

CHÍNH PHỦ

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: /2026/NĐ-CP  
(Dự thảo 07/4/2026)

Hà Nội, ngày tháng năm 2026

**NGHỊ ĐỊNH**  
**Quy định về vị trí việc làm viên chức**

Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ số 63/2025/QH15;  
Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương số 72/2025/QH15;  
Căn cứ Luật Viên chức số 129/2025/QH15;  
Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Nội vụ;  
Chính phủ ban hành Nghị định quy định về vị trí việc làm viên chức.

**Chương I**  
**NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1. Phạm vi điều chỉnh**

Nghị định này quy định về nguyên tắc, cấu trúc vị trí việc làm, trình tự, thủ tục xác định, thẩm quyền phê duyệt, quản lý vị trí việc làm viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập.

**Điều 2. Đối tượng áp dụng**

1. Nghị định này áp dụng đối với các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc phạm vi quản lý của bộ, cơ quan ngang bộ, tổ chức do Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ thành lập mà không phải là đơn vị sự nghiệp công lập (sau đây gọi chung là bộ, ngành Trung ương); đơn vị sự nghiệp công lập thuộc phạm vi quản lý của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp xã.

2. Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Văn phòng Chủ tịch nước, Chánh án Tòa án nhân dân tối cao, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tối cao, Tổng Kiểm toán nhà nước quyết định việc áp dụng quy định tại Nghị định này trong đơn vị sự nghiệp công lập thuộc phạm vi quản lý.

3. Bộ trưởng Bộ Quốc phòng, Bộ trưởng Bộ Công an quyết định việc áp dụng quy định tại Nghị định này trong đơn vị sự nghiệp công lập thuộc phạm vi quản lý.

4. Cơ quan có thẩm quyền của Đảng Cộng sản Việt Nam quy định danh mục vị trí việc làm viên chức và quyết định việc áp dụng quy định tại Nghị định này trong đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng Cộng sản Việt Nam, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội.

5. Đơn vị sự nghiệp thuộc các hội do Đảng, Nhà nước giao nhiệm vụ; đơn vị sự nghiệp thuộc đơn vị sự nghiệp công lập quyết định việc áp dụng các quy định tại Nghị định này.

6. Viên chức quy định tại Điều 1 Luật Viên chức số 129/2025/QH15 và người ký hợp đồng lao động làm việc ở vị trí việc làm viên chức theo quy định của pháp luật.

### **Điều 3. Nguyên tắc xác định, quản lý vị trí việc làm viên chức**

1. Tuân thủ các quy định của Đảng, của pháp luật về vị trí việc làm và tỷ lệ viên chức bố trí theo bậc nghề nghiệp của vị trí việc làm.

2. Bảo đảm khách quan, công khai, minh bạch, dân chủ và phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức của đơn vị sự nghiệp công lập; tuân thủ quy trình quản lý chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định của pháp luật về hoạt động nghề nghiệp.

3. Thường xuyên rà soát, điều chỉnh kịp thời về danh mục vị trí việc làm được sử dụng tại đơn vị sự nghiệp công lập khi có thay đổi về căn cứ xác định vị trí việc làm quy định tại khoản 1 Điều 23 Luật Viên chức số 129/2025/QH15.

4. Đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, bảo đảm quyền tự chủ toàn diện của đơn vị sự nghiệp công lập gắn với trách nhiệm của người đứng đầu trong việc quản lý, sử dụng, bố trí viên chức theo vị trí việc làm trên cơ sở danh mục vị trí việc làm và khung năng lực tương ứng với các bậc nghề nghiệp của vị trí việc làm ban hành kèm theo Nghị định này; bảo đảm liên thông, thống nhất trong công tác cán bộ.

5. Viên chức được bổ nhiệm giữ chức vụ quản lý được xác định vị trí việc làm chính là vị trí việc làm quản lý. Viên chức quản lý trực tiếp thực hiện hoạt động chuyên môn theo phân công, yêu cầu nhiệm vụ không làm phát sinh vị trí việc làm chuyên môn, nghiệp vụ khác.

6. Ứng dụng khoa học công nghệ, chuyển đổi số trong quản lý vị trí việc làm.

## **Chương II VỊ TRÍ VIỆC LÀM VIÊN CHỨC**

### **Điều 4. Danh mục vị trí việc làm viên chức**

1. Danh mục vị trí việc làm viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập được xác định theo các nhóm vị trí việc làm ban hành kèm theo Nghị định này, gồm:

- a) Phụ lục I: Danh mục vị trí việc làm quản lý;
- b) Phụ lục II: Danh mục vị trí việc làm chuyên môn, nghiệp vụ;
- c) Phụ lục III: Danh mục vị trí việc làm hỗ trợ.

2. Danh mục vị trí việc làm chuyên môn, nghiệp vụ và danh mục vị trí việc làm hỗ trợ được xác định theo nguyên tắc mỗi lĩnh vực hoạt động nghề nghiệp hoặc lĩnh vực hoạt động khác tương ứng với một vị trí việc làm.

Trong từng vị trí việc làm, việc tổ chức thực hiện được phân theo các nhóm chuyên môn, lĩnh vực chuyên sâu hoặc loại hình công việc nhằm phản ánh đầy đủ nội dung hoạt động nghề nghiệp, phù hợp với đặc thù của ngành, lĩnh vực và yêu cầu thực tiễn của đơn vị sự nghiệp công lập.

3. Danh mục vị trí việc làm tại Phụ lục II và Phụ lục III quy định tại khoản 1 Điều này là danh mục vị trí việc làm khung, trong đó đã xác định các bậc phát triển nghề nghiệp của từng vị trí việc làm, được áp dụng thống nhất trong các đơn vị sự nghiệp công lập.

Căn cứ danh mục vị trí việc làm khung, đơn vị sự nghiệp công lập lựa chọn các vị trí việc làm và các bậc nghề nghiệp của vị trí việc làm tương ứng được sử dụng tại đơn vị mình, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ được giao để thực hiện việc tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, thực hiện chính sách tiền lương, chế độ, chính sách và các nội dung quản lý khác đối với viên chức theo vị trí việc làm.

#### **Điều 5. Bậc nghề nghiệp của vị trí việc làm**

1. Bậc nghề nghiệp của vị trí việc làm là mức độ phát triển nghề nghiệp của viên chức trong cùng một vị trí việc làm, được xác định trên cơ sở mức độ phức tạp của nhiệm vụ, kết quả, sản phẩm công việc, mức độ đáp ứng khung năng lực và phạm vi trách nhiệm, ảnh hưởng chuyên môn.

2. Hệ thống bậc nghề nghiệp của từng vị trí việc làm được quy định thống nhất trong Danh mục vị trí việc làm tại Phụ lục II, Phụ lục III ban hành kèm theo Nghị định này, áp dụng chung trong toàn quốc; cơ quan, tổ chức, đơn vị không được tự thiết kế, bổ sung hoặc thay đổi hệ thống bậc của vị trí việc làm; không bắt buộc sử dụng đầy đủ các bậc trong mọi vị trí việc làm.

3. Viên chức được bố trí vào một bậc nghề nghiệp cụ thể trong vị trí việc làm phù hợp với năng lực và yêu cầu công việc. Việc thay đổi bậc nghề nghiệp đối với viên chức không làm thay đổi vị trí việc làm áp dụng đối với viên chức đó.

4. Trường hợp pháp luật chuyên ngành có quy định về chức danh, tiêu chuẩn chuyên môn, chuẩn nghề nghiệp hoặc điều kiện hành nghề thì các nội dung này được tích hợp vào yêu cầu của các bậc nghề nghiệp của vị trí việc làm; không tổ chức hệ thống chức danh viên chức chuyên ngành như một hệ thống quản lý độc lập song song với hệ thống vị trí việc làm.

#### **Điều 6. Bản mô tả công việc và khung năng lực vị trí việc làm**

1. Mỗi vị trí việc làm được xây dựng 01 bản mô tả công việc và khung

năng lực bao gồm các nội dung cơ bản sau:

- a) Thông tin chung về vị trí việc làm;
- b) Mục tiêu của vị trí;
- c) Nhiệm vụ, sản phẩm của vị trí việc làm (tương ứng với từng bậc nghề nghiệp);
- d) Khung năng lực của vị trí việc làm (tương ứng với từng bậc nghề nghiệp);
- đ) Môi quan hệ công tác;
- e) Phạm vi, quyền hạn;
- g) Yêu cầu về trình độ, kinh nghiệm, phẩm chất, bao gồm tiêu chuẩn chuyên môn, nghề nghiệp (nếu có), điều kiện hành nghề (nếu có).

2. Đối với vị trí việc làm quản lý, bản mô tả công việc và khung năng lực phải bao gồm nội dung về nhiệm vụ quản lý, sản phẩm quản lý và năng lực quản lý, được thiết kế phù hợp với các bậc nghề nghiệp của vị trí việc làm.

3. Mức độ phức tạp của nhiệm vụ tương ứng với bậc nghề nghiệp của vị trí việc làm:

- a) Bậc 1: Thực hiện nhiệm vụ cơ bản theo hướng dẫn, quy trình có sẵn;
- b) Bậc 2: Thực hiện nhiệm vụ độc lập theo quy trình;
- c) Bậc 3: Phân tích, tổng hợp thông tin, xử lý các tình huống phát sinh; chịu trách nhiệm độc lập về kết quả nhiệm vụ;
- d) Bậc 4: Chủ trì, tổ chức thực hiện; phân công, kiểm tra, đánh giá;
- đ) Bậc 5: Định hướng, dẫn dắt phát triển chuyên môn; hoàn thiện phương pháp, quy trình.

4. Cấp độ yêu cầu về năng lực tương ứng với bậc nghề nghiệp của vị trí việc làm:

- a) Cấp độ 1: Thực hiện công việc đơn giản, theo hướng dẫn;
- b) Cấp độ 2: Thực hiện chuyên môn cơ bản, hỗ trợ thực hiện chuyên môn sâu;
- c) Cấp độ 3: Phân tích, đánh giá và xử lý độc lập nhiệm vụ, tình huống;
- d) Cấp độ 4: Chủ trì, tổ chức thực hiện chuyên môn cao;
- đ) Cấp độ 5: Chủ trì, tổ chức thực hiện chuyên môn sâu; dẫn dắt, phát triển chuyên môn.

5. Trường hợp pháp luật chuyên ngành có quy định về chuẩn nghề nghiệp, tiêu chuẩn chức danh, điều kiện hành nghề hoặc phân hạng chuyên

môn thì các nội dung này được tích hợp vào bản mô tả công việc và khung năng lực của vị trí việc làm theo hướng dẫn của Bộ quản lý ngành, lĩnh vực sự nghiệp (nếu có), làm căn cứ xác định nhiệm vụ, sản phẩm, kết quả đầu ra, yêu cầu năng lực từng bậc nghề nghiệp của vị trí việc làm.

6. Căn cứ quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4 và khoản 5 Điều này, đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện việc xây dựng bản mô tả công việc và khung năng lực của vị trí việc làm viên chức theo mẫu hướng dẫn tại Phụ lục IV ban hành kèm theo Nghị định này.

### **Điều 7. Mối quan hệ giữa vị trí việc làm viên chức quản lý và vị trí việc làm viên chức chuyên môn, nghiệp vụ**

1. Nhiệm vụ chuyên môn của vị trí việc làm viên chức quản lý được xây dựng theo nhiệm vụ chuyên môn của vị trí việc làm viên chức chuyên môn, nghiệp vụ tương ứng với lĩnh vực hoạt động sự nghiệp mà viên chức được giao phụ trách.

2. Viên chức được bố trí vào vị trí việc làm quản lý không làm thay đổi hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ của viên chức; viên chức quản lý có trách nhiệm duy trì, phát triển năng lực chuyên môn, nghiệp vụ trong thời gian giữ chức vụ quản lý.

3. Khi thôi giữ vị trí việc làm quản lý, viên chức được xem xét bố trí vào vị trí việc làm chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đã được đánh giá theo quy định.

4. Việc xếp lương đối với viên chức quản lý theo chức danh chuyên môn, nghiệp vụ đang giữ phải bảo đảm phù hợp với mức độ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, khung năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của vị trí việc làm viên chức chuyên môn, nghiệp vụ tương ứng.

## **Chương III XÁC ĐỊNH VỊ TRÍ VIỆC LÀM**

### **Điều 8. Xác định vị trí việc làm, xây dựng bản mô tả công việc và khung năng lực của vị trí việc làm**

1. Căn cứ danh mục vị trí việc làm khung và các bậc nghề nghiệp tương ứng của vị trí việc làm quy định tại Phụ lục II, Phụ lục III ban hành kèm theo Nghị định này, trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức, lĩnh vực hoạt động sự nghiệp theo quy định của cấp có thẩm quyền, đơn vị sự nghiệp công lập có trách nhiệm:

- a) Lựa chọn các vị trí việc làm cụ thể để sử dụng trong đơn vị mình;
- b) Lựa chọn các bậc nghề nghiệp được sử dụng của từng vị trí việc làm trong số các bậc đã được quy định tại danh mục vị trí việc làm theo quy định tại Nghị định này;

c) Xây dựng bản mô tả công việc và khung năng lực của vị trí việc làm quy định tại khoản 6 Điều 6 Nghị định này; xác định yêu cầu về trình độ đào tạo, điều kiện hành nghề (nếu có) phù hợp với pháp luật chuyên ngành;

d) Xác định tỷ lệ viên chức bố trí theo bậc nghề nghiệp của vị trí việc làm theo quy định tại Điều 9 Nghị định này.

2. Việc xây dựng bản mô tả công việc và khung năng lực vị trí việc làm phải bảo đảm phù hợp với hướng dẫn về nội dung chuyên môn, nghiệp vụ, khung năng lực và yêu cầu chuyên môn, nghề nghiệp do Bộ quản lý ngành, lĩnh vực sự nghiệp ban hành (nếu có).

### **Điều 9. Tỷ lệ viên chức bố trí theo bậc nghề nghiệp của vị trí việc làm**

1. Việc xác định tỷ lệ viên chức bố trí theo bậc nghề nghiệp của vị trí việc làm phải được thực hiện bảo đảm:

a) Phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, mức độ phức tạp của hoạt động sự nghiệp và yêu cầu về chất lượng, khối lượng, sản phẩm đầu ra;

b) Gắn với chiến lược phát triển của đơn vị sự nghiệp công lập, lộ trình nâng cao chất lượng đội ngũ và yêu cầu đổi mới, sáng tạo, chuyển đổi số;

c) Bảo đảm cân đối hợp lý giữa các bậc nghề nghiệp trong từng vị trí việc làm, phản ánh đúng cấu trúc năng lực của đội ngũ;

d) Bảo đảm tính linh hoạt, thích ứng với sự thay đổi của yêu cầu nhiệm vụ.

2. Cơ quan có thẩm quyền phê duyệt vị trí việc làm quyết định tỷ lệ viên chức bố trí theo bậc phát triển nghề nghiệp của vị trí việc làm như sau:

a) Đối với đơn vị sự nghiệp công lập do nhà nước bảo đảm toàn bộ chi thường xuyên: Tỷ lệ bố trí ở bậc cao nhất trong từng vị trí việc làm được sử dụng không vượt quá 1/3 tổng số biên chế sự nghiệp được giao của đơn vị sự nghiệp, trừ trường hợp đặc thù do cấp có thẩm quyền quyết định.

b) Đối với đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư, tự bảo đảm chi thường xuyên và tự bảo đảm một phần chi thường xuyên: Tỷ lệ được xác định phù hợp với yêu cầu hoạt động và khả năng tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập, không khống chế tỷ lệ theo từng bậc.

### **Điều 10. Phê duyệt vị trí việc làm**

1. Đơn vị sự nghiệp công lập lập hồ sơ đề nghị phê duyệt vị trí việc làm của đơn vị mình, gửi cơ quan, tổ chức tham mưu về tổ chức cán bộ của cơ quan, đơn vị có thẩm quyền phê duyệt vị trí việc làm để rà soát, tổng hợp. Hồ sơ gồm có:

a) Văn bản đề nghị phê duyệt vị trí việc làm;

b) Danh mục vị trí việc làm được sử dụng trong đơn vị sự nghiệp;

c) Bản mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí việc làm;

d) Các bậc được sử dụng trong từng vị trí việc làm; Bậc thấp nhất, bậc cao nhất;

đ) Tỷ lệ, số lượng bố trí viên chức theo từng bậc.

2. Cơ quan, tổ chức tham mưu về tổ chức cán bộ của cơ quan, đơn vị có thẩm quyền phê duyệt vị trí việc làm có trách nhiệm rà soát, tổng hợp, trình cơ quan, tổ chức có thẩm quyền phê duyệt vị trí việc làm xem xét, quyết định.

Trường hợp khi nhận được hồ sơ đề nghị phê duyệt vị trí việc làm nhưng thành phần chưa đáp ứng quy định tại khoản 1 Điều này, trong thời hạn 03 ngày làm việc, cơ quan, tổ chức tham mưu về tổ chức cán bộ có văn bản đề nghị đơn vị sự nghiệp hoàn thiện hồ sơ theo quy định.

3. Trong thời hạn 30 ngày làm việc kể từ ngày nhận đủ hồ sơ đề nghị phê duyệt vị trí việc làm, cơ quan, tổ chức tham mưu về tổ chức cán bộ phải hoàn thành việc rà soát, tổng hợp, báo cáo cơ quan, đơn vị có thẩm quyền phê duyệt vị trí việc làm xem xét, quyết định. Nội dung rà soát gồm:

a) Sự phù hợp của danh mục vị trí việc làm được xác định so với chức năng, nhiệm vụ, lĩnh vực hoạt động theo quy định của cấp có thẩm quyền;

b) Sự phù hợp của bản mô tả công việc và khung năng lực đối với từng vị trí việc làm so với chức năng, nhiệm vụ, quy mô quản lý, tính chất, yêu cầu nhiệm vụ của đơn vị;

c) Sự phù hợp của việc lựa chọn và sử dụng các bậc nghề nghiệp so với Danh mục vị trí việc làm và yêu cầu nhiệm vụ của đơn vị;

d) Việc tuân thủ nguyên tắc không tự thiết kế hoặc thay đổi hệ thống bậc nghề nghiệp của vị trí việc làm;

đ) Sự hợp lý của cơ cấu viên chức theo bậc nghề nghiệp, bao gồm: Tỷ lệ phân bổ giữa các bậc; việc tuân thủ tỷ lệ bậc cao nhất;

e) Sự phù hợp của số lượng viên chức theo vị trí việc làm và theo từng bậc.

4. Trong thời hạn 10 ngày làm việc kể từ ngày nhận được văn bản báo cáo của cơ quan, tổ chức tham mưu về tổ chức cán bộ, cơ quan, đơn vị có thẩm quyền phê duyệt vị trí việc làm ban hành quyết định phê duyệt danh mục vị trí việc làm của đơn vị sự nghiệp công lập, đồng thời gửi Bộ Nội vụ để tổng hợp, theo dõi chung. Quyết định phê duyệt vị trí việc làm phải bao gồm các nội dung chủ yếu sau:

a) Danh mục vị trí việc làm;

b) Các bậc nghề nghiệp được sử dụng đối với từng vị trí việc làm;

c) Bậc thấp nhất, bậc cao nhất của từng vị trí việc làm;

d) Tỷ lệ bố trí viên chức trong từng vị trí việc làm theo từng bậc nghề nghiệp.

5. Quyết định phê duyệt vị trí việc làm là căn cứ để đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và quản lý viên chức theo quy định của pháp luật. Việc tuyển dụng, bố trí, sử dụng viên chức phải thực hiện theo đúng danh mục vị trí việc làm, bậc nghề nghiệp và cơ cấu bậc đã được phê duyệt.

### **Điều 11. Điều chỉnh vị trí việc làm và tỷ lệ viên chức bố trí theo bậc nghề nghiệp của vị trí việc làm**

1. Việc điều chỉnh vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện theo quy định tại Điều 8 Nghị định này, thực hiện trong các trường hợp sau đây:

a) Có sự thay đổi một trong các căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 23 Luật Viên chức số 129/2025/QH15;

b) Thay đổi quy mô hoạt động, phạm vi cung ứng dịch vụ sự nghiệp công;

c) Yêu cầu cơ cấu lại, sắp xếp đội ngũ.

2. Việc điều chỉnh tỷ lệ viên chức bố trí theo bậc nghề nghiệp được xem xét điều chỉnh trong các trường hợp sau đây:

a) Thay đổi chức năng, nhiệm vụ, quy mô hoặc phạm vi hoạt động;

b) Thay đổi yêu cầu về chất lượng, cơ cấu sản phẩm, dịch vụ sự nghiệp công;

c) Thực hiện chiến lược phát triển nguồn nhân lực hoặc cơ cấu lại đội ngũ;

d) Theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền.

## **Chương IV THẨM QUYỀN, TRÁCH NHIỆM QUẢN LÝ, QUYẾT ĐỊNH VỊ TRÍ VIỆC LÀM**

### **Điều 12. Thẩm quyền, trách nhiệm của Bộ Nội vụ**

1. Trình Chính phủ ban hành văn bản quy phạm pháp luật về vị trí việc làm viên chức.

2. Tổng hợp vị trí việc làm và việc bố trí viên chức theo vị trí việc làm tại các bộ, ngành Trung ương, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh để báo cáo Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ.

3. Hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện quy định của pháp luật về vị trí việc làm viên chức tại các bộ, ngành Trung ương, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

**Điều 13. Thẩm quyền, trách nhiệm của bộ, ngành Trung ương, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh**

1. Chỉ đạo các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc phạm vi quản lý xác định vị trí việc làm, bậc nghề nghiệp của vị trí việc làm, xây dựng bản mô tả công việc và khung năng lực vị trí việc làm, thực hiện việc bố trí viên chức theo vị trí việc làm của đơn vị mình theo quy định tại Nghị định này.

2. Phê duyệt, điều chỉnh hoặc phân cấp, ủy quyền phê duyệt, điều chỉnh vị trí việc làm và tỷ lệ viên chức bố trí theo bậc nghề nghiệp của vị trí việc làm của các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc phạm vi quản lý.

3. Kiểm tra việc chấp hành các quy định về vị trí việc làm và tỷ lệ viên chức bố trí theo bậc nghề nghiệp của vị trí việc làm trong các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc phạm vi quản lý.

4. Giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm về vị trí việc làm và tỷ lệ viên chức bố trí theo bậc nghề nghiệp của vị trí việc làm trong các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc phạm vi quản lý theo quy định của pháp luật.

5. Định kỳ hoặc đột xuất báo cáo kết quả triển khai, khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện về Bộ Nội vụ để theo dõi và tổng hợp báo cáo Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ. Thực hiện cập nhật thông tin, dữ liệu về vị trí việc làm viên chức của đơn vị sự nghiệp công lập thuộc phạm vi quản lý vào Cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức theo quy định của pháp luật.

**Điều 14. Thẩm quyền, trách nhiệm của Bộ quản lý ngành, lĩnh vực sự nghiệp**

1. Hướng dẫn về phương pháp tích hợp chuẩn nghề nghiệp, tiêu chuẩn chức danh, điều kiện hành nghề (nếu có) hoặc phân hạng chuyên môn vào các bậc nghề nghiệp của vị trí việc làm.

2. Hướng dẫn nội dung chuyên môn, nghiệp vụ áp dụng đối với các vị trí việc làm chuyên môn, nghiệp vụ của ngành, lĩnh vực thuộc phạm vi quản lý tương ứng từng bậc nghề nghiệp của vị trí việc làm, bao gồm: nhiệm vụ chuyên môn chủ yếu; sản phẩm, kết quả đầu ra của vị trí việc làm.

3. Hướng dẫn xử lý các tình huống đặc thù, vấn đề phát sinh trong quá trình xác định, sử dụng vị trí việc làm thuộc ngành, lĩnh vực.

4. Trong thời gian Bộ quản lý ngành, lĩnh vực sự nghiệp chưa ban hành hướng dẫn theo quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều này, đơn vị sự nghiệp công lập được áp dụng trực tiếp quy định tại Nghị định này để xác định vị trí việc làm, bậc nghề nghiệp của vị trí việc làm, xây dựng bản mô tả công việc và khung năng lực vị trí việc làm tại đơn vị; sau khi có hướng dẫn của Bộ quản lý ngành, lĩnh vực thì thực hiện rà soát, điều chỉnh cho phù hợp.

### **Điều 15. Thẩm quyền, trách nhiệm của đơn vị sự nghiệp công lập**

Căn cứ quy định tại Nghị định này, quy định của pháp luật chuyên ngành, pháp luật khác có liên quan và hướng dẫn của Bộ quản lý ngành, lĩnh vực (nếu có), đơn vị sự nghiệp công lập có trách nhiệm:

1. Xác định vị trí việc làm và lựa chọn các bậc phát triển nghề nghiệp được sử dụng trong từng vị trí việc làm và tỷ lệ viên chức bố trí theo từng bậc được sử dụng tại đơn vị, xây dựng bản mô tả công việc và khung năng lực của vị trí việc làm.

2. Xác định nhiệm vụ, sản phẩm và yêu cầu năng lực của từng bậc nghề nghiệp của vị trí việc làm.

3. Xác định điều kiện về trình độ đào tạo, điều kiện hành nghề (nếu có).

4. Thực hiện việc bố trí viên chức thuộc phạm vi quản lý vào vị trí việc làm theo đúng tỷ lệ đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt.

5. Thực hiện việc phê duyệt, điều chỉnh vị trí việc làm của đơn vị thuộc phạm vi quản lý theo phân cấp, ủy quyền của cơ quan có thẩm quyền.

## **Chương V ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

### **Điều 16. Hiệu lực thi hành**

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký ban hành.

2. Kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành, các quy định liên quan đến vị trí việc làm viên chức tại Nghị định số 106/2020/NĐ-CP ngày 10 tháng 9 năm 2020 của Chính phủ về vị trí việc làm và số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập hết hiệu lực thi hành.

3. Trường hợp cấp có thẩm quyền ban hành văn bản quy định về công tác cán bộ có nội dung khác với quy định tại Nghị định này thì thực hiện theo quy định mới của cấp có thẩm quyền.

### **Điều 17. Điều khoản chuyển tiếp, áp dụng, thi hành**

1. Chậm nhất đến ngày 01 tháng 7 năm 2027, các bộ, ngành, cơ quan trung ương, địa phương, đơn vị sự nghiệp công lập (trong trường hợp được phân cấp, ủy quyền) phải hoàn thành các công việc sau:

a) Ban hành quyết định phê duyệt vị trí việc làm viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập thuộc phạm vi quản lý theo quy định tại Nghị định này để thay thế các quyết định về vị trí việc làm đã ban hành trước đó;

Trong thời gian cơ quan, đơn vị có thẩm quyền chưa ban hành quyết định phê duyệt vị trí việc làm viên chức theo quy định tại Nghị định này, các quyết định phê duyệt vị trí việc làm ban hành trước đó được tiếp tục áp dụng trong quá trình tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.

b) Bố trí viên chức vào vị trí việc làm theo danh mục vị trí việc làm đã được phê duyệt theo quy định tại Nghị định này đối với viên chức được tuyển dụng trước ngày 01 tháng 7 năm 2026 thuộc phạm vi quản lý.

2. Trong thời gian cấp có thẩm quyền chưa ban hành văn bản thực hiện chế độ tiền lương mới đối với viên chức thì bậc, hệ số lương của chức danh viên chức theo quy định của pháp luật về tiền lương hiện hành được sử dụng làm căn cứ kỹ thuật chuyển tiếp để xếp lương và thực hiện chế độ, chính sách tiền lương đối với viên chức được tuyển dụng, bố trí vào vị trí việc làm quy định tại Nghị định này. Viên chức được tuyển dụng theo quy định của Luật Viên chức số 129/2025/QH15 áp dụng chế độ tiền lương hiện hành ở bậc nghề nghiệp của vị trí việc làm được tuyển dụng quy định tại Nghị định này như sau:

- a) Bậc 1 xếp lương tương đương ngạch nhân viên;
- b) Bậc 2 xếp lương tương đương ngạch cán sự;
- c) Bậc 3 xếp lương tương đương ngạch chuyên viên;
- d) Bậc 4 xếp lương tương đương ngạch chuyên viên chính;
- đ) Bậc 5 xếp lương tương đương ngạch chuyên viên cao cấp.

3. Viên chức được bổ nhiệm vào vị trí việc làm quản lý quy định tại Nghị định này được xếp lương theo bậc, hệ số lương của chức danh viên chức chuyên môn đang giữ theo quy định của pháp luật về tiền lương hiện hành.

4. Viên chức đang xếp lương theo các hạng chức danh nghề nghiệp chuyển sang bậc nghề nghiệp của vị trí việc làm quy định tại Nghị định này và thực hiện xếp lương như sau:

- a) Chuyển vào bậc 1 đối với trường hợp đang xếp lương tương đương ngạch nhân viên và tiếp tục xếp lương theo bậc, hệ số lương đang xếp;
- b) Chuyển vào bậc 2 đối với trường hợp đang xếp lương tương đương ngạch cán sự và tiếp tục xếp lương theo bậc, hệ số lương đang xếp;
- c) Chuyển vào bậc 3 đối với trường hợp đang xếp lương tương đương ngạch chuyên viên và tiếp tục xếp lương tương theo bậc, hệ số lương đang xếp;
- d) Chuyển vào bậc 4 đối với trường hợp đang xếp lương tương đương ngạch chuyên viên chính và tiếp tục xếp lương theo bậc, hệ số lương đang xếp;
- đ) Chuyển vào bậc 5 đối với trường hợp đang xếp lương tương đương ngạch chuyên viên cao cấp và tiếp tục xếp lương theo bậc, hệ số lương đang xếp.

4. Kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành, không áp dụng các quy định về hạng chức danh nghề nghiệp, tiêu chuẩn hạng chức danh nghề nghiệp viên chức đã ban hành trước đó.

5. Trường hợp cấp có thẩm quyền ban hành chế độ tiền lương mới theo vị trí việc làm thì việc chuyển xếp lương đối với viên chức được thực hiện theo quy định và hướng dẫn của cơ quan có thẩm quyền.

6. Trường hợp văn bản dẫn chiếu tại Nghị định này được thay thế thì thực hiện theo văn bản mới thay thế đó.

### **Điều 18. Trách nhiệm thi hành**

Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Người đứng đầu tổ chức do Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ thành lập mà không phải là đơn vị sự nghiệp công lập, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, các cơ quan, tổ chức và cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này.

#### **Nơi nhận:**

- Ban Bí thư Trung ương Đảng;
- Thủ tướng, các Phó Thủ tướng Chính phủ;
- Các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ;
- HĐND, UBND các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương;
- Văn phòng Trung ương và các Ban của Đảng;
- Văn phòng Tổng Bí thư;
- Văn phòng Chủ tịch nước;
- Hội đồng Dân tộc và các Ủy ban của Quốc hội;
- Văn phòng Quốc hội;
- Tòa án nhân dân tối cao;
- Viện kiểm sát nhân dân tối cao;
- Kiểm toán nhà nước;
- Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam;
- Cơ quan trung ương của các tổ chức chính trị - xã hội;
- VPCP: BTCN, các PCN, Trợ lý TTg, TGĐ Cổng TTĐT, các Vụ, Cục, đơn vị trực thuộc, Công báo;
- Lưu: VT, TCCV (2).

**TM. CHÍNH PHỦ**