ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH ĐẮK LẮK	CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Số: 166 /BC-UBND	*Đắk Lắk, ngày 29 tháng 6 năm 2017*

BÁO CÁO
Đánh giá cơ chế quản lý, cơ chế tài chính, hệ thống tổ chức các đơn vị sự nghiệp giai đoạn 2011-2016; mục tiêu, quan điểm và giải pháp để tiếp tục đổi mới cơ chế quản lý, cơ chế tài chính, tổ chức lại các đơn vị sự nghiệp công lập

Thực hiện Công văn số 627/TTg-KTTH ngày 08/5/2017 của Thủ tướng Chính phủ, về việc báo cáo cơ chế quản lý, cơ chế tài chính, tổ chức hệ thống các đơn vị sự nghiệp công lập; UBND tỉnh Đắk Lắk báo cáo tình hình thực hiện như sau:

Phần I
ĐÁNH GIÁ CƠ CHẾ QUẢN LÝ, CƠ CHẾ TÀI CHÍNH, HỆ THỐNG TỔ CHỨC CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP ĐƯỢC GIAO QUẢN LÝ GIAI ĐOẠN 2011 -2016

I. ĐÁNH GIÁ CƠ CHẾ QUẢN LÝ CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP ĐƯỢC GIAO QUẢN LÝ 2011-2016

1. Những quy định của pháp luật về cơ chế quản lý đối với đơn vị sự nghiệp công lập:

Nghị quyết số 40/NQ-CP ngày 09/8/2012 của Chính phủ, về việc ban hành chương trình hành động của chính phủ thực hiện thông báo kết luận của Bộ Chính trị về đề án "đổi mới cơ chế hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập, đẩy mạnh xã hội hóa một số loại hình dịch vụ sự nghiệp công";

Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 của Chính phủ quy định quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập; Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Chính phủ, về quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập; Nghị định số 141/2016/NĐ-CP ngày 10/10/2016 của Chính phủ, về việc quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập trong lĩnh vực sự nghiệp kinh tế và sự nghiệp khác;

2. Đánh giá việc triển khai thực hiện cơ chế quản lý các đơn vị sự nghiệp công lập:

a) Kết quả đạt được:

Qua thực tế triển khai cho thấy, việc thực hiện cơ chế tự chủ tự chịu trách nhiệm đã tạo quyền tự chủ, chủ động cho đơn vị trong việc quản lý chi tiêu tài chính; các đơn vị sự nghiệp công lập đã chủ động xây dựng, tổ chức thực hiện kế hoạch khi được cấp trên giao phù hợp; chủ động xây dựng phương án sắp xếp tổ chức tinh gọn, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức phù hợp với cơ

cấu, tiêu chuẩn chức danh, nâng cao hiệu quả hoạt động. Thu nhập của người lao động từng bước được cải thiện, phân phối tiền lương của đơn vị sự nghiệp đã gắn với hiệu quả chất lượng công việc thông qua quy chế chi tiêu nội bộ.

Nhận thức được tầm quan trong việc đổi mới cơ chế hoạt động, trong thời gian qua các cơ quan, đơn vị đã chủ động thực hiện rà soát, sắp xếp tinh gọn bộ máy, hoạt động hiệu quả, nâng cao chất lượng và trách nhiệm của viên chức, người lao động làm việc tại đơn vị.

b) Những khó khăn, hạn chế:

Căn cứ các quy định của pháp luật về đổi mới cơ chế quản lý các đơn vị sự nghiệp công lập, UBND tỉnh Đắk Lắk đã cụ thể hóa chủ trương, chính sách của Nhà nước về cơ chế quản lý đối với các đơn vị sự nghiệp công lập kịp thời, đúng quy định. Tuy nhiên vẫn còn một số khó khăn, hạn chế như sau:

Các đơn vị chưa được tự chủ hoàn toàn về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, nhân sự và tài chính. Vai trò quản lý của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập chưa được phát huy tối đa, nhất là trong việc đánh giá, phân loại, thực hiện chế độ, chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ, dẫn đến chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị chưa cao.

Việc triển khai thực hiện các văn bản của các cấp còn có sự chưa đồng nhất từ Trung ương đến cơ sở; nhiều văn bản ban hành chưa kịp thời, gây lúng túng trong quá trình triển khai thực hiện ở cơ sở.

c) Nguyên nhân của những hạn chế:

Trình độ và tư duy của một bộ phận đội ngũ cán bộ về công tác quản lý ở một số đơn vị sự nghiệp công lập chậm đổi mới, chưa đầy đủ; cơ chế quản lý và phương thức hoạt động của một số đơn vị sự nghiệp công lập chưa được đổi mới đồng bộ dẫn đến chất lượng và hiệu quả chưa cao.

Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật được ban hành chưa kịp thời.

Việc triển khai thực hiện văn bản của cấp trên thiếu sự linh hoạt, chưa được cụ thể hóa phù hợp với điều kiện cụ thể ở từng ngành, lĩnh vực và địa phương.

II. ĐÁNH GIÁ HỆ THỐNG TỔ CHỨC VÀ NHÂN LỰC TRONG CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP ĐƯỢC GIAO QUẢN LÝ GIAI ĐOẠN 2011 - 2016

1. Các quy định hiện hành về tổ chức, sử dụng nhân lực trong các đơn vị sự nghiệp công lập:

a) Về tổ chức bộ máy:

Những quy định liên quan đến tổ chức bộ máy của các đơn vị sự nghiệp công lập, gồm có:

- Nghị định số 55/2012/NĐ-CP ngày 28/6/2012 của Chính phủ quy định. về thành lập, tổ chức, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập.

- Nghị định số 43/2006/NĐ-CP, ngày 25/4/2006 của Chính phủ quy định quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập.

- Nghị định số 41/2012/NĐ-CP, ngày 08/5/2012 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập.

- Nghị định số 16/2015/NĐ-CP, ngày 14/02/2015 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ của các đơn vị sự nghiệp công lập.

- Nghị định số 141/2016/NĐ-CP, ngày 10/10/2016 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập trong lĩnh vực sự nghiệp kinh tế và sự nghiệp khác.

b) Về cơ chế quản lý tuyển dụng và sử dụng nhân lực:

- Luật Viên chức năm 2010.

- Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12/4/2012 của Chính phủ, về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.

- Thông tư số 15/2012/TT-BNV, ngày 25/12/2013 của Bộ Nội vụ hướng dẫn về tuyển dụng, ký hợp đồng làm việc và đền bù chi phí đào tạo bồi dưỡng đối với viên chức có quy định về đối tượng xét tuyển đặc cách viên chức.

- Thông tư số 16/2012/TT-BNV, ngày 28/12/2012 của Bộ Nội vụ ban hành quy chế thi tuyển, xét tuyển viên chức: quy chế thi thăng hạnh chức danh nghề nghiệp đối với viên chức và nội dung thu tuyển, thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức.

- Quyết định số 30/2012/QĐ-UBND, ngày 07/8/2012 của UBND tỉnh Đắk Lắk về việc ban hành Quy định phân cấp quản lý cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh Đắk Lắk.

- Hướng dẫn số 537/SNV-CBCC&VC ngày 23/7/2013 của Sở Nội vụ về việc thực hiện công tác tuyển dụng viên chức sự nghiệp trong các đơn vị sự nghiệp công lập của tỉnh trong đó hướng dẫn về hình thức tuyển dụng, thẩm quyền tuyển dụng, nội dung và trình tự, thủ tục tuyển dụng

2. Thực trạng hệ thống tổ chức, nhân lực làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập

a) Quy mô cơ cấu tổ chức:

- Tổng số đơn vị sự nghiệp công lập được giao quản lý năm 2011: 912 đơn vị; trong đó:

+ Đơn vị tự chủ chi thường xuyên: 05 đơn vị

+ Đơn vị sự nghiệp thực hiện tự chủ một phần chi thường xuyên: 66 đơn vị:

+ Đơn vị sự nghiệp do ngân sách nhà nước bảo đảm chi thường xuyên: 841 đơn vị.

- Tổng số đơn vị sự nghiệp công lập được giao quản lý năm 2016: 1.196 đơn vị; trong đó:

+ Đơn vị tự chủ chi thường xuyên: 03 đơn vị

+ Đơn vị sự nghiệp thực hiện tự chủ một phần chi thường xuyên: 152 đơn vị:

+ Đơn vị sự nghiệp do ngân sách nhà nước bảo đảm chi thường xuyên: 1.041 đơn vị.

b) Quy mô số lượng người làm việc:

- Số người làm việc được cơ quan có thẩm quyền giao năm 2011: 40.589 người.

- Số người làm việc được cơ quan có thẩm quyền giao năm 2016: 41.661 người.

- Số người làm việc năm 2016 tăng so với năm 2011: 1.071 người.

3. Đánh giá những mặt được, hạn chế của hệ thống tổ chức, chất lượng nhân lực và công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập:

a) Kết quả đạt được:

- Về tổ chức bộ máy:

Triển khai thực hiện Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Chính phủ và Quyết định số 695/QĐ-TTg, ngày 21/5/2015 của Thủ tướng Chính phủ; UBND tỉnh ban hành Kế hoạch số 323/KH-UBND ngày 15/01/2016, về việc giao cơ chế tự chủ cho các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn tỉnh. Trong đó, giao cho các Sở, ban ngành và UBND các huyện, thị xã và thành phố thực hiện một số nhiệm vụ theo quy định. Tuy nhiên, do một số Bộ, ngành Trung ương vẫn đang trong thời gian trình Chính phủ ban hành các Nghị định hướng dẫn việc triển khai cơ chế tự chủ theo từng lĩnh vực cụ thể, nên địa phương vẫn chưa có cơ sở để triển khai thực hiện các bước tiếp theo theo đúng tinh thần tại Nghị định số 16/2015/NĐ-CP.

Trong khi chờ một số Bộ, ngành Trung ương trình Chính phủ ban hành các Nghị định hướng dẫn việc triển khai thực hiện cơ chế tự chủ trong từng lĩnh vực cụ thể theo tinh thần tại Nghị định số 16/2015/NĐ-CP, UBND tỉnh tiếp tục giao quyền tự chủ cho các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc tỉnh quản lý giai đoạn 2016-2019 (tại Quyết định số 1322/QĐ-UBND ngày 12/5/2016).

Nhìn chung, giai đoạn 2011-2016, việc sắp xếp, kiện toàn, thành lập mới, tổ chức lại các đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện theo đúng quy định pháp luật, phù hợp với tình hình thực tế và đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

- Về chất lượng nhân lực và công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực:

Việc tổ chức tuyển dụng, sử dụng viên chức, công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực đạt được những kết quả sau:

UBND tỉnh Đắk Lắk đã chỉ đạo các cơ quan, đơn vị, địa phương thực hiện nghiêm túc các quy định của pháp luật về tuyển dụng, sử dụng và quản lý đối với viên chức. Trong quá trình thực hiện bảo đảm công khai, minh bạch, khách

quan và chất lượng. Đội ngũ viên chức được tuyển dụng, về cơ bản làm việc có hiệu quả, đáp ứng nhu cầu vị trí việc làm.

Việc sử dụng và quản lý viên chức đã cơ bản thống nhất, đảm bảo quyền lợi chính đáng của viên chức liên quan đến các chính sách như nâng lương, khen thưởng, chế độ đào tạo, bồi dưỡng.

Việc ký kết, chấm dứt hợp đồng lao động đảm bảo tuân thủ các quy định pháp luật hiện hành, phù hợp với tình hình thực tiễn tại địa phương.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ viên chức được chú trọng, đội ngũ viên chức ngày được chuẩn hóa, đã đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình hiện nay.

Đội ngũ viên chức trong đơn vị sự nghiệp của tỉnh đa số đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ được giao, có tinh thần trách nhiệm trong công việc, có đạo đức, phẩm chất, có ý thức tổ chức kỷ luật, được tuyển dụng theo đúng quy định pháp luật, thực sự khách quan, công bằng; được thường xuyên bồi dưỡng, đào tạo nâng cao trình độ, năng lực. Đội ngũ viên chức tham gia công tác quản lý, lãnh đạo phát huy tốt vai trò và khả năng của mình, không ngừng nâng cao hiệu quả lãnh đạo, quản lý, điều hành, góp phần quan trọng vào sự phát triển kinh tế, xã hội của tỉnh.

- Về thực hiện tinh giản biên chế:

Triển khai thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; Quyết định số 2218/QĐ-TTg ngày 10/12/2015 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch của Chính phủ thực hiện Nghị quyết só 39-NQ/TW; Chỉ thị số 02/CT-TTg ngày 06/01/2017 của Thủ tướng Chính phủ, về việc đẩy mạnh thực hiện chủ trương tinh giản biên chế, quy định của pháp luật về tổ chức bộ máy, biên chế, tinh giản biên chế, tuyển dụng, sử dụng công chức, viên chức. Tỉnh ủy đã ban hành Kế hoạch số 07-KH/TU ngày 10/3/2016 và UBND tỉnh đã ban hành Kế hoạch số 4345/KH-UBND ngày 22/6/2015, về việc tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh.

Thực hiện Kế hoạch số 4345/KH-UBND ngày 22/6/2015 của UBND tỉnh triển khai thực hiện chính sách tinh giản biên chế trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2015 - 2021, hiện nay đã hoàn thành việc xây dựng Đề án tinh giản biên chế của tỉnh giai đoạn 2015 - 2021 tại Quyết định số 1148/QĐ-UBND ngày 26/4/2016 và Quyết định số 2773/QĐ-UBND ngày 21/9/2016 của UBND tỉnh, về việc điều chỉnh bổ sung số lượng và tỉ lệ tinh giản biên chế viên chức của tỉnh giai đoạn 2016 - 2021, đến năm 2021 đạt tỷ lệ tinh giản trên 10% trên tổng số biên chế được giao và 100% Sở, ban, ngành và UBND các huyện, thị xã, thành phố đã tiến hành xây dựng Đề án tinh giản biên chế của cơ quan, đơn vị giai đoạn 2015 - 2021.

Trên cơ sở đề án tinh giản biên chế của các cơ quan, đơn vị và Đề án tinh giản biên chế của tỉnh, các cơ quan, đơn vị, địa phương đã xây dựng kế hoạch tinh giản biên chế giai đoạn 2015-2021 và hàng năm để triển khai thực hiện thực hiện tinh giản.

b) Những khó khăn, hạn chế:

- Về tổ chức bộ máy:

UBND tỉnh đã chỉ đạo Sở, ban, ngành và UBND các huyện, thị xã, thành phố rà soát, kiện toàn tổ chức các đơn vị sự nghiệp trên địa bàn tỉnh. Tuy nhiên, hệ thống tổ chức các đơn vị sự nghiệp công lập của tỉnh còn chồng chéo và phức tạp; tiến độ xây dựng đề án thành lập, tổ chức lại, kiện toàn, sáp nhập đơn vị sự nghiệp của một số Sở, ngành và UBND cấp huyện chưa đạt kế hoạch đề ra do nhiều yếu tố khách quan trong quá trình thực hiện, đặc biệt đối với công tác nhân sự. Mặt khác, người đứng đầu Sở, ngành và UBND cấp huyện chưa chủ động đề xuất với UBND tỉnh việc sắp xếp, đổi mới hoạt động của đơn vị sự nghiệp, chủ yếu thực hiện theo chỉ đạo của UBND tỉnh.

- Về chất lượng nhân lực và công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực:

Việc triển khai, thực hiện đề án vị trí việc làm tại một số đơn vị gặp khó khăn, do thủ trưởng một số cơ quan đơn vị chưa nắm rõ mục đích việc xây dựng đề án vị trí việc làm, chưa chú trọng triển khai, thực hiện. Do đó, chưa thực hiện rà soát, xây dựng đề án vị trí việc làm đúng theo quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập.

Đội ngũ viên chức từng bước được chuẩn hóa nhưng tính chuyên nghiệp vẫn chưa cao, một số viên chức chưa phát huy hết năng lực, sở trường của mình trong công tác, thiếu chủ động, vận dụng chủ trương, chính sách còn chậm, thụ động, chưa có nhiều sáng kiến, sáng tạo.

- Về thực hiện tinh giản biên chế:

Theo quy định từ năm 2015 đến hết năm 2021 phấn đấu tinh giản biên chế tối thiểu 10% biên chế được giao năm 2015. Tuy nhiên, qua 2 năm thực hiện hầu hết các cơ quan, đơn vị chưa thực hiện được theo Đề án đã được UBND tỉnh phê duyệt (không có đối tượng tinh giản biên chế hoặc số lượng đối tượng không đủ theo như Đề án xây dựng) do công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức làm căn cứ để thực hiện tinh giản biên chế còn hạn chế; một số lãnh đạo đơn vị còn nể nang, chưa mạnh dạn đánh giá đúng chất lượng thực sự của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; không đủ cơ sở xác định đối tượng tinh giản biên chế do năng lực hạn chế hoặc không hoàn thành nhiệm vụ. Qua thống kê, do yêu cầu thực tế đảm bảo thực hiện nhiệm vụ, hiện nay có nhiều cơ quan, đơn vị chưa kịp thời thực hiện tinh giản biên chế theo quy định, đặc biệt trong 02 lĩnh vực: Y tế và Giáo dục đào tạo

c) Nguyên nhân của những hạn chế:

- Nghị định số 55/2012/NĐ-CP ngày 26/8/2012 của Chính phủ, quy định về thành lập, tổ chức lại, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập lại, hiện chưa có văn bản hướng dẫn cụ thể; trong khi đó tại Điều 4 của Nghị định này có quy định về việc phân loại đơn vị sự nghiệp công lập, nhưng Chính phủ lại giao Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ quy định cụ thể tiêu chí phân loại đơn vị sự nghiệp công lập phù hợp với yêu cầu quản lý của ngành, lĩnh vực và quy định của pháp luật chuyên ngành. Đến nay, ở một số lĩnh vực vẫn chưa có Thông tư,

Thông tư liên tịch hướng dẫn của các Bộ, ngành Trung ương dẫn đến địa phương lúng túng trong việc tổ chức phân loại các đơn vị sự nghiệp công lập, cũng như căn cứ để thực hiện việc thành lập, tổ chức lại, kiện toàn đơn vị sự nghiệp.

- Việc sắp xếp, tinh gọn, giảm đầu mối các đơn vị sự nghiệp là chủ trương đúng, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của đơn vị sự nghiệp và hiệu quả chung của tỉnh. Nhưng, quá trình sắp xếp, kiện toàn còn gặp khó khăn trong công tác cán bộ, do một số công chức lãnh đạo, viên chức, người lao động sẽ phải thay đổi công tác, việc làm, thu nhập...

- Từ năm 2012 đến nay tỉnh Đắk Lắk không được giao tăng biên chế viên chức vẫn giữ nguyên số lượng biên chế được Hội đồng nhân dân tỉnh thẩm định và Bộ Nội vụ phê duyệt là 42.087 biên chế. Trên thực tế, số lượng trường, số lớp học, số bệnh viện, số giường bệnh tăng mỗi năm nhưng tỉnh Đắk Lắk đã cố gắng thực hiện, tự cân đối trong số lượng biên chế được giao, không thực hiện tuyển dụng biên chế vượt số lượng được giao và có dự phòng. Năm 2016, UBND tỉnh trình Bộ Nội vụ thẩm định kế hoạch biên chế viên chức năm 2017; theo đó, đề nghị Bộ Nội vụ thẩm định bổ sung, tăng thêm biên chế năm 2017 cho tỉnh Đắk Lắk là 2.079 biên chế, tuy nhiên, hiện tại tỉnh Đắk Lắk vẫn chưa được bổ sung, tăng thêm biên chế.

Việc giao biên chế viên chức sự nghiệp giáo dục và sự nghiệp Y tế cho tỉnh Đắk Lắk chưa đủ theo định mức Quy định tại Thông tư liên tịch số 08/2007/TTLT-BYT-BNV ngày 05/6/2007 của Bộ Y tế, Bộ Nội vụ hướng dẫn định mức biên chế sự nghiệp trong các cơ sở y tế Nhà nước; Thông tư liên tịch số 06/2015/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 16/3/2015 quy định về danh mục khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc trong cơ sở giáo dục mầm non công lập.

- Thực tế, người đứng đầu các cơ quan, đơn vị, địa phương chưa thật sự mạnh dạn, thẳng thắn, khách quan trong quản lý, sử dụng, đánh giá và phân loại viên chức để làm cơ sở thực hiện tinh giản biên chế.

Phần II

MỤC TIÊU, QUAN ĐIỂM, NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP ĐỔI MỚI CƠ CHẾ QUẢN LÝ, CƠ CHẾ TÀI CHÍNH, HỆ THỐNG TỔ CHỨC CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP ĐƯỢC GIAO QUẢN LÝ

I. MỤC TIÊU, QUAN ĐIỂM

1. Mục tiêu:

Bảo đảm hoạt động thực hiện nhiệm vụ chính trị của các cấp, các ngành, các tổ chức, đơn vị không bị gián đoạn, xáo trộn; sau sắp xếp, kiện toàn lại hoạt động tốt hơn, hiệu quả cao hơn; tập trung huy động, phát huy tiềm năng đội ngũ và cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện có.

Xây dựng đội ngũ công chức, viên chức trong các đơn vị sự nghiệp có năng lực cao, có trình độ chuyên môn, sẵn sàng hoàn thành công việc được giao.

Có trình độ tiếp cận và sử dụng công nghệ hiện đại, làm chủ khoa học công nghệ trong lĩnh vực chuyên môn, có bản lĩnh chính trị vững vàng.

2. Quan điểm:

Bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng, quản lý của Nhà nước trong việc thực hiện đổi mới hoạt động và cơ chế quản lý, cơ chế tài chính của các đơn vị sự nghiệp công lập. Thống nhất nhận thức và hành động, quyết tâm thực hiện các chương trình, kế hoạch, đổi mới mô hình hoạt động và cơ chế quản lý, cơ chế quản lý tài chính của các đơn vị sự nghiệp công, bảo đảm nâng cao chất lượng hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập, công bằng, bình đẳng và gia tăng lợi ích cho toàn thể người dân trong xã hội.

II. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP ĐỔI MỚI CƠ CHẾ QUẢN LÝ, CƠ CHẾ TÀI CHÍNH, HỆ THỐNG TỔ CHỨC CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP

1. Nhóm giải pháp đẩy mạnh công tác tuyên truyền:

Thông tin, tuyên truyền cho các cán bộ, công chức, viên chức về Nghị định số 16/2015/NĐ-CP của Chính phủ trong công cuộc cải cách cơ chế tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập thông qua việc tổ chức hội nghị, hội thảo, tập huấn.

Tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục về đổi mới cơ chế quản lý tài chính đơn vị sự nghiệp công. Thông qua các phương tiện thông tin đại chúng, các hội nghị, khóa tập huấn để tuyên truyền, giáo dục sâu rộng trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhằm nâng cao nhận thức, trách nhiệm của công tác đổi mới cơ chế quản lý tài chính đơn vị sự nghiệp công, nâng cao chất lượng dịch vụ công; qua đó, nâng cao trách nhiệm, thống nhất nhận thức và hành động của từng cấp, từng ngành. Mỗi cán bộ, công chức, viên chức quyết tâm thực hiện cải cách cơ chế quản lý, cơ chế tài chính đơn vị sự nghiệp công nhằm thúc đẩy việc nâng cao chất lượng dịch vụ công.

2. Nhóm giải pháp về đổi mới cơ chế quản lý các đơn vị sự nghiệp công lập:

Ban hành quy định về tự chủ trong xây dựng kế hoạch hoạt động và tự chủ trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ, có sự kiểm tra, giám sát của cơ quan quản lý cấp trên. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của các cấp đối với việc xây dựng và thực hiện kế hoạch của các đơn vị, đảm bảo chất lượng và tiến độ đề ra.

Ban hành quy định về phân cấp, phân công quản lý nhà nước về tổ chức bộ máy, số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn huyện.

Tiếp tục đổi mới cơ chế hoạt động phù hợp với yêu cầu của nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa, đảm bảo công bằng xã hội.

Ban hành Quy hoạch mạng lưới các đơn vị sự nghiệp công lập từ nay đến 2020, tầm nhìn đến 2030; sắp xếp, kiện toàn, nâng cao hiệu quả hoạt động các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc địa phương quản lý.

3. Nhóm giải pháp về đổi mới cơ chế tài chính các đơn vị sự nghiệp công lập:

Ban hành các quy định về cơ chế phân bổ ngân sách nhà nước gắn với số lượng, chất lượng sản phẩm dịch vụ sự nghiệp công lập được cung cấp thông qua phương thức đấu thầu, giao nhiệm vụ cho các đơn vị. Ngân sách nhà nước chi đảm bảo kinh phí hoạt động thường xuyên đối với đơn vị sự nghiệp công lập, được nhà nước giao dự toán theo nhiệm vụ, trên cơ sở số lượng người làm việc và định mức phân bổ dự toán được cấp có thẩm quyền phê duyệt, quyết định.

Hoàn thiện cơ chế tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp công lập. Tăng cường phân cấp và thực hiện trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cao hơn cho các đơn vị sự nghiệp.

Đổi mới cơ chế tài chính công đối với nhóm các đơn vị sự nghiệp công lập, cung cấp các dịch vụ sự nghiệp công có khả năng xã hội hóa cao, tự bảo đảm toàn bộ chi phí hoạt động. Các đơn vị này được giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong cung cấp dịch vụ công, được hạch toán kinh tế đầy đủ chi phí cần thiết.

Thực hiện minh bạch hóa các hoạt động liên doanh, liên kết của các đơn vị sự nghiệp công lập. Hoàn thiện chính sánh thu hút nguồn vốn đầu tư từ các thành phần kinh tế, để đầu tư nâng cấp, mở rộng, nâng cao chất lượng và đa dạng hóa dịch vụ công đối với các đơn vị sự nghiệp công lập.

4. Nhóm giải pháp kiện toàn tổ chức các đơn vị sự nghiệp công lập:

Kiện toàn đơn vị sự nghiệp công lập trong các cơ quan chuyên môn bảo đảm tinh gọn, hợp lý, tương xứng với chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn theo hướng dẫn của Trung ương, của tỉnh và phù hợp với điều kiện kinh tế, xã hội. Rà soát, xác định cụ thể chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền của các đơn vị sự nghiệp công lập, loại bỏ các nhiệm vụ chồng chéo, trùng lắp; điều chỉnh, bổ sung những nhiệm vụ mới cho phù hợp với yêu cầu phục vụ quản lý nhà nước đa ngành, đa lĩnh vực; khuyến khích và tạo điều kiện hình thành và phát triển các đơn vị sự nghiệp theo hướng hoạt động tự chủ, đặc biệt là các đơn vị sự nghiệp cung cấp dịch vụ trong các lĩnh vực văn hoá, y tế, giáo dục, thể thao, môi trường.

5. Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức và người lao động:

Đổi mới phương thức quản lý viên chức gắn với vị trí việc làm, ban hành các chính sách thu hút người tài vào đội ngũ viên chức. Hoàn thiện các phương pháp, cách thức tổ chức để nâng cao hiệu quả tuyển dụng viên chức, tăng cường nguồn nhân lực đảm bảo vừa đủ số lượng, vừa đảm bảo năng lực chuyên môn, tiếp tục tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, coi đây là nhiệm vụ có tính chiến lược trước mắt và lâu dài trong sự

phát triển kinh tế - xã hội. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, góp phần giúp cho mọi người hiểu rõ về các chính sách phát triển nhân lực.

Nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước và đổi mới quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực; xây dựng kế hoạch và giải pháp thực hiện hàng năm, 05 năm và dài hạn trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực của từng ngành, từng địa phương. Có chính sách hợp lý về tuyển dụng, đãi ngộ và đào thải lao động. Tuyển dụng phải lấy hiệu quả công việc làm thước đo công khai minh bạch thủ tục, tiêu chuẩn, điều kiện làm việc, sự đãi ngộ và quá trình tuyển chọn. Sử dụng đúng người vào đúng công việc để làm phát huy được năng lực, sở trường; đồng thời quan tâm về chính sách tiền lương, điều kiện làm việc và cơ hội thăng tiến làm cho lao động gắn bó với công việc và phát huy tốt nhất khả năng bản thân.

6. Nhóm giải pháp xã hội hóa các đơn vị sự nghiệp công (chuyển sang cổ phần, PPP,...):

Ban hành cơ chế chính sách khuyến khích xã hội hóa các hoạt động, dịch vụ sự nghiệp trong tất cả các lĩnh vực. Phân loại đơn vị sự nghiệp công lập để thực hiện các hình thức chuyển đổi phù hợp. Đẩy mạnh xã hội hóa các đơn vị sự nghiệp công lập có khả năng tự bảo đảm toàn bộ chi phí hoạt động (Trung tâm Dạy nghề, cơ sở y tế...) theo hướng tiếp tục đẩy mạnh việc giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tài chính, nhân sự và khuyến khích thành lập các tổ chức cung ứng dịch vụ công thuộc các thành phần ngoài Nhà nước, nhất là lĩnh vực giáo dục - đào tạo, y tế. Tăng cường kiểm tra, giám sát của các cơ quan nhà nước và nhân dân đối với hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập.

Phần III

ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ

I. VỀ TỔ CHỨC BỘ MÁY

1. Đề nghị các Bộ, ngành Trung ương ban hành các Thông tư hướng dẫn ở một số ngành, lĩnh vực vẫn chưa có Thông tư, Thông tư liên tịch hướng dẫn để địa phương thực hiện việc tổ chức phân loại các đơn vị sự nghiệp công lập, cũng như căn cứ để thực hiện việc thành lập, tổ chức lại, kiện toàn đơn vị sự nghiệp theo Nghị định số 55/2012/NĐ-CP ngày 26/8/2012 của Chính phủ, quy định về thành lập, tổ chức lại, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập.

2. Đề nghị các Bộ, ngành Trung ương ban hành các văn bản hướng dẫn việc triển khai cơ chế tự chủ trong từng lĩnh vực cụ thể theo tinh thần tại Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Chính phủ, để các địa phương có căn cứ tổ chức triển khai thực hiện việc giao quyền tự chủ cho các đơn vị sự nghiệp công lập theo đúng quy định.

II. VỀ QUẢN LÝ, SỬ DỤNG VIÊN CHỨC

Đề nghị Bộ Nội vụ nghiên cứu, quan tâm bổ sung biên chế đối với các lĩnh vực sau:

1. Bổ sung biên chế viên chức, số lượng người làm việc đối với đơn vị sự nghiệp công lập được thành lập mới hoặc được giao bổ sung chức năng, nhiệm vụ nhưng không tự cân đối được biên chế, số lượng người làm việc theo quy định.

2. Bổ sung biên chế viên chức sự nghiệp giáo dục để đáp ứng tình hình thực tế hiện nay của địa phương, đặc biệt ở Bậc mầm non để thực hiện theo định mức quy định tại Thông tư số 06/2015/TTLT-BGDĐT-BNV.

3. Bổ sung tăng thêm biên chế theo định mức quy định tại Thông tư liên tịch số 08/2007/TTLT-BYT-BNV ngày 05/6/2007 của Bộ Y tế, Bộ Nội vụ hướng dẫn định mức biên chế sự nghiệp trong các cơ sở y tế Nhà nước.

III. VỀ TUYỂN DỤNG CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC

1. Đổi mới công tác tuyển dụng viên chức gắn với chính sách thu hút nhân tài vào làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập với chính sách, chế độ đãi ngộ phù hợp.

2. Cần đẩy mạnh việc giao quyền tự chủ để các đơn vị sự nghiệp công lập chủ động trong việc quản lý và tuyển dụng viên chức phù hợp với đề án vị trí việc làm mà các đơn vị xây dựng.

3. Đề nghị các bộ chuyên ngành sớm ban hành các quy chế thi (xét) thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức để UBND tỉnh có cơ sở tổ chức thi (xét) thăng hạng chức danh nghề nghiệp cho viên chức trên địa bàn tỉnh.

Phần IV
ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CỦA CÁC NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP

I. TÍNH KHẢ THI CỦA CÁC NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP

Xuất phát từ tầm quan trọng của việc đổi mới đơn vị sự nghiệp công lập theo các Nghị quyết, Kết luận của Trung ương, Bộ Chính trị và yêu cầu thực tiễn đặt ra việc đổi mới cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập là tất yếu, nhằm đổi mới toàn diện các đơn vị sự nghiệp công lập.

Đẩy mạnh việc giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các đơn vị sự nghiệp, bao gồm cả về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, nhân sự và về tài chính, thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng hướng đến mục tiêu thúc đẩy các đơn vị sự nghiệp công lập tăng cường khả năng tự chủ ở mức cao hơn, đẩy mạnh sự phát triển của các đơn vị sự nghiệp công lập nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ công, đáp ứng tốt hơn các yêu cầu của phát triển kinh tế - xã hội, tạo môi trường cạnh tranh bình đẳng, tăng cường thu hút đầu tư từ các thành phần kinh tế khác.

Thực trạng lực lượng viên chức hưởng lương từ ngân sách Nhà nước hiện nay và chất lượng dịch vụ chưa đáp ứng được yêu cầu của xã hội và người dân nên việc đổi mới hoạt động đơn vị sự nghiệp công lập nhằm giảm lực lượng lao động gắn với đổi mới cơ cấu thu - chi ngân sách nhà nước và mục tiêu cao nhất là nâng cao chất lượng dịch vụ công, phục vụ cho xã hội, người dân tốt hơn.

Việc đổi mới cơ cấu thu chi ngân sách, chuyển từ cơ chế phí sang giá dịch vụ công sẽ thúc đẩy các đổi mới về tổ chức, nhân sự và chuyên môn của đơn vị sự nghiệp công lập.

Những quy định mới liên quan đến cơ chế tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập đã góp phần tạo ra động lực mới đối với sự phát triển của đơn vị sự nghiệp công. Tự chủ về tài chính giúp các đơn vị sự nghiệp công lập tăng cường năng lực cạnh tranh trong bối cảnh hội nhập như hiện nay. Đổi mới cơ chế hoạt động và quản lý tài chính các đơn vị sự nghiệp công lập là điều kiện quan trọng để nâng cao chất lượng dịch vụ công ở nước ta hiện nay.

II. THUẬN LỢI, KHÓ KHĂN KHI THỰC HIỆN CÁC NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP

1. Thuận lợi:

Nghị quyết 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị về thực hiện tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đã chỉ rõ nhiệm vụ của Nhà nước ta trong quản lý các đơn vị sự nghiệp công lập thời gian tới: Đẩy mạnh xã hội hóa các đơn vị sự nghiệp công lập có khả năng tự đảm bảo toàn bộ chi phí hoạt động theo hướng tiếp tục đẩy mạnh việc giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tài chính, nhân sự và khuyến khích thành lập các tổ chức cung ứng dịch vụ công thuộc các thành phần ngoài công lập. Tăng cường kiểm tra, giám sát của các cơ quan nhà nước và nhân dân đối với hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập.

Việc thực hiện chế độ tự chủ cũng tăng cường tính chủ động của người đứng đầu đơn vị trong công tác quản lý nhân sự và quản lý tài chính, mạnh dạn quyết định những công việc phù hợp cho đơn vị trong khuôn khổ pháp luật, thẩm quyền được giao và nguồn kinh phí được cấp; nâng cao kỹ năng quản lý, chất lượng các dịch vụ công... Mặt khác, việc giao cho các đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện cung cấp dịch vụ sự nghiệp công theo nhiều hình thức đã góp phần sử dụng tiết kiệm, có hiệu quả tài sản, cơ sở vật chất do nhà nước đã đầu tư, phát huy năng lực, trình độ của đội ngũ cán bộ, tạo việc làm cho người lao động. Từ đó tạo tiền đề cho việc đổi mới phương thức từ hình thức giao dự toán theo biên chế sang hình thức giao dự toán theo kết quả thực hiện nhiệm vụ, sản phẩm đầu ra.

Từng bước nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ sự nghiệp công cho xã hội; tạo điều kiện cho người dân ngày càng có nhiều cơ hội được lựa chọn, tiếp cận với các dịch vụ có chất lượng ngày càng cao.

Từng bước giảm bớt sự can thiệp trực tiếp của cơ quan quản lý cấp trên; tăng cường phân cấp cho các đơn vị sự nghiệp trực thuộc về: mua sắm, sửa chữa, thanh lý tài sản; thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn… từng bước xóa bỏ tình trạng hành chính hóa các hoạt động sự nghiệp.

Cơ chế tự chủ tạo điều kiện cho đơn vị sự nghiệp thực hiện việc kiểm soát chi tiêu nội bộ, phát huy tính dân chủ, chủ động, sáng tạo của người lao động; nâng cao kỹ năng quản lý, chất lượng hoạt động sự nghiệp...

2. Khó khăn:

Vấn đề giải quyết chế độ, chính sách cho số lao động dôi dư khi giảm biên chế sự nghiệp do sắp xếp, kiện toàn hệ thống tổ chức đơn vị sự nghiệp công lập.

Đơn vị sự nghiệp công lập tăng dần tính tự chủ thu chi, tiến tới hạch toán như doanh nghiệp đòi hỏi sự nỗ lực phấn đấu của tập thể đơn vị sự nghiệp công lập và đề cao tính năng động, sáng tạo của người đứng đầu.

Vấn đề vận hành các dịch vụ công trong nền kinh tế thị trường, đặc biệt là vai trò điều tiết của Nhà nước đối với các dịch vụ công, nhất là các dịch vụ liên quan tới y tế, giáo dục, an sinh xã hội.

Việc nghiên cứu, xây dựng các quy định tiêu chí cụ thể để đánh giá mức độ hoàn thành và chất lượng hoạt động sự nghiệp của đơn vị còn nhiều lúng túng, chưa có hệ thống đánh giá kết quả hoạt động thích hợp với đặc thù của từng ngành.

Trên đây là nội dung báo cáo về cơ chế quản lý, cơ chế tài chính, hệ thống tổ chức các đơn vị sự nghiệp công lập tỉnh Đắk Lắk giai đoạn 2011-2016, UBND tỉnh Đắk Lắk báo cáo để Bộ Nội vụ tổng hợp, có ý kiến chỉ đạo./.

Nơi nhận:
- Bộ Nội vụ (b/c);
- TT Tỉnh ủy, TT HĐND tỉnh (b/c);
- CT, các PCT UBND tỉnh;
- CVP, các PCVP UBND tỉnh;
- Các Sở: Nội vụ, Tài chính;
- Lưu: VT, TH (Ph11b).

KT. CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH

Nguyễn Hải Ninh