

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ TP. HỒ CHÍ MINH**

Học viên thực hiện: **Nguyễn Mạnh Cường**
Lớp Cao học khóa 13

Đề tài:

**PHƯƠNG ÁN KHOÁN BIÊN CHẾ VÀ
KINH PHÍ QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH
TẠI CƠ QUAN CHUYÊN TRÁCH
ĐOÀN THỂ CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI
TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
GIAI ĐOẠN 2008 - 2010**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

TP. Hồ Chí Minh – Năm 2007

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ TP. HỒ CHÍ MINH**

Học viên thực hiện: **Nguyễn Mạnh Cường**
Lớp Cao học khóa 13

Đề tài:

**PHƯƠNG ÁN KHOÁN BIÊN CHẾ VÀ
KINH PHÍ QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH
TẠI CƠ QUAN CHUYÊN TRÁCH
ĐOÀN THỂ CHÍNH TRỊ - XÃ HỘI
TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
GIAI ĐOẠN 2008 - 2010**

Chuyên ngành: *Kinh tế tài chính – Ngân hàng*
Mã số: *60.31.12*

LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:
TS UNG THỊ MINH LỆ**

TP. Hồ Chí Minh – Năm 2007

MỤC LỤC

	Trang
LỜI MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG I: TỔNG QUAN VỀ KHOÁN BIÊN CHẾ VÀ KINH PHÍ QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH.....	4
I. KHÁI NIỆM VỀ BIÊN CHẾ VÀ KINH PHÍ QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH	4
I.1- Khái niệm về biên chế	4
I.2- Khái niệm về kinh phí quản lý hành chính.....	5
II. QUAN ĐIỂM CỦA ĐẢNG VÀ NHÀ NƯỚC VỀ VIỆC THỰC HIỆN KHOÁN BIÊN CHẾ VÀ KINH PHÍ QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH	6
II.1- Quan điểm của Đảng và Nhà nước về thực hiện khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính	6
II.2.- Mục đích, yêu cầu và nguyên tắc thực hiện	7
III. NỘI DUNG KHOÁN BIÊN CHẾ VÀ KINH PHÍ QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH.....	8
III.1- Khoán biên chế	8
III.2- Khoán kinh phí quản lý hành chính	8
III.3- Mức khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính được ổn định trong 3 năm và được xem xét điều chỉnh.....	11
IV. QUYỀN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA ĐƠN VỊ NHẬN KHOÁN.....	12
IV.1. Quyền hạn	12
IV.2. Trách nhiệm của Thủ trưởng cơ quan đơn vị thực hiện khoán	13
IV.3. Trách nhiệm của cơ quan đơn vị thực hiện khoán trong việc giao khoán cho các đơn vị trực thuộc (nếu có)	14

IV.4. Trách nhiệm của Chủ tịch Ủy ban Nhân dân tỉnh, thành phố, Bộ trưởng các bộ và cơ quan ngang bộ.....	14
---	----

CHƯƠNG II: TÌNH HÌNH THỰC HIỆN KHOÁN BIÊN CHẾ VÀ KINH PHÍ QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH16

I. ĐẶC ĐIỂM KINH TẾ XÃ HỘI TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH16

I.1. Đặc điểm.....	16
--------------------	----

I.2. Mục tiêu, nhiệm vụ và kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của thành phố trong giai đoạn 2006 – 2011.....	17
--	----

II. TÌNH HÌNH THỰC HIỆN KHOÁN BIÊN CHẾ VÀ KINH PHÍ QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH21

II.1. Giai đoạn thực hiện thí điểm	21
--	----

II.1.1. Quá trình triển khai thực hiện thí điểm khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính tại thành phố Hồ Chí Minh.....	21
--	----

II.1.2. Kết quả đạt được	26
--------------------------------	----

<i>II.1.2.1. Về tổ chức bộ máy</i>	<i>26</i>
--	-----------

<i>II.1.2.2. Về biên chế</i>	<i>27</i>
------------------------------------	-----------

<i>II.1.2.3. Về kinh phí khoán và phân phối thu nhập từ tiết kiệm do giảm biên chế và kinh phí quản lý hành chính.....</i>	<i>27</i>
--	-----------

II.1.3. Nhận xét đánh giá.....	28
--------------------------------	----

<i>II.1.3.1. Mặt được</i>	<i>28</i>
---------------------------------	-----------

<i>II.1.3.2. Mặt chưa được</i>	<i>30</i>
--------------------------------------	-----------

<i>II.1.3.3. Bài học kinh nghiệm</i>	<i>31</i>
--	-----------

II.2. Giai đoạn mở rộng thực hiện	32
---	----

II.2.1 Kết quả thực hiện.....	32
-------------------------------	----

II.2.1.1. Đối với sở ngành, quận – huyện.....	32
II.2.1.2. Đối với Phường, xã, thị trấn.....	34
II.2.1.3. Đối với các cơ quan của Đảng.....	35
II.2.2. Đánh giá kết quả đạt được.....	36
II.2.2.1. Mặt được	36
II.2.2.2. Mặt hạn chế	37
III. ĐẶC ĐIỂM HOẠT ĐỘNG VÀ VIỆC SỬ DỤNG KINH PHÍ NGÂN SÁCH CỦA CÁC ĐOÀN THỂ CHÍNH TRỊ – XÃ HỘI TẠI TP.HỒ CHÍ MINH.....	38
III.1. Hội Nông dân Việt Nam	38
III.2. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam	39
III.3. Hội Cựu chiến binh Việt Nam	41
III.4. Đoàn TNCS Hồ Chí Minh	42
III.5. Những vấn đề lưu ý	45
III.6. Nhận định chung.....	46
III.7. Nhu cầu và khả năng thực hiện khoán.....	47
 CHƯƠNG III: ĐỀ XUẤT PHƯƠNG ÁN KHOÁN BIÊN CHẾ VÀ KINH PHÍ QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH ĐỐI VỚI CÁC ĐOÀN THỂ CHÍNH TRỊ – XÃ HỘI TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH GIAI ĐOẠN 2008 – 2010 VÀ CƠ CHẾ TỰ CHỦ TÀI CHÍNH TRONG GIAI ĐOẠN SẮP TỚI.....	 49
I. CƠ SỞ XÂY DỰNG PHƯƠNG ÁN	49
II. MỤC TIÊU CỦA PHƯƠNG ÁN.....	50
II.1. Mục tiêu chung	50

II.2. Mục tiêu cụ thể.....	50
II.3. Yêu cầu.....	51
III.- PHƯƠNG ÁN ĐỀ XUẤT	52
III.1. Đề xuất số biên chế.....	52
III.1.1. Hội Nông dân Việt Nam TP.Hồ Chí Minh.....	52
III.1.2. Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam TP.Hồ Chí Minh.....	52
III.1.3. Hội Cựu Chiến binh Việt Nam TP.Hồ Chí Minh	53
III.1.4. Thành Đoàn TNCS TP.Hồ Chí Minh	54
III.2. Đề xuất việc khoán kinh phí	56
III.2.1. Định mức khoán.....	57
III.2.2. Khoán kinh phí hoạt động	59
III.3. Thời hạn thực hiện khoán.....	61
IV. BIỆN PHÁP THỰC HIỆN	61
IV.1 - Sắp xếp lại tổ chức bộ máy các cơ quan chuyên trách.....	61
IV.2 – Kinh phí tiết kiệm	61
V. ĐỀ XUẤT KIẾN NGHỊ	62
VI.1. Nhóm giải pháp về cơ chế, chính sách	62
VI.2. Nhóm giải pháp về tài chính.....	63
VI.3. Nhóm giải pháp về tổ chức, biên chế, nhân sự.....	64
KẾT LUẬN	65

LỜI MỞ ĐẦU

Nghị quyết Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII lần thứ VII đã nhấn mạnh *“chỉ đạo thí điểm việc khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính ổn định một số năm để khuyến khích việc giảm biên chế và tiết kiệm chi phí hành chính ở các cơ quan, đơn vị. Khắc phục tình trạng các cơ quan tăng thêm biên chế dưới bất cứ hình thức nào”*. Nghị quyết đã xác định rõ quan điểm của Đảng là phải nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy quản lý Nhà nước ở các cấp, tinh giản bộ máy, phát huy năng lực của đội ngũ cán bộ công chức, thực hiện chủ trương tiết kiệm kinh phí.

Thực hiện chủ trương trên, từ năm 1999, mô hình khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính đã được thí điểm tổ chức thực hiện tại thành phố Hồ Chí Minh, một đô thị lớn, năng động của cả nước. Qua quá trình triển khai thực hiện thí điểm tại các cơ quan hành chính (Quận huyện, sở ngành) của thành phố, mô hình đã từng bước hoàn thiện và được sự chấp thuận của Thủ tướng Chính phủ, mô hình đã được triển khai ở hầu hết tại các cơ quan hành chính tại các Quận – huyện và sở ngành thành phố.

Các tổ chức chính trị – xã hội thuộc hệ thống chính trị tại cơ sở với chức năng nhiệm vụ tham gia cùng các cấp ủy Đảng, chính quyền thực hiện công tác tập hợp, vận động quần chúng nhân dân thực hiện các chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước tham gia phát triển kinh tế xã hội. Trong thời gian qua, kinh phí tổ chức và hoạt động của các tổ chức đoàn thể chính trị - xã hội ở các cấp phần lớn dựa vào kinh phí ngân sách do các cấp ủy Đảng và chính quyền hỗ trợ. Thực hiện chủ trương của Thủ tướng Chính phủ trong việc từng bước hạn chế cấp kinh phí Ngân sách cho các đoàn thể chính trị – xã hội, tiến tới các đoàn thể chính trị xã hội sẽ chủ động về kinh phí tổ chức hoạt động, phát

huy kết quả đạt được trong quá trình thực hiện việc khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính thời gian qua, các đoàn thể chính trị – xã hội tại thành phố Hồ Chí Minh sẽ tiến hành thực hiện việc khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính tại cơ quan chuyên trách trong năm 2008. Với đặc thù về tổ chức và hoạt động của từng đoàn thể gắn với từng đối tượng và nhiệm vụ chính trị, việc thực hiện khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính tại cơ quan chuyên trách của các đoàn thể chính trị – xã hội tại thành phố sao cho thực sự phù hợp, đạt hiệu quả, phát huy năng lực của từng cán bộ công nhân viên, thực hiện tiết kiệm kinh phí và tăng thu nhập cho cán bộ sẽ góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của từng đoàn thể, góp phần nâng cao hiệu quả công tác vận động, tập hợp quần chúng nhân dân. Ngoài ra, việc thực hiện khoán sẽ không ảnh hưởng đến phong trào và hoạt động đặc thù của từng đoàn thể.

Với những yêu cầu trên, việc nghiên cứu, vận dụng các văn bản quy định và xây dựng phương án khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính tại cơ quan chuyên trách của các tổ chức đoàn thể chính trị xã hội tại thành phố tạo tiền đề cho việc thực hiện cơ chế tự chủ kinh phí trong thời gian tới là một vấn đề vô cùng cấp bách và cần thiết.

Trên cơ sở khảo sát và nghiên cứu về biên chế và kinh phí quản lý hành chính tại cơ quan chuyên trách của các đoàn thể chính trị - xã hội tại thành phố Hồ Chí Minh, tôi chọn thực hiện đề tài: "Phương án khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính tại cơ quan chuyên trách đoàn thể chính trị - xã hội tại thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2008 - 2010" với các nội dung chính sau đây:

1. Mục tiêu nghiên cứu:

- Xác định phương án khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính phù hợp cho các đoàn thể chính trị – xã hội tại thành phố.

- Xác định những tiền đề, chính sách về tài chính, bộ máy đặc thù để các đoàn thể chính trị – xã hội tại thành phố thực hiện cơ chế tự chủ tài chính trong thời gian tới.

2. Phạm vi nghiên cứu:

- Xây dựng phương án trên cơ sở nghiên cứu việc thực hiện khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính tại các quận huyện, phường xã, các sở ban ngành thành phố và các cơ quan của Đảng.

- Phạm vi chủ yếu là cơ quan chuyên trách của các đoàn thể chính trị – xã hội tại thành phố (bao gồm: Hội Nông dân Việt Nam, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Hội Cựu Chiến binh Việt Nam, Đoàn TNCS Hồ Chí Minh).

3. Phương pháp nghiên cứu:

- Phương pháp phân tích tổng hợp
- Phương pháp so sánh đối chiếu.

4. Kết cấu đề tài: Đề tài gồm 3 chương:

- Chương 1: Tổng quan về khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính
- Chương 2: Tình hình thực hiện khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính tại thành phố Hồ Chí Minh.
- Chương 3: Phương án khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với các đoàn thể chính trị – xã hội tại thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2008 - 2010.

CHƯƠNG I: TỔNG QUAN VỀ KHOÁN BIÊN CHẾ VÀ KINH PHÍ QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH TẠI VIỆT NAM

I. KHÁI NIỆM VỀ BIÊN CHẾ VÀ KINH PHÍ QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH:

I.1. Khái niệm về biên chế:

“*Biên chế*” là số người làm việc chính thức trong một tổ chức (theo Đại Tự điển Tiếng Việt của Trung tâm Ngôn ngữ và văn hóa Việt Nam)

“*Biên chế*” là số người chính thức làm việc trong các cơ quan, đơn vị do cơ quan đơn vị quyết định hoặc được cấp có thẩm quyền phê duyệt theo quy định của Pháp luật. Biên chế gồm 2 loại, biên chế hành chính và biên chế sự nghiệp.

- *Biên chế hành chính* là số người được tuyển dụng, bổ nhiệm vào một ngạch công chức hoặc giao giữ một công vụ thường xuyên trong các tổ chức giúp Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân nhân dân cấp huyện) thực hiện chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn về quản lý hành chính nhà nước được giao.

- *Biên chế sự nghiệp* là số người được tuyển dụng, bổ nhiệm vào một ngạch viên chức hoặc giao giữ một nhiệm vụ thường xuyên trong các đơn vị sự nghiệp nhà nước về giáo dục và đào tạo, khoa học, y tế, văn hoá, nghệ thuật, thể dục thể thao và các đơn vị sự nghiệp khác do cơ quan có thẩm quyền quyết định thành lập để phục vụ nhiệm vụ quản lý nhà nước hoặc để thực hiện một số dịch vụ công của bộ, cơ quan ngang bộ, cơ

quan thuộc Chính phủ và Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện theo quy định của pháp luật⁽¹⁾.

I.2. Khái niệm về kinh phí quản lý hành chính

* ***Kinh phí quản lý hành chính*** là kinh phí Ngân sách Nhà nước, được cấp cho các cơ quan Nhà nước, cơ quan hành chính Nhà nước, cơ quan hành chính sự nghiệp Nhà nước để thực hiện chi thường xuyên duy trì hoạt động của bộ máy cơ quan. Các cơ quan gồm:

- Các cơ quan quyền lực Nhà nước như: Quốc hội, Hội đồng nhân dân các cấp ở địa phương.
- Cơ quan Tòa án, Viện kiểm sát từ Trung ương đến địa phương.
- Các cơ quan quản lý Nhà nước về kinh tế xã hội như: các Bộ và cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc chính phủ ở Trung ương; chi cho các sở và cơ quan cùng cấp ở tỉnh, thành phố thuộc Trung ương, tương tự đối với cấp quận, huyện, xã phường.
- Hỗ trợ hoạt động cho các cơ quan từ Trung ương đến địa phương thuộc Đảng Cộng sản Việt Nam, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Tổng Liên Đoàn Lao động Việt Nam, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Hội Cựu Chiến binh Việt Nam, Hội Nông dân Việt Nam, Đoàn TNCS Hồ Chí Minh, hỗ trợ các tổ chức xã hội nghề nghiệp.

*** *Cơ cấu chi quản lý hành chính gồm:***

- Chi thanh toán cho cá nhân: gồm các mục chi về tiền lương; phụ cấp lương theo chế độ hiện hành; tiền thưởng; chi về phúc lợi tập thể như: trợ cấp khó khăn, chi thanh toán tiền tàu xe nghỉ phép; chi các khoản trích theo chế độ

⁽¹⁾ Trích Nghị định 71/2003/NĐ-CP ngày 19/6/2003 của Chính phủ về phân cấp quản lý biên chế hành chính, sự nghiệp Nhà nước

bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kinh phí công Đoàn, các khoản chi khác như trang phục, sinh hoạt phí cho cán bộ xã thôn, bản,...

- Chi cho công việc hành chính: Gồm các mục chi về điện, nước, cước phí điện thoại, bưu điện, nhiên liệu, văn phòng phẩm; công tác phí như tiền vé tàu xe, tiền thuê phòng ngủ, phụ cấp công tác phí, ...; chi phí tổ chức hội nghị như: tiền vé tàu, xe, tiền thuê phòng ngủ, tiền in ấn tài liệu, ...; chi đoàn ra, đoàn vào, các khoản chi khác như sách báo, nước uống, vệ sinh, vận chuyển,...

- Các khoản chi khác không thường xuyên.⁽²⁾

II. QUAN ĐIỂM CỦA ĐẢNG VÀ NHÀ NƯỚC VỀ VIỆC THỰC HIỆN KHOÁN BIÊN CHẾ VÀ KINH PHÍ QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH:

II.1. Quan điểm của Đảng và Nhà nước về thực hiện khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính:

Nghị quyết Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương Đảng lần thứ 7 khóa VIII đã khẳng định: “... chỉ đạo thí điểm việc khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính ổn định một số năm để khuyến khích việc giảm biên chế và tiết kiệm chi phí quản lý hành chính ở các cơ quan, đơn vị. Khắc phục tình trạng các cơ quan tăng thêm biên chế dưới bất cứ hình thức nào”. Việc khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính là một trong những giải pháp hiệu quả để quản lý chi thường xuyên nguồn ngân sách nhà nước đồng thời đây cũng là giải pháp để các cơ quan hành chính Nhà nước phải nâng cao hiệu quả, năng suất làm việc của mỗi cán bộ công chức, Đảng và Nhà nước đã quan tâm chỉ đạo các cơ quan đơn vị

⁽²⁾ Theo Quyết định số 192/2001/QĐ-TTg ngày 17/12/2001 của Thủ tướng Chính phủ về việc mở rộng thí điểm khoán biên chế và kinh phí Quản lý Hành chính đối với các cơ quan Nhà nước.

quán triệt thực hiện khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan hành chính Nhà nước.

Để thực hiện Nghị quyết, Ủy Ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã nghiên cứu việc thí điểm khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính. Căn cứ đề nghị của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành quyết định số 230/1999/QĐ-TTg về việc thực hiện thí điểm khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với một số cơ quan thuộc Thành phố Hồ Chí Minh.

Từ thực tiễn triển khai thí điểm thực hiện cơ chế khoán biên chế và kinh phí Quản lý hành chính tại Thành phố Hồ Chí Minh theo quyết định số 230/1999/QĐ-TTg, ngày 17/12/2001, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành quyết định số 192/2001/QĐ-TTg về mở rộng thí điểm khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan hành chính Nhà nước.

II.2. Mục đích, yêu cầu và nguyên tắc thực hiện.

II.2.1. Mục đích – yêu cầu của khoán chi:

- Đổi mới cơ chế quản lý biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan hành chính và các tổ chức được Nhà nước cấp kinh phí hoạt động. Tạo động lực để các đơn vị nhận khoán tích cực chủ động sắp xếp bộ máy tinh gọn, tổ chức và phân công lại lao động hợp lý nhằm góp phần tinh giản biên chế, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức và hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy.

- Khuyến khích và tăng cường ý thức sử dụng tiết kiệm, chống lãng phí các khoản kinh phí hành chính của đơn vị.

- Bảo đảm thu nhập cho cán bộ công chức khi thực hiện khoán cao hơn trước do tinh giản biên chế và tiết kiệm chi phí quản lý hành chính của đơn vị.

II.2.2. Nguyên tắc thực hiện:

- Bảo đảm thực hiện chức năng và nhiệm vụ được giao.
- Không tăng biên chế và tổng kinh phí của các khoản chi thực hiện khoán so với trước khi thực hiện khoán.
- Thực hiện công khai, dân chủ và bảo đảm quyền lợi hợp pháp của cán bộ công chức.

III. NỘI DUNG KHOÁN BIÊN CHẾ VÀ KINH PHÍ QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH

III.1. Khoán biên chế:

- “*Biên chế giao khoán*” là số biên chế do cơ quan nhà nước có thẩm quyền giao cho cơ quan đơn vị thực hiện khoán sau khi đã rà soát lại trên cơ sở số biên chế hiện có và được giao ổn định trong 3 năm kể từ khi thực hiện khoán.
- Biên chế được cơ quan Nhà nước có thẩm quyền giao, trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ và vị trí công việc của cơ quan thực hiện, đảm bảo nguyên tắc không lớn hơn số biên chế của năm trước năm nhận khoán chi. Biên chế được khoán được phân định rõ biên chế quản lý hành chính và biên chế sự nghiệp. Biên chế giao khoán gồm biên chế quản lý hành chính và biên chế sự nghiệp phục vụ cho công tác quản lý hành chính của đơn vị nhận thí điểm khoán, không gồm biên chế của các đơn vị sự nghiệp (có tư cách pháp nhân, có tài khoản) trực thuộc đơn vị thực hiện.

III.2. Khoán kinh phí quản lý hành chính: Khoán chi kinh phí quản lý hành chính là một trong những giải pháp nhằm đổi mới cơ chế quản lý và sử dụng kinh phí đối với cơ quan hành chính và các tổ chức được nhà nước cấp kinh phí hoạt động. Việc thực hiện khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính sẽ

góp phần khắc phục cơ chế “xin – cho” trong việc thực hiện công tác tài chính của các đơn vị, đồng thời tạo sự chủ động, nâng cao tính chịu trách nhiệm của thủ trưởng (người đứng đầu) trong việc điều hành hoạt động các cơ quan, đơn vị.

Kinh phí ngân sách nhà nước giao khoán được thực hiện ổn định trong 3 năm, gồm:

- Tổng Quỹ lương được xác định trên cơ sở số biên chế được giao khoán và ngạch, bậc lương của cán bộ, công chức theo quy định tại Nghị định số 25/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ và các chế độ liên quan đến chính sách tiền lương hiện hành của Nhà nước. Cụ thể:

$\text{Quỹ tiền lương: QTL} = L_{\min} \times (1+K1) \times (K2 + K3) \times L \times 12 \text{ tháng}$

Trong đó:

QTL: Quỹ tiền lương, tiền công năm của đơn vị được xác định

$L_{\min}$: Mức lương tối thiểu chung hiện hành do Nhà nước quy định (đơn vị tính: đồng/người/tháng).

$K1$: Hệ số điều chỉnh tăng thêm mức lương tối thiểu của đơn vị được xác định theo kết quả công việc (tối đa không quá 1,5 lần)

$K2$: Hệ số lương cấp bậc bình quân của đơn vị.

$K3$: Hệ số phụ cấp lương bình quân của đơn vị.

L : Số biên chế và hợp đồng lao động dài hạn.

Tiền lương trả cho cá nhân: $L_{cn} = L_{ttđc} \times (k1 + k2)$

Trong đó:

L_{cn} : tiền lương trả cho cá nhân.

$L_{ttđc}$: Mức lương tối thiểu do cơ quan thực hiện khoán áp dụng hệ điều chỉnh.

- Kinh phí quản lý hành chính được xác định căn cứ vào:

+ Hệ thống định mức, tiêu chuẩn, chế độ sử dụng kinh phí thường xuyên của Ngân sách Nhà nước theo quy định.

+ Tình hình thực tế sử dụng kinh phí trong 3 năm liền kề trước đó, có xem xét đến các yếu tố tăng đột biến.

- Nội dung và mức khoán:

+ Tiền lương

+ Tiền công

+ Phụ cấp lương

+ Tiền thưởng (trừ khoản tiền thưởng được xác định theo chế độ, trong dự toán hàng năm của cơ quan dùng để thưởng phối hợp cho cá nhân và cơ quan ở bên ngoài).

+ Phúc lợi tập thể

+ Các khoản đóng góp (gồm Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kinh phí Công đoàn).

+ Các khoản thanh toán cho cá nhân

+ Chi thanh toán cho cá nhân

+ Chi thanh toán dịch vụ công cộng.

+ Vật tư văn phòng

+ Thông tin, tuyên truyền liên lạc

+ Hội nghị

+ Công tác phí

+ Chi phí thuê mượn

+ Chi sửa chữa thường xuyên tài sản cố định.

+ Chi phí nghiệp vụ chuyên môn

- + Chi khác.
- Các nội dung không thực hiện khoán chi:
 - + Chi sửa chữa lớn, cải tạo, nâng cấp, xây dựng trụ sở, nhà công vụ, trang thiết bị, phương tiện làm việc.
 - + Chi mua sắm tài sản cố định (gồm cả hữu hình và vô hình)
 - + Chi đoàn ra, đoàn vào.
 - + Chi đào tạo Cán bộ, công chức.

Các nội dung trên không xác định trong mục chi thường xuyên là do yêu cầu và nhiệm vụ trọng tâm hàng năm có điều chỉnh và những nội dung trên được điều chỉnh để phù hợp nhằm đảm bảo việc thực hiện có hiệu quả chức năng nhiệm vụ của từng đơn vị.

III.3. Mức khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính được ổn định trong 3 năm và được xem xét điều chỉnh trong các trường hợp sau đây:

- Nhà nước thay đổi chính sách tiền lương, phụ cấp lương.
- Có sự thay đổi ở mức tối thiểu là 20% đối với các định mức, tiêu chuẩn, chế độ hiện là cơ sở cho việc lập dự toán và phân bổ kinh phí đối với các khoản chi thực hiện khoán.
- Được cơ quan có thẩm quyền bổ sung thêm nhiệm vụ.
- Nhà nước có chính sách tăng chi cho các lĩnh vực đang thực hiện khoán.
- Sáp nhập, chia tách cơ quan đang thực hiện khoán theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền.

III.3.1. Việc thực hiện khoán có thời gian ổn định trong 3 năm nhằm mục đích: Trên cơ sở mức kinh phí được khoán, các đơn vị có thời gian để tiến hành sắp xếp đảm bảo sự ổn định bộ máy cơ quan, thực hiện các giải pháp tiết kiệm

chi phí quản lý hành chính nhằm tăng thu nhập của cán bộ và công nhân viên chức của đơn vị thực hiện khoán.

III.3.2. Ngoài ra, khi cơ quan có sự thay đổi về chức năng nhiệm vụ (tức là được cơ quan có thẩm quyền bổ sung hoặc giảm bớt chức năng nhiệm vụ) hoặc cơ quan Nhà nước có thẩm quyền thực hiện việc chia tách cơ quan, Nhà nước điều chỉnh mức lương tối thiểu, các cơ quan phải tiến hành điều chỉnh mức khoán nhằm đảm bảo khả năng thực hiện có hiệu quả chức năng nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị đồng thời đảm bảo sự ổn định trong cán bộ công nhân viên chức an tâm công tác.

IV. QUYỀN VÀ TRÁCH NHIỆM CỦA ĐƠN VỊ NHẬN KHOÁN:

IV.1. Quyền hạn:

- Được chủ động sắp xếp tổ chức nội bộ cơ quan, đơn vị phù hợp với mục tiêu cải cách hành chính

- Được chủ động phân bổ và sử dụng các khoản kinh phí được giao khoán cho phù hợp với nhu cầu thực tế.

- Được quyền quyết định việc sử dụng kinh phí tiết kiệm từ các khoản chi do thực hiện khoán; trường hợp chưa sử dụng hết trong năm thì được chuyển sang năm sau. Cơ quan đơn vị thực hiện khoán phải xây dựng quy chế sử dụng kinh phí tiết kiệm được theo các nội dung sau:

- + Kinh phí tiết kiệm từ quỹ lương do thực hiện tinh giản biên chế, được sử dụng toàn bộ cho mục đích tăng thu nhập của cán bộ.

- + Kinh phí tiết kiệm từ các khoản chi hành chính, chi nghiệp vụ và chi khác được sử dụng cho các mục đích: Tăng thu nhập cho cán bộ, công chức; chi phúc lợi, chi khen thưởng; chi cho mục đích nâng cao hiệu quả, chất lượng công

việc của cơ quan, đơn vị; trợ cấp thêm ngoài chính sách chung cho những người tự nguyện về nghỉ chế độ trong quá trình sắp xếp, tổ chức lại lao động (nếu có). Trong phạm vi nguồn kinh phí tiết kiệm được, cơ quan đơn vị được áp dụng hệ số điều chỉnh mức tiền lương tối thiểu không quá 2,5 lần so với mức tiền lương tối thiểu chung do Nhà nước quy định để tính toán chi trả tiền lương, phụ cấp cho cán bộ, công chức.

+ Đối với các cơ quan, đơn vị mà khả năng tiết kiệm kinh phí không ổn định, có thể lập quỹ dự phòng để ổn định thu nhập. Mức trích để lập quỹ dự phòng từ nguồn kinh phí tiết kiệm do đơn vị tự quyết.

IV.2. Trách nhiệm của Thủ trưởng cơ quan đơn vị thực hiện khoán:

- Phải đảm bảo hoàn thành tốt nhiệm vụ của cơ quan đơn vị theo quy định của Pháp Luật và cơ quan cấp trên giao.

- Bảo đảm quyền lợi và chế độ của cán bộ, công chức và người lao động trong cơ quan theo quy định của Pháp luật.

- Xây dựng Phương án thí điểm khoán và tổ chức thực hiện các biện pháp về tổ chức bộ máy, biên chế, sắp xếp lại lao động, sử dụng kinh phí ngân sách Nhà nước, xây dựng quy chế sử dụng kinh phí tiết kiệm trên cơ sở bảo đảm dân chủ, công khai theo quy định của Quy chế thực hiện dân chủ trong hoạt động của cơ quan ban hành kèm theo Nghị định số 71/1998/NĐ-CP ngày 08/9/1998 của Chính Phủ và quy chế công khai tài chính ban hành kèm theo Quyết định số 255/1998/QĐ-TTg ngày 22/12/1998 của Thủ tướng Chính phủ.

- Định kỳ 6 tháng/lần, tổ chức sơ kết, đánh giá, rút kinh nghiệm hoạt động và kết quả thực hiện khoán của cơ quan.

IV.3. Trách nhiệm của cơ quan đơn vị thực hiện khoán trong việc giao khoán cho các đơn vị trực thuộc:

- Thực hiện việc giao khoán biên chế cho các đơn vị trực thuộc theo đúng chức năng và nhiệm vụ.
- Giao khoán kinh phí và phê duyệt quyết toán đối với các đơn vị trực thuộc trên cơ sở tổng mức kinh phí nhận khoán.

IV.4. Trách nhiệm của Chủ tịch Ủy ban Nhân dân tỉnh, thành phố, Bộ trưởng các bộ và cơ quan ngang bộ:

- Hướng dẫn các cơ quan đơn vị trực thuộc xây dựng Đề án thực hiện thí điểm khoán, trên cơ sở đó lựa chọn các cơ quan đơn vị thực hiện khoán.
- Duyệt đề án và chỉ đạo thực hiện đối với cơ quan đơn vị thực hiện thí điểm khoán theo hướng dẫn của Bộ Tài chính, Bộ Nội vụ.
- Giải quyết số lao động thuộc diện tinh giản do sắp xếp lại tổ chức của cơ quan, đơn vị thực hiện khoán như sau:
 - + Ưu tiên chuyển sang các tổ chức không sử dụng biên chế và hưởng lương từ Ngân sách Nhà nước.
 - + Giải quyết cho thôi việc theo quy định của Pháp luật hiện hành về chế độ thôi việc đối với cán bộ công chức và về việc tinh giản biên chế trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp.
 - + Không sử dụng chỉ tiêu biên chế do cơ quan, đơn vị nhận khoán tiết kiệm được để làm nguồn bổ sung chỉ tiêu biên chế cho các cơ quan đơn vị khác có sử dụng biên chế và hưởng lương từ Ngân sách nhà nước.
- Thường xuyên theo dõi, đôn đốc những cơ quan, đơn vị thực hiện khoán. Có biện pháp kịp thời chấn chỉnh hoạt động của cơ quan đơn vị thực hiện khoán hoặc xử lý kỷ luật đối với các cá nhân có vi phạm theo quy định của Pháp luật

trong trường hợp vi phạm các quy định, nguyên tắc trong việc thực hiện khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính.

- Hàng năm, chủ trì tổ chức sơ kết đánh giá rút kinh nghiệm trong việc chỉ đạo thực hiện thí điểm khoán, trong trường hợp có phát sinh vướng mắc vượt quá thẩm quyền xử lý phải làm việc với các cơ quan chức năng để thống nhất giải quyết.

CHƯƠNG II:

TÌNH HÌNH THỰC HIỆN KHOÁN BIÊN CHẾ VÀ KINH PHÍ QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

I. ĐẶC ĐIỂM KINH TẾ XÃ HỘI TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

I.1. Đặc điểm:

Thành phố Hồ Chí Minh nằm ở trung tâm nam bộ, có diện tích tự nhiên 2.095,24km², dân số 6.117.251 người (theo điều tra dân số giữa kỳ thời điểm 1/10/2004). Toàn thành phố có 24 quận, huyện, trong đó có 19 quận, 5 huyện và 322 phường xã, thị trấn. Thành phố có vị trí địa lý và kinh tế thuận lợi là đầu mối giao thông lớn nhất, nối liền các tỉnh trong vùng, là cửa ngõ của cả nước, là đầu mối cuối cùng của tuyến đường sắt Bắc – Nam. Sân bay quốc tế Tân Sơn Nhất là một trong những sân bay quốc tế lớn nhất Đông Nam Á, phục vụ khoảng 5,5 triệu lượt khách/năm. Hệ thống cảng biển gồm 16 cảng biển trên địa bàn, trong đó có 3 cảng liên doanh với nước ngoài công suất khoảng 24,2 triệu tấn/năm

Thành phố còn là trung tâm giáo dục – đào tạo và nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ của khu vực các tỉnh phía Nam. Trên địa bàn thành phố hiện có 46 cơ sở đào tạo đại học, cao đẳng chiếm tỷ lệ 29% tổng số các trường Đại học, Cao đẳng trong cả nước với loại hình tổ chức khá đa dạng: công lập, bán công, dân lập với gần 80 ngành đào tạo. Trên địa bàn còn có khoảng 65 viện và phân viện khoa học kỹ thuật, gần 40 trung tâm nghiên cứu ứng dụng khoa học – kỹ thuật, 26 trường trung học chuyên nghiệp và 14 trường đào tạo công nhân kỹ thuật cùng hàng trăm cơ sở dạy nghề. Bên cạnh đó, thành phố còn có một đội ngũ cán bộ khoa học kỹ thuật đông đảo với hàng chục ngàn người có trình độ cao.

Thành phố Hồ Chí Minh còn là trung tâm tài chính ngân hàng lớn, có hệ thống bưu chính viễn thông phát triển tương đối hiện đại và tập trung. Thị trường chứng khoán trên địa bàn hình thành và bước đầu hoạt động đạt được những kết quả nhất định.

Nghị quyết Trung ương 20-NQ/TW của Bộ Chính trị (ban hành ngày 18/11/2002) về phương hướng nhiệm vụ phát triển thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2010 “...nỗ lực phấn đấu, chủ động nắm bắt thời cơ, vượt qua thách thức, phát huy tính năng động, sáng tạo để đi đầu cả nước về phát triển kinh tế thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa, nhất là phát triển các ngành công nghiệp, dịch vụ có hàm lượng khoa học công nghệ cao, hiện đại, phát triển nông nghiệp công nghệ cao, nông nghiệp sinh thái, bảo vệ tốt môi trường; hình thành đồng bộ cơ chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, đi đầu trong việc nâng cao chất lượng, hiệu quả phát triển kinh tế, trong cạnh tranh và hội nhập kinh tế với thế giới; xây dựng thành phố Hồ Chí Minh thành một thành phố xã hội chủ nghĩa văn minh, hiện đại, đóng góp ngày càng lớn với khu vực phía Nam và cả nước, từng bước trở thành một trung tâm công nghiệp, dịch vụ, khoa học công nghệ của khu vực Đông Nam Á, xứng đáng với thành phố mang tên Bác.

Tính đến cuối năm 2005, thành phố Hồ Chí Minh với khoảng 7% dân số và khoảng hơn 6% lực lượng lao động cả nước nhưng đã đóng góp 21,9% GDP; 29,3% giá trị sản xuất công nghiệp; 25,1% tổng mức bán lẻ hàng hóa và dịch vụ; 36,7% kim ngạch xuất khẩu và 31,4% tổng thu ngân sách cả nước.

I.2. Mục tiêu, nhiệm vụ và kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của thành phố trong giai đoạn 2006 – 2011.

Là một trung tâm về nhiều mặt của cả nước, đầu mối giao lưu quốc tế, Thành phố Hồ Chí Minh luôn chịu tác động bởi bối cảnh chung trong nước và

quốc tế, cả thời cơ, thuận lợi lẫn khó khăn, thách thức. Công cuộc đổi mới do Đảng ta khởi xướng và lãnh đạo tiếp tục đẩy mạnh toàn diện; thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa được hoàn thiện; môi trường chính trị - xã hội ổn định; nhân dân ngày càng tin tưởng vào sự nghiệp đổi mới. Nhưng xuất phát điểm về kinh tế còn thấp, càng hội nhập kinh tế quốc tế càng bộc lộ nhược điểm của nền kinh tế nước ta nói chung và thành phố nói riêng.

Nghị quyết 20 của Bộ Chính trị về Thành phố đã tạo điều kiện thuận lợi cho Thành phố huy động cao nhất tiềm năng nguồn lực phát triển; tính năng động sáng tạo của con người Thành phố, cùng những bài học kinh nghiệm thực tiễn được rút ra sẽ được phát huy, mở ra nhiều triển vọng cho công cuộc xây dựng, phát triển và bảo vệ Thành phố. Nhưng Thành phố cũng đang đối mặt với 4 nguy cơ chung của cả nước; đồng thời còn có những thách thức về cơ sở hạ tầng, ô nhiễm môi trường, tăng dân số cơ học và các vấn đề văn hóa, xã hội đặt ra rất gay gắt.

Trong bối cảnh đó, Thành phố phải chủ động hội nhập và tăng tốc phát triển với mục tiêu tổng quát trong 5 năm 2006 - 2010 là: Đổi mới toàn diện và mạnh mẽ hơn nữa; phát huy dân chủ và sức mạnh của khối đại đoàn kết toàn dân, động viên mọi nguồn lực, nắm bắt thời cơ, vượt qua thách thức, chủ động hội nhập kinh tế khu vực và quốc tế; thúc đẩy tăng trưởng kinh tế nhanh, hiệu quả và bền vững, không ngừng nâng cao đời sống nhân dân; giữ vững ổn định chính trị - xã hội; xây dựng Thành phố Hồ Chí Minh ngày càng văn minh, hiện đại, từng bước trở thành một trung tâm công nghiệp, dịch vụ, khoa học công nghệ của khu vực Đông Nam Á; góp phần quan trọng vào sự nghiệp đổi mới, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

* **Về kinh tế:** Mục tiêu tăng trưởng kinh tế không chỉ chú trọng đến số lượng, mà đặt trọng tâm vào chất lượng của tăng trưởng và phát triển. Tăng trưởng kinh tế phải gắn liền với công bằng và tiến bộ xã hội, cải thiện môi trường sống, bố trí lại dân cư theo quy hoạch và xây dựng đô thị văn minh. Phấn đấu trong giai đoạn 2006 - 2010 tổng sản phẩm nội địa (GDP) trên địa bàn Thành phố tăng bình quân 12%/năm trở lên. Thông qua các chương trình mục tiêu hỗ trợ chuyển dịch cơ cấu kinh tế để khuyến khích các doanh nghiệp đầu tư chuyển dịch sang các ngành công nghiệp hiện đại, kỹ thuật cao, những ngành sản xuất có giá trị gia tăng cao phục vụ xuất khẩu; phát triển các ngành dịch vụ cao cấp, dịch vụ hỗ trợ sản xuất, nhằm tạo sự chuyển biến về chất cơ cấu kinh tế trên địa bàn.

* **Về quản lý và phát triển đô thị:** Tập trung các nguồn lực để đẩy nhanh tiến độ xây dựng các khu đô thị mới gắn liền với mục tiêu bố trí lại dân cư, kiểm soát quy mô dân số Thành phố khoảng 7,2 triệu người vào năm 2010 và 10 triệu người vào năm 2020, với cơ sở hạ tầng kỹ thuật và xã hội văn minh, hiện đại; tạo tiền đề mở rộng không gian đô thị Thành phố theo quy mô đã được phê duyệt đến năm 2020.

* **Về giáo dục - đào tạo, khoa học và công nghệ:** Chú trọng kết hợp dạy chữ, dạy nghề, dạy làm người phù hợp với từng cấp học. Hoàn thiện quy hoạch phát triển theo hướng đa dạng hóa hệ thống các loại hình giáo dục, cân đối phù hợp giữa trường công, trường tư; phát triển đồng bộ hệ phổ thông, giáo dục thường xuyên, dạy nghề. Phát triển mô hình giáo dục mở với những hình thức học tập, thực hành linh hoạt, đáp ứng nhu cầu học tập thường xuyên của người dân. Đẩy mạnh xã hội hóa gắn chặt với chuẩn hóa, hiện đại hóa; thu hút mọi

nguồn lực trong và ngoài nước để phát triển trường học, đặc biệt trường dạy nghề, bảo đảm đến năm 2010 tỷ lệ lao động đã qua đào tạo nghề đạt 55%; đẩy mạnh khuyến học, khuyến tài đi đôi với nâng cao vai trò quản lý Nhà nước về giáo dục - đào tạo.

*** Về văn hóa - xã hội:** Phát triển văn hóa của Thành phố theo hướng văn minh, hiện đại, giữ gìn và phát huy bản sắc văn hóa dân tộc và các giá trị tinh thần mang nét đặc trưng của nhân dân Thành phố. Tập trung xây dựng môi trường văn hóa đô thị lành mạnh, văn minh, nếp sống thị dân, tôn trọng pháp luật, kỷ cương, tác phong công nghiệp. Tiếp tục nâng cao chất lượng phong trào “Toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hóa trên địa bàn dân cư”, hướng cuộc vận động về cơ sở, làm cho văn hóa thấm sâu vào từng người, từng gia đình, từng khu dân cư, từng công sở. Đẩy mạnh vận động, nâng cao vai trò của các tổ chức quần chúng và có những giải pháp hữu hiệu để tạo ra bước chuyển căn bản trong việc cưới, tang, lễ hội theo hướng văn minh, tiết kiệm, chống phô trương, lãng phí; tích cực đấu tranh bài trừ mê tín dị đoan. Xây dựng ý thức giữ gìn môi trường và văn minh nơi công cộng.

Giải quyết tốt các vấn đề xã hội, thực hiện công bằng và tiến bộ xã hội đồng bộ với phát triển kinh tế. Tái bố trí dân cư theo hướng phát triển các đô thị mới hoàn chỉnh ở ngoại thành, thực hiện các biện pháp đồng bộ để hạn chế tăng dân số tự nhiên và cơ học, đến năm 2010 tỷ lệ tăng dân số tự nhiên còn dưới 1,1%. Giải quyết việc làm mới đồng thời với việc giảm tỷ lệ thất nghiệp. Phát huy thành quả các chương trình xã hội, tiếp tục thực hiện chương trình mục tiêu 3 giảm, có giải pháp giải quyết cơ bản nạn ăn xin, trẻ lang thang.

*** Về quốc phòng - an ninh:** Bảo đảm giữ vững ổn định chính trị và trật tự an toàn xã hội. Xây dựng hệ thống chính trị vững mạnh đủ sức lãnh đạo công tác xây dựng khu vực phòng thủ, xây dựng lực lượng vũ trang, xây dựng thế trận quốc phòng toàn dân, thế trận an ninh nhân dân. Kết hợp chặt chẽ phát triển kinh tế - xã hội với củng cố quốc phòng, an ninh; bảo đảm giữ vững an ninh, trật tự an toàn xã hội trong mọi tình huống. Tiếp tục thực hiện tốt việc phòng chống tội phạm, ma túy, mại dâm. Làm tốt công tác vận động nhân dân và thực hiện đúng chính sách dân tộc, tôn giáo của Đảng và Nhà nước trong tình hình mới; xây dựng nền tảng chính trị vững chắc cho quốc phòng, an ninh.

*** Về công tác đối ngoại:** Coi trọng công tác đối ngoại nhân dân và đối ngoại phục vụ kinh tế để góp phần đẩy mạnh hợp tác phát triển kinh tế, hội nhập kinh tế quốc tế của Thành phố và cả nước. Tiếp tục thực hiện tốt các nội dung hợp tác đã ký kết với các địa phương nước bạn, nhất là các nước láng giềng; đồng thời mở rộng quan hệ hợp tác với một số địa phương các nước khác. Tăng cường hoạt động tuyên truyền đối ngoại, quảng bá hình ảnh Việt Nam và Thành phố như là một điểm đến hấp dẫn đối với du khách và các nhà đầu tư nước ngoài. Có quy chế về mối quan hệ phối hợp giữa cơ quan ngoại vụ với Liên hiệp các tổ chức hữu nghị và các cơ quan có liên quan trong hoạt động đối ngoại.

II. TÌNH HÌNH THỰC HIỆN KHOÁN BIÊN CHẾ VÀ KINH PHÍ QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

II.1. Giai đoạn thực hiện thí điểm:

II.1.1. Quá trình triển khai thực hiện thí điểm khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính tại thành phố Hồ Chí Minh

Với đặc điểm là một địa phương, một đô thị đông dân, công tác quản lý Nhà nước trên địa bàn thành phố gặp nhiều khó khăn. Sự bất cập và những ảnh hưởng của cơ chế vận hành của nền kinh tế bao cấp, kế hoạch hóa vẫn còn ảnh hưởng và kìm hãm, gây khó khăn, cản trở cho sự phát triển của thành phố, ảnh hưởng đến niềm tin của nhân dân đối với bộ máy chính quyền.

Trước yêu cầu và đòi hỏi bức xúc của đời sống xã hội, sự phát triển của nền kinh tế, Thành ủy – Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân thành phố đã sớm có chủ trương thực hiện công tác cải cách bộ máy và phương thức hoạt động nhằm tìm giải pháp từng bước và đồng bộ cho công cuộc cải cách hành chính của thành phố, với mục tiêu cơ bản là xây dựng một bộ máy hành chính nhà nước có năng lực, hiệu lực và hiệu quả nhằm:

- Bảo đảm hoạt động quản lý nhà nước vừa phải có khả năng tạo điều kiện và phát huy mạnh mẽ tính năng động, tích cực của nền kinh tế thị trường, vừa phải có khả năng ngăn ngừa, hạn chế mặt tiêu cực của nó;

- Phục vụ đắc lực và thúc đẩy mạnh mẽ công cuộc đổi mới và phát triển theo hướng nền kinh tế thị trường có sự quản lý của Nhà nước, thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

- Lấy mục tiêu vì nhân dân và phục vụ nhân dân làm cơ sở, nền tảng cho hoạt động quản lý Nhà nước.

Căn cứ vào Chương trình tổng thể cải cách hành chính Nhà nước giai đoạn 2001 – 2010 ban hành kèm quyết định số 136/QĐ-TTg ngày 17/9/2001 của Thủ tướng Chính phủ, cùng những nội dung được Chính phủ phân cấp cho thành phố tại Nghị định 93/2001/NĐ-CP ngày 12/12/2001, Ủy ban Nhân dân thành phố đã ban hành chương trình cải cách hành chính với những nhiệm vụ trọng tâm sau:

- Cải cách thể chế hành chính theo hướng tăng cường năng lực các cơ quan chức năng, tăng cường hiệu quả và độ minh bạch của hệ thống các văn bản, cải tiến các quy trình thủ tục.

- Cải cách bộ máy hành chính với nội dung kiện toàn sắp xếp lại một số cơ quan chuyên môn thuộc UBND Thành phố, UBND Quận huyện. Một số biện pháp cụ thể được sử dụng như: xây dựng lại quy chế hoạt động, phân cấp rõ ràng xác định biên chế phù hợp, củng cố sắp xếp lại các doanh nghiệp Nhà nước, xác định biên chế phù hợp; ứng dụng công nghệ thông tin,...

- Xây dựng và củng cố đội ngũ cán bộ công chức qua tăng cường công tác quản lý, tuyển dụng, đào tạo.

- Thực hiện chế độ chính sách đãi ngộ đối với cán bộ, công chức.

- Cải cách hành chính theo hướng phát huy tính chủ động, sáng tạo của địa phương, thí điểm một số chính sách tài chính mới.

Thành phố Hồ Chí Minh với hơn 80.000 cán bộ công chức đang làm việc trong bộ máy Nhà nước của các đơn vị hành chính và sự nghiệp của Thành phố. Việc xác định số lượng cán bộ cho từng cơ quan đơn vị của thành phố luôn là công việc khó khăn đối với các cấp quản lý.

Hàng năm, các đơn vị đều phải tiến hành xây dựng và bảo vệ kế hoạch, nhiệm vụ và biên chế cán bộ trước cơ quan quản lý cấp trên, nhưng trong thực tế, ngoài ngành giáo dục và y tế có định mức biên chế tương đối cụ thể, các lĩnh vực khác chưa có cơ sở vững chắc để để bảo vệ chỉ tiêu biên chế cho đơn vị đề xuất, mặc khác, cơ quan quản lý cấp trên cũng chưa có căn cứ nào xác định được số lượng cán bộ công chức đảm nhận các nhiệm vụ được giao. Thông thường các cấp quản lý dựa vào số biên chế đã giao của năm trước để điều chỉnh và giao biên chế cho năm sau.

Tháng 12/1999, trên cơ sở đề nghị của Ủy ban Nhân dân thành phố, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành quyết định số 230/1999/QĐ-TTg ngày 17/12/1999 cho phép TP.Hồ Chí Minh thực hiện thí điểm khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính tại một số cơ quan. Cụ thể:

- Quận – huyện (7 đơn vị): Quận 1, 3, 5, 11, huyện Bình Chánh, Nhà Bè, Củ Chi. Mức khoán là 33 triệu đồng/người/năm.

- Sở ngành (3 đơn vị): Sở Tư pháp, Sở Giao thông – Công chính, Sở Lao động Thương binh – xã hội. Mức khoán là 19,5 triệu đồng/người/năm.

Riêng khối đảng và đoàn thể thành phố (dự kiến gồm Văn phòng Thành ủy, Ban Kinh tế Thành ủy, Hội Liên hiệp Phụ nữ thành phố và Thành Đoàn TNCS Hồ Chí Minh) xin tạm thời không tham gia thực hiện thí điểm.

Thời gian thực hiện khoán trong 3 năm (từ 2000 – 2002)

**** Điều kiện cần và đủ để chọn đơn vị thực hiện khoán:***

- Có chức năng nhiệm vụ rõ ràng và vị trí tổ chức ổn định do cơ quan Nhà nước có thẩm quyền quyết định.

- Có số lượng biên chế được giao ổn định và dự kiến không có sự biến động trong thời gian thực hiện khoán, phù hợp với chức năng nhiệm vụ của cơ quan đơn vị.

- Xây dựng Đề án thực hiện khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính và được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt, cho phép triển khai thực hiện.

**DANH SÁCH CÁC ĐƠN VỊ ĐẦU TIÊN THỰC HIỆN KHOẢN BIÊN CHẾ
VÀ KINH PHÍ QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH**

Đơn vị	Cơ sở pháp lý	Định mức biên chế	Định mức kinh phí
Quận 1	Quyết định số 34/2000/QĐ-UB-VX ngày 18/5/2000	117	23
Quận 3	Quyết định số 32/2000/QĐ-UB-VX ngày 18/5/2000	116	23
Quận 5	Quyết định số 31/2000/QĐ-UB-VX ngày 18/5/2000	117	23
Quận 11	Quyết định số 29/2000/QĐ-UB-VX ngày 18/5/2000	117	23
Huyện Củ Chi	Quyết định số 33/2000/QĐ-UB-VX ngày 18/5/2000	116	23
Huyện Bình Chánh	Quyết định số 26/2000/QĐ-UB-VX ngày 18/5/2000	118	23
Huyện Nhà Bè	Quyết định số 25/2000/QĐ-UB-VX ngày 18/5/2000	105	23
Sở Tư pháp	Quyết định số 30/2000/QĐ-UB-VX ngày 18/5/2000	60	19,5
Sở LĐTB-XH	Quyết định số 28/2000/QĐ-UB-VX ngày 18/5/2000	115	19,5
Sở GTCC	Quyết định số 27/2000/QĐ-UB-VX ngày 18/5/2000	95	19,5
Tổng cộng		1.076	

Đến tháng 7/2007, Ủy ban Nhân dân thành phố đã ban hành quyết định số 55/2001/QĐ ngày 3/7/2001 điều chỉnh mức khoán kinh phí quản lý hành chính cho UBND các quận huyện thực hiện khoán là 24 triệu đồng/người/năm và mức khoán cho các sở thực hiện khoán là 21 triệu đồng/người/năm.

II.1.2. Kết quả đạt được

II.1.2.1. Về tổ chức bộ máy:

Trên cơ sở rà soát chức năng nhiệm vụ, các đơn vị đã tiến hành sắp xếp, điều chỉnh lại cơ cấu bộ máy tinh gọn hơn, giảm được 23 đầu mối trực thuộc các đơn vị. Cụ thể:

- Sở GTCC : 13 phòng, ban, sắp xếp lại còn 10 - giảm 3 phòng
- Sở Tư pháp: 8 phòng, ban, sắp xếp lại còn 7 - giảm 1 phòng
- Sở LĐTB – XH: giữ nguyên 9 phòng, ban - không giảm
- Quận 1 : giữ nguyên 11 phòng, nhưng mỗi phòng tách thành 2 bộ phận: bộ phận quản lý hành chính và bộ phận giải quyết nghiệp vụ.
- Quận 3 : 11 phòng sắp xếp còn 7 phòng - giảm 4 phòng
- Quận 5 : giữ nguyên 11 phòng ban - không giảm
- Quận 11 : 11 phòng sắp xếp lại còn 8 phòng - giảm 3 phòng
- Huyện Bình Chánh: 13 phòng sắp xếp lại còn 6 - giảm 7 phòng
- Huyện Nhà Bè: 13 phòng sắp xếp lại còn 8 - giảm 5 phòng
- Huyện Củ Chi: 13 phòng sắp xếp lại thành 4 khối, chuyển phòng thành tổ trực thuộc khối.

Đến tháng 11/2002, Sở Lao động Thương binh và xã hội thành phố thành lập thêm 1 phòng mới nhằm phục vụ cho chương trình 3 giảm của thành phố.

II.1.2.2. Về biên chế:

- Tổng số biên chế được duyệt của 10 đơn vị	:	1.076 người
- Tổng số biên chế thực tế	:	1.173 người
- Số biên chế giảm	:	221 người
Đạt tỷ lệ (so với hiện trạng)	:	18,84%
Trog đó:		
+ Về hưu	:	51 người
+ Thôi việc	:	38 người
+ Chuyển công tác khác	:	123 người
+ Nghỉ theo nguyện vọng	:	9 người

II.1.2.3. Về kinh phí khoán và phân phối thu nhập từ tiết kiệm do giảm biên chế và kinh phí quản lý hành chính:

** Kinh phí khoán:*

- Tổng số kinh phí theo định mức của 10 đơn vị	:	66.657.140.000 đ
- Số kinh phí tiết kiệm (3 năm)	:	16.590.651.000 đ
Đạt tỷ lệ	:	24,85 %

Trong đó:

+ Tiết kiệm do giảm biên chế	:	4.590.664.000 đ
+ Tiết kiệm do giảm kinh phí quản lý hành chính	:	11.999.987.000 đ

Trong đó tiết kiệm từ:

• Vật tư văn phòng	:	18,2%
• Thông tin liên lạc	:	21,8%

** Phân phối thu nhập:*

Căn cứ thông tư hướng dẫn của Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính, sau khi tính toán phần kinh phí tiết kiệm được, các đơn vị thực hiện thí điểm khoán trích theo tỷ lệ như sau:

- + 70%: Dành để tăng thêm thu nhập cho cán bộ, công chức
- + 20% Quỹ khen thưởng.
- + 10% Quỹ phúc lợi.

Tuy nhiên, tùy theo điều kiện thực tế, việc trích tỷ lệ của các đơn vị có khác so với hướng dẫn: Quận 1, Sở GTCC dành 85% tăng thêm thu nhập đối với cán bộ công chức; huyện Nhà Bè lập thêm quỹ dự phòng 4% (để chi những trường hợp đột xuất do UBND huyện duyệt), Sở Lao động Thương binh và xã hội không trích quỹ phúc lợi,...

Cũng tùy điều kiện từng nơi, sau khi lấy ý kiến của tập thể cán bộ công chức, đơn vị thực hiện thí điểm khoán đã áp dụng một trong 2 phương thức sau đây:

- + Phân phối theo hệ số lương: Quận 3, 5, 11, huyện Củ Chi, Bình Chánh, Nhà Bè, Sở Lao động Thương binh và xã hội, Sở Tư pháp.
 - + Phân phối theo hình thức bình quân: Quận 1, Sở Giao thông Công chính.
- Qua kết quả bước đầu, cơ cấu lương có thay đổi một mức đáng kể:
- Trước khi thực hiện khoán: lương và phụ cấp theo lương (theo Nghị định 25/CP) chiếm tỷ trọng 25,32% trong tổng chi.
 - Khi thực hiện khoán: Lương theo Nghị định 25/CP và thu nhập tăng thêm (theo quyết định 230 của Thủ Tướng Chính phủ) chiếm tỷ trọng 46,85% trong tổng chi.

II.1.3. Nhận xét đánh giá:

II.1.3.1. Mặt được

- Các đơn vị thực hiện khoán được giao quyền chủ động sắp xếp lại tổ chức bộ máy trên cơ sở xác định rõ chức năng nhiệm vụ của từng bộ phận (*các đơn vị thực hiện khoán đã chủ động giảm 23 phòng ban trực thuộc*), khắc phục

được tình trạng chồng chéo về chức năng nhiệm vụ giữa các bộ phận. Việc củng cố sàng lọc lại đội ngũ cán bộ công chức được thực hiện kiên quyết hơn (*đã thực hiện sắp xếp giảm 221 biên chế*), đội ngũ cán bộ công chức có sự thay đổi cơ bản về chất, góp phần từng bước nâng cao hiệu lực, hiệu quả trong quản lý nhà nước.

- Trong 3 năm thực hiện thí điểm khoán, 10 đơn vị đã giảm được 18,84% biên chế. Các đơn vị đã chủ động linh hoạt trong sắp xếp đội ngũ cán bộ, công chức, giải quyết tình giảm biên chế mà không có trường hợp tắc mắc, khiếu nại nào; thậm chí đơn vị tự nguyện thực hiện thí điểm khoán để giải quyết hỗ trợ thêm cho số cán bộ công chức nghỉ.

- Bước đầu xác lập được sự phân cấp thẩm quyền trong cơ chế tài chính với việc giao cho đơn vị được chủ động trong thu chi tài chính: đơn vị được cấp kinh phí, thực hiện theo quy định, sau đó quyết toán lại với Kho bạc nhà nước (đính kèm hóa đơn, chứng từ). Việc làm này cũng góp phần tích cực trong việc thay đổi cơ chế quản lý tài chính hiện nay được thay thế bằng Nghị định 10/2002/NĐ-CP ngày 16/1/2002 của Chính phủ và Thông tư 25/2002/TT-BTC ngày 21/3/2002 của Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện Nghị định 10 về chế độ tài chính áp dụng cho đơn vị sự nghiệp có thu.

- Các đơn vị thực hiện thí điểm khoán được chủ động phân phối thu nhập cũng như xét duyệt định mức khen thưởng đối với số kinh phí tiết kiệm được. Trước đây, tiêu chuẩn bình bầu khen thưởng chưa rõ ràng cụ thể, chưa gắn với việc khen thưởng, việc xét khen thưởng còn theo cảm tính, bình quân chủ nghĩa. Nay theo cơ chế mới, với 20% kinh phí tiết kiệm được, Thủ trưởng đơn vị chủ động quyết định trên cơ sở bàn bạc tập thể một cách công khai, dân chủ, thực hiện được sự công bằng trong phân phối thu nhập và khen thưởng. Ý thức thực hành tiết kiệm, chống lãng phí của cán bộ công chức từng bước được nâng cao và dần trở thành thói quen của từng cán bộ công chức, điều đó tạo thuận lợi cho

đơn vị trong thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ quan, thực hiện ngày càng tốt hơn 3 Pháp lệnh: Pháp lệnh thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, Pháp lệnh chống tham nhũng ở cơ quan đơn vị và pháp lệnh cán bộ công chức.

- Thực hiện thí điểm khoán, 10 đơn vị đã tiết kiệm được trong 3 năm là 16,59 tỷ đồng đạt tỷ lệ 27,08% (hơn tỷ lệ 10% do Bộ Tài chính quy định) tạo điều kiện tăng thu nhập chính đáng cho cán bộ công chức mà không làm ảnh hưởng đến tổng kinh phí hàng năm của đơn vị.

- Sắp xếp lại tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế, tăng thu nhập nhưng không vì thế mà năng suất chất lượng công tác tại các đơn vị thực hiện thí điểm khoán bị giảm đi. Các đơn vị thực hiện thí điểm khoán đã tiến hành cải tiến phương pháp làm việc khoa học theo hướng tổ chức quy trình làm việc hợp lý, nâng cao ý thức trách nhiệm cá nhân của cán bộ công chức; tăng cường ý thức kỷ luật và ý thức cộng đồng, tạo không khí thi đua lành mạnh trong đơn vị; khắc phục thái độ thờ ơ, vô trách nhiệm của một bộ phận cán bộ công chức. Trên cơ sở đó Thủ trưởng cơ quan đơn vị có cơ sở để đánh giá cán bộ công chức một cách đúng đắn khách quan và công bằng hơn.

- Cấp ủy, chính quyền của các đơn vị thực hiện thí điểm khoán đã quán triệt chủ trương, khẩn trương xây dựng phương án và tích cực trong tổ chức triển khai thực hiện. Đa số cán bộ công chức của đơn vị thí điểm khoán đều đồng tình ủng hộ và có tinh thần trách nhiệm cao trong triển khai thực hiện, phấn khởi khi thu nhập được tăng thêm.

II.1.3.2. Mặt chưa được:

- Các Quận – huyện đang thực hiện mô hình “một cửa – một dấu”, tất cả các phòng ban tập trung vào một trụ sở hành chính, nhưng thực hiện khoán chỉ giới hạn ở một khối quản lý Nhà nước, còn một số đơn vị khác như: Đội thi hành

án, Phòng Thống kê, các đoàn thể chuyên trách, ... chưa thực hiện khoán, nên có sự chênh lệch trong thu nhập, phát sinh tâm tư giữa các đơn vị.

- Qua quá trình triển khai thí điểm khoán từ năm 2000, thành phố vẫn chưa khẳng định mô hình tổ chức bộ máy nào là tốt hơn của từng khối cũng như chưa đủ cơ sở kết luận một cơ cấu cán bộ công chức như thế nào là phù hợp.

II.1.3.3. Bài học kinh nghiệm:

- Khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính là một giải pháp hiệu quả của tiến trình cải cách hành chính, góp phần thúc đẩy công tác cải cách hành chính đi vào chiều sâu và bền vững hơn thông qua việc sắp xếp bộ máy, tinh giản biên chế, tiết kiệm kinh phí quản lý hành chính, từng bước nâng thu nhập cho cán bộ, công chức, vì thế cần có sự chỉ đạo cương quyết của lãnh đạo các cấp trong suốt quá trình thực hiện. Mặt khác, trong chỉ đạo, điều hành phải thận trọng nhưng cũng cần có quyết tâm cao với tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, các bước tiến hành thận trọng nhưng không bảo thủ, duy ý chí, không cầu toàn; thực hiện công khai, dân chủ, phát huy được sức mạnh của tập thể.

- Khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính là một trong những biện pháp tích cực và có hiệu quả để đạt mục tiêu về kiện toàn tổ chức, tinh giản biên chế, góp phần từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cũng như tăng cường hiệu lực, hiệu quả của bộ máy quản lý Nhà nước.

- Thực hiện tốt công tác tư tưởng, quán triệt cho tất cả cán bộ, công chức của đơn vị có nhận thức đúng đắn về chủ trương khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính, xem đó vừa là quyền lợi, vừa là nghĩa vụ. Ngoài ra, việc giải quyết chế độ, chính sách đối với cán bộ công chức dôi ra phải thực hiện

đúng đắn, thấu tình đạt lý, linh hoạt, đầy sức thuyết phục, tạo ra bầu không khí tại cơ quan thoải mái, vui vẻ, đoàn kết.

II.2. Giai đoạn mở rộng thực hiện:

Sau giai đoạn thực hiện thí điểm tại 7 Quận – huyện và 3 sở ngành từ năm 2000, đến cuối năm 2002, Ủy ban nhân dân thành phố đã thực hiện mở rộng khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với các sở ngành, quận huyện, đồng thời thực hiện thí điểm khoán định biên và kinh phí hoạt động đối với phường, xã, thị trấn. Riêng đối với khối các cơ quan Đảng (các ban của Thành ủy, các Quận – huyện ủy, các cấp ủy Đảng trên cơ sở, các cơ quan đoàn thể), đến năm 2003, Thành ủy tiến hành thực hiện thí điểm khoán biên chế tại Quận ủy 11 và huyện ủy Nhà Bè và đến nay đã triển khai thực hiện khoán đối với các ban Đảng, các Quận – huyện ủy và các cấp ủy Đảng cấp trên cơ sở.

II.2.1 Kết quả thực hiện:

II.2.1.1. Đối với sở ngành, quận – huyện:

* Số lượng các đơn vị thực hiện: 19/35 sở ngành (đạt tỷ lệ 54,29%) và 24/24 quận – huyện (đạt tỷ lệ 100%).

* Định mức khoán kinh phí quản lý hành chính:

- Từ ngày 01/1/2000 – 31/12/2002:

+ Khối sở ngành : 19,5 triệu đồng/người/năm

+ Khối Quận – huyện : 23 triệu đồng/người/năm

- Từ ngày 01/1/2003 – 31/12/2004:

+ Khối sở ngành : 25 triệu đồng/người/năm

+ Khối Quận – huyện : 26,5 triệu đồng/người/năm

- Từ ngày 01/1/2005: cả 2 khối có mức khoán chung là 30 triệu đồng/người/năm.

- Từ ngày 01/1/2006, Chính phủ điều chỉnh ngạch bậc lương và điều chỉnh mức lương tối thiểu lên 350.000 đồng, mức khoán chung cho cả 2 khối là 38 triệu đồng/người/năm.

- Từ 01/1/2007, Chính phủ tiếp tục điều chỉnh mức lương tối thiểu chung lên 450.000 đồng, mức khoán chung cho cả 2 khối là 44 triệu đồng

KẾT QUẢ THỰC HIỆN GIAI ĐOẠN 2003 – 2005 CỦA KHỐI SỞ NGÀNH:

Nội dung	Năm 2003 (12 đơn vị)	Năm 2004 (16 đơn vị)	Năm 2005 (19 đơn vị)
1. Về biên chế			
- Biên chế được duyệt	1.038	1.508	2.063
- Biên chế thực hiện đến 31/12	906	1.330	1.679
- Số biên chế thấp hơn chỉ tiêu	132	178	280
<i>Đạt tỷ lệ (%)</i>	<i>12,71</i>	<i>11,8</i>	<i>14,29</i>
2. Kinh phí (triệu đồng)			
- Kinh phí giao khoán	25.950	37.752	69.267
- Kinh phí thực chi	21.605	30.078	50.167
- Kinh phí tiết kiệm	4.345	7.674	19.100
<i>Trong đó: + Do tiết kiệm biên chế</i>	<i>2.072</i>	<i>2.244</i>	<i>8.455</i>
<i>+ Do tiết kiệm chi phí</i>	<i>2.273</i>	<i>5.429</i>	<i>10.645</i>

**KẾT QUẢ THỰC HIỆN GIAI ĐOẠN 2003 – 2005
CỦA KHỐI QUẬN - HUYỆN:**

Nội dung	Năm 2003 (21 đơn vị)	Năm 2004 (24 đơn vị)	Năm 2005 (24 đơn vị)
1. Về biên chế			
- Biên chế được duyệt	3.231	4.145	4.145
- Biên chế thực hiện đến 31/12	2.436	3.429	3.654
- Số biên chế thấp hơn chỉ tiêu	259	716	491
<i>Đạt tỷ lệ (%)</i>	<i>9,65</i>	<i>17,27</i>	<i>11,85</i>
2. Kinh phí (triệu đồng)			
- Kinh phí giao khoán	71.753	109.842	124.350
- Kinh phí thực chi	57.868	80.425	86.368
- Kinh phí tiết kiệm	13.285	29.417	37.982
<i>Trong đó: + Do tiết kiệm biên chế</i>	<i>6.668</i>	<i>16.162</i>	<i>12.747</i>
<i>+ Do tiết kiệm chi phí</i>	<i>6.617</i>	<i>13.255</i>	<i>25.235</i>

II.2.1.2. Đối với Phường, xã, thị trấn::

* Số lượng các đơn vị thực hiện: tính đến năm 2006, đã có 317/317 thực hiện (đạt tỷ lệ 100%).

* Định mức khoán kinh phí quản lý hành chính:

- Theo Nghị định 121/2003/NĐ-CP và chủ trương của Thành phố, bộ máy Phường xã có 2 loại đối tượng hưởng chính sách khác nhau gồm:

+ Cán bộ chuyên trách, công chức: hưởng lương như cán bộ công chức.

+ Cán bộ không chuyên trách: hưởng trợ cấp với hệ số 1,86 x lương tối thiểu.

- Từ ngày 01/7/2005 – 31/12/2005: 19 triệu đồng/người/năm.

- Từ ngày 01/1/2006: mức khoán được điều chỉnh là 21,5 triệu đồng/người/năm.

- Từ 01/1/2007, Chính phủ điều chỉnh mức lương tối thiểu chung lên 450.000 đồng, mức khoán của 2 đối tượng là:

+ Cán bộ chuyên trách, công chức: 33,5 triệu đồng/người/năm.

+ Cán bộ không chuyên trách: 23 triệu đồng/người/năm.

KẾT QUẢ THỰC HIỆN GIAI ĐOẠN 2004 – 2005 CỦA KHỐI PHƯỜNG XÃ:

Nội dung	Năm 2004 (22 đơn vị)	Năm 2005 (178 đơn vị)
1. Về biên chế		
- Biên chế được duyệt	463	7.333
- Biên chế thực hiện đến 31/12	428	5.943
- Số biên chế thấp hơn chỉ tiêu	36	1.390
<i>Đạt tỷ lệ (%)</i>	<i>7,78</i>	<i>18,96</i>
2. Kinh phí (triệu đồng)		
- Kinh phí giao khoán	9.784	74.817
- Kinh phí thực chi	8.519	61.994
- Kinh phí tiết kiệm	1.265	12.823
<i>Trong đó: + Do tiết kiệm biên chế</i>	<i>596</i>	<i>10.007</i>
<i>+ Do tiết kiệm chi phí</i>	<i>669</i>	<i>2.816</i>

II.2.1.3. Đối với các cơ quan của Đảng:

* Định mức khoán kinh phí quản lý hành chính:

- Theo Quy định của Ban Thường vụ Thành ủy, định mức đối với từng cơ quan Đảng được áp dụng như sau: (từ ngày 1/1/2005).

+ Các ban Thành ủy: 48.300.000 đồng/người/năm

+ Các Quận – huyện ủy: 36.800.000 đồng/người/năm

+ Các Đảng ủy trực thuộc: 33.000.000 đồng/người/năm

Hiện nay, sau quá trình nâng lương theo quy định của Chính phủ, mức khoán đối với các ban Đảng, các Quận huyện ủy và các Đảng ủy trực thuộc đã được điều chỉnh tăng phù hợp.

II.2.2. Đánh giá kết quả đạt được

II.2.2.1. Mặt được:

- Việc thực hiện khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính tại các cơ quan Quản lý Nhà nước (Thành phố, Quận – huyện, phường xã) và các cơ quan Đảng (các ban Đảng, các cấp ủy Đảng cấp trên cơ sở) là phù hợp với chủ trương thực hiện cải cách hành chính hiện nay, đồng thời hầu hết cán bộ công chức tại các đơn vị thực hiện khoán đều đồng tình, ủng hộ.

- Việc thực hiện khoán đã tạo điều kiện thuận lợi để các đơn vị chủ động sắp xếp bộ máy nhân sự hợp lý, xác định nhiệm vụ trong nội bộ cơ quan tránh chồng chéo, nâng cao trách nhiệm của cán bộ công chức để hoàn thành nhiệm vụ và tạo điều kiện để phát huy tích cực quy chế dân chủ trong các cơ quan quản lý nhà nước.

- Việc sử dụng tài chính công của đơn vị nhận khoán có nhiều thuận lợi hơn so với khi chưa nhận khoán. Quá trình thực hiện mang lại kết quả thiết thực là tăng thêm thu nhập cho cán bộ, công chức (dù ít hay nhiều) là động lực góp phần kích thích trong việc tăng hiệu quả trong công tác, tư tưởng cán bộ công chức an tâm, tạo không khí phấn khởi trong công tác.

- Nâng cao ý thức tiết kiệm trong việc sử dụng kinh phí quản lý hành chính như xăng dầu, điện nước, điện thoại, văn phòng phẩm, giúp các đơn vị chủ động trong việc mua sắm trang thiết bị phục vụ công tác, chủ động xây dựng kế hoạch sử dụng kinh phí quản lý hành chính, góp phần cải thiện nâng cao thu nhập cho cán bộ, công chức.

- Hầu hết phường xã, thị trấn thực hiện thí điểm khoán đã sắp xếp bố trí lại các chức danh, phân công lại công việc theo hướng tinh gọn, kiêm nhiệm nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy. Chủ động và cân đối các khoản chi, bước đầu tăng thu nhập cho cán bộ, công chức, ý thức tiết kiệm của cán bộ được nâng lên.

II.2.2.2. Mặt hạn chế:

- Quá trình thực hiện khoán cần ổn định bộ máy biên chế trong vòng 3 năm nhưng trong thực tế, tổ chức bộ máy, biên chế phải tăng theo yêu cầu nhiệm vụ chung nên khi triển khai thực hiện các đơn vị thường lúng túng do có biến động về tổ chức, biên chế. Từ đó, rất khó đánh giá hiệu quả tiết kiệm về sử dụng lao động và làm cho thu nhập của cán bộ tăng giảm không ổn định.

- Về định mức khoán: thành phố đã cố gắng tính toán và điều chỉnh hàng năm nhưng không thể liên tục theo sự biến động của giá cả thị trường nên có ảnh hưởng đến thu nhập tăng thêm của cán bộ, công chức từ khoản tiết kiệm; mặt khác, khối lượng công việc phát sinh ngày càng tăng cao, cường độ làm việc của cán bộ công chức ngày càng cao thì thu nhập tăng thêm chưa tương xứng, chưa trở thành động lực để cán bộ, công chức hăng say làm việc.

- Một số ít đơn vị có chức năng, nhiệm vụ đặc thù và định biên hợp lý nên rất khó thực hiện sắp xếp bộ máy trong khi nguồn tiết kiệm chi phí hành chính cũng ít nên thu nhập tăng lên không đáng kể.

III. ĐẶC ĐIỂM HOẠT ĐỘNG VÀ VIỆC SỬ DỤNG KINH PHÍ NGÂN SÁCH CỦA CÁC ĐOÀN THỂ CHÍNH TRỊ – XÃ HỘI TẠI TP.HỒ CHÍ MINH:

III.1. Hội Nông dân Việt Nam: là tổ chức chính trị – xã hội của giai cấp nông dân do Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo và là thành viên của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam; cơ sở chính trị của nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam.

Hội Nông dân Việt Nam có chức năng vận động giáo dục hội viên, nông dân phát huy quyền làm chủ, tích cực học tập nâng cao trình độ, năng lực về mọi mặt; đại diện giai cấp nông dân tham gia xây dựng Đảng và Nhà nước; Chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng, hợp pháp của nông dân Việt Nam.

Tổ chức Hội Nông dân Việt Nam TP.Hồ Chí Minh với 97.776 hội viên tham gia sinh hoạt tại 13 Hội Nông dân cấp huyện. Trong thời gian vừa qua, với chức năng và nhiệm vụ được quy định theo điều lệ, Hội Nông dân thành phố đã tổ chức đa dạng các hoạt động nhằm chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng hợp pháp cho các đối tượng hội viên, nông dân; phát động phong trào hộ gia đình sản xuất kinh doanh giỏi, đoàn kết giúp nhau xóa đói, giảm nghèo và làm giàu chính đáng; phong trào tham gia xây dựng kết cấu hạ tầng nông thôn; phong trào nông dân tham gia xây dựng gia đình văn hóa, xây dựng khu phố ấp văn hóa, tham gia xây dựng an ninh quốc phòng.

Cơ quan chuyên trách của Hội Nông dân Việt Nam Thành phố Hồ Chí Minh với 28 biên chế (thực hiện 25 gồm 20 biên chế và 5 hợp đồng) được tổ chức theo các bộ phận sau: Ban Tư tưởng Văn hóa, Ban Tổ chức Kiểm tra, Ban Kinh tế xã hội, Văn phòng, Ban Điều hành Quỹ hỗ trợ Nông dân

Trên cơ sở chức năng nhiệm vụ của đơn vị, Ủy ban Nhân dân thành phố cấp kinh phí Ngân sách hàng năm cho cơ quan chuyên trách Hội Nông dân TP. Hồ Chí Minh. Tình hình thực hiện kinh phí trong 3 năm như sau:

Đơn vị tính: đồng

<i>TT</i>	<i>Năm</i>	<i>Kinh phí quyết toán</i>	<i>Trong đó, Chi thanh toán cá nhân và QLHC gồm</i>	<i>Bình quân</i>	<i>Trong đó</i>	
					<i>Chi thanh toán cá nhân</i>	<i>Chi Quản lý hành chính</i>
1.	2004	1.459.363.737	744.136.337	29.136.337	17.279.403	12.486.050
2.	2005	2.178.232.105	1.100.721.108	45.863.379	24.397.432	21.465.947
3.	2006	2.765.806.341	1.424.872.591	56.994.904	26.703.579	30.291.325

III.2. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam: là tổ chức chính trị – xã hội tập hợp rộng rãi các tầng lớp phụ nữ Việt Nam; là thành viên của Mặt trận tổ quốc Việt Nam, thành viên của Liên Đoàn phụ nữ dân chủ quốc tế và Liên đoàn các tổ chức phụ nữ ASEAN (Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á). Hội tham gia tích cực trong các hoạt động vì hòa bình, đoàn kết hữu nghị giữa các dân tộc và tiến bộ xã hội trên toàn thế giới.

Hội Liên hiệp Phụ nữ có chức năng đại diện cho quyền bình đẳng, dân chủ, lợi ích hợp pháp và chính đáng của phụ nữ, tham gia quản lý Nhà nước, tham gia xây dựng Đảng; Đoàn kết, vận động, tổ chức, hướng dẫn phụ nữ thực hiện chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, góp phần xây dựng và bảo vệ tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa;

Tổ chức Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam TP.Hồ Chí Minh với hơn 792.442 hội viên tham gia sinh hoạt tại 24 Hội Phụ nữ quận (huyện), 2 đơn vị lực lượng vũ trang là Công an Thành phố và Quân sự thành phố, 1 Hội cấp thành là Hội Phụ nữ từ thiện. Trong thời gian vừa qua, với chức năng và nhiệm vụ được quy định theo điều lệ, Hội Liên hiệp Phụ nữ thành phố đã tổ chức đa dạng các hoạt động tuyên truyền giáo dục truyền thống yêu nước, truyền thống của người phụ nữ Việt Nam, tuyên truyền giáo dục pháp luật cho Hội viên và chị em phụ nữ; chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng hợp pháp cho các đối tượng hội viên, phụ nữ, giúp đỡ cùng nhau phát triển kinh tế; xây dựng gia đình no ấm, bình đẳng, tiến bộ, hạnh phúc” và tham gia các hoạt động từ thiện xã hội; giám sát việc thực hiện các chính sách pháp luật về bình đẳng nam nữ; tham gia thực hiện chính sách đối ngoại nhân dân.

Cơ quan chuyên trách của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam Thành phố Hồ Chí Minh với 34 biên chế (gồm 21 biên chế, 13 hợp đồng trong định biên). Tổ chức bộ máy của cơ quan chuyên trách gồm các bộ phận sau: Ban Tổ chức, Ban Tuyên giáo, Ban Kinh tế, Ban Gia đình xã hội, Văn phòng, Trung tâm Hỗ trợ kết hôn, Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ.

Trên cơ sở chức năng nhiệm vụ của đơn vị, Ủy ban nhân dân thành phố cấp kinh phí Ngân sách hàng năm cho cơ quan chuyên trách Hội Liên hiệp phụ nữ TP.Hồ Chí Minh. Tình hình thực hiện kinh phí trong 3 năm như sau:

Đơn vị tính: đồng

TT	Năm	Kinh phí quyết toán	Trong đó, Chi thanh toán cá nhân và QLHC gồm	Bình quân	Trong đó	
					Chi thanh toán cá nhân	Chi Quản lý hành chính
1.	2004	1.536.000.000	1.214.339.000	35.715.853	14.045.841	21.670.000
2.	2005	2.457.984.000	1.427.205.014	41.976.618	20.960.958	21.015.660
3.	2006	3.462.582.000	1.737.964.514	51.116.603	22.938.231	28.178.372

III.3. Hội Cựu chiến binh Việt Nam: là một đoàn thể chính trị – xã hội, thành viên của Mặt trận tổ quốc Việt Nam, là một cơ sở chính trị của chính quyền nhân dân, một tổ chức trong hệ thống chính trị do Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo, hoạt động theo đường lối, chủ trương chính sách của Đảng, Hiến pháp, pháp luật của Nhà nước và theo Điều lệ của Hội

Hội Cựu Chiến binh Việt Nam có chức năng đại diện ý chí, nguyện vọng và quyền lợi chính đáng của Cựu chiến binh. Hội làm tham mưu giúp cấp ủy Đảng và làm nòng cốt tập hợp, đoàn kết, vận động Cựu chiến binh thực hiện các nhiệm vụ chính trị xã hội của cách mạng, của Hội; tham gia giám sát các hoạt động của cơ quan Nhà nước, đại biểu dân cử và cán bộ viên chức Nhà nước.

Hội Cựu Chiến binh Việt Nam TP.Hồ Chí Minh với 55.140 hội viên tham gia sinh hoạt tại 225 tổ chức Hội cơ sở. Trong thời gian qua, các cấp bộ Hội đã tăng cường tổ chức các hoạt động tuyên truyền giáo dục chính trị tư tưởng, tổ

chức các hoạt động chăm lo đời sống cho hội viên, tổ chức các hoạt động công tác xã hội, tình nghĩa; tham gia xây dựng, bảo vệ Đảng, chính quyền và các hoạt động tại địa phương; phối hợp với các cơ quan đơn vị tham gia thực hiện công tác quốc phòng an ninh, giáo dục truyền thống cách mạng cho thế hệ trẻ.

Cơ quan chuyên trách của Hội Cựu Chiến binh Việt Nam Thành phố Hồ Chí Minh với 30 biên chế (thực hiện 27 biên chế). Tổ chức bộ máy của cơ quan chuyên trách gồm các bộ phận sau: Ban Tổ chức, Ban Tuyên huấn, Ban Chính sách, Văn phòng, Báo Cựu Chiến binh,

Trên cơ sở chức năng nhiệm vụ của đơn vị, Ủy ban Nhân dân thành phố cấp kinh phí Ngân sách hàng năm cho cơ quan chuyên trách Hội Cựu Chiến binh TP.Hồ Chí Minh. Tình hình thực hiện kinh phí trong 3 năm như sau:

Đơn vị tính: đồng

<i>TT</i>	<i>Năm</i>	<i>Kinh phí quyết toán</i>	<i>Trong đó, Chi thanh toán cá nhân và QLHC gồm</i>	<i>Bình quân</i>	<i>Trong đó</i>	
					<i>Chi thanh toán cá nhân</i>	<i>Chi Quản lý hành chính</i>
1.	2004	1.570.000.000	1.270.000.000	47.037.037	20.095.322	26.941.715
2.	2005	1.785.739.000	1.462.364.517	54.161.649	23.289.509	30.872.140
3.	2006	1.492.000.000	1.347.628.502	49.912.167	21.462.232	28.449.935

III.4. Đoàn TNCS Hồ Chí Minh là tổ chức chính trị - xã hội của thanh niên Việt Nam do Đảng Cộng sản Việt Nam và Chủ tịch Hồ Chí Minh sáng lập, lãnh đạo và rèn luyện. Đoàn bao gồm những thanh niên tiên tiến, phấn đấu vì

mục tiêu, lý tưởng của Đảng là độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội, dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh.

Đoàn TNCS Hồ Chí Minh được xây dựng, rèn luyện và trưởng thành qua các thời kỳ đấu tranh cách mạng, Đoàn đã tập hợp đông đảo thanh niên phát huy chủ nghĩa anh hùng cách mạng, cống hiến xuất sắc cho sự nghiệp giải phóng dân tộc, thống nhất đất nước, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Bước vào thời kỳ mới, Đoàn tiếp tục phát huy những truyền thống quý báu của dân tộc và bản chất tốt đẹp của mình, kế tục trung thành, xuất sắc sự nghiệp cách mạng vẻ vang của Đảng và Chủ tịch Hồ Chí Minh; thường xuyên bổ sung lực lượng trẻ cho Đảng; tổ chức động viên đoàn viên, thanh niên cả nước đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

Tổ chức Đoàn TNCS Hồ Chí Minh tại TP.Hồ Chí Minh với 440.109 đoàn viên, hơn 450.000 Hội viên (Hội viên Hội Liên hiệp thanh niên và Hội Sinh viên), hơn 350.000 Đội viên Đội Thiếu niên tiền phong Hồ Chí Minh. Thực hiện chức năng nhiệm vụ quy định tại Điều lệ Đoàn TNCS Hồ Chí Minh, Thành Đoàn TNCS Hồ Chí Minh đã không ngừng tổ chức các hoạt động giáo dục trên 4 mặt: giáo dục chính trị tư tưởng, giáo dục truyền thống, giáo dục đạo đức lối sống và giáo dục pháp luật cho đoàn viên thanh thiếu nhi; tổ chức đa dạng các hoạt động nhằm thiết thực chăm lo quyền và lợi ích chính đáng, hợp pháp của Đoàn viên thanh thiếu nhi; tổ chức các hoạt động tình nguyện xung kích vì sự phát triển của cộng đồng, vì sự phát triển của địa phương, đơn vị; tổ chức chăm lo, hướng dẫn và dìu dắt thiếu niên nhi đồng; thực hiện công tác đoàn kết tập

hợp thanh niên, nâng cao nhận thức chính trị tư tưởng, năng lực thực tiễn cho đoàn viên, bồi dưỡng đoàn viên ưu tú sang Đảng xem xét kết nạp.

Cơ quan chuyên trách của Đoàn TNCS Hồ Chí Minh Thành phố Hồ Chí Minh với 105 biên chế (thực hiện 95 biên chế gồm 54 biên chế và 41 hợp đồng trong chỉ tiêu biên chế). Tổ chức bộ máy của cơ quan chuyên trách gồm các bộ phận sau: Ban Tổ chức, Ban Tư tưởng Văn hóa, Ban Mặt trận, Ban Kiểm tra, Văn phòng, Ban Đại học Cao đẳng, Trung học Chuyên nghiệp, Ban An ninh Quốc phòng - Địa bàn Dân cư, Ban Thanh niên công nhân viên chức lao động, Ban Quốc tế Thanh niên, Ban Thiếu nhi Trường học, Phòng Công tác Đảng – đoàn thể, Trung tâm Công tác xã hội, Trung tâm Phát triển khoa học công nghệ trẻ, Trung tâm Hỗ trợ Sinh viên, Trung tâm Thông tin tư vấn kinh tế Thanh niên, và cán bộ chuyên trách tại các cơ sở Đoàn trực thuộc.

Trên cơ sở chức năng nhiệm vụ của đơn vị, Ủy ban Nhân dân thành phố cấp kinh phí Ngân sách hàng năm cho cơ quan chuyên trách Thành Đoàn TP. Hồ Chí Minh. Tình hình thực hiện kinh phí trong 3 năm như sau:

Đơn vị tính: đồng

<i>TT</i>	<i>Năm</i>	<i>Kinh phí quyết toán</i>	<i>Trong đó, Chi thanh toán cá nhân và QLHC gồm</i>	<i>Bình quân</i>	<i>Trong đó</i>	
					<i>Chi thanh toán cá nhân</i>	<i>Chi Quản lý hành chính</i>
1.	2004	5.813.940.000	2.798.475.000	37.313.000	14.285.507	23.027.493
2.	2005	6.774.369.000	3.374.622.000	44.994.960	20.966.747	24.028.213
3.	2006	6.478.412.000	3.599.657.000	47.995.427	23.488.293	24.507.133

III.5. Những vấn đề lưu ý:

- Số lượng biên chế trên là chưa tính số lượng biên chế tại các đơn vị sự nghiệp trực thuộc. Ví dụ: Thành Đoàn TNCS TP.Hồ Chí Minh có Nhà Văn hóa Thanh niên (12 biên chế) Nhà Thiếu nhi Thành phố (23 biên chế), Trung tâm giới thiệu việc làm Thanh niên (2 biên chế),... Ngoài ra, bên cạnh số lượng biên chế trên, nhằm đảm bảo việc thực hiện chức năng nhiệm vụ của cơ quan, các đoàn thể thành phố còn thực hiện hợp đồng khoán việc, hợp đồng theo Nghị định 68/2001/NĐ-CP ngày 17/11/2000 của Chính phủ về thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính Nhà nước, đơn vị sự nghiệp

- Đặc biệt tại cơ quan chuyên trách Thành Đoàn TNCS Hồ Chí Minh, bên cạnh số cán bộ công tác tại cơ quan chuyên trách, số biên chế còn bao gồm số cán bộ Đoàn chuyên trách đang công tác tại các Đoàn khối không có chính quyền ngang cấp (ví dụ Đoàn khối Bộ Thương mại, Đoàn khối Chính quyền Thành phố, Đoàn khối Bộ Nông nghiệp – Phát triển nông thôn,...). Tuy nhiên, số biên chế trên không bao gồm cơ quan chuyên trách của các Quận (huyện).

- Số kinh phí trên là số kinh phí ngân sách thành phố cấp hàng năm cho cơ quan chuyên trách của các đoàn thể, không bao gồm kinh phí ngân sách cấp cho các đơn vị sự nghiệp trực thuộc các đoàn thể có sử dụng kinh phí ngân sách. Ngoài ra, các đoàn thể thường xuyên liên tịch với các sở ngành thành phố nhằm phát huy thế mạnh của từng tổ chức đoàn thể và kinh phí ngân sách của các sở ngành trong việc thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế xã hội thành phố trên từng lĩnh vực phù hợp. Ví dụ: các đoàn thể chính trị xã hội thực hiện liên tịch với Ngân hàng chính sách xã hội thành phố trong việc phát vay cho các hộ gia đình khó khăn; Thành Đoàn phối hợp với Ban An toàn Giao thông thành phố trong việc tổ chức các hoạt động tuyên truyền Luật Giao thông đường bộ,...

- Bên cạnh kinh phí Ngân sách cấp hàng năm, các tổ chức đoàn thể còn có thu đoàn phí và hội phí theo quy định của Điều lệ từng tổ chức. Tuy nhiên,

kinh phí đóng góp của các đoàn viên hội viên rất thấp, chủ yếu là phục vụ cho việc tổ chức hoạt động ở cấp chi đoàn.

Ví dụ: đoàn phí của đoàn viên TNCS Hồ Chí Minh là 2.000 đồng/tháng đối với các đoàn viên đã có lương và 1.000 đồng/tháng đối với đoàn viên là sinh viên học sinh, tuy nhiên kinh phí đoàn viên đóng góp chủ yếu phục vụ cho việc tổ chức hoạt động tại chi đoàn, chỉ trích nộp 1/3 tổng đoàn phí lên đoàn cấp trên trực tiếp. Cụ thể mỗi năm, Thành Đoàn được giữ lại đoàn phí để sử dụng trung bình khoảng 150.000.000 đồng/năm (chiếm khoảng 2% - 3% tổng kinh phí Ngân sách cấp hàng năm).

- Ngoài ra, các đoàn thể cũng thường xuyên vận động các đơn vị kinh tế xã hội, các đơn vị doanh nghiệp hỗ trợ cho các hoạt động nhằm góp phần thực hiện chức năng nhiệm vụ của từng đoàn thể và tham gia thực hiện mục tiêu phát triển kinh tế xã hội của Thành phố. Tuy nhiên, nguồn kinh phí này chỉ phục vụ cho việc tổ chức các hoạt động theo thống nhất của các đơn vị tham gia hỗ trợ.

III.6. Nhận định chung:

- Bộ máy cơ quan chuyên trách của các đoàn thể vẫn chưa thực sự đáp ứng yêu cầu của theo chức năng nhiệm vụ được quy định của Điều lệ của các tổ chức đó. Đa số cơ quan chuyên trách các đoàn thể đều chưa được Ban Thường vụ Thành ủy xác định chính thức số biên chế phù hợp (bằng văn bản) làm cơ sở để các thủ trưởng cơ quan chuyên trách các tổ chức đoàn thể chủ động trong sắp xếp luân chuyển, tuyển dụng và bố trí cán bộ.

- Do đặc thù các tổ chức đoàn thể không phải chỉ là cơ quan hành chính đơn thuần mà chủ yếu đội ngũ cán bộ có nhiệm vụ chuyên môn tổ chức các hoạt động phong trào, vận động và tập hợp quần chúng nhân dân theo đối tượng. Mặc dù, cán bộ công nhân viên cơ quan chuyên trách các đoàn thể đã thực sự tiết

kiệm nhưng kinh phí quản lý hành chính phục vụ cho hoạt động chuyên môn khá cao, tuy nhiên phần kinh phí vẫn không đủ đáp ứng được yêu cầu hoạt động.

- Công tác tuyển chọn cán bộ tại các cơ quan chuyên trách ít thông qua tuyển dụng mà thường điều động cán bộ từ các cơ sở Đoàn – Hội. Đặc điểm cán bộ tại cơ quan chuyên trách các đoàn thể là thường luân chuyển công tác ảnh hưởng ít nhiều đến chất lượng công tác tham mưu, công tác vận động quần chúng – công tác chính của cán bộ khối đoàn thể.

- Do đặc điểm công việc của các cán bộ tại các cơ quan chuyên trách thường xuyên làm việc ngoài giờ, làm việc tại cơ sở, di chuyển nhiều nên tiền lương thu nhập của cán bộ khối cơ quan đoàn thể nhìn chung chưa đáp ứng yêu cầu công tác, chưa đủ trang trải nhu cầu của cuộc sống gia đình.

III.7. Nhu cầu và khả năng thực hiện khoán:

Trên cơ sở đặc điểm, tình hình hoạt động, tình hình biên chế và sử dụng kinh phí quản lý hành chính thời gian qua, trên cơ sở điều kiện để các cơ quan đơn vị thực hiện việc khoán chi, tác giả nhận thấy cơ quan chuyên trách các tổ chức đoàn thể có nhu cầu thực hiện khoán nhằm đảm bảo sự chủ động trong tổ chức bộ máy và điều hành kinh phí hoạt động, đảm bảo thực hiện theo đúng chức năng và nhiệm vụ, tham gia thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế xã hội của thành phố. Về các điều kiện để triển khai thực hiện, tác giả nhận thấy cơ quan chuyên trách của các tổ chức đoàn thể chính trị xã hội trên cơ bản đảm bảo các điều kiện để triển khai thực hiện. Tuy nhiên, để tạo điều kiện cho cơ quan chuyên trách các tổ chức đoàn thể có thể thực hiện tốt, tạo sự chủ động trong việc thực hiện chức năng nhiệm vụ của mình, đề xuất Ban Thường vụ Thành ủy phải xác định số biên chế cần có của các cơ quan. Trên cơ sở đó, các đơn vị tiến

hành xây dựng đề án thực hiện khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính phù hợp để cấp có thẩm quyền phê duyệt và triển khai thực hiện.

CHƯƠNG III:
ĐỀ XUẤT PHƯƠNG ÁN KHOÁN BIÊN CHẾ
VÀ KINH PHÍ QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH ĐỐI VỚI CÁC ĐOÀN THỂ
CHÍNH TRỊ – XÃ HỘI TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
GIAI ĐOẠN 2008 – 2010 VÀ CƠ CHẾ TỰ CHỦ TÀI CHÍNH
TRONG GIAI ĐOẠN SẮP TỚI

I. CƠ SỞ XÂY DỰNG PHƯƠNG ÁN:

I.1. Chủ trương việc thực hiện khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính của Nhà nước, cụ thể là:

- Căn cứ Quyết định số 230/1999/QĐ-TTg ngày 17/12/1999 của Thủ tướng Chính phủ về việc thực hiện thí điểm khoán biên chế và kinh phí quản lý hành đối với một số cơ quan thuộc Thành phố Hồ Chí Minh; Quyết định số 192/2001/QĐ-TTg ngày 17/12/2001 của Thủ tướng Chính phủ về việc mở rộng thí điểm khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan hành chính nhà nước cùng các văn bản hướng dẫn thực hiện các quyết định trên.

- Căn cứ Nghị định số 130/2005/NĐ-CP ngày 17/10/2005 của Chính phủ quy định chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan Nhà nước cùng các thông tư và văn bản hướng dẫn thực hiện của các bộ và Ủy ban nhân dân thành phố.

I.2. Thực hiện chủ trương đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng theo tinh thần Đại hội X của Đảng, đổi mới phương thức tổ chức và hoạt động của Mặt trận và các đoàn thể chính trị xã hội theo tinh thần Nghị quyết TW III khóa X.

I.3. Kết quả thực hiện chức năng nhiệm vụ, tình hình thực hiện biên chế và kinh phí của từng đoàn thể chính trị xã hội thành phố trong thời gian qua; yêu cầu chuẩn hóa và nâng chất đối với đội ngũ cán bộ làm công tác vận động quần chúng của các tổ chức đoàn thể nhằm phù hợp với sự phát triển của xã hội và yêu cầu của Đảng.

II. MỤC TIÊU CỦA PHƯƠNG ÁN:

II.1. Mục tiêu chung:

1. Các đơn vị chủ động sắp xếp bộ máy tinh gọn, hiệu quả “đúng người, đúng việc”, đề ra phương pháp quản lý và điều hành một cách khoa học, cải cách thủ tục hành chính, lề lối làm việc để nâng cao hiệu quả trong công tác của từng cán bộ công chức trong hệ thống bộ máy

2. Nâng cao trách nhiệm cán bộ công chức trong việc thực hành tiết kiệm trong sử dụng kinh phí quản lý hành chính, chống tham nhũng lãng phí trong sử dụng kinh phí và tài sản công được phân cấp quản lý.

3. Góp phần nâng cao thu nhập cho cán bộ công chức khi thực hiện thí điểm khoán biên chế và chi phí quản lý hành chính được nâng cao hơn trước. Từng cán bộ công chức nâng cao nhận thức, đề cao trách nhiệm cá nhân, tận tâm, chủ động trong công việc hoàn thành nhiệm vụ được giao. Bảo đảm nguyên tắc công khai, dân chủ theo quy định của Đảng và Nhà nước.

II.2. Mục tiêu cụ thể:

I. Tạo điều kiện cho Thủ trưởng cơ quan các tổ chức đoàn thể chính trị xã hội chủ động trong công tác cán bộ, đặc biệt là công tác quản lý, tuyển dụng, bố trí và luân chuyển cán bộ để rèn luyện, đào tạo, trên cơ sở rà soát chức năng

nhiệm vụ của các ban, trung tâm, các bộ phận trực thuộc. Đồng thời, các đoàn thể phải tính toán chủ động tham mưu bổ sung số lượng biên chế dự trữ của từng đoàn thể đảm bảo công tác luân chuyển và đào tạo cán bộ, cung cấp nguồn cán bộ của Đảng và bộ máy chính quyền.

2. Đảm bảo duy trì ổn định nguồn kinh phí Ngân sách cấp hàng năm tạo tiền đề cho việc tăng cường, đầu tư cho việc tổ chức các hoạt động nhằm thực hiện có hiệu quả chức năng nhiệm vụ của từng đoàn thể. Tăng tính chủ động của từng đoàn thể trong việc sử dụng nguồn kinh phí khoán và sử dụng nguồn kinh phí tiết kiệm (nếu có) từ nguồn kinh phí khoán.

3. Gắn kết trách nhiệm, yêu cầu, nhiệm vụ của từng cán bộ công nhân viên cơ quan các tổ chức đoàn thể với việc sử dụng kinh phí Ngân sách, góp phần tăng cường nâng cao ý thức tiết kiệm trong quá trình làm việc và tổ chức hoạt động của từng cán bộ công nhân viên. Tạo điều kiện cho từng đoàn thể chính trị xã hội nâng cao thu nhập của từng cán bộ công nhân viên, ổn định tư tưởng và an tâm công tác, đặc biệt với công tác đặc thù là vận động quần chúng.

II.3. Yêu cầu: Sắp xếp lại biên chế và thực hiện khoán phải được thực hiện từng bước thích hợp, không ảnh hưởng lớn đến các chỉ tiêu thường xuyên của đơn vị. Không vì thực hiện việc sắp xếp lại tổ chức bộ máy, tiết kiệm chi phí hành chính của cơ quan mà nội bộ mất đoàn kết, xáo trộn mất ổn định, bảo đảm hoàn thành nhiệm vụ, ảnh hưởng đến hoạt động phong trào, công tác vận động tập hợp quần chúng nhân dân của các tổ chức đoàn thể chính trị xã hội theo đúng chức năng và nhiệm vụ quy định tại Điều lệ và nhiệm vụ của tổ chức Đảng phân công.

III. PHƯƠNG ÁN ĐỀ XUẤT:

III.1. Đề xuất số biên chế:

Căn cứ vào thực tiễn hoạt động của từng đoàn thể, xin đề xuất số lượng biên chế cụ thể như sau:

III.1.1. Hội Nông dân Việt Nam TP.Hồ Chí Minh:

Trên cơ sở thực tế tình hình sử dụng biên chế của cơ quan chuyên trách của Hội Nông dân Việt Nam Thành phố Hồ Chí Minh, đề xuất giữ nguyên số biên chế hiện nay là 28 biên chế, bổ sung 2 biên chế dự trữ cho Hội Nông dân nhằm đảm bảo công tác luân chuyển, đào tạo và bố trí cán bộ cho Đảng và chính quyền các cấp. Phân bổ biên chế theo các ban, bộ phận trực thuộc cụ thể như sau:

+ Cán bộ lãnh đạo (Chủ tịch và phó chủ tịch)	: 5
+ Ban Tư tưởng Văn hóa	: 5
+ Ban Tổ chức Kiểm tra	: 4
+ Ban Kinh tế xã hội	: 4
+ Văn phòng	: 9
+ Ban Điều hành Quỹ hỗ trợ Nông dân	: 1

III.1.2. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam TP.Hồ Chí Minh:

- Trên cơ sở thực tế tình hình sử dụng biên chế của cơ quan chuyên trách của Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam Thành phố Hồ Chí Minh với 34 biên chế (gồm 21 biên chế, 13 hợp đồng trong chỉ tiêu biên chế) và 6 cán bộ hợp đồng công tác tại các ban của cơ quan Hội (không tính 3 cán bộ hợp đồng theo Nghị định 68/NĐ-CP), đề xuất số biên chế cho cơ quan chuyên trách của Hội Liên hiệp Phụ nữ là 40 biên chế. Đồng thời, đề xuất bổ sung 2 biên chế dự trữ cho

Hội Liên hiệp Phụ nữ nhằm đảm bảo phục vụ cho công tác luân chuyển, đào tạo và bố trí cán bộ cho Đảng và chính quyền các cấp.

- Cơ sở đề xuất:

+ Đảm bảo số biên chế cơ bản để thực hiện chức năng nhiệm vụ của cơ quan trong thời gian tới. Thực tiễn đó là số cán bộ công nhân viên đã làm việc tại cơ quan Hội trong thời gian qua.

+ Quốc hội khóa X đã thông qua việc Luật Bình đẳng giới đồng thời công tác quan hệ đối ngoại của Hội Liên hiệp phụ nữ cũng như vai trò của người phụ nữ sẽ ngày càng được xã hội quan tâm, nhất thiết bộ máy cơ quan chuyên trách phải được tăng cường nhằm đáp ứng yêu cầu thời gian tới.

- Cụ thể tổ chức bộ máy của cơ quan chuyên trách gồm các bộ phận sau:

- | | |
|----------------------------|---|
| + Ban Tổ chức | : 6 |
| + Ban Tuyên giáo | : 6 (trong đó dự trữ 1 biên chế) |
| + Ban Kinh tế | : 6 |
| + Ban Gia đình xã hội | : 6 (trong đó dự trữ 1 biên chế) |
| + Văn phòng | : 13 (bao gồm cả cán bộ lãnh đạo của Hội Liên hiệp phụ nữ Thành phố). |
| + Trung tâm Hỗ trợ kết hôn | : 3 |
| + Ban Vì sự tiến bộ phụ nữ | : 2 |

III.1.3. Hội Cựu Chiến binh Việt Nam TP.Hồ Chí Minh:

Trên cơ sở thực tế tình hình sử dụng biên chế của cơ quan chuyên trách của cơ quan chuyên trách của Hội Cựu Chiến binh Việt Nam Thành phố Hồ Chí Minh, đề xuất vẫn giữ nguyên số biên chế của Hội Cựu Chiến binh Việt Nam TP.Hồ Chí Minh là 30 biên chế (thực hiện 27 biên chế). Phân bổ số biên chế tại cơ quan chuyên trách gồm các bộ phận sau:

+ Ban Tổ chức	: 6
+ Ban Tuyên huấn	: 5
+ Ban Chính sách	: 5
+ Văn phòng	: 11 (bao gồm cả cán bộ lãnh đạo của Hội Cựu Chiến binh Thành phố).
+ Báo Cựu Chiến binh	: 3

III.1.4. Thành Đoàn TNCS TP.Hồ Chí Minh:

Trên cơ sở thực tế tình hình sử dụng biên chế của cơ quan chuyên trách của cơ quan chuyên trách của Thành Đoàn Thành phố Hồ Chí Minh, đề xuất số biên chế cho cơ quan chuyên trách của Thành Đoàn TNCS TP.Hồ Chí Minh là 100 biên chế (trong đó, gồm 90 biên chế chính thức và 10 biên chế dự trữ). Trong đó, đề xuất chuyển 22 biên chế là chuyên trách Đoàn đang công tác tại các cơ sở Đoàn trực thuộc về cho Đảng ủy cấp trên cơ sở của các đơn vị quản lý.

- Cơ sở đề xuất tăng biên chế và bổ sung số biên chế dự trữ:

+ Thực tiễn công tác Đoàn và phong trào thanh thiếu nhi thành phố ngày càng mở rộng về quy mô, đa dạng đối tượng. (Năm 2001: thành phố có 2,2 triệu thanh niên trong đó có hơn 300.000 đoàn viên, 200.000 Hội viên, 40.000 Đội viên và 90 cơ sở Đoàn trực thuộc Thành Đoàn. Năm 2006: thành phố đã có 2,8 triệu thanh niên, hơn 450.000 đoàn viên, gần 450.000 Hội viên, hơn 60.000 Đội viên và 116 cơ sở Đoàn trực thuộc).

+ Yêu cầu của cấp ủy, chính quyền thành phố đối với tổ chức Đoàn TNCS Hồ Chí Minh ngày càng cao, nhiệm vụ ngày càng nhiều trong bối cảnh thành phố đang trong quá trình phát triển. Tổ chức Đoàn TNCS Hồ Chí Minh tham gia xung kích ngày càng nhiều trên các lĩnh vực phát triển kinh tế xã hội của thành

phố: tham gia giữ gìn trật tự an toàn giao thông, cải cách hành chính, bảo vệ môi trường, chương trình chuẩn bị nguồn nhân lực cho thành phố,...

+ Đội ngũ cán bộ Đoàn tại cơ quan chuyên trách là nguồn cung cấp cán bộ cho các cấp ủy Đảng và chính quyền của thành phố và cơ sở, thường xuyên luân chuyển, điều động, bố trí để đào tạo, rèn luyện, bồi dưỡng.

+ Luật Thanh niên đã được Quốc hội khóa X thông qua và công tác quan hệ đối ngoại của tổ chức Đoàn Thanh niên cũng như vai trò của người thanh niên sẽ ngày càng được xã hội quan tâm.

+ Cơ quan chuyên trách của Thành Đoàn còn là cơ quan chuyên trách của tổ chức Hội Liên hiệp Thanh niên Việt Nam (có hệ thống tại Quận huyện, phường xã), Hội Sinh viên Việt Nam (có hệ thống cơ sở tại các trường 50 trường Đại học, Cao đẳng) và cơ quan chuyên trách với vai trò là phụ trách của tổ chức Đội Thiếu niên Tiền phong Hồ Chí Minh (có hệ thống cơ sở tại Quận huyện và hơn 500 trường tiểu học, trung học cơ sở trên toàn thành phố).

- Tổ chức bộ máy của cơ quan chuyên trách gồm các bộ phận sau:

+ Ban Tổ chức : 10 (trong đó có 2 biên chế dự trữ)

+ Ban Tư tưởng Văn hóa : 8 (trong đó có 1 biên chế dự trữ)

+ Ban Mặt trận : 8 (trong đó có 1 biên chế dự trữ)

+ Ban Kiểm tra : 4

+ Văn phòng : 22 (bao gồm cả cán bộ lãnh đạo của

Thành Đoàn Thành phố).

+ Ban Đại học Cao đẳng, Trung học Chuyên nghiệp : 10 (trong đó có 2 biên chế dự trữ)

+ Ban An ninh Quốc phòng - Địa bàn Dân cư : 10 (trong đó có 2 biên chế dự trữ)

+ Ban Thanh niên công nhân viên chức lao động : 10 (trong đó có 2 biên chế dự trữ)

+ Ban Quốc tế Thanh niên : 3

+ Ban Thiếu nhi Trường học : 5

+ Phòng Công tác Đảng – đoàn thể : 2

+ Trung tâm Công tác xã hội : 2

+ Trung tâm Phát triển khoa học công nghệ trẻ : 2

+ Trung tâm Hỗ trợ Sinh viên : 2

+ Trung tâm Thông tin tư vấn kinh tế Thanh niên : 2

BẢNG TỔNG HỢP SỐ BIÊN CHẾ THỰC HIỆN KHOẢN

Đơn vị tính: người

TT	Đơn vị	Số biên chế hiện nay	Số biên chế		
			Đề xuất	Dự trữ	Tổng cộng
1.	Hội Nông dân Việt Nam	28	28	2	30
2.	Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam	36	40	2	42
3.	Hội Cựu Chiến binh Việt Nam	30	30	0	30
4.	Thành Đoàn TNCS Hồ Chí Minh	105	90	10	100

*** Số lượng biên chế sẽ ổn định trong thời gian thực hiện khoản.**

III.2. Đề xuất việc khoán kinh phí:

Căn cứ vào thực tiễn hoạt động và tình hình sử dụng kinh phí (đặc biệt là kinh phí ngân sách của từng đoàn thể), xin đề xuất việc thực hiện khoán kinh phí như sau:

III.2.1. Định mức khoán: căn cứ tình hình thực chi trong thời gian qua, đề xuất mức khoán cho mỗi cán bộ công chức tại cơ quan chuyên trách của các đoàn thể chính trị xã hội là:

Đơn vị tính: đồng

TT	Đơn vị	Bình quân thực tế cao nhất	Đề xuất		
			Tổng cộng	Chi thanh toán cá nhân	Chi Quản lý hành chính
1.	Hội Nông dân	56.994.904	58.000.000	31.000.000	27.000.000
2.	Hội Liên hiệp Phụ nữ	51.116.603	54.000.000	27.000.000	27.000.000
3.	Hội Cựu Chiến binh	54.161.649	55.000.000	27.000.000	27.000.000
4.	Thành Đoàn	47.995.427	54.000.000	28.000.000	27.000.000

*** Cơ sở đề xuất định mức khoán:**

- **Đối với phần chi thanh toán cá nhân:** căn cứ chính đó là thực chi của năm 2006 (là năm gần nhất vì kinh phí chi cho phần này hầu như không thay đổi, chỉ điều chỉnh theo hướng tăng). Đây là mức chi **hợp lý** đối với từng đoàn thể vì mức lương và các khoản theo lương dành cho mỗi cán bộ công nhân viên là ổn định. Riêng đối với Hội Cựu Chiến binh, mức thực chi áp dụng là mức cao nhất trong vòng 3 năm qua vì đa phần các cựu chiến binh về hưu tham gia công tác tại Hội đều có hệ số lương khá cao. Mức điều chỉnh tăng 20% là do điều chỉnh tăng mức lương tối thiểu từ 1/1/2008 (từ 450.000 đồng/người/tháng lên 540.000 đ/người/tháng).

- **Đối với phần chi quản lý hành chính:** Đề xuất định mức 27.000.000 đồng/người/tháng là bằng nhau giữa các đoàn thể vì đây là khoản chi mang tính cố định đồng thời tăng cường nâng cao ý thức thực hành tiết kiệm trong đội ngũ cán bộ công nhân viên. Căn cứ vào thực chi của từng đoàn thể và các quy định hiện nay, mức chi trên là khá hợp lý. Bảng chiết tính cụ thể xác định trên mức chi bình quân hàng năm của hầu hết các cơ quan hành chính nhà nước:

**BẢNG CHIẾT TÍNH PHẦN KINH PHÍ QUẢN LÝ HÀNH CHÍNH
BÌNH QUÂN 1 NGƯỜI**

Đơn vị tính: đồng

TT	Nội dung	Bình quân 1 năm	Bình quân 1 tháng
1.	Thanh toán dịch vụ công cộng (điện, nước, nhiên liệu,...)	8.000.000	666.667
2.	Vật tư văn phòng	600.000	50.000
3.	Thông tin liên lạc	4.600.000	383.333
4.	Công tác phí	2.600.000	216.667
5.	Hội nghị	3.000.000	250.000
6.	Sửa chữa thường xuyên	2.400.000	200.000
7.	Chi phí chuyên môn	3.500.000	291.667
8.	Chi phí khác (phí, lệ phí, bảo hiểm tài sản)	2.200.000	183.333
TỔNG CỘNG		26.900.000	2.241.666

Mức khoán này sẽ thực hiện chi cho các mục chi theo quy định khoán. Tuy nhiên, mức khoán cho từng cán bộ của các tổ chức đoàn thể chính trị – xã

hội cao hơn với các cơ quan hành chính khác là do đặc điểm hoạt động và phạm vi hoạt động của từng cán bộ không chỉ làm công tác hành chính tại cơ quan mà phần lớn thời gian là tham gia các hoạt động tại cơ sở, địa bàn trải khắp 24 quận huyện trên địa bàn.

III.2.2. Khoản kinh phí hoạt động: Với đặc thù là cơ quan hành chính của các tổ chức đoàn thể chính trị xã hội, bên cạnh hoạt động là một cơ quan hành chính, cán bộ của cơ quan chuyên trách các tổ chức đoàn thể còn phải tổ chức đa dạng các hoạt động phù hợp với chức năng nhiệm vụ theo quy định của Điều lệ của từng đoàn thể nhằm tham gia cùng cấp ủy Đảng và chính quyền thực hiện công tác vận động quần chúng nhân dân. Bên cạnh đó, trong những giai đoạn cụ thể, các đoàn thể chính trị xã hội luôn được cơ quan cấp trên (cấp Trung ương), hoặc cấp ủy Đảng (Thành ủy), chính quyền (Hội đồng Nhân dân và Ủy ban Nhân dân thành phố) giao thực hiện những nhiệm vụ chính trị đột xuất. Chính vì thế, bên cạnh định mức khoán cho từng cán bộ cao hơn so với cán bộ tại các cơ quan hành chính Quận huyện và sở ngành, hàng năm, Hội đồng Nhân dân và Ủy ban Nhân dân thành phố nên khoán 1 phần kinh phí hoạt động cho từng đoàn thể với mức khoảng 40 – 50% tổng kinh phí khoán theo số cán bộ công nhân viên tại từng cơ quan chuyên trách.

**BẢNG TỔNG HỢP KINH PHÍ NGÂN SÁCH KHOẢN
GIAI ĐOẠN 2008 - 2010**

Đơn vị tính: triệu đồng

TT	Đơn vị	Số biên chế	Mức khoán	Kinh phí		
				Định mức	Khoản hoạt động	Tổng cộng
1.	Hội Nông dân Việt Nam	30	58	1.740	870	2.610
2.	Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam	42	54	2.268	1.134	3.402
3.	Hội Cựu Chiến binh Việt Nam	30	55	1.650	825	2.475
4.	Đoàn TNCS Hồ Chí Minh	100	54	5.400	2.700	7.100

Trong đó:

- *Mức khoán* là định mức kinh phí khoán đối với mỗi cán bộ công nhân viên trong biên chế (theo đề xuất phần trên).

- *Phần kinh phí khoán định mức* là tổng kinh phí khoán theo định mức trên cơ sở tổng số cán bộ công nhân viên x với mức kinh phí khoán trên mỗi cán bộ công nhân viên.

- *Phần kinh phí khoán hoạt động* là phần kinh phí hoạt động được khoán hằng năm được xác định với tỷ lệ 50% phần kinh phí khoán định mức.

Đối với các nhiệm vụ chính trị đột xuất trong năm do cơ quan cấp trên (cấp Trung ương), hoặc cấp ủy Đảng (Thành ủy), chính quyền (Hội đồng nhân dân và Ủy ban Nhân dân thành phố) giao trực tiếp, căn cứ vào quy mô và việc thực hiện cụ thể, Ủy ban nhân dân thành phố xem xét cấp bổ sung kinh phí ngân sách cụ thể cho nhiệm vụ đó.

III.3. Thời hạn thực hiện khoán: Đề xuất thực hiện trong thời gian 3 năm liên tục, từ năm 2008 – 2010.

IV. BIỆN PHÁP THỰC HIỆN:

IV.1 - Sắp xếp lại tổ chức bộ máy các cơ quan chuyên trách:

- Từng đoàn thể tiến hành rà soát, xây dựng đề án về tổ chức bộ máy của cơ quan chuyên trách trên cơ sở rà soát lại chức năng nhiệm vụ từng ban, xây dựng lại quy chế tổ chức và hoạt động của ban phù hợp yêu cầu mới.

- Cải cách lại thủ tục, cải tiến lại các hội nghị, lễ lối làm việc, nội quy làm việc của cán bộ công chức trong các Ban Đảng, từng ban xây dựng chức danh viên chức cụ thể từng cán bộ đơn vị mình.

- Tổ chức lại phương pháp làm việc một cách khoa học, trang bị các loại phương tiện thông tin liên lạc, tiến tới thực hiện nối mạng các ban – trung tâm trong nội bộ cơ quan.

- Không thực hiện khoán đối với các đơn vị sự nghiệp trực thuộc các đoàn thể chính trị xã hội. Chỉ thực hiện khoán đối với cơ quan chuyên trách của các đoàn thể chính trị xã hội. Vì đặc thù các đơn vị sự nghiệp trực thuộc đều là những đơn vị có nguồn thu, các đoàn thể cần phối hợp với cơ quan tài chính nhằm xác định 1 cách chính xác nguồn thu ổn định từ đó xây dựng Đề án thực hiện khoán tại các đơn vị trình các cơ quan có thẩm quyền cho ý kiến.

IV.2 – Kinh phí tiết kiệm: Thủ trưởng các cơ quan đoàn thể chính trị xã hội xây dựng kế hoạch tiết kiệm kinh phí từ việc sắp xếp bộ máy và chi phí hành chính. Toàn bộ kinh phí tiết kiệm sẽ được sử dụng để tăng thu nhập cán bộ công nhân viên. Thủ trưởng các đơn vị tiến hành rà soát thực hiện một số nội dung sau:

- Đánh giá hiện trạng về định mức được sử dụng như: văn phòng phẩm, điện nước, điện thoại, ...
- Xây dựng kế hoạch giảm, tiết kiệm từng tháng ở từng bộ phận, có kiểm tra và chấn chỉnh kịp thời những lãng phí, mất mát, hao hụt không cần thiết.
- Tổ chức hội nghị giữa lãnh đạo Ban và cơ sở phải có nội dung chương trình cụ thể, ngắn gọn, bố trí cuộc họp không trùng lặp, giảm thiểu các cuộc hội nghị tổng kết, sơ kết, triển khai chương trình công tác, phối hợp kết hợp tổ chức hội nghị liên ngành, cùng một nhiệm vụ, đơn giản thủ tục hành chính ở cơ sở.
- Rà soát và sử dụng, phát huy tối đa năng lực và khả năng làm việc của từng cán bộ công nhân viên.

V. ĐỀ XUẤT KIẾN NGHỊ:

VI.1. Nhóm giải pháp về cơ chế, chính sách:

- Trong các cơ quan chuyên trách của các tổ chức đoàn thể, ngoài số cán bộ chính thức, còn có số cán bộ đang được cử đi học dài hạn, cán bộ luân chuyển để đào tạo. Nếu số lượng cán bộ này được tính vào chung tổng số biên chế thì khó khăn cho việc thực hiện kinh phí khoán. Đề xuất Thành ủy – UBND Thành phố đồng ý số biên chế dự trữ cho từng đoàn thể nhằm thuận lợi cho việc tổ chức thực hiện nhiệm vụ.
- Thực hiện chủ trương của Chính phủ sẽ hạn chế cấp kinh phí ngân sách cho các tổ chức đoàn thể nói chung trong đó có các đoàn thể chính trị xã hội. Nhằm từng bước tạo điều kiện để các đoàn thể chính trị xã hội thành phố chủ động nguồn kinh phí, kiến nghị Trung ương, Thành phố xem xét giao chủ sở hữu một số cổ phần tại một số doanh nghiệp cho các tổ chức đoàn thể. Nguồn cổ tức ổn định hàng năm sẽ là cơ sở để các tổ chức đoàn thể chủ động dần nguồn kinh phí tổ chức hoạt động.

- Kiến nghị các đoàn thể Trung ương điều chỉnh tăng mức đoàn phí, hội phí nhằm tăng phần kinh phí đóng góp của các đoàn viên hội viên trong kinh phí hoạt động của các tổ chức đoàn thể ở các cấp.

VI.2. Nhóm giải pháp về tài chính:

- Hàng năm, do đặc điểm của các đoàn thể chính trị xã hội là thực hiện công tác vận động và tập hợp quần chúng các đối tượng, các giới, nên bên cạnh số biên chế và mức khoán được duyệt, đề xuất Ban Thường vụ Thành ủy tiến hành làm việc và giao một số nhiệm vụ cụ thể hàng năm (mang tính kế hoạch), trên cơ sở đó, cơ quan tài chính sẽ cấp kinh phí cho từng nội dung được duyệt theo kết luận của Ban Thường vụ Thành ủy nhằm đảm bảo việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của từng đoàn thể. Bên cạnh đó, đối tượng tập hợp, xây dựng nòng cốt của các tổ chức đoàn thể chính trị xã hội ngày càng đa dạng và phức tạp (dân tộc, tôn giáo), nhằm đảm bảo thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ chính trị do tổ chức Đảng giao, kiến nghị Thành ủy duyệt hỗ trợ cho các tổ chức đoàn thể 1 phần kinh phí chính trị phục vụ chính cho công tác tổ chức các hoạt động tập hợp các đối tượng đặc thù, phức tạp.

- Căn cứ tỷ lệ trượt giá của đồng tiền Việt Nam, chính sách tiền lương cụ thể từng giai đoạn, kiến nghị Thành ủy – Ủy ban nhân dân thành phố định kỳ hàng năm xem xét mức khoán cụ thể đối với từng cán bộ công nhân viên.

- Tăng cường công tác kiểm tra, rút kinh nghiệm trong công tác khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính để vừa đánh giá hiệu quả công tác khoán, vừa điều chỉnh kịp thời các sai sót nếu có.

VI.3. Nhóm giải pháp về tổ chức, biên chế, nhân sự:

- Số biên chế giao khoán chỉ là số biên chế công tác tại cơ quan chuyên trách của các tổ chức đoàn thể, không tính số cán bộ chuyên trách công tác tại cơ sở. Kiến nghị Thành ủy chuyển số biên chế cán bộ chuyên trách công tác tại cơ sở (trường hợp Thành Đoàn TNCS Hồ Chí Minh) về trực thuộc các Đảng ủy khối, bộ ngành.

- Không giảm biên chế đối với các đơn vị nhận khoán, đề nghị giữ nguyên hoặc tăng thêm đối với các đơn vị có khó khăn nhằm đảm bảo mức thu nhập, giúp đội ngũ cán bộ công nhân viên các đơn vị an tâm công tác./.

KẾT LUẬN

Với mục tiêu xây dựng một nhà nước “của dân, do dân, vì dân”, Đảng và Chính phủ đã và đang triển khai thực hiện nhiều cải cách, đổi mới bằng những Nghị quyết, văn bản pháp luật. Xã hội phát triển từng ngày. Yêu cầu đặt ra đối với các cơ quan quản lý nhà nước ngày càng cao và càng nhiều. Đặc biệt, trong tình hình mới, các tổ chức đoàn thể chính trị xã hội với chức năng tham gia cùng hệ thống chính trị thực hiện công tác vận động và tập hợp các đối tượng quần chúng nhân dân theo Điều lệ của từng tổ chức đã quy định. Từng tổ chức đoàn thể phải không ngừng đổi mới phương thức hoạt động, tăng cường xây dựng đội ngũ cán bộ nhằm phù hợp với sự thay đổi và phát triển của xã hội.

Bên cạnh đó, việc thực hiện chủ trương khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính tại cơ quan chuyên trách các tổ chức đoàn thể chính trị xã hội sẽ góp phần tiết kiệm một phần kinh phí ngân sách, tạo sự chủ động trong tổ chức hoạt động của các tổ chức đoàn thể. Tuy thời gian đầu thực hiện có thể gặp khó khăn nhưng việc thực hiện khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính và tiến tới thực hiện việc tự chủ tài chính của các tổ chức đoàn thể chính trị – xã hội là một việc tất yếu phải thực hiện trong quá trình tự đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức và nâng chất đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu của xã hội.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. TS Bùi Thị Ngọc Lan (2002), Nguồn lực trí tuệ trong sự nghiệp đổi mới tại Việt Nam, Nhà xuất bản chính trị quốc gia.
2. Cử nhân Phạm Thanh Bình (2004), Đề tài “Hiện trạng và những giải pháp nhằm mở rộng triển khai cơ chế khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính trong các cơ quan hành chính thành phố Hồ Chí Minh, Viện Kinh tế, TP.Hồ Chí Minh.
3. Lê Thanh Hải (2005), TP.Hồ Chí Minh đổi mới và phát triển kinh tế – xã hội theo hướng bền vững, hiệu quả, Tạp chí Quản lý Nhà nước, Hà Nội.
4. Viện Kinh tế – Sở Văn hóa Thông tin TP.Hồ Chí Minh (2005), Kinh tế TP.Hồ Chí Minh 30 năm xây dựng và phát triển (1975 – 2005), TP.Hồ Chí Minh.
5. GS.TS Dương Thị Bình Minh chủ biên (2005), Tài Chính công, Nhà xuất bản tài chính.
6. GS.TS Dương Thị Bình Minh (2005), Quản lý Chi tiêu công ở Việt Nam – Thực trạng và giải pháp, Nhà xuất bản tài chính.
7. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng (2006), Nhà xuất bản Chính trị quốc gia.
8. Nguyễn Như Ý chủ biên (1998), Đại Tự điển Tiếng Việt, Trung tâm Ngôn ngữ và văn hóa Việt Nam, Nhà xuất bản Văn hóa Thông tin.
9. Điều lệ của các tổ chức Đoàn TNCS Hồ Chí Minh, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Hội Liên hiệp Thanh niên Việt Nam, Hội Nông Dân Việt Nam, Hội Cựu Chiến binh Việt Nam.

10. Báo cáo tổng kết năm 2006 của Ban Chấp hành Thành Đoàn TNCS Hồ Chí Minh TP.Hồ Chí Minh, Hội Liên hiệp Phụ nữ TP.Hồ Chí Minh, Hội Cựu Chiến binh TP.Hồ Chí Minh và Hội Nông dân TP.Hồ Chí Minh.

11. Báo cáo tình hình biên chế và kinh phí của Ban Chấp hành Thành Đoàn TNCS Hồ Chí Minh TP.Hồ Chí Minh, Hội Liên hiệp Phụ nữ TP.Hồ Chí Minh, Hội Cựu Chiến binh TP.Hồ Chí Minh và Hội Nông dân TP.Hồ Chí Minh giai đoạn 2004 – 2005.

12. Báo cáo quyết toán ngân sách thành phố Hồ Chí Minh năm 2003, 2004, 2005.

13. Báo cáo sơ kết việc thực hiện thí điểm khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính tại các quận huyện, sở ngành thành phố Hồ Chí Minh.

14. Đề án khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính tại các ban Đảng tại Thành ủy TP.Hồ Chí Minh.

15. Các văn bản pháp luật quy định liên quan./.
