

Số: /HD-SNV

Quảng Ngãi, ngày tháng 11 năm 2023

HƯỚNG DẪN

Xây dựng Đề án vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi

Căn cứ Nghị định số 62/2020/NĐ-CP ngày 01/6/2020 của Chính phủ về vị trí việc làm và biên chế công chức (sau đây gọi tắt là Nghị định số 62/2020/NĐ-CP) và các Thông tư hướng dẫn của Bộ, ngành Trung ương liên quan đến việc xây dựng Đề án vị trí việc làm;

Thực hiện ý kiến chỉ đạo của Chủ tịch UBND tỉnh tại Công văn số 5528/UBND-NC ngày 03/11/2023 về việc xây dựng Đề án vị trí việc làm trong cơ quan, tổ chức hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập; Sở Nội vụ hướng dẫn xây dựng lại Đề án vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi, cụ thể như sau:

I. ĐỐI TƯỢNG XÂY DỰNG ĐỀ ÁN VỊ TRÍ VIỆC LÀM

1 Các sở, ban, ngành thuộc UBND tỉnh (bao gồm cả Ban Quản lý Khu kinh tế Dung Quất và các Khu công nghiệp Quảng Ngãi); Văn phòng Đoàn ĐBQH và HĐND tỉnh; Văn phòng Ban An toàn giao thông tỉnh và UBND các huyện, thị xã, thành phố.

2. Các Chi cục quản lý nhà nước chuyên ngành và tương đương thuộc sở, ban, ngành; các cơ quan chuyên môn thuộc UBND các huyện, thị xã, thành phố.

II. NGUYÊN TẮC XÁC ĐỊNH VỊ TRÍ VIỆC LÀM

Thực hiện theo quy định tại Điều 3 Nghị định số 62/2020/NĐ-CP.

III. CĂN CỨ XÁC ĐỊNH VỊ TRÍ VIỆC LÀM, BIÊN CHẾ CÔNG CHỨC, CƠ CẤU NGẠCH CÔNG CHỨC

1. Căn cứ xác định vị trí việc làm: Thực hiện theo quy định tại khoản 1 Điều 4 Nghị định số 62/2020/NĐ-CP.

2. Căn cứ xác định biên chế công chức: Thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 4 Nghị định số 62/2020/NĐ-CP.

3. Căn cứ xác định cơ cấu ngạch công chức: Thực hiện theo quy định tại khoản 3 Điều 4 Nghị định số 62/2020/NĐ-CP.

IV. PHÂN LOẠI VỊ TRÍ VIỆC LÀM, CƠ CẤU NGẠCH CÔNG CHỨC

1. Phân loại vị trí việc làm: Thực hiện theo quy định tại Điều 5 Nghị định số 62/2020/NĐ-CP.

2. Cơ cấu ngạch công chức:

Theo quy định tại Điều 6 Nghị định số 62/2020/NĐ-CP: Cơ cấu ngạch công chức của mỗi cơ quan, tổ chức hành chính là tỷ lệ % (phần trăm) công chức giữ các ngạch phù hợp với vị trí việc làm và mức độ phức tạp của công việc theo vị trí việc làm. Khi xác định cơ cấu ngạch công chức của các cơ quan, tổ chức hành chính thì không tính công chức đảm nhiệm các vị trí lãnh đạo, quản lý (quy

định tại khoản 3 Thông tư số 13/2022/TT/BNV ngày 31/12/2022 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ).

V. TRÌNH TỰ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN VỊ TRÍ VIỆC LÀM TRONG CÁC CƠ QUAN, TỔ CHỨC HÀNH CHÍNH

1. Các bước xác định vị trí việc làm

Xác định vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính theo phương pháp tổng hợp trên cơ sở kết hợp giữa việc phân tích tổ chức, phân tích công việc với thông kê, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức, người lao động của cơ quan, tổ chức và được thực hiện theo các bước sau:

Bước 1: Các cơ quan, tổ chức triển khai đến từng cá nhân cán bộ, công chức và người lao động thống kê công việc hiện đang được đảm nhiệm (*kể cả các công việc thực hiện chế độ hợp đồng lao động theo các quy định của pháp luật*).

Bước 2: Thống kê công việc theo chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan, tổ chức: Từng đơn vị cấp phòng thống kê công việc của phòng mình trên cơ sở tổng hợp các công việc do cá nhân thống kê. Bộ phận làm công tác tổ chức của cơ quan tổng hợp kết quả thống kê của các phòng để thống kê thành công việc của cơ quan, tổ chức.

Việc thống kê công việc theo chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của đơn vị trực thuộc thực hiện như sau:

a) Thống kê những công việc có tính chất thường xuyên, liên tục, ổn định, lâu dài, lặp đi lặp lại có tính chu kỳ mà đơn vị thực hiện, gồm:

- Những công việc lãnh đạo, quản lý, điều hành của người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu cơ quan, tổ chức; trưởng phòng, phó trưởng phòng và tương đương của các tổ chức cấu thành do cơ quan có thẩm quyền quy định;

- Những công việc thực thi, thừa hành thuộc về nghiệp vụ chuyên ngành; những công việc mang tính nghiệp vụ chuyên môn dùng chung của công chức thuộc cơ quan, tổ chức, trong đó nêu rõ:

- + Những công việc thuộc về chuyên ngành của cơ quan, tổ chức (*gọi chung là công việc nghiệp vụ chuyên ngành*);

- + Những công việc mang tính chuyên môn dùng chung: Tài chính, kế hoạch và đầu tư, thanh tra, pháp chế, hợp tác quốc tế, tổ chức cán bộ, thi đua khen thưởng, hành chính tổng hợp, văn phòng và một số vị trí việc làm đặc thù khác (*gọi chung là công việc nghiệp vụ chuyên môn dùng chung*);

- + Những công việc hỗ trợ, phục vụ cho công việc nghiệp vụ chuyên ngành và công việc nghiệp vụ chuyên môn dùng chung (*gọi chung là công việc hỗ trợ, phục vụ*).

b) Không thống kê những công việc có tính thời vụ, đột xuất hoặc công việc không thuộc chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị (*kể cả những công việc giao kiêm nhiệm*).

c) Thống kê công việc được thực hiện theo trình tự từ cơ quan, tổ chức cấp dưới lên cơ quan, tổ chức cấp trên trong cơ cấu tổ chức của cơ quan, tổ chức.

Bước 3. Phân nhóm công việc

Trên cơ sở thống kê công việc theo chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của cơ quan, tổ chức, người đứng đầu cơ quan, tổ chức chỉ đạo, triển khai việc tổng hợp và phân nhóm công việc như sau:

- Nhóm công việc lãnh đạo, quản lý;
- Nhóm công việc nghiệp vụ chuyên ngành;
- Nhóm công việc nghiệp vụ chuyên môn dùng chung: Tài chính, kế hoạch và đầu tư, thanh tra, pháp chế, hợp tác quốc tế, tổ chức cán bộ, thi đua khen thưởng, hành chính tổng hợp, văn phòng và một số vị trí việc làm đặc thù khác;
- Nhóm công việc hỗ trợ, phục vụ.

Bước 4. Xác định các yếu tố ảnh hưởng

a) Các yếu tố ảnh hưởng đến việc xác định vị trí việc làm trong từng cơ quan, tổ chức gồm:

- Tính chất, đặc điểm, mức độ phức tạp và quy mô, phạm vi, đối tượng quản lý;
- Quy trình quản lý chuyên môn, nghiệp vụ và xử lý công việc;
- Mức độ hiện đại hóa cơ sở, trang thiết bị, phương tiện làm việc và ứng dụng công nghệ thông tin;
- Thực trạng chất lượng, số lượng cán bộ, công chức của cơ quan, tổ chức;
- Khối lượng công việc được cấp có thẩm quyền giao;
- Yêu cầu về hiệu quả, hiệu lực quản lý và chất lượng công việc;
- Chế độ làm việc, cách thức tổ chức công việc của cơ quan, tổ chức;
- Những yếu tố đặc thù của ngành, lĩnh vực hoạt động;
- Quy mô dân số, diện tích tự nhiên; mức độ phát triển kinh tế - xã hội của địa phương; số lượng đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã (nếu có);
- Tình hình an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội (nếu có).

Bước 5. Thống kê, lập báo cáo đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức và hợp đồng lao động theo Nghị định số 111/2022/NĐ-CP trong cơ quan, tổ chức đảm bảo phục vụ cho việc xây dựng Đề án vị trí việc làm:

a) Thống kê thực trạng số lượng, chất lượng cán bộ, công chức và người lao động tại thời điểm lập Đề án.

b) Báo cáo đánh giá thực trạng việc đáp ứng yêu cầu công việc, bố trí, sử dụng và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ, công chức và người lao động ở cơ quan.

Bước 6. Xác định vị trí việc làm, danh mục vị trí việc làm, biên chế

a) Trên cơ sở thống kê, phân nhóm công việc; các yếu tố ảnh hưởng; thống kê, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức, ngạch công chức và danh mục vị trí việc làm do Bộ Nội vụ, Bộ quản lý ngành, lĩnh vực hướng dẫn, cơ quan, tổ chức xác định các vị trí việc làm cần thiết và tổng hợp thành danh mục vị trí việc làm của cơ quan, tổ chức.

b) Mỗi vị trí việc làm khi xác định phải thuộc một nhóm công việc (lãnh đạo, quản lý; nghiệp vụ chuyên ngành, nghiệp vụ chuyên môn dùng chung hoặc hỗ trợ, phục vụ), bao gồm một hoặc một số công việc cụ thể.

c) Danh mục vị trí việc làm của cơ quan, tổ chức bao gồm:

- Nhóm vị trí việc làm gắn với công việc lãnh đạo, quản lý:

Thực hiện theo Thông tư số 12/2022/TT-BNV ngày 30/12/2022 và Công văn số 580/BNV-TCBC ngày 17/02/2023 của Bộ Nội vụ đính chính các Phụ lục kèm theo Thông tư số 12/2022/TT-BNV ngày 30/12/2022.

Riêng đối với vị trí việc làm Trưởng đoàn, Phó Trưởng đoàn ĐBQH tỉnh thực hiện theo Đề án vị trí việc làm đã được UBND tỉnh phê duyệt năm 2022 cho đến khi có quy định mới của cấp có thẩm quyền sẽ rà soát, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp.

- *Nhóm vị trí việc làm gắn với công việc hoạt động nghiệp vụ chuyên ngành:* Thực hiện theo thông tư hướng dẫn của Bộ quản lý ngành, lĩnh vực (đã có 19/19 bộ, ngành ban hành Thông tư hướng dẫn). Trong đó, lưu ý **tên vị trí việc làm phải gắn với ngạch tương ứng**. Ví dụ: Chuyên viên chính về tổ chức, bộ máy; chuyên viên về tổ chức bộ máy;

- *Nhóm vị trí việc làm gắn với công việc chuyên môn dùng chung:* Theo Thông tư số 12/2022/TT-BNV ngày 30/12/2022 và Công văn số 580/BNV-TCBC ngày 17/02/2023 của Bộ Nội vụ đính chính các Phụ lục kèm theo Thông tư số 12/2022/TT-BNV ngày 30/12/2022. Trong đó, lưu ý **tên vị trí việc làm phải gắn với ngạch tương ứng**, Ví dụ: Chuyên viên chính về hành chính - văn phòng; chuyên viên về hành chính - văn phòng; ...

- *Nhóm vị trí việc làm gắn với công việc hỗ trợ, phục vụ:* Theo Thông tư số 12/2022/TT-BNV ngày 30/12/2022 và Công văn số 580/BNV-TCBC ngày 17/02/2023 của Bộ Nội vụ đính chính các Phụ lục kèm theo Thông tư số 12/2022/TT-BNV ngày 30/12/2022.

- Cách đánh mã vị trí việc làm thống nhất như sau: **Tên cơ quan – Nhóm VTVL-STT.**

Ví dụ:

+ SNV-LĐQL-01: Vị trí việc làm của Sở Nội vụ, Nhóm Lãnh đạo quản lý, vị trí Giám đốc Sở;

+ SNV-NVCN-01: Vị trí việc làm của Sở Nội vụ, Nhóm nghiệp vụ chuyên ngành, vị trí tổ chức bộ máy;

+ BS-LĐQL-01: Vị trí việc làm của huyện Bình Sơn, Nhóm Lãnh đạo, quản lý, vị trí Chánh thanh tra huyện;

+ BS-NVCN-02: Vị trí việc làm của huyện Bình Sơn, Nhóm nghiệp vụ chuyên ngành, vị trí chuyên ngành thứ hai

d) Danh mục vị trí việc làm của cơ quan, tổ chức được tổng hợp từ các vị trí việc làm cụ thể và được sắp xếp theo thứ tự: vị trí lãnh đạo, quản lý; vị trí nghiệp vụ chuyên ngành; vị trí nghiệp vụ chuyên môn dùng chung; vị trí hỗ trợ, phục vụ theo **Phụ lục số 1** kèm theo **Hướng dẫn này**.

Bước 7. Xây dựng Bản mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí việc làm.

a) Trên cơ sở danh mục vị trí việc làm được xác định tại **Bước 6**, việc xây dựng bản mô tả công việc của từng vị trí việc làm phải đảm bảo các nội dung như: Mục tiêu vị trí việc làm; công việc và tiêu chí đánh giá; các mối quan hệ công việc; phạm vi quyền hạn; yêu cầu về trình độ, năng lực.

b) Bản mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí việc làm được hướng dẫn tại các Mẫu ban hành kèm theo Thông tư của các Bộ quản lý ngành,

lĩnh vực. Trong quá xây dựng Bản mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí việc làm theo Mẫu hướng dẫn, các cơ quan, tổ chức rà soát, bổ sung các nhiệm vụ cụ thể của từng vị trí việc làm cho phù hợp với chức năng, nhiệm vụ được giao và yêu cầu thực tiễn. Bản mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí việc làm được hướng dẫn tại các Mẫu ban hành kèm theo những Thông tư cụ thể sau:

- *Đối với vị trí việc làm gắn với công việc lãnh đạo, quản lý:*

Theo Thông tư số 12/2022/TT-BNV ngày 30/12/2022 và Công văn số 580/BNV-TCBC ngày 17/02/2023 của Bộ Nội vụ đính chính các Phụ lục kèm theo Thông tư số 12/2022/TT-BNV ngày 30/12/2022.

- *Nhóm vị trí việc làm gắn với công việc hoạt động nghiệp vụ chuyên ngành:* Theo thông tư hướng dẫn của Bộ quản lý ngành, lĩnh vực (đã có 19/19 bộ, ngành ban hành Thông tư hướng dẫn).

- *Nhóm vị trí việc làm gắn với công việc chuyên môn dùng chung:* Theo Thông tư số 12/2022/TT-BNV ngày 30/12/2022 và Công văn số 580/BNV-TCBC ngày 17/02/2023 của Bộ Nội vụ đính chính các Phụ lục kèm theo Thông tư số 12/2022/TT-BNV ngày 30/12/2022

- *Nhóm vị trí việc làm gắn với công việc hỗ trợ, phục vụ:* Theo Thông tư số 12/2022/TT-BNV ngày 30/12/2022 và Công văn số 580/BNV-TCBC ngày 17/02/2023 của Bộ Nội vụ đính chính các Phụ lục kèm theo Thông tư số 12/2022/TT-BNV ngày 30/12/2022.

c) Bản mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí việc làm thực hiện theo **Phụ lục số 2** kèm theo Hướng dẫn này.

Bước 8. Xác định biên chế công chức, hợp đồng lao động theo Nghị định số 111/2022/NĐ-CP

Căn cứ vào số lượng biên chế được cấp có thẩm quyền giao, các cơ quan, tổ chức xác định số lượng biên chế công chức cần có của từng vị trí việc làm (*tạm thời xây dựng theo Kế hoạch giao biên chế năm 2024 của Ban Cán sự đảng UBND tỉnh; trường hợp có điều chỉnh, Sở Nội vụ sẽ thông tin đến cho các cơ quan, tổ chức, địa phương*). Việc xây dựng vị trí việc làm, xác định biên chế công chức phải gắn với thực hiện tinh giản biên chế theo chỉ đạo của Trung ương, Ban Thường vụ Tỉnh ủy và của Ủy ban nhân dân tỉnh. Xác định số lượng hợp đồng lao động theo Nghị định 111/2022/NĐ-CP theo Đề án VTVL đã được UBND tỉnh phê duyệt năm 2022 và số lượng hợp đồng lao động tiếp nhận từ khối Đảng khi dừng thực hiện thí điểm hợp nhất Văn phòng cấp huyện.

Số lượng biên chế và hợp đồng lao động theo Nghị định số 111/2022/NĐ-CP cần có để bố trí theo từng vị trí việc làm tổng hợp theo **cột 5, 6 Phụ lục số 1** kèm theo Hướng dẫn này.

Bước 9. Xác định cơ cấu ngạch công chức

Việc xác định cơ cấu ngạch công chức thực hiện theo quy định tại Thông tư số 13/2022/TT-BNV ngày 31/12/2022 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ; cơ cấu ngạch công chức của mỗi cơ quan, tổ chức là tỷ lệ % công chức giữ các ngạch phù hợp với vị trí việc làm và mức độ phức tạp của công việc theo vị trí việc làm. Xác định cơ cấu ngạch công chức cần phải căn cứ vào danh mục vị trí việc làm và số lượng biên chế công chức bố trí theo từng vị trí việc làm tại cơ quan,

tổ chức mình để xác định tỷ lệ % (*phần trăm*) công chức giữ các ngạch công chức theo từng chuyên ngành tại cơ quan, tổ chức.

Khi xác định cơ cấu ngạch công chức của các cơ quan, tổ chức hành chính thì **không tính công chức đảm nhiệm các vị trí lãnh đạo, quản lý** (từ Phó Trưởng phòng thuộc Chi cục và tương đương thuộc Sở trở lên). Cần xây dựng cơ cấu đảm bảo phù hợp với mức độ phức tạp của công việc và số lượng biên chế công chức cần bố trí theo từng vị trí việc làm, tính chất, đặc điểm, quy mô hoạt động của cơ quan sử dụng công chức; tỷ lệ phần trăm công chức giữ ngạch chuyên viên chính và tương đương không vượt quá **40%** trong tổng số biên chế công chức của cơ quan, tổ chức (*trừ biên chế của các vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý*).

Cơ cấu ngạch công chức tổng hợp theo **Phụ lục số 3** kèm theo Hướng dẫn.

Bước 10. Hoàn thiện Đề án vị trí việc làm

Sau khi thực hiện các bước trên, các cơ quan, tổ chức xây dựng Đề án vị trí việc làm của đơn vị mình theo Mẫu Đề án kèm theo.

2. Quy trình xây dựng, thẩm định Đề án vị trí việc làm

a) Trình tự xây dựng Đề án vị trí việc làm của các cơ quan, tổ chức:

Bước 1. Thủ trưởng các sở, ban, ngành; UBND các huyện, thị xã, thành phố xây dựng Đề án vị trí việc làm của cơ quan, tổ chức theo mẫu Đề án kèm theo Hướng dẫn này.

Hàng năm, cơ quan, địa phương có trách nhiệm rà soát về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức và vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức của đề án vị trí việc làm đã được phê duyệt. Nếu có thay đổi theo các trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 9 Nghị định số 62/2020/NĐ-CP thì xây dựng đề án điều chỉnh vị trí việc làm, trình cơ quan có thẩm quyền điều chỉnh theo quy định.

Bước 2. Các sở, ban, ngành và Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố tiến hành rà soát, thẩm định đề án vị trí việc làm hoặc đề án điều chỉnh vị trí việc làm của các cơ quan, đơn vị thuộc thẩm quyền quản lý; tổng hợp, xây dựng đề án vị trí việc làm hoặc đề án điều chỉnh vị trí việc làm của sở, ban, ngành và Ủy ban nhân dân cấp huyện gửi về Sở Nội vụ thẩm định.

Bước 3. Sở Nội vụ thẩm định đề án vị trí việc làm hoặc đề án điều chỉnh vị trí việc làm của sở, ban, ngành và UBND các huyện, thị xã, thành phố, trình UBND tỉnh quyết định phê duyệt (hoặc điều chỉnh) Danh mục vị trí việc làm, Bản mô tả công việc, khung năng lực của từng vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức theo quy định.

b) Thành phần hồ sơ đề nghị thẩm định Đề án vị trí việc làm, điều chỉnh vị trí việc làm, gồm:

- Văn bản đề nghị phê duyệt Đề án vị trí việc làm;
- Đề án vị trí việc làm (kèm theo các biểu mẫu theo Hướng dẫn);
- Bản sao các văn bản của cơ quan có thẩm quyền quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của cơ quan, tổ chức; quy trình quản lý chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định của pháp luật chuyên ngành;
- Các văn bản có liên quan đến việc xây dựng đề án.

Lưu ý: Hồ sơ thẩm định đề án vị trí việc làm ngoài gửi trên hệ thống quản lý văn bản ioffice, đề nghị các cơ quan, tổ chức, địa phương đóng thành 01 bộ, gửi về Sở Nội vụ để thẩm định.

3. Về nội dung thẩm định Đề án vị trí việc làm:

- Hồ sơ trình phê duyệt đề án vị trí việc làm theo quy định;
- Sự cần thiết và cơ sở pháp lý của việc xây dựng đề án vị trí việc làm;
- Vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức tương ứng.
- Danh mục vị trí việc làm, bản mô tả công việc, khung năng lực của từng vị trí việc làm, dự kiến biên chế theo vị trí việc làm.

4. Thời gian thực hiện:

Các cơ quan, tổ chức, địa phương xây dựng, hoàn thành Đề án vị trí việc làm và gửi về Sở Nội vụ **trước ngày 25/11/2023** để thẩm định, trình Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt theo quy định.

Trên đây là hướng dẫn của Sở Nội vụ về việc xây dựng Đề án vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức trong các cơ quan, tổ chức hành chính trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi; đề nghị các sở, ban, ngành, địa phương chỉ đạo, triển khai đến từng phòng, ban chuyên môn, nghiệp vụ thuộc thẩm quyền quản lý để thực hiện xây dựng đề án vị trí việc làm theo quy định. Các nội dung khác không nêu trong Hướng dẫn này, đề nghị các cơ quan, tổ chức nghiên cứu thực hiện theo Nghị định số 62/2020/NĐ-CP và các văn bản liên quan khác nhưng không trái với quy định của Chính phủ và Hướng dẫn này. Trong quá trình tổ chức thực hiện, nếu có nội dung vướng mắc, chưa rõ, đề nghị các cơ quan, tổ chức phản ánh về Sở Nội vụ (*Phòng Tổ chức, biên chế và tổ chức phi chính phủ; điện thoại: 0255.3826881 hoặc số điện thoại 0985 552 369*) để nghiên cứu, hướng dẫn giải quyết./.

Nơi nhận:

- UBND tỉnh (*báo cáo*);
- Các sở, ban, ngành;
- Văn phòng Đoàn ĐBQH&HĐND tỉnh;
- UBND các huyện, thị xã, thành phố;
- Văn phòng Ban An toàn giao thông tỉnh;
- Sở Nội vụ: Giám đốc, các Phó Giám đốc, các phòng ban chuyên môn thuộc Sở;
- Lưu: VT, P.TCBC.

**KT. GIÁM ĐỐC
PHÓ GIÁM ĐỐC**

Võ Xuân Hòa