 - 2021, đề xuất biên chế giai đoạn 2022 - 2026, cụ thể như sau:

Giai đoạn 2016 - 2021, trong bối cảnh chung về tình hình chính trị, kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh đã đạt được nhiều kết quả tích cực, tuy nhiên còn nhiều khó khăn và thách thức, đặc biệt là đại dịch Covid-19 từ đầu năm 2020 đã tác động tiêu cực đến mọi mặt của đời sống chính trị, kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh. Trong bối cảnh đó, công tác xây dựng Đảng được Trung ương và cấp ủy các cấp đặc biệt coi trọng triển khai thực hiện toàn diện, đồng bộ với quyết tâm chính trị cao; việc kiện toàn, sắp xếp tổ chức bộ máy, nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị đã đạt được những kết quả rõ nét, có nhiều đổi mới; công tác xây dựng, triển khai thực hiện Đề án vị trí việc làm; công tác quản lý, sử dụng biên chế và tinh giản biên chế gắn với VTVL cũng đạt được nhiều kết quả tích cực. Đối với huyện Đam Rông tuy còn gặp những khó khăn nhất định, song được sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo sâu sát của Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh; sự hỗ trợ, giúp đỡ của các sở, ban, ngành của tỉnh, cùng với sự quyết tâm trong lãnh đạo, chỉ đạo và điều hành của Huyện ủy, Ban Thường vụ Huyện ủy nên đã đạt được một số kết quả thiết thực.

## **I. TÌNH HÌNH, KẾT QUẢ THỰC HIỆN**

### **1. Tình hình, kết quả**

#### **1.1. Tình hình, kết quả xây dựng, triển khai VTVL giai đoạn 2016 - 2021**

Trên cơ sở các văn bản hướng dẫn của Trung ương, Chính phủ, Tỉnh ủy và UBND tỉnh, Ban Thường vụ Huyện ủy đã chỉ đạo các cơ quan, đơn vị trực thuộc bám sát chức năng, nhiệm vụ xây dựng Đề án vị trí việc làm, bản mô tả công việc theo từng chức danh, cơ cấu ngạch công chức, phù hợp với năng lực, sở trường công tác của từng cán bộ, công chức, viên chức, đảm bảo khoa học, sát thực; cụ thể như sau:

**- Đối với khối Đảng - MTTQ và các tổ chức chính trị - xã hội huyện:** Căn cứ Hướng dẫn số 04-HD/BTCTW, ngày 12 tháng 9 năm 2016 của Ban Tổ chức Trung ương “về việc xây dựng vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức trong cơ quan Đảng, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội” và Công văn số 1022-CV/TU, ngày 12/10/2016 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy “về việc triển khai xây dựng Đề án vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức”, Ban Thường vụ Huyện ủy Đam Rông đã chỉ đạo các cơ quan Đảng, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội huyện nghiên cứu, triển khai xây dựng Đề án VTVL ở cơ quan, đơn vị mình, làm căn cứ để Ban Thường vụ Huyện ủy xây dựng và ban hành Đề án số 03 -ĐA/HU, ngày 14/4/2017 và được Ban Thường vụ Tỉnh ủy phê duyệt tại Quyết định số 1037-QĐ/TU, ngày 04/4/2018. Năm 2021, căn cứ Công văn số 218-CV/BTCTU, ngày 16/3/2021 của Ban Tổ chức Tỉnh ủy “về việc rà soát điều chỉnh Đề án vị trí việc làm”, Ban Thường vụ Huyện ủy Đam Rông đã tiến hành rà soát, xây dựng và ban hành Đề án số 01-ĐA/HU, ngày 23/3/2021 để điều chỉnh, bổ sung và đã được Ban Thường vụ Tỉnh ủy phê duyệt điều chỉnh tại Quyết định số 344-QĐ/TU, ngày 28/7/2021, bao gồm: 54 vị trí việc làm và 56 biên chế, trong đó: VTVL gắn với công việc lãnh đạo, quản lý: 26 vị trí; VTVL gắn với công việc chuyên môn, nghiệp vụ: 22 vị trí ; VTVL gắn với công việc hỗ trợ, phục vụ: 06 vị trí.

Nhìn chung, việc xây dựng, triển khai thực hiện Đề án VTVL được Ban Thường vụ Huyện ủy và các cơ quan, đơn vị quan tâm triển khai thực hiện kịp thời, đảm bảo hiệu quả. Đồng thời, trên cơ sở Đề án VTVL đã được phê duyệt, chỉ đạo các cơ quan, đơn vị tiến hành rà soát, hoàn thiện bản mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí việc làm theo danh mục đã được phê duyệt; thực hiện việc tiếp nhận, tuyển dụng và quản lý cán bộ, công chức, viên chức của cơ quan, đơn vị mình đảm bảo theo vị trí việc làm và tiêu chuẩn ngạch công chức, viên chức theo quy định.

### ***1.2. Tình hình, kết quả thực hiện quản lý biên chế gắn với VTVL***

Thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW, ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị khóa XI về “tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức”; 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 Nghị quyết số 19-NQ/TW, ngày 25/10/2017 về “tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập”, Ban Thường vụ Huyện ủy đã lãnh đạo, chỉ đạo các cơ quan, đơn vị rà soát chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức trên cơ sở các quy định của Trung ương, của Chính phủ; qua đó, kiến nghị cấp có thẩm quyền sửa đổi, bổ sung chức năng, nhiệm vụ và sắp xếp lại tổ chức bộ máy ở một số cơ quan, đơn vị theo hướng thu gọn đầu mối, giảm bớt

khâu trung gian, đảm bảo bộ máy hoạt động tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ<sup>1</sup>.

Công tác bố trí, quản lý, sử dụng biên chế cán bộ, công chức, viên chức từ huyện đến cơ sở được quan tâm triển khai thực hiện gắn với vị trí việc làm đã được phê duyệt. Kịp thời kiện toàn, bố trí, sắp xếp, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo ngạch, chức danh nghề nghiệp, vị trí việc làm, trình độ đào tạo ở các địa phương, cơ quan, đơn vị trên cơ sở rà soát, đánh giá hiệu quả hoạt động của từng cán bộ, công chức, viên chức; qua đó, kịp thời điều chỉnh, sắp xếp, phân công lại những trường hợp cán bộ, công chức, viên chức chưa hợp lý và tinh giản biên chế đối với những trường hợp không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Việc bố trí, công chức theo đề án vị trí việc làm đã gắn với chức năng, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của từng phòng, ban, đơn vị và khả năng, năng lực công tác của cán bộ, công chức, viên chức; đảm bảo tính khoa học, khách quan, công khai minh bạch và phù hợp với điều kiện thực tiễn; mỗi vị trí việc làm luôn gắn với một ngạch công chức nhất định. Cơ bản đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới, đảm bảo hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

Công tác tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức được thực hiện đảm bảo theo đúng quy định; đảm bảo số lượng người làm việc, chỉ tiêu biên chế được giao; đảm bảo tiêu chuẩn, vị trí việc làm, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của từng cơ quan, đơn vị.

Triển khai thực hiện nghiêm các quy định về số lượng cấp phó trong các cơ quan, tổ chức của Đảng, chính quyền, tổ chức chính trị - xã hội từ cấp huyện đến cấp cơ sở; chỉ đạo rà soát, từng bước điều chỉnh, sắp xếp những đơn vị có số lượng cấp phó vượt quá quy định.

Đồng thời, trên cơ sở Đề án vị trí việc làm đã được phê duyệt, chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để từng bước chuẩn hóa đội ngũ công chức theo vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức và sắp xếp, bố trí công chức cho phù hợp với trình độ chuyên môn và ngành nghề đào tạo. Đến nay, hầu hết các cơ quan, đơn vị đã bố trí cán bộ, công chức, viên chức làm việc theo đúng vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức, đảm bảo thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ được giao.

- Số lượng cán bộ, công chức, viên chức, người lao động làm việc thực tế tại thời điểm 30/6/2021 chia theo các nhóm VTVL, cụ thể như sau:

+ Các cơ quan Đảng, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội: VTVL lãnh đạo, quản lý: 26 người (tỷ lệ 50,9%); VTVL nghiệp vụ, chuyên môn: 17 người (tỷ lệ 33,3%); VTVL hỗ trợ, phục vụ: 07 người (tỷ lệ 13,7%).

<sup>1</sup>. Đã thực hiện chủ trương Trưởng ban Dân vận Huyện ủy đồng thời là Chủ tịch Ủy ban MTTQ Việt Nam huyện; Trưởng Ban Tuyên giáo Huyện ủy đồng thời là Giám đốc Trung tâm Bồi dưỡng chính trị huyện; Kế toán Huyện ủy kiêm Kế toán Trung tâm Chính trị huyện.

Để hoàn thành chỉ tiêu giảm 10% biên chế trong giai đoạn 2016 - 2021, Ban Thường vụ Huyện ủy đã tập trung lãnh đạo, chỉ đạo các cơ quan, đơn vị trực thuộc bám sát Đề án vị trí việc làm đã được phê duyệt để bố trí, quản lý và sử dụng biên chế cho phù hợp; đồng thời, thường xuyên quan tâm tới công tác đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức để phù hợp với vị trí việc làm và hoàn thành thành tốt nhiệm vụ. Trong công tác tuyển dụng, tiếp nhận cán bộ, công chức, viên chức đều phải căn cứ trên vị trí việc làm đã được phê duyệt.

## **2. Đánh giá chung**

Trong giai đoạn 2016 - 2021, Ban Thường vụ Huyện ủy chỉ đạo các cơ quan đơn vị trên địa bàn huyện đã quan tâm, chú trọng đến công tác triển khai xây dựng, thực hiện Đề án vị trí việc làm và quản lý biên chế theo vị trí việc làm đã được phê duyệt, đảm bảo hiệu quả, sát thực, phù hợp với tình hình thực tế, chức năng, nhiệm vụ của từng cơ quan, đơn vị. Công tác quản lý, bố trí, sắp xếp cán bộ, công chức, viên chức được triển khai thực hiện đồng bộ, gắn với vị trí việc làm đã được phê duyệt, phù hợp với trình độ năng lực, sở trường, vị trí việc làm; việc quản lý và sử dụng biên chế đảm bảo không vượt quá định mức biên chế được giao và phù hợp với nhiệm vụ của các cơ quan, đơn vị.

Tuy nhiên, trong quá trình triển khai thực hiện vẫn còn nhiều khó khăn, vướng mắc, cụ thể:

- Việc xây dựng Đề án vị trí việc làm là một vấn đề mới và rất khó, bên cạnh đó các văn bản hướng dẫn của Trung ương, Chính phủ và các cơ quan cấp trên chưa thực sự cụ thể, còn lúng túng, khó khăn trong quá trình triển khai thực hiện. Hướng dẫn xây dựng Đề án có phân tích các bước thực hiện, song rất phức tạp, trừu tượng, chưa phù hợp với thực tế, như việc thống kê công việc của cá nhân rất khó thực hiện, chủ yếu mang tính định tính, khó sát thực, vì trên thực tế rất khó để ước tính thời gian thực hiện mỗi công việc, cũng như xác định số lượng sản phẩm đầu ra hằng năm là bao nhiêu sản phẩm, trong khi đó có những công việc do công chức kiêm nhiệm không thể tính bằng sản phẩm đầu ra.

- Việc xây dựng các bản mô tả công việc, khung năng lực của từng vị trí việc làm chưa được quan tâm, chú trọng, xây dựng còn mang tính hình thức, chưa sát, khó áp dụng vào thực tiễn trong công tác bố trí, sử dụng cán bộ.

- Việc xây dựng Đề án vị trí việc làm chủ yếu theo vị trí việc làm và biên chế hiện có, chưa quan tâm xây dựng theo nhu cầu công việc, chưa thật sự bám sát chức năng, nhiệm vụ.

- Công tác quản lý, bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ở một số cơ quan, đơn vị còn chưa phù hợp, chưa gắn với vị trí việc làm, do vậy vẫn còn tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ

### **3. Bài học kinh nghiệm**

*Một là*, làm tốt công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị tư tưởng, qua đó nâng cao nhận thức của cấp ủy đảng, chính quyền và cán bộ, công chức, viên chức về vai trò của việc xác định vị trí việc làm, tạo sự thống nhất, đồng thuận cao trong lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện Đề án vị trí việc làm.

*Hai là*, phát huy vai trò của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong việc xác định vị trí việc làm và triển khai xây dựng, thực hiện Đề án vị trí việc làm đảm bảo hiệu quả, sát thực, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của từng cơ quan, đơn vị.

*Ba là*, khi xây dựng đề án vị trí việc làm các cơ quan, đơn vị cần rà soát chức năng, nhiệm vụ, điều chỉnh, bổ sung quy chế làm việc, tránh chồng chéo và bỏ sót chức năng, nhiệm vụ.

*Bốn là*, thực hiện nghiêm túc việc quản lý, sử dụng biên chế, số lượng người làm việc được giao; cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và người lao động đảm bảo theo đúng Đề án vị trí việc làm đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt, phù hợp với năng lực, sở trường của từng người. Xem việc xác định VTVL là tiền đề để lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng và bố trí, sắp xếp cán bộ.

*Năm là*, phát huy vai trò của cơ quan tham mưu giúp việc về công tác tổ chức, cán bộ trong việc thẩm định, hướng dẫn xây dựng và triển khai thực hiện Đề án VTVL.

## **II. ĐỀ XUẤT BIÊN CHẾ GIAI ĐOẠN 2022-2026 VÀ HÀNG NĂM**

### **1. Biên chế Khối Đảng - Đoàn thể huyện**

- Năm 2022: giữ nguyên số lượng biên chế được giao năm 2021 là 56 biên chế).
- Năm 2023: 55 biên chế (giảm 01 biên chế so với năm 2022).
- Năm 2024: 54 biên chế (giảm 01 biên chế so với năm 2023).
- Năm 2025: 53 biên chế (giảm 01 biên chế so với năm 2024).
- Năm 2026: 51 biên chế (giảm 02 biên chế so với năm 2025 và giảm 05 biên chế so với năm 2021 )

*(Kèm theo biểu mẫu số 1A)*

## **III. ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ**

### **1. Về xây dựng VTVL**

Đề án Vị trí việc làm chỉ thực sự có ý nghĩa khi được xây dựng và triển khai thực hiện một cách thực chất. Tuy nhiên, đây lại là một vấn đề khó, nên trong quá trình triển khai thực hiện còn nhiều lúng túng, hiệu quả chưa thực sự sát với yêu cầu thực tiễn. Đề xuất Trung ương, Chính phủ sớm đánh giá; đồng thời, xây dựng

hệ thống văn bản hướng dẫn cụ thể, chi tiết và sát thực hơn để triển khai thực hiện thống nhất, đồng bộ trong toàn hệ thống chính trị, nhất là việc thống kê công việc cá nhân, xây dựng các bản mô tả vị trí việc làm, khung năng lực của từng vị trí việc làm như hiện nay là chưa có tính khả thi cao.

## **2. Về xác định biên chế của hệ thống chính trị giai đoạn 2022 - 2026**

Với khối lượng công việc ngày càng tăng, nhiệm vụ chuyên môn nhiều, trong khi biên chế được giao ngày một giảm, dẫn đến việc triển khai thực hiện nhiệm vụ ở một số cơ quan, đơn vị gặp nhiều khó khăn, ảnh hưởng đến tiến độ, chất lượng và hiệu quả công việc được giao theo chức năng, nhiệm vụ. Vì vậy, việc xác định tổng biên chế giai đoạn 2022 - 2026 tiếp tục giảm ít nhất 10% so với năm 2021 sẽ rất khó thực hiện, đặc biệt là các đơn vị sự nghiệp thuộc khối giáo dục, y tế. Đề xuất Trung ương xem xét, đề ra các giải pháp và lộ trình phù hợp để đảm bảo vừa thực hiện tinh giản biên chế, nhưng không làm ảnh hưởng đến hoạt động của các cơ quan, tổ chức, đơn vị, bảo đảm hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị được giao.

## **3. Về sắp xếp tổ chức bộ máy và tinh giản biên chế**

- Tiếp tục đẩy mạnh việc rà soát, sắp xếp tổ chức bộ máy và tinh giản biên chế theo tinh thần Nghị quyết số 39-NQ/TW và Nghị quyết Trung ương 6 khóa XII. Tinh giản biên chế phải gắn với nâng cấp điều kiện, đẩy mạnh ứng dụng khoa học công nghệ, số hóa trong các hoạt động công vụ; đồng thời, cải cách chính sách tiền lương, tăng thu nhập cho đội ngũ cán bộ, công chức, tạo động lực để cán bộ, công chức phấn đấu, hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao theo chức năng, nhiệm vụ.

- Tỷ lệ tinh giản biên chế phải căn cứ trên chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức bộ máy của từng địa phương, đơn vị, không ấn định chung. Đồng thời, cần có biện pháp đồng bộ để tinh giản biên chế đối với những cán bộ, công chức, viên chức không hoàn thành nhiệm vụ, không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, không đạt tiêu chuẩn quy định (phẩm chất, năng lực, sức khỏe), những người dôi dư do sắp xếp lại tổ chức.

Trên đây là Báo cáo tình hình, kết quả thực hiện quản lý biên chế gắn với vị trí việc làm giai đoạn 2016 - 2021; đề xuất biên chế giai đoạn 2022 - 2026 của Ban Thường vụ Huyện ủy Đam Rông.

### **Nơi nhận:**

- Ban Tổ chức Tỉnh ủy,
- Các Ban và Văn phòng Huyện ủy,
- Các đ/c Ủy viên BTVHU,
- Lưu Văn phòng Huyện ủy.

**T/M BAN THƯỜNG VỤ**  
**BÍ THƯ**



**Nguyễn Văn Lộc**

**ĐẢNG BỘ TỈNH LÂM ĐỒNG**  
**HUYỆN ỦY ĐAM RÔNG**

\*

**ĐẢNG CÔNG SẢN VIỆT NAM**  
*Đam Rông, ngày tháng 10 năm 2021*

**BIỂU 1A**

**ĐỀ XUẤT BIÊN CHẾ GẮN VỚI VỊ TRÍ VIỆC LÀM  
TRONG CƠ QUAN, ĐƠN VỊ THUỘC KHỐI ĐẢNG, MTTQ  
VÀ TỔ CHỨC CT-XH Ở ĐỊA PHƯƠNG**  
(Kèm theo Báo cáo số -BC/HU, ngày /10/2021  
của Ban Thường vụ Huyện ủy Đam Rông)

TT		KHỐI CƠ QUAN, ĐƠN VỊ	Tổng số biên chế thực tế tại thời điểm ngày 30/4/2015	Tổng số biên chế được giao năm 2015	Tổng số biên chế thực tế năm 2021 (tại thời điểm ngày 30/6/2021)					Tổng số biên chế được giao năm 2021					Đề xuất biên chế năm 2022				
					Chia ra theo 04 nhóm VTVL				Chia ra theo 04 nhóm VTVL				Chia ra theo 04 nhóm VTVL						
					Tổng số	Lãnh đạo quản lý	Nghề nghiệp vụ chuyên ngành	Nghề nghiệp vụ chuyên môn dùng chung	Hỗ trợ, phục vụ	Tổng số	Lãnh đạo quản lý	Nghề nghiệp vụ chuyên ngành	Nghề nghiệp vụ chuyên môn dùng chung	Hỗ trợ, phục vụ	Tổng số	Lãnh đạo quản lý	Nghề nghiệp vụ chuyên ngành	Nghề nghiệp vụ chuyên môn dùng chung	Hỗ trợ, phục vụ
A	KHỐI CƠ QUAN HÀNH CHÍNH		62	63	49	25	17	0	7	53	27	18	0	8	53	27	18	0	8
1	Lãnh đạo huyện, thành, thị, quận ủy		3	3	2	2				2	2				2	2			
2	Cơ quan Đảng, MTTQ và các tổ chức CT-XH		59	60	47	23	17	0	7	51	25	18	0	8	51	25	18	0	8
2.1	Văn phòng, Ủy ban kiểm tra và các ban đảng		32	33	27	12	9		6	31	14	10		7	31	14	10		7
2.2	MTTQ và các tổ chức CT-XH		27	27	20	11	8		1	20	11	8		1	20	11	8		1
B	KHỐI ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP		4	5	2	1	1			3	1	2			3	1	2		
TỔNG SỐ			66	68	51	26	18	0	7	56	28	20	0	8	56	28	20	0	8



**ĐẢNG BỘ TỈNH LÂM ĐỒNG**  
**HUYỆN ỦY ĐAM RÔNG**

\*

**ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM**  
*Đam Rông, ngày tháng 10 năm 2021*

**BIỂU 1A**  
**ĐỀ XUẤT BIÊN CHẾ GẮN VỚI VỊ TRÍ VIỆC LÀM**  
**TRONG CƠ QUAN, ĐƠN VỊ THUỘC KHỐI ĐẢNG, MTTQ**  
**VÀ TỔ CHỨC CT-XH Ở ĐỊA PHƯƠNG**  
*(Kèm theo Báo cáo số -BC/HU, ngày /10/2021*  
*của Ban Thường vụ Huyện ủy Đam Rông)*

TT		KHỐI CƠ QUAN, ĐƠN VỊ		Đề xuất biên chế năm 2023				Đề xuất biên chế năm 2024				Đề xuất biên chế năm 2025				Đề xuất biên chế năm 2026							
				Chia ra theo 04 nhóm VTVL				Chia ra theo 04 nhóm VTVL				Chia ra theo 04 nhóm VTVL				Chia ra theo 04 nhóm VTVL							
Tổng số		Lãnh đạo quản lý	Nghề nghiệp vụ chuyên ngành	Nghề nghiệp vụ chuyên môn	Hỗ trợ, phục vụ	Tổng số		Lãnh đạo quản lý	Nghề nghiệp vụ chuyên ngành	Nghề nghiệp vụ chuyên môn	Hỗ trợ, phục vụ	Tổng số		Lãnh đạo quản lý	Nghề nghiệp vụ chuyên ngành	Nghề nghiệp vụ chuyên môn	Hỗ trợ, phục vụ	Tổng số		Lãnh đạo quản lý	Nghề nghiệp vụ chuyên ngành	Nghề nghiệp vụ chuyên môn	Hỗ trợ, phục vụ
A	KHỐI CƠ QUAN HÀNH CHÍNH	52	27	18	0	7	51	27	17	0	7	50	27	16	0	7	49	27	15	0	7		
1	Lãnh đạo huyện, thành, thị, quận ủy	2	2				2	2				2	2				2	2					
2	Cơ quan Đảng, MTTQ và các tổ chức CT-XH	50	25	18	0	7	49	25	17	0	7	48	25	16	0	7	47	25	15	0	7		
2.1	Văn phòng, Ủy ban kiểm tra và các ban đảng	30	14	10		6	29	14	9		6	28	14	8		6	28	14	8		6		
2.2	MTTQ và các tổ chức CT-XH	20	11	8		1	20	11	8		1	20	11	8		1	19	11	7		1		
B	KHỐI ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP	3	1	2			3	1	2			3	1	2			2	1	1				
TỔNG SỐ		55	28	20	0	7	54	28	19	0	7	53	28	18	0	7	51	28	16	0	7		