

ĐỀ CƯƠNG ĐỀ ÁN
ĐỔI MỚI CƠ CHẾ QUẢN LÝ, CƠ CHẾ TÀI CHÍNH, TỔ CHỨC LẠI
HỆ THỐNG CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP

Phần I

TÍNH CẤP THIẾT VÀ CƠ SỞ LÝ LUẬN, THỰC TIỄN CỦA ĐỀ ÁN

I- TÍNH CẤP THIẾT XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

Trong thời gian vừa qua, Đảng đã ban hành nhiều văn bản (Nghị quyết, Kết luận, Thông báo) để lãnh đạo việc đổi mới hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập nhằm nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ công theo hướng tăng cường phân cấp và tăng tính tự chủ cho các đơn vị sự nghiệp công lập.

Nhà nước đã thể chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng bằng nhiều văn bản quy phạm pháp luật để tạo hành lang pháp lý cho việc giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính cho các đơn vị sự nghiệp công lập nói chung và đơn vị sự nghiệp công lập thuộc ngành, lĩnh vực quản lý nói riêng, như: Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 của Chính phủ quy định quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập, Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập, Nghị định số 115/2005/NĐ-CP ngày 05/9/2005 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của tổ chức khoa học và công nghệ công lập, Nghị định số 96/2010/NĐ-CP ngày 20/9/2010 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 115/2005/NĐ-CP; Nghị định số 85/2012/NĐ-CP ngày 15/10/2012 của Chính phủ về cơ chế hoạt động, cơ chế tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp y tế công lập và giá dịch vụ khám bệnh, chữa bệnh của các cơ sở khám bệnh, chữa bệnh công lập; Nghị định số 54/2016/NĐ-CP ngày 14/6/2016 quy định cơ chế tự chủ của tổ chức khoa học và công nghệ công lập; Nghị định số 141/2016/NĐ-CP ngày 10/10/2016 quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập trong lĩnh vực sự nghiệp kinh tế và sự nghiệp khác.

Theo đó, các đơn vị sự nghiệp công lập được giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm đã chủ động sử dụng nguồn tài chính nhà nước giao để thực hiện nhiệm vụ có hiệu quả; chủ động sử dụng tài sản, nguồn nhân lực để phát triển và nâng cao chất lượng hoạt động cung cấp dịch vụ công (khám chữa bệnh, đào tạo...); mở rộng hoạt động, phát triển nguồn thu sự nghiệp; tiết kiệm chi, tăng thu nhập cho viên chức, người lao động; đồng thời chủ động xác định nhiệm vụ, xây dựng kế hoạch tổ chức và hoạt động; chủ động trong việc thành lập mới, sáp

nhập giải thể các tổ chức sự nghiệp trực thuộc; ký hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật để hoàn thành nhiệm vụ được giao. Đối với các đơn vị sự nghiệp tự đảm bảo kinh phí hoạt động còn được chủ động quyết định số lượng biên chế để thực hiện nhiệm vụ.

Tuy nhiên các đơn vị sự nghiệp công lập chưa chủ động khai thác nguồn thu thực hiện chế độ tự chủ, chủ yếu trông chờ vào ngân sách nhà nước. Một số đơn vị thực hiện không hết chức năng, nhiệm vụ được giao do nhu cầu dịch vụ công bị thu hẹp hoặc không còn cần thiết dẫn đến lãng phí biên chế, tài chính nhà nước.

Trong những năm gần đây, cùng với sự phát triển của nền kinh tế, nhu cầu hưởng thụ dịch vụ công của xã hội và người dân ngày càng cao và đa dạng, nhất là nhu cầu về dịch vụ giáo dục, đào tạo, y tế, văn hoá và thể dục thể thao... (dịch vụ sự nghiệp công); nhiều người dân có khả năng chi trả cao để được hưởng thụ dịch vụ công chất lượng cao theo nhu cầu (nhiều người có thu nhập cao đã đi khám, chữa bệnh ở nước ngoài, cho con học tập ở nước ngoài). Vì vậy, để đáp ứng nhu cầu đó Nhà nước cần nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ của các đơn vị sự nghiệp công lập để nguồn tài chính trong nước không bị chuyển ra nước ngoài, đồng thời cần phải tạo sự cạnh tranh bình đẳng giữa đơn vị sự nghiệp công lập và ngoài công lập (nên cần đẩy mạnh đấu thầu dịch vụ sự nghiệp công lập).

Hệ thống các đơn vị sự nghiệp công lập được tổ chức chưa khoa học, còn chồng chéo, chưa tinh gọn và hợp lý phù hợp so với thực tiễn phát triển của đất nước hiện nay, dẫn đến hoạt động của một số đơn vị sự nghiệp công lập hiệu quả thấp, thậm chí không hiệu quả và gây thua lỗ. Số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập ngày càng tăng, nhất là trong lĩnh vực giáo dục, y tế nhưng chất lượng hoạt động còn nhiều hạn chế.

Hiện nay, ngân sách nhà nước chi cho sự nghiệp công chiếm khoảng 30% tổng ngân sách nhà nước; số lượng viên chức hưởng lương ngân sách nhà nước gấp 8 lần số lượng cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước từ Trung ương đến cấp huyện. Do đó để thực hiện cải cách chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức cần phải đổi mới hoạt động đơn vị sự nghiệp công lập gắn với tái cơ cấu ngân sách nhà nước và chế độ tiền lương.

Vì vậy, để đáp ứng yêu cầu thực tiễn khách quan hiện nay đối với dịch vụ sự nghiệp công, đòi hỏi phải tiếp tục tăng cường và nâng cao hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập và giảm chi tài chính nhà nước đối với hoạt động dịch vụ công, thì việc tiếp tục đổi mới cơ chế quản lý, cơ chế tài chính và tổ chức lại hệ thống các đơn vị sự nghiệp công lập là hết sức cần thiết

II- CƠ SỞ LÝ LUẬN, THỰC TIỄN CỦA ĐỀ ÁN

1- Các chủ trương của Đảng

- Nghị quyết Đại hội Đảng IX đã khẳng định: “Các chính sách xã hội được tiến hành theo tinh thần xã hội hoá, đề cao trách nhiệm của chính quyền các cấp, huy động các nguồn lực trong nhân dân và sự tham gia của các đoàn thể nhân dân, các tổ chức xã hội”. Văn kiện Đại hội Đảng X tiếp tục cụ thể hóa: “Đẩy

manh xã hội hóa giáo dục và đào tạo” và “Xúc tiến xã hội hóa các hoạt động văn hóa, nghệ thuật, thông tin với bước đi thích hợp cho từng loại hình, từng vùng”. Nghị quyết Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X “Về tiếp tục hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa” đã khẳng định “Nhà nước tiếp tục tăng đầu tư cho giáo dục, y tế, văn hóa, thể dục thể thao, đặc biệt là cho những vùng nghèo, người nghèo, bảo đảm những dịch vụ cơ bản cho nhân dân. Đồng thời đẩy mạnh xã hội hóa, vận dụng hợp lý những mặt tích cực của cơ chế thị trường”

- Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII chỉ rõ: "Đổi mới tổ chức và hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công theo hướng nâng cao chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tổ chức bộ máy, biên chế, nhân sự và tài chính; xã hội hóa lĩnh vực dịch vụ công, thu hút các thành phần kinh tế tham gia vào lĩnh vực này"; "Đẩy mạnh xã hội hóa, trước hết đối với giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học. Tiếp tục thực hiện mục tiêu kiên cố hóa trường, lớp học; từng bước hiện đại hóa cơ sở vật chất - kỹ thuật, đặc biệt là hạ tầng công nghệ thông tin"; "Thực hiện cơ chế thị trường và đẩy mạnh xã hội hóa đối với cung cấp các dịch vụ công. Khuyến khích doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế tham gia cung cấp dịch vụ công, nhất là các hình thức hợp tác công - tư. Bảo đảm bình đẳng giữa đơn vị sự nghiệp công lập và ngoài công lập. Đa dạng hình thức xã hội hóa các đơn vị sự nghiệp công như: thí điểm cổ phần hóa đơn vị sự nghiệp công; giao cộng đồng quản lý, cho thuê cơ sở vật chất, tài sản của Nhà nước để kinh doanh cung ứng dịch vụ công và thực hiện cơ chế đơn vị sự nghiệp công hoạt động như doanh nghiệp công ích".

- Chương trình làm việc toàn khóa của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII.

- Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (sau đây gọi tắt là Nghị quyết số 39-NQ/TW) đã chỉ đạo: *“Hoàn thiện quy hoạch mạng lưới các đơn vị sự nghiệp công theo ngành, lĩnh vực. Phân loại đơn vị sự nghiệp công để thực hiện các hình thức chuyển đổi phù hợp (hoạt động theo mô hình doanh nghiệp, từng bước cổ phần hóa, hợp tác công tư ...). Đẩy mạnh xã hội hóa các đơn vị sự nghiệp công lập có khả năng tự bảo đảm toàn bộ chi phí hoạt động (trường đại học, học viện, viện nghiên cứu, cơ sở dạy nghề, bệnh viện ...) theo hướng tiếp tục đẩy mạnh giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tài chính, nhân sự và khuyến khích thành lập các tổ chức cung ứng dịch vụ công thuộc các thành phần ngoài nhà nước, nhất là lĩnh vực giáo dục – đào tạo, y tế, khoa học. Tăng cường kiểm tra, giám sát của các cơ quan nhân dân đối với hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập”*.

- Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 3/6/2017 của Ban chấp hành Trung ương về hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa *“Hoàn thiện thể chế, đổi mới và nâng cao hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập. Trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm đầy đủ cho các đơn vị sự nghiệp công lập về phạm vi hoạt động, tổ chức bộ máy, biên chế, nhân sự và tài chính gắn với cơ chế đánh giá độc lập. Thực hiện xã hội hoá tối đa các dịch vụ công, bảo đảm quyền bình đẳng giữa các đơn vị sự nghiệp công lập và các đơn*

vị ngoài công lập tham gia cung cấp dịch vụ công theo cơ chế thị trường”; “Đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, hoàn thiện thể chế kiểm soát quyền lực, tinh giản bộ máy, biên chế, xây dựng đội ngũ cán bộ có năng lực, phẩm chất đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ; nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của toàn hệ thống chính trị.

- Thông báo số 37-TB/TW ngày 26/5/2011 của Bộ Chính trị về Đề án "Đổi mới cơ chế hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập, đẩy mạnh XHH một số loại hình dịch vụ sự nghiệp công" đã chỉ đạo: "Nhà nước tiếp tục giữ vai trò chủ đạo, tăng cường đầu tư hàng năm cho xây dựng cơ sở vật chất các hoạt động sự nghiệp công cơ bản, đồng thời có chính sách khuyến khích các thành phần kinh tế đầu tư phát triển dịch vụ sự nghiệp công dưới sự giám sát của Nhà nước ... Đổi mới cơ chế tài chính theo hướng tăng cường phân cấp và tăng tính chủ động với các đơn vị sự nghiệp công lập trên cơ sở có tính đến đặc điểm từng loại hình dịch vụ, khả năng và nhu cầu thị trường, trình độ quản lý để xác định mức độ, bước đi phù hợp. Nhà nước trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các đơn vị sự nghiệp công lập đồng bộ cả về tổ chức thực hiện nhiệm vụ, nhân lực, tài chính và thực hiện có lộ trình việc xóa bỏ bao cấp qua giá, phí dịch vụ. Chuyển đổi cơ chế cấp phát kinh phí sang hình thức đặt hàng trên cơ sở hệ thống định mức kinh tế - kỹ thuật và tiêu chí, tiêu chuẩn của từng loại hình dịch vụ để các đơn vị sự nghiệp công lập tự chủ về chi phí thường xuyên".

- Kết luận số 23-KL/TW ngày 29/5/2012 của Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về "Một số vấn đề tiền lương, bảo hiểm xã hội, trợ cấp ưu đãi người có công và định hướng cải cách đến năm 2020" đã chỉ rõ: "Đối với khu vực sự nghiệp công, đẩy mạnh xã hội hóa, giao thêm quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính, biên chế và tiền lương cho các đơn vị, có lộ trình thích hợp tính đúng, tính đủ chi phí trong giá dịch vụ phù hợp với khả năng chi trả của người dân theo tinh thần của Bộ Chính trị (Khóa XI) về "Đổi mới cơ chế hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập, đẩy mạnh xã hội hóa một số loại hình dịch vụ sự nghiệp công".

- Kết luận số 63-KL/TW ngày 27/5/2013 của Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Khóa XI một số vấn đề về cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội, trợ cấp ưu đãi người có công và định hướng cải cách đến năm 2020 đã chỉ đạo:

+ Phân định rõ loại dịch vụ do các đơn vị sự nghiệp công thực hiện; loại dịch vụ do các đơn vị ngoài công lập thực hiện; loại dịch vụ do các đơn vị công lập và ngoài công lập cùng thực hiện. Có chính sách khuyến khích thúc đẩy phát triển số lượng và nâng cao chất lượng các dịch vụ công; tạo môi trường bình đẳng không phân biệt giữa đơn vị sự nghiệp công lập và ngoài công lập trong việc cung cấp dịch vụ cho người dân.

+ Đối với các đơn vị sự nghiệp cung cấp những dịch vụ sự nghiệp công có đủ điều kiện, trước hết là các đơn vị sự nghiệp kinh tế, thực hiện cơ chế hoạt động theo mô hình doanh nghiệp và từng bước cổ phần hóa theo quy định. Thực hiện mô hình hợp tác công tư trong cung cấp dịch vụ công theo hướng Nhà nước

đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng và cho doanh nghiệp thuê lại với giá tính đủ để duy tu, bảo dưỡng.

+ Xác định khung giá, phí các loại dịch vụ sự nghiệp công lập, từng bước tính đủ tiền lương, chi thường xuyên theo lộ trình, phù hợp với thu nhập của người dân. Xây dựng giá dịch vụ sự nghiệp công theo 3 mức: (1) Mức giá tính đủ tiền lương; (2) Mức giá tính đủ tiền lương và chi phí quản lý; (3) Mức giá tính đủ lương, chi phí quản lý và khấu hao tài sản cố định. Trên cơ sở đó, phân loại các đơn vị sự nghiệp để thực hiện theo 3 mức giá cho phù hợp. Các đối tượng thụ hưởng phải chi trả theo giá, phí dịch vụ ...

- Kết luận 64-KL/TW ngày 28/5/2013 của Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Khóa XI một số vấn đề tiếp tục đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở (sau đây gọi tắt là Kết luận số 64-KL/TW) đã chỉ đạo: *“Đổi mới mạnh mẽ tổ chức và cơ chế hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công để cung ứng tốt hơn các dịch vụ thiết yếu cho người dân, nhất là các đối tượng chính sách xã hội, người nghèo. Nhà nước tăng cường đầu tư cho các đơn vị sự nghiệp công lập ở vùng sâu, vùng xa, địa bàn khó khăn. Tiếp tục đẩy mạnh giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các đơn vị sự nghiệp công lập gắn với tăng cường chức năng quản lý nhà nước. Đẩy mạnh xã hội hóa, khuyến khích thành lập các tổ chức cung ứng dịch vụ công thuộc các thành phần ngoài Nhà nước trên cơ sở các định mức, tiêu chuẩn, các quy định của pháp luật và sự kiểm tra, giám sát của các cơ quan nhà nước và nhân dân”*.

2- Các văn bản pháp luật của Nhà nước

2.1 Đề án được xây dựng trên cơ sở các văn bản pháp luật sau:

- Luật Viên chức năm 2010 (có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2012);
- Luật Tổ chức Chính phủ năm 2001;
- Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân năm 2003;
- Luật Tổ chức Chính phủ năm 2015 (có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2016);
- Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015 (có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2016).

2.2 Đề án được xây dựng trên cơ sở các văn bản quy phạm pháp luật sau:

+ Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25 tháng 4 năm 2006 của Chính phủ về cơ chế tự chủ tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế đối với các đơn vị sự nghiệp công lập (sau đây gọi tắt là Nghị định số 43/2006/NĐ-CP);

+ Nghị định số 115/2005/NĐ-CP ngày 05 tháng 9 năm 2005 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của tổ chức khoa học và công nghệ công lập (sau đây gọi tắt là Nghị định số 115/2005/NĐ-CP);

+ Nghị định số 96/2010/NĐ-CP ngày 20 tháng 9 năm 2010 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 115/2005/NĐ-CP quy định cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của tổ chức khoa học và công nghệ công lập (sau đây gọi tắt là Nghị định số 96/2010/NĐ-CP);

+ Nghị định số 85/2012/NĐ-CP ngày 15 tháng 10 năm 2012 của Chính phủ về cơ chế hoạt động, cơ chế tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp y tế công lập và giá dịch vụ khám bệnh, chữa bệnh của các cơ sở khám bệnh, chữa bệnh công lập (sau đây gọi tắt là Nghị định số 85/2012/NĐ-CP).

+ Nghị định số 71/2003/NĐ-CP ngày 19 tháng 6 năm 2003 của Chính phủ về phân cấp quản lý biên chế hành chính, sự nghiệp nhà nước;

+ Nghị định số 112/2004/NĐ-CP ngày 08 tháng 4 năm 2004 của Chính phủ quy định cơ chế quản lý biên chế đối với đơn vị sự nghiệp của nhà nước;

+ Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08 tháng 5 năm 2012 của Chính phủ về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập (có hiệu lực từ 25/6/2012);

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

+ Nghị quyết 89/NQ-CP ngày 10 tháng 10 năm 2016 của Chính phủ về Phiên họp Chính phủ thường kỳ tháng 9 năm 2016;

+ Nghị định số 55/2012/NĐ-CP ngày 28 tháng 6 năm 2012 của Chính phủ quy định về thành lập, tổ chức lại, giải thể các đơn vị sự nghiệp công lập (sau đây gọi tắt là Nghị định số 55/2012/NĐ-CP);

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

+ Nghị quyết 05/2005/NQ-CP ngày 18/4/2005 của Chính phủ về đẩy mạnh xã hội hóa các hoạt động giáo dục, y tế, văn hóa và thể dục, thể thao khẳng định: xã hội hoá nhằm phát huy tiềm năng trí tuệ và vật chất trong nhân dân, huy động toàn xã hội chăm lo sự nghiệp giáo dục, y tế, văn hoá, thể dục thể thao;

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

+ Nghị quyết số 44/NQ-CP ngày 09 tháng 6 năm 2014 của Chính phủ ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW Hội nghị lần thứ tám Ban chấp hành Trung ương khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo;

+ Nghị quyết số 93/NQ-CP ngày 15 tháng 12 năm 2014 của Chính phủ về một số cơ chế, chính sách phát triển y tế;

+ Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14 tháng 02 năm 2015 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập;

+ Nghị định số 54/2016/NĐ-CP ngày 14 tháng 6 năm 2016 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ của tổ chức khoa học và công nghệ công lập;

+ Nghị định số 141/2016/NĐ-CP ngày 10 tháng 10 năm 2016 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập trong lĩnh vực sự nghiệp kinh tế và sự nghiệp khác (Nông nghiệp và phát triển nông thôn, tài nguyên và môi trường, giao thông vận tải, công thương, xây dựng, lao động thương binh và xã hội, tư pháp, sự nghiệp khác);

+ Quyết định số 22/2015/QĐ-TTg ngày 22 tháng 6 năm 2015 của Thủ tướng Chính phủ về việc chuyển đơn vị sự nghiệp công lập thành công ty cổ phần;

+ Quyết định số 39/2008/QĐ-TTg ngày 14 tháng 3 năm 2008 của Thủ tướng Chính phủ về quy chế đấu thầu, đặt hàng, giao nhiệm vụ cung cấp dịch vụ sự nghiệp công sử dụng ngân sách nhà nước;

+ Quyết định số 171/QĐ-TTg ngày 27 tháng 01 năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt Quy hoạch mạng lưới tổ chức khoa học và công nghệ công lập đến năm 2020, định hướng đến năm 2030;

+ Quyết định số 208/QĐ-TTg ngày 03 tháng 02 năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt Quy hoạch mạng lưới các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ Giao thông vận tải đến năm 2020, định hướng đến năm 2030;

+ Quyết định số 2283/QĐ-TTg ngày 25 tháng 11 năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt Quy hoạch mạng lưới các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ Tài nguyên và Môi trường đến năm 2020, định hướng đến năm 2030;

+ Quyết định số 1640/QĐ-TTg ngày 18 tháng 8 năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ Về việc phê duyệt Quy hoạch mạng lưới cơ sở cai nghiện ma túy đến năm 2020 và định hướng đến năm 2030;

+ Quyết định số 90/QĐ-TTg ngày 12 tháng 01 năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ Về việc phê duyệt Quy hoạch mạng lưới quan trắc tài nguyên và môi trường quốc gia giai đoạn 2016 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030.

3. Cơ sở thực tiễn

- Thực trạng của các đơn vị sự nghiệp từ Trung ương đến địa phương thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về quản lý, tài chính, hệ thống tổ chức và nhân lực.

- Báo cáo đánh giá việc thực hiện cơ chế quản lý, cơ chế tài chính, hệ thống tổ chức và nhân lực trong các đơn vị sự nghiệp công lập của các Bộ, ngành, địa phương.

- Kết quả hội thảo lấy ý kiến của các chuyên gia, nhà khoa học, ý kiến tham gia xây dựng Đề án của các Bộ, ngành, địa phương.

- Báo cáo kiểm tra, giám sát về thực hiện nhiệm vụ được giao, tổ chức biên chế, tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập.

- ...

III. ĐỐI TƯỢNG, PHẠM VI, PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

1. Đối tượng nghiên cứu

- Về cơ chế quản lý các đơn vị sự nghiệp công lập;

- Về cơ chế tài chính các đơn vị sự nghiệp công lập;

- Về hệ thống tổ chức và nhân lực các đơn vị sự nghiệp công lập.

2. Phạm vi nghiên cứu: Từ 2011 đến nay

3. Phương pháp nghiên cứu

- Tổng kết, khảo sát thực tiễn
- Tổ chức hội thảo
- Phương pháp chuyên gia
- Tổng hợp, phân tích, so sánh ...

IV. QUAN NIỆM VÀ NHỮNG QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH VỀ CƠ CHẾ QUẢN LÝ, CƠ CHẾ TÀI CHÍNH VÀ HỆ THỐNG TỔ CHỨC CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP

1. Về cơ chế quản lý

Cơ chế quản lý các đơn vị sự nghiệp công lập bao hàm các nội dung về quản lý nhà nước đối với đơn vị sự nghiệp công lập; về quản trị đối với đơn vị sự nghiệp công lập; cơ quan chủ quản đơn vị sự nghiệp công lập và về hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập.

* Về quản lý nhà nước: Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước đối với các đơn vị sự nghiệp công. Các Bộ quản lý ngành, lĩnh vực thực hiện chức năng quản lý nhà nước đối với các đơn vị sự nghiệp công thuộc ngành, lĩnh vực quản lý;

Các Bộ quản lý ngành, lĩnh vực xây dựng trình cơ quan có thẩm quyền ban hành quy định trình tự, thủ tục thành lập, tổ chức lại, giải thể và điều kiện tổ chức, hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập; quy hoạch mạng lưới các đơn vị sự nghiệp công theo ngành, lĩnh vực; quy định việc tự chủ đối với các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc ngành, lĩnh vực quản lý (tự chủ về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính);

....

Các Bộ quản lý ngành, lĩnh vực ban hành định mức kinh tế - kỹ thuật áp dụng trong các dịch vụ dịch vụ sự nghiệp công thuộc ngành, lĩnh vực quản lý; tiêu chí, tiêu chuẩn chất lượng, cơ chế giám sát, đánh giá, kiểm định chất lượng dịch vụ sự nghiệp công; hướng dẫn về chuyên môn, nghiệp vụ đối với các đơn vị sự nghiệp công thuộc ngành, lĩnh vực quản lý; thực hiện thanh tra, kiểm tra, xử phạt vi phạm trong hoạt động cung ứng dịch vụ sự nghiệp công thuộc ngành, lĩnh vực quản lý.

....

* Cơ quan chủ quản đơn vị sự nghiệp công lập: trực tiếp quản lý đơn vị sự nghiệp công lập (về tổ chức, biên chế, nhân sự, tài chính, tài sản và vật chất theo quy định của pháp luật). Cơ quan chủ quản quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc; giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm đối với các đơn vị sự nghiệp công trực thuộc; thành lập, giải thể, tổ chức lại các đơn vị thuộc cơ cấu bên trong đơn vị sự nghiệp công; bổ nhiệm người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp; quyết định số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công

chưa bảo đảm được kinh phí hoạt động thường xuyên; phê duyệt hoặc trình cơ quan có thẩm quyền phê duyệt dự án đầu tư, phê duyệt kế hoạch đầu thầu.

....

* Về quản trị đơn vị sự nghiệp: Luật Viên chức năm 2010 quy định căn cứ điều kiện cụ thể, yêu cầu quản lý đối với mỗi loại hình đơn vị sự nghiệp công lập trong từng lĩnh vực, Chính phủ quy định việc thành lập, cơ cấu chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của Hội đồng quản lý trong đơn vị sự nghiệp công lập, mối quan hệ giữa Hội đồng quản lý với người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập.

Nghị định số 16/2015/NĐ-CP quy định các đơn vị sự nghiệp công lập tự đảm bảo chi thường xuyên và chi đầu tư thì phải thành lập Hội đồng quản lý. Còn đối với đơn vị sự nghiệp công khác thì Bộ, ngành, địa phương sẽ quy định việc thành lập Hội đồng quản lý để đáp ứng với yêu cầu quản lý và pháp luật chuyên ngành.

Hội đồng quản lý đơn vị sự nghiệp để quyết định vấn đề quan trọng trong quá trình hoạt động của đơn vị sự nghiệp như: chiến lược, kế hoạch trung hạn và hàng năm của đơn vị; quyết định chủ trương đầu tư mở rộng hoạt động, thành lập, tổ chức lại, giải thể các đơn vị trực thuộc; quyết định chủ trương lớn về tổ chức, nhân sự theo quy định của pháp luật; thông qua quy chế tổ chức và hoạt động của đơn vị để trình cấp có thẩm quyền quyết định; thông qua báo cáo quyết toán tài chính hàng năm, thực hiện kiểm tra, giám sát việc thực hiện kế hoạch, việc triển khai quy chế dân chủ, quyết định các vấn đề quan trọng khác của đơn vị theo quy định của pháp luật.

Hội đồng quản lý có từ 05 đến 11 thành viên, trong đó có đại diện của cơ quan quản lý cấp trên (cơ quan chủ quản); các thành viên của Hội đồng quản lý do cơ quan có thẩm quyền quyết định thành lập đơn vị bổ nhiệm.

Tuy nhiên, Điều 53 Luật Giáo dục năm 2005 và điều lệ của các cơ sở giáo dục mầm non và cơ sở giáo dục phổ thông đều có quy định Hội đồng trường là tổ chức chịu trách nhiệm quyết định về phương hướng hoạt động của nhà trường, huy động và giám sát việc sử dụng các nguồn lực dành cho nhà trường, gắn nhà trường với cộng đồng và xã hội, bảo đảm thực hiện mục tiêu giáo dục. Thủ tục thành lập, cơ cấu tổ chức, quyền hạn và nhiệm vụ cụ thể của hội đồng trường được quy định trong điều lệ nhà trường.

Điều 16 Luật Giáo dục đại học năm 2012 và Điều 11 Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014 quy định Hội đồng trường được thành lập ở trường trung cấp cao đẳng, đại học, học viện công lập; Hội đồng trường **là tổ chức quản trị, đại diện quyền sở hữu của nhà trường**, có các nhiệm vụ, quyền hạn: Quyết nghị chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển và quy chế về tổ chức và hoạt động của nhà trường; Quyết nghị phương hướng hoạt động đào tạo, khoa học và công nghệ, hợp tác quốc tế, bảo đảm chất lượng giáo dục; Quyết nghị về cơ cấu tổ chức và phương hướng đầu tư phát triển của nhà trường; Quyết nghị về việc thành lập, sáp nhập, chia, tách, giải thể các tổ chức của cơ sở giáo dục đại học; Giám sát việc thực hiện các nghị quyết của Hội đồng trường, việc thực hiện quy chế dân chủ trong các hoạt động của nhà trường. Hội đồng trường làm việc theo nguyên tắc tập thể, quyết định theo đa số.

Thành viên hội đồng trường gồm có: Hiệu trưởng, các phó hiệu trưởng, bí thư đảng ủy, chủ tịch Công đoàn, bí thư Đoàn Thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh; đại diện một số khoa, đại diện cơ quan chủ quản cơ sở giáo dục đại học; Một số thành viên hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, khoa học, công nghệ, sản xuất, kinh doanh.

Chủ tịch hội đồng trường do thủ trưởng cơ quan nhà nước có thẩm quyền bổ nhiệm.

Thủ tục thành lập, số lượng và cơ cấu thành viên; nhiệm vụ và quyền hạn của hội đồng trường; nhiệm vụ và quyền hạn của chủ tịch, thư ký hội đồng trường; việc bổ nhiệm, miễn nhiệm chủ tịch và các thành viên hội đồng trường được quy định cụ thể trong Điều lệ nhà trường.

* Đơn vị sự nghiệp công lập được thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính như sau:

+ Được tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong việc xác định nhiệm vụ, xây dựng kế hoạch và tổ chức hoạt động; được thành lập mới, sáp nhập giải thể các tổ chức sự nghiệp trực thuộc; được ký hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật; được tự quyết định số lượng biên chế (nếu đơn vị sự nghiệp tự đảm bảo kinh phí hoạt động),..

+ Được Nhà nước đầu tư kinh phí xây dựng cơ sở vật chất, mua sắm trang, thiết bị, giao nhiệm vụ và cấp kinh phí hoạt động thường xuyên từ NSNN để thực hiện nhiệm vụ được giao; được thu phí dịch vụ sự nghiệp (theo quy định của Nhà nước) và được sử dụng nguồn thu phí để trang trải chi phí hoạt động.

+ Được trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong việc tổ chức công việc, sắp xếp lại bộ máy, sử dụng lao động và nguồn lực tài chính để hoàn thành nhiệm vụ được giao; phát huy mọi khả năng của đơn vị để cung cấp dịch vụ với chất lượng cao cho xã hội; tăng nguồn thu sự nghiệp nhằm từng bước giải quyết thu nhập cho người lao động và phát triển các hoạt động sự nghiệp.

+ Phải xây dựng và công bố công khai chế độ quản lý tài chính, chế độ chi tiêu nội bộ của đơn vị, tập trung vào các quy định về chế độ công tác phí; chi tiêu hội nghị, tiếp khách, sử dụng văn phòng phẩm, điện thoại, sử dụng điện, ô tô, chi nghiệp vụ chuyên môn; mua sắm tài sản; tổ chức hoạt động dịch vụ, liên doanh liên kết; phương thức chi trả tiền lương và thu nhập tăng thêm cho người lao động, trích lập và sử dụng quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi, quỹ ổn định thu nhập và quỹ phát triển hoạt động sự nghiệp.

2. Về cơ chế tài chính

Giai đoạn 2011- 2016, các đơn vị sự nghiệp công được phân loại tự chủ tài chính theo quy định tại Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 Chính phủ quy định quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập (Nghị định 43/2006/NĐ-CP). Theo đó, căn cứ vào nguồn thu sự nghiệp, đơn vị sự nghiệp được phân loại để thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính theo 3 loại: (1) Đơn vị có nguồn thu sự nghiệp tự bảo đảm toàn bộ chi phí hoạt động thường xuyên (gọi tắt là đơn vị sự nghiệp tự bảo đảm chi phí hoạt động); (2)

Đơn vị có nguồn thu sự nghiệp tự bảo đảm một phần chi phí hoạt động thường xuyên, phần còn lại được ngân sách nhà nước cấp (gọi tắt là đơn vị sự nghiệp tự bảo đảm một phần chi phí hoạt động); (3) Đơn vị có nguồn thu sự nghiệp thấp, đơn vị sự nghiệp không có nguồn thu, kinh phí hoạt động thường xuyên theo chức năng, nhiệm vụ do ngân sách nhà nước bảo đảm toàn bộ kinh phí hoạt động (gọi tắt là đơn vị sự nghiệp do ngân sách nhà nước bảo đảm toàn bộ chi phí hoạt động). Việc phân loại đơn vị sự nghiệp theo quy định trên được ổn định trong thời gian 3 năm. Sau thời hạn 3 năm sẽ xem xét phân loại lại cho phù hợp. Nghị định 43/2006/NĐ-CP cũng quy định rõ nội dung tự chủ về tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp công lập (nguồn tài chính, nội dung chi, tự chủ các khoản thu, mức thu, tự chủ về sử dụng nguồn tài chính...).

Đối với tổ chức sự nghiệp khoa học-công nghệ công lập thực hiện việc tự chủ tài chính theo các Nghị định số 115/2005/NĐ-CP của Chính phủ và Nghị định số 96/2010/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 115/2005/NĐ-CP quy định cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của tổ chức khoa học và công nghệ công lập. Đối với các đơn vị sự nghiệp y tế công lập thực hiện việc tự chủ tài chính theo Nghị định số 85/2012/NĐ-CP. Đối với lĩnh vực đào tạo đại học, Chính phủ đã có Nghị quyết số 77/NQ-CP về thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động đối với các cơ sở giáo dục đại học công lập giai đoạn 2014 - 2017, cho phép các cơ sở giáo dục đại học công lập khi cam kết tự bảo đảm toàn bộ kinh phí hoạt động chi thường xuyên và chi đầu tư được thực hiện tự chủ, tự chịu trách nhiệm toàn diện.

Mặc dù trong từng lĩnh vực đã có những quy định đổi mới hơn nữa cơ chế tự chủ cho các đơn vị sự nghiệp, nhưng về cơ bản đến nay các đơn vị sự nghiệp công lập vẫn thực hiện các quyền tự chủ tài chính theo Nghị định 43/2006/NĐ-CP.

b. Căn cứ Thông báo kết luận số 37-TB/TW ngày 26/5/2011 của Bộ Chính trị và Nghị quyết số 40/NQ-CP ngày 9/8/2012 của Chính phủ, ngày 14/02/2015 Chính phủ đã ban hành Nghị định số 16/2015/NĐ-CP quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập (*Nghị định số 16/2015/NĐ-CP*), là Nghị định khung quy định các vấn đề chung về cơ chế tự chủ của các đơn vị sự nghiệp công lập (đơn vị SNCL). Các Bộ quản lý ngành, lĩnh vực căn cứ vào Nghị định số 16/2015/NĐ-CP xây dựng và trình Chính phủ ban hành các nghị định quy định về cơ chế tự chủ của đơn vị SNCL trong từng lĩnh vực: y tế; giáo dục đào tạo; dạy nghề; văn hoá thể thao và du lịch; thông tin truyền thông và báo chí; khoa học và công nghệ; sự nghiệp kinh tế và sự nghiệp khác.

Nghị định số 16/2015/NĐ-CP phân loại đơn vị sự nghiệp công lập thành 4 loại sau: Đơn vị sự nghiệp công tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư; đơn vị sự nghiệp công tự bảo đảm chi thường xuyên; đơn vị sự nghiệp công tự bảo đảm một phần chi thường xuyên, đơn vị sự nghiệp công do ngân sách nhà nước bảo đảm chi thường xuyên. Nghị định này đã đẩy mạnh việc giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các đơn vị sự nghiệp theo hướng đơn vị tự chủ càng cao về tài chính thì được tự chủ càng cao trong triển khai thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, nhân sự và tài chính; phân định rõ loại hình dịch vụ công sử dụng kinh phí ngân sách nhà nước và loại hình dịch vụ công không sử dụng kinh phí

ngân sách nhà nước để có bước đi và lộ trình phù hợp, xóa bỏ bao cấp qua giá, từng bước tính đủ chi phí; Nhà nước hỗ trợ trực tiếp cho các đối tượng chính sách sử dụng dịch vụ sự nghiệp công; đổi mới phương thức chi từ ngân sách nhà nước cho các đơn vị sự nghiệp công lập theo phương thức đấu thầu, đặt hàng, giao nhiệm vụ, trên cơ sở hệ thống định mức kinh tế - kỹ thuật, định mức chi phí, đơn giá được cấp có thẩm quyền phê duyệt.

3. Hệ thống tổ chức, số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập

a) Về hệ thống tổ chức

Các đơn vị sự nghiệp công lập do cơ quan nhà nước có thẩm quyền thành lập, tổ chức lại, giải thể và được quy định trong Luật Tổ chức Chính phủ, Luật Viên chức, các Luật chuyên ngành như Luật Giáo dục đại học, Luật Giáo dục nghề nghiệp ... và các văn bản hướng dẫn thi hành cụ thể như sau:

Chính phủ quyết định thành lập, tổ chức lại, giải thể các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ, cơ quan ngang Bộ;

Thủ tướng Chính phủ quyết định thành lập, tổ chức lại, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập thuộc thẩm quyền của Thủ tướng; đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc tổng cục và tổ chức tương đương tổng cục; đơn vị sự nghiệp công lập thuộc tổ chức do Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ thành lập mà không phải là đơn vị sự nghiệp công lập; đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Đại học Quốc gia Hà Nội, Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh; đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh; quyết định thành lập, tổ chức lại, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của luật chuyên ngành.

Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ quyết định thành lập, tổ chức lại, giải thể các đơn vị sự nghiệp công lập trong cơ quan, tổ chức thuộc thẩm quyền quản lý, gồm: Đơn vị sự nghiệp công lập thuộc cục; Đơn vị sự nghiệp công lập khác theo quy định của luật chuyên ngành.

Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, tổ chức do Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ thành lập quyết định thành lập, tổ chức lại, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của luật chuyên ngành; Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc thẩm quyền quản lý; Quyết định thành lập Hội đồng quản lý trong đơn vị sự nghiệp công lập theo hướng dẫn của Bộ quản lý ngành, lĩnh vực.

- Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập, tổ chức lại, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập, gồm: Đơn vị sự nghiệp công lập thuộc cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh theo hướng dẫn của Bộ quản lý ngành và của Bộ Nội vụ; Đơn vị sự nghiệp công lập khác thuộc cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh theo quy định của luật chuyên ngành; Đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện theo quy định của luật chuyên ngành.

- Ủy ban nhân dân cấp huyện quyết định thành lập, tổ chức lại, giải thể đối với một số loại hình đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Ủy ban nhân dân cấp

huyện theo quy định của luật chuyên ngành và theo phân cấp của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

b) Về số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập (sau đây gọi là biên chế sự nghiệp)

- Từ năm 2003 đến năm 2012, thực hiện Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân năm 2003, Nghị định số 71/2003/NĐ-CP ngày 19/6/2003 của Chính phủ về phân cấp quản lý biên chế hành chính, sự nghiệp nhà nước và Nghị định số 112/2004/NĐ-CP ngày 08/4/2004 của Chính phủ quy định cơ chế quản lý biên chế đối với đơn vị sự nghiệp, số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập đã được phân cấp để cho các Bộ, ngành, địa phương và cả các đơn vị sự nghiệp công lập đối với việc quản lý, sử dụng biên chế sự nghiệp. Đặc biệt là thẩm quyền quyết định biên chế sự nghiệp. Cụ thể như sau:

+ Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ quyết định chỉ tiêu biên chế sự nghiệp đối với các đơn vị sự nghiệp trực thuộc.

+ Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trình Hội đồng nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh) phê duyệt tổng biên chế sự nghiệp ở địa phương phù hợp với yêu cầu phát triển và khả năng ngân sách của địa phương.

+ Đối với các đơn vị sự nghiệp công lập có thu tự bảo đảm toàn bộ chi phí hoạt động thường xuyên được tự quyết định biên chế của đơn vị mình.

- Từ năm 2012 đến 2015, việc quản lý biên chế sự nghiệp thực hiện Luật Viên chức, Nghị định số 41/2012/NĐ-CP ngày 08/5/2012 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập, Kết luận số 64-KL/TW, Quyết định số 253-QĐ/TW, thẩm quyền quyết định biên chế sự nghiệp thực hiện như sau:

+ Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trình Hội đồng nhân dân cùng cấp phê duyệt tổng biên chế sự nghiệp sau khi có ý kiến thẩm định của Bộ Nội vụ.

+ Bộ Nội vụ quyết định biên chế sự nghiệp trong các đơn vị sự nghiệp công lập chưa được giao quyền tự chủ hoàn toàn về thực hiện nhiệm vụ, tài chính, tổ chức bộ máy, nhân sự thuộc Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ.

+ Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ phân bổ biên chế sự nghiệp đối với từng đơn vị sự nghiệp công lập chưa được giao quyền tự chủ hoàn toàn về thực hiện nhiệm vụ, tài chính, tổ chức bộ máy, nhân sự thuộc thẩm quyền quản lý nhưng không được vượt quá tổng biên chế sự nghiệp do cơ quan có thẩm quyền giao.

+ Đơn vị sự nghiệp công lập được giao quyền tự chủ hoàn toàn về thực hiện nhiệm vụ, tài chính, tổ chức bộ máy, nhân sự quyết định biên chế sự nghiệp trên cơ sở vị trí việc làm và cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt.

- Từ năm 2016, việc quản lý biên chế sự nghiệp ngoài thực hiện theo các quy định như từ năm 2012, còn thực hiện theo Luật Tổ chức Chính phủ năm

2015, Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015, Nghị quyết số 39-NQ/TW của Bộ Chính trị và Nghị quyết số 89/NQ-CP ngày 10/10/2016 của Chính phủ tại phiên họp thường kỳ tháng 9 năm 2016, nên thẩm quyền quyết định biên chế sự nghiệp vẫn thực hiện như từ năm 2012, tuy nhiên trường hợp tăng thêm số lượng người làm việc so với tổng số người làm việc được cấp có thẩm quyền giao, Bộ, ngành, địa phương gửi Bộ Nội vụ thẩm định, trình Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định.

Phần II

ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG CƠ CHẾ QUẢN LÝ, CƠ CHẾ TÀI CHÍNH VÀ HỆ THỐNG TỔ CHỨC CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP GIAI ĐOẠN 2011-2016

I- ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG VỀ CƠ CHẾ QUẢN LÝ, CƠ CHẾ TÀI CHÍNH, HỆ THỐNG TỔ CHỨC, SỐ LƯỢNG NGƯỜI LÀM VIỆC CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP NÓI CHUNG GIAI ĐOẠN 2011-2016

1- Tổng hợp về tổ chức bộ máy, số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập

Trên cơ sở báo cáo của 28 Bộ, ngành và 57 địa phương¹, hệ thống tổ chức và số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập của các Bộ, ngành, địa phương trong giai đoạn 2011-2016 như sau:

a) Về tổ chức bộ máy các đơn vị sự nghiệp công lập

* Năm **2011**, tổng số đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và địa phương **54.396** đơn vị (Phụ lục 1), cụ thể như sau:

- Đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ, ngành: 1.012 đơn vị

- Đơn vị sự nghiệp công lập thuộc địa phương: 53.384 đơn vị, trong đó, chia theo lĩnh vực (Phụ lục 2):

+ Đơn vị sự nghiệp giáo dục (dạy nghề): 37.980 đơn vị

+ Đơn vị sự nghiệp y tế: 8.083 đơn vị

+ Đơn vị sự nghiệp văn hóa, thể thao và du lịch: 1.496 đơn vị

+ Đơn vị sự nghiệp thuộc ngành, lĩnh vực khác: 5.897 đơn vị

* Tính đến thời điểm **31/12/2016**, tổng số đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và địa phương **53.858** đơn vị (Phụ lục 1), cụ thể như sau:

- Đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ, ngành: 1.109 đơn vị

- Đơn vị sự nghiệp công lập thuộc địa phương: 52.749 đơn vị, trong đó, chia theo lĩnh vực (Phụ lục 2):

+ Đơn vị sự nghiệp giáo dục: 37.833 đơn vị

+ Đơn vị sự nghiệp y tế: 7.812 đơn vị

+ Đơn vị sự nghiệp văn hóa, thể thao và du lịch: 1.455 đơn vị

+ Đơn vị sự nghiệp thuộc ngành, lĩnh vực khác: 5.649 đơn vị

b) Về việc thực hiện cơ chế tự chủ:

* Năm **2011**, có **51.455** đơn vị sự nghiệp công lập đã được giao tự chủ tài

¹ Các Bộ, ngành chưa gửi báo cáo, gồm: Bộ Công an, Bộ Quốc phòng.

Các địa phương chưa gửi báo cáo, gồm: Hải Phòng, Hòa Bình, Hà Tĩnh, Bình Phước, Đồng Nai, Phú Yên.

chính (Phụ lục 3), cụ thể như sau:

- Đơn vị sự nghiệp tự đảm bảo chi phí hoạt động: 1.613 đơn vị (3,13%);
- Đơn vị sự nghiệp đảm bảo một phần chi phí hoạt động: 9.498 đơn vị (18,46%);
- Đơn vị sự nghiệp do NSNN đảm bảo toàn bộ chi phí hoạt động: 40.221 đơn vị (78,17%).

Trong đó:

- Đối với các Bộ, cơ quan trung ương: Có 1.012² đơn vị sự nghiệp công lập được giao tự chủ về tài chính, gồm: 188 đơn vị tự bảo đảm toàn bộ chi phí hoạt động; 440 đơn vị đơn vị sự nghiệp đảm bảo một phần chi phí và 261 đơn vị do NSNN bảo đảm toàn bộ kinh phí hoạt động.
- Đối với các địa phương: Có 50.443 đơn vị sự nghiệp công lập được giao tự chủ về tài chính, gồm: 1.425 đơn vị tự bảo đảm toàn bộ chi phí hoạt động; 9.058 đơn vị đơn vị sự nghiệp đảm bảo một phần chi phí và 39.960 đơn vị do NSNN bảo đảm toàn bộ kinh phí hoạt động.

* Đến **31/12/2016**, có **50.574** đơn vị sự nghiệp công lập đã được giao tự chủ tài chính (Phụ lục 3), cụ thể như sau:

- Đơn vị sự nghiệp tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư: 219 đơn vị;
- Đơn vị sự nghiệp tự đảm bảo chi thường xuyên: 1.574 đơn vị (3,11%), giảm 39 đơn vị so với năm 2011;
- Đơn vị sự nghiệp đảm bảo một phần chi thường xuyên: 9.492 đơn vị (18,77%), giảm 6 đơn vị so với năm 2011;
- Đơn vị sự nghiệp do NSNN đảm bảo chi thường xuyên: 39.265 đơn vị (77,64%), giảm 956 đơn vị so với năm 2011.

Trong đó:

- Đối với các Bộ, cơ quan trung ương: Có 1.109 đơn vị sự nghiệp công lập được giao tự chủ về tài chính (tăng 97 đơn vị so với năm 2011), gồm: 208 đơn vị tự bảo đảm toàn bộ chi phí hoạt động (tăng 20 đơn vị so với năm 2011); 526 đơn vị đơn vị sự nghiệp đảm bảo một phần chi phí (tăng 86 đơn vị so với năm 2011) và 256 đơn vị do NSNN bảo đảm toàn bộ kinh phí hoạt động (giảm 05 đơn vị so với năm 2011).
- Đối với các địa phương: Có 49.465 đơn vị sự nghiệp công lập được giao tự chủ về tài chính (giảm 978 đơn vị so với năm 2011), gồm: 1.366 đơn vị tự bảo đảm toàn bộ chi phí hoạt động (giảm 59 đơn vị so với năm 2011); 8.966 đơn vị đơn vị sự nghiệp đảm bảo một phần chi phí (giảm 92 đơn vị so với năm 2011) và 39.009 đơn vị do NSNN bảo đảm toàn bộ kinh phí hoạt động (giảm 951 đơn vị so với năm 2011).

c) Về số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập

² Chưa có số liệu đầy đủ về mức độ tự chủ năm 2011 của các Bộ: Lao động – Thương binh và Xã hội; Xây dựng; Thông tin và Truyền thông; Khoa học và Công nghệ; Giáo dục và Đào tạo và Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh

- Tổng số người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập của Bộ, ngành, địa phương năm 2011 là: 1.753.220 người (Phụ lục 4). Trong đó: Ở Trung ương là 147.424 người; địa phương là 1.605.796 người. Cụ thể như sau:

- + Số lượng người làm việc được cấp có thẩm quyền giao: 1.614.377 người;
- + Số lượng người làm việc đơn vị tự quyết định: 82.338 người;
- + Hợp đồng lao động theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP: 56.505 người;

- Tổng số người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập của Bộ, ngành, địa phương đến 31/12/2016 là: 1.918.062³ người (Phụ lục 4). Trong đó: Ở Trung ương là 155.474 người; địa phương là 1.762.588 người. Cụ thể như sau:

- + Số lượng người làm việc được cấp có thẩm quyền giao: 1.743.937 người;
- + Số lượng người làm việc đơn vị tự quyết định: 96.169 người;
- + Hợp đồng lao động theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP: 77.956 người.

2. Kết quả đạt được

a) Về cơ chế quản lý

- Trong thời gian qua, các cơ quan quản lý nhà nước theo chức năng, nhiệm vụ được giao đã trình cơ quan có thẩm quyền ban hành hoặc ban hành nhiều văn bản quy phạm pháp luật quy định việc thành lập các đơn vị sự nghiệp công lập, chức năng, nhiệm vụ của đơn vị sự nghiệp, quy hoạch mạng lưới các đơn vị sự nghiệp, quy định cơ chế tự chủ đối với các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc ngành, lĩnh vực quản lý; hướng dẫn về chuyên môn, nghiệp vụ đối với các đơn vị sự nghiệp công lập Qua đó từng bước nâng cao hiệu lực, hiệu quả của công tác quản lý nhà nước đối với đơn vị sự nghiệp công lập, tạo khung pháp lý để các đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện quyền tự chủ của mình.

- Với cơ chế quản lý theo hướng không can thiệp sâu vào hoạt động nội bộ của đơn vị sự nghiệp đã tạo điều kiện cho các đơn vị sự nghiệp chủ động trong thực hiện nhiệm vụ được giao, phát triển việc cung cấp dịch vụ công cả về quy mô và chất lượng.

- Trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm đối với đơn vị sự nghiệp công lập trong tổ chức công việc, sắp xếp lại bộ máy, sử dụng lao động gắn với chất lượng và hiệu quả công việc, phát huy mọi khả năng của đơn vị nên đã phát huy được tính tự chủ, năng động, sáng tạo của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập.

- Đẩy mạnh trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm đối với đơn vị sự nghiệp công lập về tài chính, về sử dụng tổng hợp các nguồn lực của đơn vị để đầu tư cơ sở vật chất, phát triển hoạt động sự nghiệp, chi trả tiền lương, thu nhập ... qua đó thu hút được đội ngũ lao động có trình độ cao.

b) Về cơ chế tài chính

- Các đơn vị sự nghiệp công lập được giao quyền tự chủ tài chính đã chủ động sử dụng nguồn kinh phí ngân sách nhà nước giao để thực hiện nhiệm vụ

³ Tổng hợp đến ngày 15/6/2017, còn thiếu 06 địa phương và số liệu của Bộ Giáo dục và Đào tạo

có hiệu quả; đồng thời chủ động sử dụng tài sản, nguồn nhân lực để phát triển và nâng cao chất lượng hoạt động cung cấp dịch vụ công (khám chữa bệnh, đào tạo...), phát triển nguồn thu; kết quả cụ thể trên một số mặt chủ yếu như sau:

+ Về huy động nguồn vốn phát triển hoạt động sự nghiệp:

Đơn vị sự nghiệp được tự chủ trong việc huy động các nguồn vốn để đầu tư tăng cường cơ sở vật chất, đổi mới trang thiết bị, phát triển hoạt động sự nghiệp; thông qua các hình thức vay vốn các tổ chức tín dụng, vay vốn kích cầu, huy động vốn của cán bộ viên chức trong đơn vị, liên doanh liên kết lắp đặt thiết bị cùng khai thác (chủ yếu trong lĩnh vực y tế). Do đó cơ sở vật chất của các đơn vị sự nghiệp được tăng cường, tạo điều kiện mở rộng các hoạt động sự nghiệp phong phú, đa dạng phù hợp với chức năng, nhiệm vụ được giao.

+ Mở rộng hoạt động, phát triển nguồn thu sự nghiệp:

Trong lĩnh vực đào tạo các trường đã tổ chức các hình thức đào tạo tập trung, đào tạo từ xa, liên kết với nước ngoài mở khoa, lớp đào tạo, mời chuyên gia nước ngoài giảng dạy tại trường; liên kết đào tạo công nhân kỹ thuật cho các doanh nghiệp; các bệnh viện mở nhiều hình thức khám chữa bệnh: nội trú, ngoại trú, khám chữa bệnh theo yêu cầu...

Nguồn thu của các đơn vị sự nghiệp thuộc các Bộ, cơ quan trung ương quản lý cùng với nguồn kinh phí tiết kiệm 10% chi hoạt động thường xuyên ngân sách nhà nước giao, đã góp phần bảo đảm bù đắp một phần nhu cầu tiền lương tăng thêm theo quy định của Chính phủ; trong đó các đơn vị tự bảo đảm chi phí hoạt động tự bảo đảm toàn bộ tiền lương, NSNN không phải bổ sung kinh phí do thay đổi chế độ tiền lương; đối với các đơn vị tự bảo đảm một phần kinh phí một phần thu sự nghiệp được huy động để bù đắp một phần nguồn tiền lương tăng thêm theo quy định giảm chi từ nguồn NSNN.

- Tiết kiệm chi, tăng thu nhập cho người lao động:

+ Về tiết kiệm chi: Đồng thời với việc khai thác nguồn thu, các đơn vị sự nghiệp đã xây dựng các giải pháp quản lý nội bộ để tiết kiệm chi phí, như: xây dựng các tiêu chuẩn, định mức chi phí, định mức tiêu hao nguyên nhiên vật liệu... Theo báo cáo của các Bộ, cơ quan Trung ương và địa phương, nhiều đơn vị sự nghiệp tiết kiệm chi thường xuyên góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động sự nghiệp.

+ Về thu nhập tăng thêm của cán bộ, viên chức trong các đơn vị: Thực hiện cơ chế tự chủ tài chính, từ kết quả hoạt động sự nghiệp, đổi mới phương thức hoạt động, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, các đơn vị sự nghiệp đã tạo nguồn tăng thu nhập cho cán bộ, viên chức của đơn vị. Theo báo cáo của các Bộ, cơ quan trung ương và địa phương thu nhập của người lao động trong các đơn vị sự nghiệp đã từng bước được nâng cao; thu nhập tăng thêm của cán bộ, viên chức trong đơn vị sự nghiệp bình quân khoảng từ 0,5 đến 1,5 lần tiền lương cấp bậc của đơn vị.

+ Ngoài ra thực hiện cơ chế tự chủ tài chính, các đơn vị đã tăng nguồn thu dịch vụ, tiết kiệm chi thường xuyên, tăng thu nhập công chức, viên chức; nhiều đơn vị đã trích lập được các quỹ (Quỹ phát triển hoạt động sự nghiệp, Quỹ khen thưởng, Quỹ phúc lợi).

- Về xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ tại các đơn vị sự nghiệp:

Các đơn vị sự nghiệp đã xây dựng các giải pháp quản lý nội bộ để tiết kiệm chi phí, như xây dựng các tiêu chuẩn, định mức chi phí, định mức tiêu hao nguyên nhiên vật liệu để thực hiện trong nội bộ đơn vị, xây dựng các quy trình cung cấp dịch vụ... , do vậy nhiều đơn vị sự nghiệp công lập đã tiết kiệm chi thường xuyên và nâng cao hiệu quả hoạt động sự nghiệp, tăng thêm thu nhập cho công chức, viên chức.

c) Về hệ thống tổ chức và nhân lực

*** Về hệ thống tổ chức:**

- Hệ thống các đơn vị sự nghiệp công lập đã từng bước được hoàn thiện. Đối với các đơn vị sự nghiệp công phục vụ quản lý nhà nước đã phát huy được vai trò của mình, giúp cho các cơ quan nhà nước thực hiện tốt chức năng quản lý nhà nước. Đối với các đơn vị sự nghiệp công làm nhiệm vụ cung ứng dịch vụ công cơ bản thiết yếu cũng đã từng bước đáp ứng được nhu cầu của người dân và từng bước nâng cao chất lượng cung ứng dịch vụ công.

- Hệ thống các đơn vị sự nghiệp công cũng đã từng bước được sắp xếp lại theo hướng tinh gọn, hiệu quả, giảm đầu mối để tập trung nguồn lực của Nhà nước và nâng cao chất lượng hoạt động của đơn vị, đáp ứng nhu cầu hội nhập quốc tế.

Trong quá trình triển khai Nghị quyết số 39-NQ/TW, một số đơn vị sự nghiệp công lập tại địa phương được sắp xếp lại theo hướng thu gọn đầu mối như: (1) Hợp nhất các Trung tâm Xúc tiến trong các lĩnh vực đầu tư, thương mại và Du lịch thuộc các Sở để thành lập 01 Trung tâm có chức năng, nhiệm vụ xúc tiến đầu tư cả 03 lĩnh vực trực thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh; (2) Sáp nhập các trung tâm có cùng chức năng thuộc Sở Y tế (sáp nhập từ 2 đến 8 trung tâm hiện có của Sở Y tế) thành Trung tâm Kiểm soát bệnh tật thuộc Sở Y tế; (3) Hợp nhất Trung tâm dạy nghề, Trung tâm giáo dục thường xuyên, Trung tâm kỹ thuật tổng hợp – hướng nghiệp công lập cấp huyện thành Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp – Giáo dục thường xuyên trực thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện; (4) Hợp nhất các Ban Quản lý dự án (hoạt động với tính chất đơn vị sự nghiệp công lập tự chủ hoàn toàn); (5) Hợp nhất Trung tâm phát triển quỹ đất và Ban bồi thường giải phóng mặt bằng tại một số địa phương; (6) Thực hiện sáp nhập Bệnh viện hạng III, Phòng khám đa khoa khu vực và Trung tâm Y tế cấp huyện để hình thành mô hình Trung tâm y tế huyện thực hiện 02 chức năng; (7) Hợp nhất Trung tâm văn hóa, Trung tâm Thể dục Thể thao và Đài Phát thanh, truyền thanh cấp huyện thành một đầu mối

-

*** Về nhân lực:**

- Nhân lực của hệ thống các đơn vị sự nghiệp công lập được kiện toàn về số lượng, đặc biệt là sự nghiệp giáo dục và sự nghiệp y tế.

- Đội ngũ công chức, viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập cơ bản đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ chuyên môn được giao.

- Chất lượng của đội ngũ viên chức sự nghiệp công lập đã từng bước được nâng cao, do các đơn vị sự nghiệp công lập được tự chi trả tiền lương, thu nhập qua đó thu hút được đội ngũ lao động có trình độ cao.

- ...

3- Những hạn chế

a) Về cơ chế quản lý

- Nhiều văn bản quy phạm pháp luật đẩy mạnh việc thực hiện chế độ tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập chậm ban hành hoặc sửa đổi, bổ sung, dẫn đến thiếu tính thống nhất, đồng bộ trong việc thực hiện cơ chế tự chủ đối với các đơn vị sự nghiệp công lập.

- Công tác quản lý nhà nước đối với đơn vị sự nghiệp công của một số bộ, ngành chưa thực sự sát sao, còn lúng túng, kém hiệu quả. Công tác thanh tra, kiểm tra hoạt động của các đơn vị sự nghiệp còn nhiều hạn chế, dẫn đến tình trạng buông lỏng quản lý chất lượng hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công còn xảy ra.

- Một số đơn vị sự nghiệp công lập chưa nhận thức được xu hướng tất yếu của tự chủ, tự chịu trách nhiệm đối với đơn vị sự nghiệp nên chưa chủ động trong quá trình thực hiện các văn bản về đổi mới cơ chế quản lý, điều hành.

- Hầu hết các đơn vị sự nghiệp công lập chưa thành lập Hội đồng quản lý để thực hiện vai trò quản trị đối với đơn vị sự nghiệp công lập. Một số trường đại học đã thành lập Hội đồng trường, tuy nhiên hoạt động của Hội đồng trường còn mờ nhạt, chưa thực hiện được vai trò là cơ quan quản trị của trường đại học.

- Việc thực hiện tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong hầu hết các đơn vị sự nghiệp công còn mang tính hình thức, đối phó, kết quả không cao.

- Việc giao quyền tự chủ toàn diện cho đơn vị sự nghiệp công lập, mà người quyết định là thủ trưởng đơn vị nên cũng dễ dẫn đến thủ trưởng "độc đoán, chuyên quyền", nên cần thiết phải có tổ chức quản trị để quyết định những vấn đề quan trọng và giám sát hoạt động đơn vị sự nghiệp công lập.

- Nhiều đơn vị sự nghiệp thủ trưởng giỏi chuyên môn, nhưng kiến thức về quản lý, quản trị vẫn còn hạn chế, nên vừa ảnh hưởng đến hoạt động của đơn vị, vừa ảnh hưởng đến thời gian dành cho chuyên môn sâu.

- ...

b) Về cơ chế tài chính

- Việc phân bổ kinh phí từ ngân sách nhà nước cho dịch vụ công vẫn chủ yếu dành cho các đơn vị sự nghiệp công, chưa có cơ chế hỗ trợ tài chính đối với người sử dụng dịch vụ công (ngoại trừ cơ chế thanh toán bảo hiểm y tế).

- Cơ chế đặt hàng của Nhà nước còn chưa được áp dụng rộng rãi, nhất quán. Một số nhiệm vụ thực hiện cơ chế đặt hàng còn mang tính nhỏ lẻ, chỉ giới hạn trong một số chương trình, dự án.

- Việc phân bổ kinh phí hoạt động thường xuyên (đối với đơn vị tự bảo đảm một phần chi phí và đơn vị do ngân sách nhà nước bảo đảm toàn bộ chi phí hoạt động) còn mang tính bình quân, chưa có quy định tiêu thức kết hợp việc sử dụng kinh phí NSNN với việc phải thực hiện khối lượng và chất lượng nhiệm vụ cung cấp dịch vụ công được giao, vì vậy khó xác định hiệu quả của việc sử dụng kinh phí NSNN tại các đơn vị cung cấp dịch vụ sự nghiệp công.

- Chưa xây dựng được tiêu chuẩn dịch vụ và các tiêu chí đánh giá chất lượng dịch vụ công để kiểm định chất lượng cung ứng dịch vụ làm cơ sở cấp kinh phí hoạt động cho đơn vị sự nghiệp công, cũng như việc sắp xếp lại các đơn vị sự nghiệp công hoạt động kém hiệu quả.

- Chi đầu tư, chi thường xuyên vẫn còn thực hiện thông qua dự toán và phê duyệt của cơ quan chủ quản.

- Năng lực quản lý tài chính của các đơn vị sự nghiệp công lập còn hạn chế, sử dụng kinh phí chưa hiệu quả.

- Quy chế chi tiêu nội bộ, phân phối thu nhập còn mang tính bình quân, chưa gắn với hiệu quả và chất lượng công việc để khuyến khích người lao động đạt hiệu quả, chất lượng cao nhất.

- Một số đơn vị sự nghiệp công lập khi mở rộng hoạt động dịch vụ (liên doanh, liên kết trong hoạt động) còn chạy theo số lượng dịch vụ mà không quan tâm đến chất lượng hoạt động, lạm dụng kỹ thuật để tăng thu.

- Chính sách về giá dịch vụ công chưa được sửa đổi, bổ sung kịp thời. Một số sản phẩm dịch vụ sự nghiệp công Nhà nước vẫn duy trì chính sách định giá thấp hơn chi phí cần thiết nên dẫn đến Nhà nước hỗ trợ qua giá đối với tất cả các đối tượng sử dụng dịch vụ sự nghiệp công, không phân biệt đối tượng giàu, nghèo, có mức thu nhập khác nhau.

- ...

c) Về hệ thống tổ chức và nhân lực

*** Về hệ thống tổ chức**

- Công tác quy hoạch phát triển mạng lưới đơn vị sự nghiệp công theo ngành, lĩnh vực còn nhiều hạn chế, mang tính chủ quan, thiếu khoa học; mới chủ yếu quy hoạch theo đơn vị hành chính mà chưa chú ý đúng mức đến địa bàn dân cư, đặc điểm vùng miền, nhu cầu thực tế.

- Việc tổ chức các đơn vị sự nghiệp công chưa khoa học, chưa hợp lý, còn nhiều đầu mối, đặc biệt là nhiều đơn vị sự nghiệp công có quy mô nhỏ.

- Vẫn còn có nhiều đơn vị sự nghiệp công trùng lặp về chức năng, nhiệm vụ, lĩnh vực hoạt động; còn nhiều đơn vị hoạt động trên các lĩnh vực dịch vụ công mà các tổ chức xã hội có thể cung ứng tốt, Nhà nước không cần phải thực hiện.

- Hệ thống tổ chức các đơn vị sự nghiệp công ở địa phương được tổ chức theo ngành, lĩnh vực và địa giới hành chính; có những ngành, lĩnh vực trên một địa bàn có nhiều đơn vị sự nghiệp, lãng phí trong sử dụng cơ sở hạ tầng, nguồn nhân lực.

- Số lượng các đơn vị thực hiện tự chủ còn quá ít, việc chuyển đổi cơ chế quản lý sang mô hình doanh nghiệp đạt kết quả thấp.

- Các đơn vị sự nghiệp công lập chưa chủ động, chưa tích cực trong công tác sắp xếp, tinh gọn bộ máy cơ cấu bên trong.

- ...

*** Về nhân lực**

- Số lượng viên chức tăng nhanh, đặc biệt là lĩnh vực giáo dục và y tế, tuy nhiên chất lượng viên chức thực sự chưa cao, dẫn đến sự hài lòng của người dân với các dịch vụ công còn hạn chế.

- Cơ cấu đội ngũ viên chức vẫn còn nhiều bất cập, chưa hợp lý; tỷ lệ đội ngũ viên chức làm công tác phục vụ còn chiếm tỷ lệ cao. Do vậy, đội ngũ viên chức vừa thừa lại vừa thiếu, thừa người làm công tác thừa hành, phục vụ, thiếu người làm chuyên môn nghiệp vụ.

- Các đơn vị sự nghiệp chưa chủ động trong việc cơ cấu lại đội ngũ công chức, viên chức theo ngành, chức danh nghề nghiệp, trình độ đào tạo để phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng, thăng hạng chức danh nghề nghiệp.

- Chưa có các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của viên chức theo từng lĩnh vực chuyên môn. Mặt khác, công tác phân loại đánh giá viên chức còn nể nang, chiếu lệ, hình thức, nên không đánh giá được thực chất chất lượng của viên chức để làm cơ sở sắp xếp lại đội ngũ viên chức.

- Còn thiếu gắn kết giữa công tác quy hoạch, sử dụng viên chức với đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của viên chức. Công tác kiểm tra, đánh giá chất lượng đào tạo bồi dưỡng viên chức của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng và cơ quan, đơn vị được giao mở lớp chưa được tiến hành thường xuyên.

- Năng suất lao động của người làm việc còn thấp do tiền lương thấp và tiền lương tăng thêm ít.

- Nhiều đơn vị sự nghiệp số lượng biên chế và người làm việc nhiều nhưng công việc thực tế giải quyết ít, do nhu cầu dịch vụ công của xã hội thu hẹp như: Giáo dục thường xuyên, trường dạy nghề...dẫn tới lãng phí về tiền lương, cơ sở vật chất...

- Thu hút nhân tài vào làm việc trong đơn vị sự nghiệp còn hạn chế do cơ chế, tiền lương, sử dụng cán bộ còn chưa hợp lý.

-

4- Nguyên nhân của những hạn chế

- Công tác chỉ đạo việc thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm đối với đơn vị sự nghiệp công lập của các cấp ủy Đảng, lãnh đạo một số Bộ, ngành, địa phương và người đứng đầu các cơ quan, tổ chức, đơn vị còn thiếu quyết liệt, chưa được quan tâm đúng mức.

- Việc thể chế hóa các chủ trương của Đảng thành chính sách, pháp luật của Nhà nước còn chậm và chưa đầy đủ, đồng bộ, chưa theo kịp với tình hình phát triển. Nhiều chính sách là tiền đề, là điều kiện quan trọng của việc giao quyền tự chủ cho đơn vị sự nghiệp công lập còn chậm được ban hành, sửa đổi, bổ sung, như: chế độ thu viện phí, chế độ thu học phí, hệ thống các tiêu chuẩn, định mức kinh tế kỹ thuật làm cơ sở để các đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện đã làm hạn chế tính tự chủ tài chính đối với đơn vị sự nghiệp.

- Việc hướng dẫn thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế đối với các đơn vị sự nghiệp công lập của một số Bộ, ngành quản lý lĩnh vực còn chậm, chưa triệt để. Lộ trình tính giá dịch vụ công triển khai chậm.

- Chưa xác định được bước đi cụ thể, phù hợp để chỉ đạo triển khai chuyển đổi hoạt động các đơn vị sự nghiệp công lập.

- Cơ chế quản lý và phương thức hoạt động của các đơn vị sự nghiệp chưa được đổi mới đồng bộ; chưa tách bạch giữa quản trị đơn vị với điều hành chuyên môn.

- Công tác tuyên truyền, quán triệt chưa thường xuyên sâu rộng, chưa thay đổi được nhận thức của người dân khi thụ hưởng dịch vụ sự nghiệp công là phải cùng tham gia với Nhà nước trong việc chia sẻ, đóng góp chi phí sử dụng dịch vụ sự nghiệp công;

- Tư duy của một bộ phận người đứng đầu và viên chức ở nhiều đơn vị sự nghiệp công lập vẫn còn tư tưởng trông chờ, ỷ lại vào sự bao cấp của Nhà nước, còn chậm đổi mới, chưa chủ động chuyển sang hoạt động theo cơ chế tự chủ, tự cân đối chi phí hoạt động thường xuyên.

- Chưa hoàn thiện các tiêu chí để đánh giá hiệu quả, chất lượng hoạt động của một số loại hình đơn vị sự nghiệp trong việc cung cấp dịch vụ sự nghiệp công để làm cơ sở cấp kinh phí hoạt động cho đơn vị sự nghiệp công, cũng như việc sắp xếp lại các đơn vị sự nghiệp công hoạt động kém hiệu quả.

- Công tác quy hoạch, sắp xếp mạng lưới đơn vị sự nghiệp công lập của các Bộ, ngành, địa phương còn chậm; chưa kiên quyết trong việc sáp nhập, hợp nhất, giải thể hoặc chuyển đổi hoạt động các đơn vị sự nghiệp công lập.

- Công tác thanh tra, kiểm tra các đơn vị sự nghiệp trong việc thực hiện các quy định của pháp luật chưa thường xuyên.

- Chưa có chế tài xử lý đối với các cơ quan, tổ chức, đơn vị chưa thực hiện nghiêm các quy định

...

II- ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG VỀ CƠ CHẾ QUẢN LÝ, CƠ CHẾ TÀI CHÍNH, HỆ THỐNG TỔ CHỨC CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP ĐỐI VỚI TỪNG NGÀNH, LĨNH VỰC GIAI ĐOẠN 2011-2016

A. ĐỐI VỚI LĨNH VỰC GIÁO DỤC – ĐÀO TẠO

1- Tổng hợp về tổ chức bộ máy, số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập Kết quả đạt được

a) Về cơ chế quản lý

- Việc đổi mới cơ chế quản lý đối với đơn vị sự nghiệp công lập, nhất là đổi mới với các cơ sở giáo dục đại học là một bước chuyển biến lớn theo hướng chuyển đổi từ cơ chế quản lý toàn diện, bao cấp của các cơ quan chủ quản sang giao quyền tự chủ cho các đơn vị thực hiện một cách chủ động, tạo nguồn thu nhập cải thiện đời sống, nâng cao chất lượng dịch vụ đáp ứng nhu cầu của người dân, đồng thời tiết kiệm được ngân sách để đầu tư cho các vùng khó khăn, người nghèo và các gia đình chính sách.

- Thủ tục hành chính giảm thiểu đáng kể, không còn tình trạng chờ đợi phê duyệt về cơ cấu tổ chức, nhân sự, tài chính... của cơ quan cấp trên.

- Các cơ sở giáo dục đã tự chủ đổi mới cơ chế hoạt động để tăng nguồn thu, tăng thu nhập cho người lao động, trích lập các quỹ khen thưởng, phúc lợi chăm

lo đời sống cho người lao động, đồng thời chủ động trong việc sắp xếp lao động, bố trí và tuyển dụng lao động theo yêu cầu.

- Các cơ sở giáo dục chủ động cân đối tài chính cho hoạt động, chi tiêu tiết kiệm để tích lũy cho đầu tư cơ sở vật chất, mua sắm trang thiết bị phục vụ đào tạo.

- Các đơn vị đã chủ động hơn trong việc quản lý, sử dụng kinh phí, tiết kiệm chi. Kinh phí thường xuyên năm trước không sử dụng hết được chuyển sang năm sau nên việc sử dụng nguồn kinh phí của đơn vị chủ động và hiệu quả.

b) Về cơ chế tài chính

- Các đơn vị đã xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ để tăng cường công tác quản lý trong nội bộ, sử dụng có hiệu quả các nguồn lực, thúc đẩy phát triển hoạt động sự nghiệp, khai thác nguồn thu, tăng thu, tiết kiệm chi, do vậy nhiều đơn vị đã tiết kiệm chi thường xuyên, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động sự nghiệp.

- Thực hiện cơ chế tự chủ tài chính, đơn vị đã đổi mới phương thức hoạt động, tiết kiệm chi nên thu nhập người lao động đã từng bước được nâng cao. Nguồn thu sự nghiệp cùng với nguồn kinh phí tiết kiệm chi thường xuyên đã góp phần bảo đảm bù đắp nhu cầu tiền lương tăng thêm cho cán bộ, giáo viên, nhân viên.

- Đơn vị sự nghiệp từng bước đã được huy động vốn để đầu tư tăng cường cơ sở vật chất, đổi mới trang thiết bị, tạo điều kiện mở rộng các hoạt động sự nghiệp và các hoạt động dịch vụ trong đơn vị.

- Đã giảm đáng kể các thủ tục hành chính trong việc xác nhận và phê duyệt chi tiêu của Bộ chủ quản đối với đơn vị, không còn tình trạng chờ đợi cấp trên phê duyệt mà các đơn vị phải chịu trách nhiệm quyết định nội dung, chi tiêu cụ thể, tự đào tạo đội ngũ, vươn lên trong quản lý.

- Nhiều đơn vị đã tự chủ động cân đối tài chính cho hoạt động, nhưng chi tiêu tiết kiệm so với chế độ cho phép. Đơn vị tự đảm bảo một phần chi phí hoạt động thường xuyên được quyết định tổng mức thu nhập trong năm cho người lao động không quá 3 lần lương cấp bậc, chức vụ do nhà nước quy định.

c) Về hệ thống tổ chức và nhân lực

- Về tổ chức bộ máy: Việc thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tổ chức bộ máy đã tạo điều kiện cho các đơn vị sự nghiệp chủ động trong việc rà soát sắp xếp lại tổ chức bộ máy phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của đơn vị. Việc tự chủ về tổ chức bộ máy đã giảm bớt các thủ tục hành chính (do không phải xin phép cơ quan quản lý), tạo điều kiện thông thoáng cho đơn vị sự nghiệp trong quá trình triển khai nhiệm vụ.

- Về chất lượng nhân lực và công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực: Do được tự chủ nên các đơn vị đã chủ động tạo nguồn kinh phí tập trung đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của đơn vị.

- Một số cơ sở giáo dục (nhất là các cơ sở giáo dục đại học) được thành lập các đơn vị để liên doanh, liên kết và chuyển giao công nghệ với các doanh

nghiệp nhằm gắn công tác giảng dạy với thực tiễn và ứng dụng khoa học kỹ thuật vào sản xuất, đồng thời tạo nguồn thu cho nhà trường, qua đó khuyến khích công tác nghiên cứu khoa học, tận dụng các trang thiết bị của nhà trường.

- ...

2- Những hạn chế

a) Về cơ chế quản lý

- Nhận thức của người dân, xã hội về đổi mới hoạt động của đơn vị cung ứng dịch vụ công lập và xã hội hoá còn hạn chế, chưa đầy đủ, vẫn còn tư tưởng trông chờ, ỷ lại vào sự bao cấp của Nhà nước.

- Chính sách hai giá (giá của đơn vị sự nghiệp công lập và giá của đơn vị ngoài công lập) vẫn được duy trì trong việc cung cấp dịch vụ sự nghiệp công, dẫn đến sự quá tải đối với các đơn vị sự nghiệp công lập.

- Nhiều chính sách là tiền đề, là điều kiện quan trọng cho việc đổi mới cơ chế hoạt động đối với đơn vị sự nghiệp công lập còn chậm ban hành hoặc sửa đổi, bổ sung như việc xác định, phê duyệt vị trí việc làm, định mức số lượng viên chức, hợp đồng lao động ... làm ảnh hưởng đến cơ chế hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập.

- Đổi mới cơ chế quản lý chưa triển khai thực hiện được đối với các cơ sở giáo dục mầm non, tiểu học và trung học, do các đơn vị sự nghiệp công lập ở các bậc học này chưa có nguồn thu.

- Viên chức làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập làm việc theo chế độ biên chế suốt đời, hưởng lương theo hạng chức danh nghề nghiệp, nên không phát huy được tính tích cực, sáng tạo của họ.

b) Về cơ chế tài chính

- Các cơ sở giáo dục công lập được giao tự chủ nhưng vẫn phải tuân thủ mức trần học phí do nhà nước quy định, trong khi mức thu học phí chưa bảo đảm bù đắp đủ chi phí hoạt động cần thiết của cơ sở giáo dục công lập, chưa sát với yêu cầu chi phí đặc thù của từng ngành, nghề đào tạo cũng như chưa gắn với yêu cầu về chất lượng và thương hiệu của từng cơ sở giáo dục công lập. Mặc dù có quy định giá dịch vụ tính đúng, tính đủ các chi phí nhưng các cơ sở giáo dục công lập vẫn phải dành 40% số thu để lại để tạo nguồn cải cách tiền lương.

- Ngân sách nhà nước vẫn thực hiện cấp phát theo cách bình quân, dựa vào yếu tố đầu vào mà chưa gắn kết với kết quả, hiệu quả hoạt động. Kinh phí phân bổ hàng năm chủ yếu dựa vào chỉ tiêu được giao như chỉ tiêu tuyển sinh, chỉ tiêu biên chế...mà chưa gắn kết với kết quả đầu ra, chưa khuyến khích các đơn vị nâng cao chất lượng đào tạo.

- Thu nhập của người lao động chưa được cải thiện so với nhiều ngành nghề khác trong xã hội, bình quân chung tăng dưới 1 lần so với lương nhà nước quy định. Mặc dù mức học phí đã được nhà nước điều chỉnh theo Nghị định số 49/2010/NĐ-CP của Chính phủ (đã được thay thế bằng Nghị định số 86/2015/NĐ-CP) nhưng chưa đáng kể và việc xác định cơ chế thu, quyết định thu đang còn là vấn đề đối với các trường.

- Việc hạch toán tiền chi trả thu nhập tăng thêm theo quy định của Nghị định số 43/2006/NĐ-CP chưa được quy định rõ nên nhiều đơn vị lúng túng trong quá trình thực hiện: Có đơn vị chi trả thu nhập tăng thêm tính trực tiếp vào chi phí hoạt động, có đơn vị trả thu nhập tăng thêm sau khi xác định chênh lệch thu chi.

- Nhiều đơn vị lúng túng trong việc xây dựng các tiêu chí để trả thu nhập tăng thêm cho người lao động theo hiệu quả công việc, dẫn đến hầu hết trả theo mức bình quân, chưa khuyến khích được người lao động trong công việc.

- Tại một số đơn vị chưa xác định rõ cơ cấu nguồn thu và khả năng tự bảo đảm chi thường xuyên để làm cơ sở xác định chính xác mức hỗ trợ của NSNN.

- Một số đơn vị lập dự toán thu, chi NSNN vẫn theo thói quen, chưa phản ánh hết các nguồn thu hoặc lập dự toán với số thu thấp hơn số thực thu năm trước, nội dung chi cao hơn để được tăng hỗ trợ từ NSNN, lập dự toán chi cao hơn số quyết toán các năm trước liền kề, nhưng không có thuyết minh và lý giải hợp lý nguyên nhân tăng.

- Nhiều định mức kinh tế kỹ thuật, tiêu chuẩn ngành giáo dục đã lạc hậu hoặc còn thiếu; không hợp lý nhưng chưa được sửa đổi, bổ sung.

c) Về hệ thống tổ chức và nhân lực

- Về tổ chức bộ máy: Nội dung tự chủ về tổ chức bộ máy đối với đơn vị sự nghiệp do NSNN đảm bảo toàn bộ hoặc một phần kinh phí chi thường xuyên còn hạn chế: chỉ được thực hiện sau khi xin ý kiến cơ quan chủ quản hoặc trên cơ sở đề án được cơ quan chủ quản phê duyệt.

- Chất lượng nguồn nhân lực còn hạn chế; công tác đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo để đạt chuẩn chưa được quan tâm đúng mức.

- Còn những bất hợp lý trong việc tuyển dụng và sử dụng giáo viên ở một số địa phương: việc điều động, luân chuyển công tác của công chức, viên chức giữa các trường còn gặp nhiều khó khăn do bố trí chuyên môn đào tạo chưa phù hợp với vị trí việc làm, hoặc do chênh lệch về điều kiện kinh tế, xã hội, địa lý giữa xã đặc biệt khó khăn và các xã khác; nhiều địa phương ký hợp đồng với giáo viên một cách tràn lan, không đúng quy định gây bức xúc trong dư luận xã hội; việc bố trí giáo viên dôi dư ở cấp học trung học cơ sở, trung học phổ thông xuống dạy cấp học mầm non, tiểu học mà chưa được bồi dưỡng nghiệp vụ, chuyên môn đúng với cấp học; trong chương trình giáo dục phổ thông hiện hành, môn ngoại ngữ không phải là môn học bắt buộc nên nhiều địa phương không bố trí biên chế, chỉ cho phép hợp đồng đối với giáo viên dạy ngoại ngữ.

3- Nguyên nhân của những hạn chế

a) Về cơ chế quản lý

- Cơ chế chính sách về tự chủ đã được ban hành nhưng điều kiện để thực thi chính sách còn gặp nhiều khó khăn như việc ràng buộc về quản lý biên chế, cơ chế tài chính, nhất là các cơ sở giáo dục ở các bậc học từ mầm non đến trung học phổ thông.

- Đổi mới cơ chế hoạt động của đơn vị sự nghiệp nói chung, đơn vị sự nghiệp giáo dục, đào tạo nói riêng là nhiệm vụ mới, vừa làm vừa rút kinh nghiệm, nên một số văn bản về cơ chế tự chủ, đổi mới cơ chế quản lý như vấn đề về quản lý tài chính, tài sản; liên doanh; liên kết; quản lý nhân sự ... có nhiều nội dung chưa thống nhất giữa vai trò quản lý của cơ quan chủ quản với quyền tự chủ của đơn vị sự nghiệp.

- Cơ chế chính sách về tự chủ còn thiếu và chưa đồng bộ: Việc phân loại đơn vị tự chủ chủ yếu vẫn dựa vào việc tự đảm bảo kinh phí chi thường xuyên; chưa dựa trên cơ sở năng lực chuyên môn của các cơ sở giáo dục và đào tạo, nên trong quá trình triển khai có nhiều bất cập.

b) Về cơ chế tài chính

- Nhận thức của người dân, xã hội về đổi mới hoạt động của đơn vị cung ứng dịch vụ công lập trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo còn hạn chế, chưa đầy đủ, vẫn còn tư tưởng trông chờ, ỷ lại vào sự bao cấp của Nhà nước.

- Tư duy của người đứng đầu và của một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức ở nhiều đơn vị sự nghiệp công lập giáo dục và đào tạo còn chậm đổi mới, chưa chủ động chuyển sang hoạt động theo cơ chế tự chủ, tự cân đối chi phí hoạt động thường xuyên.

- Do công tác tuyên truyền chưa thường xuyên sâu rộng nên chưa thay đổi được nhận thức của người dân khi thụ hưởng dịch vụ sự nghiệp công trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo là phải cùng với Nhà nước trong việc chia sẻ, đóng góp chi phí sử dụng dịch vụ sự nghiệp công.

- Một số đơn vị sự nghiệp giáo dục và đào tạo còn tư tưởng trông chờ, ỷ lại vào Nhà nước, vào cơ quan cấp trên, chưa thực sự chủ động, sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ. Trong khi đó Nhà nước vẫn tiếp tục duy trì cấp kinh phí hoạt động cho các đơn vị sự nghiệp công lập trong khi chưa hoàn thiện các tiêu chí để đánh giá hiệu quả, chất lượng hoạt động của một số loại hình đơn vị sự nghiệp trong việc cung cấp dịch vụ sự nghiệp công.

c) Về tổ chức bộ máy, nhân lực

- Cơ chế về quản lý nhân sự trong các đơn vị sự nghiệp công lập giáo dục và đào tạo còn nhiều lúng túng trong khi Nhà nước chủ trương trao quyền tự chủ về nhân sự cho các đơn vị sự nghiệp công lập nhưng cơ chế quản lý đối với đội ngũ giáo viên từ khâu tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, tinh giản biên chế... còn quá chặt chẽ, quản lý giống công chức trong các cơ quan hành chính nên chưa phát huy được sự chủ động, tự chủ của các đơn vị sự nghiệp.

- Một số người đứng đầu đơn vị thiếu dân chủ, lợi dụng cơ chế tự chủ để thực hiện tuyển dụng và hợp đồng số lượng lao động lớn trong khi nhiệm vụ của đơn vị không tăng, quy mô tuyển sinh giảm dẫn đến thu nhập của viên chức và người lao động giảm, nội bộ mất đoàn kết, ảnh hưởng niềm tin của nhân dân đến việc triển khai thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước về cơ chế tự chủ đối với các đơn vị sự nghiệp.

- Một số quy định được ban hành nhằm quản lý hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập theo hướng tự chủ, tự chịu trách nhiệm như việc thành lập Hội đồng trường, Hội đồng quản lý. Tuy nhiên, trong thực tế các tổ chức này hoạt động còn hình thức, chưa phát huy được hết vai trò trách nhiệm của tổ chức trong các vấn đề tự chủ của đơn vị sự nghiệp.

- Hệ thống văn bản liên quan đến tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức về cơ bản là khá hoàn chỉnh, đồng bộ nhưng một số quy định chưa phù hợp với thực tiễn, nhất là vấn đề phân cấp trong tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức ngành giáo dục.

- Thiếu dự báo, quy hoạch tổng thể nhu cầu đội ngũ giáo viên; một số địa phương thực hiện quy hoạch lại mạng lưới trường lớp (sáp nhập các trường, lớp) dẫn đến dôi dư giáo viên, cán bộ quản lý, nhân viên.

B. ĐỐI VỚI CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP DẠY NGHỀ

1. Kết quả đạt được

a) Về cơ chế quản lý

- Chính phủ giao Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội thống nhất quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp nên bước đầu khắc phục được sự phân tán quản lý nhà nước đối với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

- Hệ thống văn bản pháp luật về tổ chức và hoạt động đối với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp hướng dẫn Luật giáo dục nghề nghiệp được ban hành nhanh chóng, kịp thời, phân cấp, giao quyền mạnh mẽ cho cơ quan quản lý nhà nước địa phương và cơ sở giáo dục nghề nghiệp đã góp phần thúc đẩy đổi mới cơ chế quản lý, điều hành cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

- Các cơ quan chủ quản bước đầu rà soát lại chức năng nhiệm vụ, chủ động phân cấp cho cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ; tổ chức bộ máy và nhân sự; quản lý chi tiêu tài chính hiệu quả theo quy định.

b) Về cơ chế tài chính

- Đã thiết lập các quy định pháp lý để huy động nguồn lực cho giáo dục nghề nghiệp. Nguồn lực giai đoạn vừa qua đã bước đầu phát triển theo hướng xã hội hóa (*NSNN chiếm 60%; Học phí chiếm 18%; Thu từ dịch vụ sự nghiệp chiếm 14%; Đầu tư, tài trợ của tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước chiếm 8%*).

- Bước đầu thay đổi về phương thức đầu tư thông qua thực hiện thí điểm đấu thầu, đặt hàng.

- Một số cơ sở giáo dục nghề nghiệp đã chủ động sử dụng nguồn ngân sách nhà nước giao và tích cực huy động các nguồn kinh phí để thực hiện nhiệm vụ; đồng thời chủ động sử dụng tài sản, nhân lực được giao tăng thu nhập cho người lao động.

c) Về hệ thống tổ chức và nhân lực

- Mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp phát triển rộng khắp cả nước, đa dạng về loại hình, trình độ đào tạo và mô hình hoạt động. Các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương đều có trường cao đẳng, trung cấp; đã quy hoạch mạng lưới trường nghề chất lượng cao và các nghề trọng điểm quốc gia, khu vực, quốc

tế theo từng cơ sở giáo dục nghề nghiệp, từng vùng, địa phương và trình độ đào tạo; hình thành và phát triển được một số trường nghề đặc thù để đào tạo cho người khuyết tật, người dân tộc thiểu số và trường đào tạo các ngành năng khiếu (văn hóa, nghệ thuật, thể dục thể thao), trường chính trị.

- Một số cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập thành lập các đơn vị để liên doanh, liên kết và chuyển giao công nghệ với các doanh nghiệp nhằm gắn công tác đào tạo nghề nghiệp với thực tiễn và ứng dụng khoa học kỹ thuật vào sản xuất, đồng thời tạo nguồn thu cho nhà trường, qua đó khuyến khích công tác nghiên cứu khoa học, tận dụng các trang thiết bị hiện có.

2. Những hạn chế

a) Về cơ chế quản lý

- Thể chế, pháp luật đã ban hành nhưng chưa đồng bộ, thống nhất về cơ chế quản lý và phương thức hoạt động của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp; chưa phân cấp triệt để cho cơ sở giáo dục nghề nghiệp được quyền quyết định về chỉ tiêu biên chế, số người làm việc, cơ chế tuyển dụng, sử dụng, quản lý; lương vẫn hưởng theo ngạch bậc.

- Chưa có sự gắn kết chặt chẽ giữa giáo dục nghề nghiệp và thị trường lao động.

- Còn tình trạng lãng phí, thiếu hiệu quả trong đầu tư cơ sở vật chất thiết bị ở một số cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

- Nhiều chính sách là tiền đề, là điều kiện quan trọng cho việc đổi mới cơ chế hoạt động đối với đơn vị sự nghiệp công lập ban hành chưa kịp thời hoặc sửa đổi, bổ sung cho phù hợp như việc xác định, phê duyệt vị trí việc làm, định mức số người làm việc, hợp đồng làm việc, hợp đồng lao động... làm ảnh hưởng đến cơ chế hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập.

- Trước tháng 12/2016, cơ chế quản lý các cơ sở giáo dục nghề nghiệp phân tán do nhiều cơ quan được giao nhiệm vụ quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp. Ở trung ương là Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội quản lý dạy nghề, Bộ Giáo dục và Đào tạo quản lý đối với giáo dục chuyên nghiệp (trường cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp); các Bộ, ngành vừa quản lý ngành, lĩnh vực được giao, vừa trực tiếp quản lý cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập trực thuộc. Ở địa phương, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quản lý các trường cao đẳng nghề, Sở Giáo dục và Đào tạo quản lý các trường cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp, Sở Lao động-Thương binh và Xã hội quản lý các trường trung cấp nghề và trung tâm giáo dục nghề nghiệp. Đối với các trung tâm giáo dục nghề nghiệp - giáo dục thường xuyên, trường trung cấp nghề chịu sự quản lý trực tiếp của Ủy ban nhân dân cấp huyện, vừa chịu sự quản lý chuyên môn của Sở Lao động-Thương binh và Xã hội (dạy nghề) và Sở Giáo dục và Đào tạo (giáo dục thường xuyên và tổng hợp hướng nghiệp).

- Nhiều nội dung quản lý thuộc thẩm quyền của nhiều cơ quan khác nhau (Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội, Bộ ngành, địa phương chủ quản), như vấn đề quy hoạch mạng lưới, thành lập, chia tách, sáp nhập, giải thể, đăng ký hoạt động; bổ nhiệm người đứng đầu cơ sở giáo dục nghề nghiệp, phê duyệt điều lệ, xếp hạng dẫn đến trùng lặp, đan xen nhiệm vụ.

b) Về cơ chế tài chính

- Tỷ lệ chi NSNN cho giáo dục nghề nghiệp trong tổng chi cho giáo dục đào tạo chưa được quy định cụ thể nên khó khăn cho các nhà hoạch định chính sách, xây dựng kế hoạch và thực hiện phân bổ NSNN cho giáo dục nghề nghiệp.

+ Vốn đầu tư: Phụ thuộc vào khả năng nguồn lực và mức độ ưu tiên của cơ quan quản lý; danh mục tín dụng ưu đãi cho đầu tư chỉ áp dụng đối với các đơn vị tại địa phương khó khăn, hầu hết các cơ sở giáo dục nghề nghiệp chưa được tiếp cận nguồn vốn này.

+ Vốn sự nghiệp: thực hiện phân bổ khác nhau giữa các bộ ngành, địa phương theo các yếu tố đầu vào (chỉ tiêu tuyển sinh đầu vào, bộ máy, biên chế được giao...); chưa gắn kết giữa kết quả sử dụng nguồn lực NSNN với kết quả đầu ra.

- Học phí chưa được tính đúng, tính đủ chi phí đào tạo; mức trần học phí giáo dục nghề nghiệp thấp nhất trong các bậc học, trình độ đào tạo trong khi chi phí đào tạo lớn. Khi tính đúng tính đủ do chi phí khấu hao lớn sẽ khó khăn với khả năng đóng góp của người học.

- Chính sách chưa đồng bộ để đơn vị có khả năng tăng cường nguồn thu sự nghiệp thông qua hoạt động sản xuất kinh doanh, dịch vụ (chưa được giao quản lý, sử dụng tài sản...).

c) Về hệ thống tổ chức và nhân lực

- Mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp còn nhiều bất cập về phân bổ giữa các vùng miền, ngành nghề, trình độ đào tạo; quy mô đào tạo của nhiều cơ sở giáo dục nghề nghiệp còn nhỏ; chậm triển khai cơ sở giáo dục nghề nghiệp chất lượng cao, tiếp cận trình độ quốc tế.

- Chất lượng nhân lực quản lý nhà nước và quản trị ở các cơ sở giáo dục nghề nghiệp chưa đáp ứng yêu cầu. Các tổ chức cấu thành của cơ sở giáo dục nghề nghiệp chưa được quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong hoạt động nhiệm vụ.

- Các điều kiện đảm bảo chất lượng chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo, cơ sở vật chất thiết bị lạc hậu so với công nghệ đang áp dụng trong sản xuất, kinh doanh, dịch vụ.

- Chưa hình thành được các Hội đồng kỹ năng ngành theo từng lĩnh vực nghề nghiệp.

- Các địa phương triển khai việc bàn giao chức năng quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp và sáp nhập các trung tâm công lập cấp huyện còn chậm.

3. Nguyên nhân của những hạn chế

a) Nguyên nhân chủ quan

- Về nhận thức và tư duy của đội ngũ cán bộ về công tác quản lý, quản trị nội bộ ở nhiều cơ sở giáo dục nghề nghiệp chậm đổi mới, còn tư duy bao cấp, ỷ lại. Nhận thức của người dân, xã hội về giáo dục nghề nghiệp còn hạn chế, tâm lý sĩn hăng cấp nên không thu hút được người học; chưa thay đổi được tư duy của người dân là thụ hưởng dịch vụ sự nghiệp công giáo dục nghề nghiệp là phải có trách nhiệm chia sẻ chi phí đào tạo với Nhà nước.

- Quá trình tổ chức thực hiện còn chậm, một số địa phương, cơ sở chưa tích cực, chủ động triển khai; chưa nhận thức được xu hướng tất yếu của tự chủ, tự chịu trách nhiệm.

- Công tác nghiên cứu và hoàn thiện chính sách, pháp luật chưa đáp ứng yêu cầu và thực tiễn quản lý cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

- Điều kiện để thực thi chính sách còn gặp nhiều khó khăn như giao tự chủ nhưng lại ràng buộc về quản lý biên chế, cơ chế tài chính (đơn vị được tự chủ về tài chính nhưng chưa có các chính sách cụ thể tăng cường nguồn thu như giao quyền quản lý sử dụng tài sản; khung học phí thấp, chưa được tính đúng, tính đủ... nên chính sách về sử dụng nguồn kinh phí và phân phối kết quả tài chính đã được quy định nhưng không có ý nghĩa).

- Nhiều chính sách là điều kiện để thực hiện tự chủ, đổi mới cơ chế giao dự toán chậm ban hành như khung giá dịch vụ, định mức kinh tế kỹ thuật, tiêu chí, tiêu chuẩn chất lượng dịch vụ sự nghiệp công; cơ chế giám sát, đánh giá kiểm định chất lượng, hiệu quả hoạt động chưa được ban hành.

b) Nguyên nhân khách quan

- Nhận thức của người dân, xã hội về giáo dục nghề nghiệp còn hạn chế, tâm lý coi trọng bằng cấp nên không thu hút được người học; chưa thay đổi được tư duy của người dân là thụ hưởng dịch vụ sự nghiệp công giáo dục nghề nghiệp là phải có trách nhiệm chia sẻ chi phí đào tạo với Nhà nước.

- Đặc thù của lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp có suất đầu tư lớn, chi phí cao; người học chủ yếu thuộc nhóm yếu thế trong xã hội, khả năng tài chính có hạn; học tập và làm việc trong môi trường độc hại, trong khi chế độ chính sách đối với người tốt nghiệp các trình độ đào tạo nghề nghiệp không tương xứng; chế độ tiền lương, thu nhập, vị thế xã hội thấp nên thiếu hấp dẫn, khó thu hút người học, ảnh hưởng lớn đến nguồn thu.

C. ĐỐI VỚI CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP Y TẾ

1. Kết quả đạt được

a) Về cơ chế quản lý

- Đã đổi mới một bước cơ bản, từ chỗ nhà nước vừa cấp ngân sách, vừa trực tiếp quản lý, điều hành các hoạt động y tế thì đến nay, công tác quản lý nhà nước về y tế - dân số đã thực hiện theo hướng đã xác định rõ vai trò của nhà nước là tập trung vào xây dựng và ban hành các chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển ngành, lĩnh vực; xây dựng, tạo môi trường pháp lý và ban hành các cơ chế, chính sách để khuyến khích sự tham gia của người dân, của khu vực tư nhân và các thành phần kinh tế khác để cùng với nhà nước trong việc cung ứng các dịch vụ cho người dân.

- Bộ Y tế và các địa phương đã tập trung chỉ đạo các đơn vị thực hiện các giải pháp để tăng số lượng (đầu tư cơ sở hạ tầng, trang thiết bị, đổi mới tổ chức bộ máy để tăng khả năng cung ứng và tiếp cận dịch vụ cho người dân) và nâng cao chất lượng dịch vụ cho người dân, như: đổi mới, đột phá và triển khai đồng bộ các giải pháp hướng tới sự hài lòng của người bệnh, tập trung vào: (1) Cải cách thủ tục hành chính trong khám, chữa bệnh và cung ứng dịch vụ công; (2)

Tăng cường quản lý các dịch vụ từ bên ngoài, các dịch vụ phi y tế; (3) Đổi mới việc xếp hạng, các tiêu chí đánh giá chất lượng bệnh viện. Kết quả đã có sự chuyển biến rõ rệt tại các bệnh viện, từ tư duy “phục vụ” sang “cung cấp dịch vụ”, bước đầu được người dân đánh giá cao, tỷ lệ hài lòng của người dân ngày càng cao và đã có bước chuyển biến rõ rệt;

- Hệ thống chính sách pháp luật về y tế tiếp tục được hoàn thiện để nâng cao hiệu quả, hiệu lực của công tác quản lý nhà nước; xây dựng các cơ chế, chính sách để từng bước và tiến tới xoá bỏ "chế độ chủ quản" đối với các đơn vị sự nghiệp y tế công lập, tạo điều kiện để các đơn vị chủ động, tự chủ trong hoạt động cung ứng dịch vụ. Khuyến khích các đơn vị tự chủ, tự bảo đảm về tài chính để dành ngân sách hỗ trợ cho người nghèo và các đối tượng chính sách xã hội mà nhà nước có trách nhiệm đảm bảo. Tạo môi trường phát triển, môi trường cạnh tranh lành mạnh, bình đẳng theo luật pháp để thúc đẩy các cơ sở y tế công lập và ngoài công lập phát triển cả về quy mô và chất lượng.

- Công tác thanh tra, kiểm tra được tăng cường để hoàn thiện, nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước, đặc biệt là trong các lĩnh vực nóng, nhạy cảm như: hành nghề y dược tư nhân, an toàn thực phẩm, thuốc, mỹ phẩm, đầu thầu thuốc, trang thiết bị y tế, xây dựng cơ bản... thí điểm thanh tra chuyên ngành an toàn thực phẩm ở tuyến quận, huyện và xã, phường tại Hà Nội, TP Hồ Chí Minh đã góp phần tăng hiệu lực quản lý nhà nước về an toàn thực phẩm, huy động nguồn lực cho công tác quản lý an toàn thực phẩm; đồng thời nâng cao ý thức chấp hành pháp luật của người sản xuất, kinh doanh, nhận được sự đồng tình ủng hộ của người dân; việc xử lý các vi phạm nghiêm minh hơn.

- Tăng cường hợp tác công-tư: Thực hiện Nghị quyết số 93/NQ-CP của Chính phủ về một số cơ chế chính sách phát triển y tế, theo đó các đơn vị được thực hiện 4 mô hình đầu tư, liên doanh, liên kết nhằm huy động vốn để đầu tư các cơ sở y tế với chất lượng cao, kỹ thuật tiên tiến, kết hợp công - tư trong giảm quá tải cho một số bệnh viện lớn. Thí điểm mô hình đổi mới cơ chế quản lý để nâng cao hiệu quả hoạt động của bệnh viện công.

b) Về cơ chế tài chính

- Chuyển từ “ngân sách nhà nước bao cấp hoàn toàn” cho hoạt động của đơn vị sự nghiệp công sang “xã hội hóa”: nguồn tài chính cho hoạt động của đơn vị từ ngân sách và các khoản thu, giảm tư duy bao cấp, trong chờ, ỉ lại, nâng cao hiệu quả sử dụng ngân sách;

- Chuyển từ cơ chế “phí” sang “giá dịch vụ” Đây là bước đổi mới cơ bản nhất, quan trọng nhất về tài chính y tế, khắc phục tình trạng “bao cấp qua giá”, là điều kiện cơ bản để thực hiện cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, cơ chế tự chủ về tài chính của các cơ sở cung ứng dịch vụ, tăng sự lựa chọn của người sử dụng dịch vụ.

Giá dịch vụ tính đủ chi phí bao gồm: (1) chi phí trực tiếp, (2) tiền lương, (3) chi phí quản lý và (4) khấu hao tài sản (theo lộ trình, đến năm 2016 giá dịch vụ gồm chi phí trực tiếp và tiền lương, đến năm 2018 tính thêm chi phí quản lý, đến năm 2020 tính đầy đủ bao gồm cả khấu hao).

Việc điều chỉnh giá dịch vụ y tế theo lộ trình từng bước, thận trọng, không thực hiện điều chỉnh đồng loạt mà có phân chia tiến độ điều chỉnh giữa các đơn vị, địa phương cho phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội, tỷ lệ tham gia BHYT và thu nhập của người dân đã góp phần thực hiện mục tiêu kiềm chế lạm phát, ổn định kinh tế vĩ mô. Từng bước làm giảm và tiến tới xóa bỏ chênh lệch về giá dịch vụ giữa khu vực công và khu vực tư, giúp y tế tư nhân phát triển bình đẳng với y tế công lập. Ngân sách không hỗ trợ tràn lan mà chỉ hỗ trợ cho các đối tượng chính sách, yếu thế trong xã hội; người có thu nhập phải bỏ thu nhập để chăm sóc sức khỏe, tăng trách nhiệm và tăng cả nguồn lực cho chăm sóc sức khỏe. Tạo điều kiện cho các cơ sở khám, chữa bệnh có nguồn tài chính để trang trải các chi phí, từng bước nâng cao chất lượng dịch vụ. Quyền lợi của người bệnh có thể BHYT được nâng lên rõ rệt vì không phải trả thêm hoặc tự mua một số thuốc, vật tư mà trước đây giá thấp, người bệnh phải tự mua hoặc phải trả thêm do quỹ BHYT không thanh toán. Khuyến khích các bệnh viện tuyến dưới thực hiện các kỹ thuật mới được chuyển giao, góp phần nâng cao trình độ chuyên môn và từng bước giảm quá tải cho tuyến trên. Quỹ BHYT vẫn cân đối được thu, chi.

- Góp phần thực hiện chủ trương chuyển ngân sách cấp trực tiếp cho các bệnh viện sang hỗ trợ người dân tham gia BHYT, gắn với lộ trình tính đúng, tính đủ giá dịch vụ y tế (trong những năm gần đây đã dành được khoảng 30% ngân sách sự nghiệp y tế để mua và hỗ trợ các đối tượng tham gia BHYT, góp phần đạt tỷ lệ 81,7% dân số tham gia BHYT), thúc đẩy đổi mới phương thức thanh toán chi phí khám, chữa bệnh, từ thanh toán theo phí dịch vụ là chủ yếu sang thanh toán theo định suất, theo trường hợp bệnh;

- Bảo đảm cạnh tranh bình đẳng giữa khu vực công và khu vực tư trong cung ứng dịch vụ y tế, khuyến khích các thành phần kinh tế đầu tư các cơ sở y tế, thúc đẩy hợp tác, đầu tư theo hình thức đối tác công tư;

- Tạo điều kiện để Nhà nước tiếp tục đổi mới phương thức quản trị và giao quyền tự chủ cho các cơ sở y tế công lập;

- Thay đổi tư duy, nhận thức của viên chức y tế, từ chỗ do nhà nước trả lương, khi thực hiện tự chủ, tính tiền lương vào giá thì do người bệnh/BHYT chi trả tiền lương, tinh thần, thái độ phải tốt thì mới có người bệnh, có nguồn thu để hoạt động và trả lương.

- Từng bước thay đổi phương thức phân bổ ngân sách theo đầu vào (căn cứ vào biên chế, giường bệnh...) và giao dự toán ngân sách cho các đơn vị sang thực hiện phương thức phân bổ theo kết quả đầu ra, kết quả hoạt động. Bước đầu thực hiện đặt hàng, giao nhiệm vụ đối với các cơ sở khám, chữa bệnh phong, tâm thần thuộc Bộ Y tế quản lý trên cơ sở mức chi theo từng bệnh và số lượng người bệnh, chất lượng dịch vụ mà bệnh viện đã điều trị, chăm sóc, nuôi dưỡng.

- Các đơn vị vay vốn tín dụng để đầu tư được thực hiện giá dịch vụ tính đủ chi phí. Thực hiện quyết định và kê khai giá dịch vụ y tế theo quy định của pháp luật về giá. Đến nay, các bệnh viện công trong toàn quốc đã đăng ký vay hàng chục ngàn tỷ đồng để đầu tư cơ sở hạ tầng, mua sắm trang thiết bị, đáp ứng nhu cầu khám, chữa bệnh cho nhân dân.

c) Về hệ thống tổ chức và nhân lực

- Về cơ bản hệ thống tổ chức các đơn vị sự nghiệp ngành y tế được rà soát, sắp xếp theo định hướng tinh gọn, hiệu quả, tập trung nguồn lực để nâng cao năng lực hoạt động đặc biệt là hệ thống các đơn vị sự nghiệp tại tuyến tỉnh và tuyến huyện.

- Việc sắp xếp tổ chức các đơn vị y tế thuộc Sở Y tế theo hướng giảm đầu mỗi tổ chức, gọn nhẹ, hợp lý, tăng cường hiệu lực, hiệu quả quản lý và hoạt động chuyên môn của các đơn vị y tế đã đạt được những kết quả đáng khích lệ, gắn với mục tiêu tinh giản biên chế theo Nghị quyết số 39-NQ/TW của Bộ Chính trị. Đến nay về cơ bản hệ thống các đơn vị sự nghiệp y tế địa phương đã ổn định về cơ cấu tổ chức và đi vào hoạt động có hiệu quả, từng bước góp phần vào công tác chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nhân dân.

- Số lượng và chất lượng nguồn nhân lực y tế đã được nâng lên đạt các chỉ tiêu của Quốc hội, Chính phủ đề ra (tỷ lệ bác sĩ/10.000 dân là 8,2; tỷ lệ dược sỹ đại học/10.000 dân là 2,16). Số lượng cán bộ, viên chức ngành y tế được đào tạo chuyên khoa sau đại học được tăng cao (chiếm gần 30% tổng số nhân lực y tế).

- Công tác đào tạo nguồn nhân lực y tế được quan tâm đổi mới, theo hướng hội nhập quốc tế, cơ sở vật chất, trang thiết bị đào tạo và đội ngũ giảng viên từng bước được đầu tư nâng cấp, chương trình, tài liệu đào tạo của các cơ sở đào tạo nhân lực y tế từng bước được chuẩn hóa.

- Công tác xây dựng đề án vị trí việc làm và xác định cơ cấu viên chức và số lượng người làm việc và bố trí nhân lực theo vị trí việc làm tại các đơn vị thuộc và trực thuộc Bộ Y tế được đẩy mạnh. Trong năm 2017, phần đầu đạt trên 90% các đơn vị có Đề án vị trí việc làm được thẩm định, phê duyệt và tổ chức thực hiện.

- Các văn bản quy phạm pháp luật quy định tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ của chức danh nghề nghiệp viên chức ngành y tế; cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp; tiêu chuẩn và quy trình bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo các đơn vị trực thuộc Bộ Y tế...được quan tâm xây dựng và tổ chức triển khai thực hiện tạo điều kiện cho các đơn vị sự nghiệp y tế trong việc tuyển dụng, bố trí viên chức.

2. Những hạn chế

a) Về cơ chế quản lý

- Số lượng đơn vị sự nghiệp còn nhiều, nhiều đơn vị quy mô nhỏ nên hoạt động rất hạn chế, mô hình quản lý chưa thống nhất, nhiều địa phương chưa được quản lý theo ngành, còn giao cho Ủy ban nhân dân quận, huyện quản lý trung tâm y tế huyện, Ủy ban nhân dân xã quản lý trạm y tế xã, có địa phương phòng khám đa khoa khu vực lại thuộc Sở Y tế quản lý, trong khi Chính phủ, Bộ Y tế và Bộ Nội vụ đã quy định trạm y tế xã, phòng khám đa khoa khu vực là đơn vị chuyên môn y tế thuộc trung tâm y tế huyện;

- Các Bộ, Ủy ban nhân dân còn phải quyết định nhiều vấn đề liên quan đến quản lý, các hoạt động cụ thể của đơn vị sự nghiệp y tế công lập. Nhưng việc giao quyền tự chủ toàn diện cho các đơn vị, người quyết định là thủ trưởng đơn vị cũng có xu hướng dễ dẫn đến “độc đoán, chuyên quyền” nếu không có cơ chế

kiểm tra, kiểm soát và các quy định phải công khai, minh bạch các hoạt động cũng như tài chính của đơn vị;

- Các đơn vị sự nghiệp y tế công lập là đơn vị cung ứng dịch vụ, nhiều đơn vị đã tự chủ được chi thường xuyên nhưng cơ chế quản lý, tổ chức các hoạt động vẫn là “đơn vị sự nghiệp”, còn mang tính bao cấp, chưa thích ứng với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa nên chưa phát huy được tính năng động, sáng tạo của đơn vị;

- Việc quản lý, tổ chức các hoạt động của một số đơn vị vẫn còn yếu, bộ máy tổ chức còn công kênh, chưa sử dụng hiệu quả tài sản, ngân sách, nguồn nhân lực của đơn vị cho các hoạt động chuyên môn. Nhiều đơn vị còn trông chờ, ỉ lại vào ngân sách nhà nước, hoạt động cầm chừng, chưa năng động, sáng tạo.

b) Về cơ chế tài chính

- Cơ chế phân bổ ngân sách chi thường xuyên giao tự chủ cho các đơn vị còn chưa phù hợp, một số chi phí chưa được kết cấu trong giá dịch vụ nhưng chưa được cấp ngân sách. Cơ chế giao tự chủ hiện nay chỉ phù hợp với các đơn vị có điều kiện thu dịch vụ như các bệnh viện đa khoa tỉnh, trung ương, chuyên khoa có khả năng thu cao như mắt, tai mũi họng, phụ sản..., chưa khuyến khích các đơn vị ở địa bàn khó khăn, không có hoặc có ít nguồn thu dịch vụ, nhất là các đơn vị làm nhiệm vụ y tế dự phòng, y tế công cộng vì định mức phân bổ ngân sách chi thường xuyên giao tự chủ cho các đơn vị y tế dự phòng ở nhiều địa phương vẫn phân bổ theo định mức chi hành chính ở địa phương, theo số biên chế được giao, nên nhiều đơn vị chỉ bảo đảm chi lương và còn rất ít kinh phí chi hoạt động, không bố trí được kinh phí phòng chống dịch nên chưa phù hợp, hiệu quả hoạt động của đơn vị không cao.

- Giá dịch vụ chưa tính chi phí quản lý, chi phí khấu hao nên khó khăn cho các bệnh viện vay vốn đầu tư; vẫn chưa thực sự công bằng giữa khu vực công và khu vực tư.

- Giá dịch vụ khám, chữa bệnh đã có tiền lương nhưng chi phí tiền lương vẫn tính theo mức lương cơ sở là 1.150.000 đồng, nhân lực theo thực tế hiện nay, trong khi số nhân lực hiện nay chưa đáp ứng được việc chăm sóc toàn diện để nâng cao chất lượng dịch vụ khám, chữa bệnh, dẫn đến hầu hết các bệnh viện không tuyển đủ nhân lực để đáp ứng nhu cầu chuyên môn. Vấn đề quan trọng nhất của giá thị trường là giá cả sức lao động, tức là tiền lương thì tiền lương của lĩnh vực y tế còn rất thấp so với giá trị sức lao động; việc tính tiền lương vào giá nhưng theo nguyên tắc tính chi phí tiền lương dựa trên hệ số lương ngạch bậc, lương tối thiểu là chưa phù hợp, chưa phản ánh hết giá cả của loại hàng hóa đặc biệt là sức lao động của nhân viên y tế.

- Việc liên doanh, liên kết lắp đặt trang thiết bị y tế trong các cơ sở y tế công lập còn một số tồn tại bất cập như lạm dụng kỹ thuật cao, lạm dụng xét nghiệm, thu phí không tương xứng với dịch vụ... làm tăng chi phí trong khám, chữa bệnh của người dân. Nguyên nhân do đơn vị chưa xây dựng Đề án liên doanh, liên kết theo hướng dẫn của Bộ Y tế, chưa thực hiện đúng các quy định trong việc liên doanh, liên kết nên còn có ý kiến trái chiều. Có ý kiến đề nghị phải rạch ròi giữa công tư, phê phán chủ trương liên doanh, liên kết trong bệnh

viện công để tránh cô phần hóa từng phần bệnh viện công; công, tư lẫn lộn trong bệnh viện công.

- Chưa có cơ chế để khuyến khích một số đơn vị chuyển sang hoạt động theo loại hình tự bảo đảm toàn bộ chi phí hoạt động thường xuyên.

- Nhiều định mức chi của ngành y tế chưa được quy định hoặc lạc hậu, không phù hợp với thực tế nên khó khăn cho đơn vị do NSNN bảo đảm.

- Trình độ quản lý tài chính của một số cơ sở y tế còn chưa đáp ứng yêu cầu. Chế độ kế toán, hạch toán hành chính sự nghiệp hiện nay chưa phù hợp với cơ chế tự chủ tài chính, nhất là việc xác định chênh lệch thu chi của đơn vị

c) Về hệ thống tổ chức và nhân lực

- Hệ thống các đơn vị sự nghiệp y tế chưa thích ứng kịp với sự phát triển của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và sự thay đổi của cơ cấu bệnh tật và nhu cầu chăm sóc sức khỏe của nhân dân (già hóa dân số, các bệnh chấn thương, bệnh không lây nhiễm tăng cao, các bệnh truyền nhiễm như lao, sốt rét đã giảm đáng kể...).

- Trong những năm qua, hệ thống y tế Việt Nam có nhiều thay đổi, không ổn định và chưa thống nhất ảnh hưởng đến việc đầu tư, phát triển.

- Các tiêu chí, điều kiện thành lập các đơn vị sự nghiệp y tế chưa được quy định cụ thể, khoa học, dẫn đến việc thành lập tổ chức mang tính chủ quan, không phù hợp với tình hình bệnh tật và điều kiện kinh tế - xã hội của địa phương và phân bố không cân đối giữa các vùng miền.

- Hệ thống tổ chức y tế Việt Nam, đặc biệt là hệ thống y tế dự phòng tuyến tỉnh, thành phố và y tế tuyến huyện có quá nhiều đầu mối dẫn đến các nguồn lực (cơ sở vật chất, trang thiết bị, nhân lực, kinh phí) bị đầu tư dàn trải, kém hiệu quả. Chức năng, nhiệm vụ giữa các tổ chức trong cùng tuyến và giữa các tuyến còn chồng chéo, không được phân định rõ ràng, cơ chế phối hợp hoạt động chưa tốt.

- Cơ chế quản lý chưa thống nhất: có Trung tâm Y tế huyện thuộc Sở Y tế, có Trung tâm Y tế huyện thuộc UBND huyện (Thành phố Hồ Chí Minh, Thái Bình).

- Chưa có quy hoạch, kế hoạch tổng thể phát triển nguồn nhân lực y tế được xây dựng một cách khoa học ở tất cả các cấp, các cơ sở y tế do thiếu thông tin về nguồn nhân lực y tế, nên dẫn đến tình trạng thiếu nhân lực y tế ở một số chuyên ngành (lao, y tế dự phòng, tâm thần, giám định... và một số vùng núi, vùng khó khăn). Chưa cơ chế, chính sách để điều tiết phân bố nguồn nhân lực y tế hợp lý.

- Việc tuyển chọn được cán bộ, nhân viên y tế có trình độ, năng lực phù hợp, đáp ứng nhu cầu công việc, theo vị trí việc làm gặp nhiều khó khăn do quy trình thủ tục trong tuyển dụng viên chức y tế chưa đổi mới, cơ chế, phương pháp đánh giá kiến thức và năng lực chuyên môn người dự tuyển chưa khoa học.

- Chất lượng đào tạo ở một số cơ sở đào tạo về nhân lực y tế chưa được cải thiện (cơ sở vật chất thiếu đặc biệt là cơ sở đào tạo thực hành và trang thiết bị); chương trình đào tạo chưa được cập nhật kịp thời, đặc biệt chưa thực hiện kiểm định chất lượng đào tạo nguồn nhân lực y tế.

- Các chính sách và chế độ đãi ngộ còn bất cập: tiền lương chưa thỏa đáng, chưa đủ sống, chính sách phụ cấp theo khu vực và nghề nghiệp quá thấp, không đủ để khắc phục chênh lệch thu nhập giữa các ngành chuyên môn và khu vực, gây khó khăn cho việc thu hút nhân lực công tác ở tuyến cơ sở và trong một số lĩnh vực như y tế dự phòng, sản, nhi, lao....Việc đánh giá viên chức theo các quy định hiện nay chưa thực sự thực sự khoa học, khách quan do thiếu các tiêu chí đánh giá, nên khó khăn cho việc sử dụng, đãi ngộ viên chức ngành y tế.

3. Nguyên nhân của những hạn chế

a) Về cơ chế quản lý

- Cơ chế quản lý các đơn vị sự nghiệp y tế phụ thuộc vào các quy định của pháp luật về tổ chức chính quyền địa phương, trong thời gian vừa qua có nhiều thay đổi theo quy định của Luật tổ chức chính quyền địa phương và các Nghị định của Chính phủ hướng dẫn thực hiện; do đó mô hình tổ chức y tế địa phương phải thay đổi theo nhưng việc triển khai còn chưa thống nhất, đồng bộ dẫn đến còn nhiều mô hình quản lý các đơn vị sự nghiệp y tế địa phương;

- Chưa xây dựng được mô hình quản lý đơn vị sự nghiệp công theo cơ chế có “Hội đồng quản lý”, “Ban kiểm soát” phù hợp để chuyển giao một số nhiệm vụ quản lý nhà nước của cơ quan quản lý cấp trên, một số nhiệm vụ giao cho đơn vị sự nghiệp công quyết định nhưng cần quyết định theo cơ chế “tập thể” cho Hội đồng quản lý; mối quan hệ giữa Hội đồng quản lý, Ban kiểm soát, Ban điều hành (Ban giám đốc) cho phù hợp với thực tế, tránh chồng chéo và phải tạo được quyền chủ động trong quản lý, điều hành đơn vị cho giám đốc, ban giám đốc;

- Chưa xây dựng và ban hành được đầy đủ các quy định về quản lý, các quy trình, hướng dẫn về chuyên môn, các yêu cầu về hoạt động chuyên môn, giao chức năng, nhiệm vụ chưa cụ thể, chưa có các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của đơn vị gắn với kinh phí do ngân sách nhà nước giao, chưa đào tạo được đội ngũ cán bộ quản lý các đơn vị đáp ứng với tình hình mới.

b) Về cơ chế tài chính

- Một số tỉnh miền núi, có địa bàn rộng, số lượng đồng bào dân tộc thiểu số chiếm tỷ lệ cao, kinh tế xã hội chậm phát triển, giao thông đi lại khó khăn, thói quen, phong tục tập quán lạc hậu, cơ sở hạ tầng, trang thiết bị chưa được đầu tư hoàn chỉnh nên chưa đáp ứng nhu cầu của người dân, làm ảnh hưởng đến việc thực hiện cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp y tế công lập trên địa bàn;

- Nhận thức của người dân, xã hội về đổi mới hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập còn hạn chế, chưa đầy đủ, vẫn còn tư tưởng trông chờ, ỷ lại vào sự bao cấp của Nhà nước.

- Cơ sở vật chất và trang thiết bị phục vụ cho hoạt động chuyên môn y tế còn thiếu, chưa đáp ứng các yêu cầu, nhất là tuyến cơ sở. Công tác xã hội hóa, thu hút các nguồn lực cho y tế còn khó khăn, hạn chế. Ngân sách địa phương dành cho y tế còn rất hạn hẹp. Một số nhiệm vụ của y tế dự phòng được quy định tại Thông tư liên tịch số 09/2014/TTLT-BYT-BTC ngày 26/02/2014 chưa được thực hiện.

- Hệ thống các tiêu chuẩn, định mức kinh tế kỹ thuật ngành y tế chưa đồng bộ, chậm được sửa đổi đã làm hạn chế tính tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập.

c) Về tổ chức bộ máy và nhân lực

- Quy hoạch tổng thể phát triển ngành y tế chưa được phê duyệt, các tiêu chuẩn, tiêu chí về việc thành lập và tiêu chuẩn, tiêu chí phân loại, phân hạng các đơn vị sự nghiệp y tế chưa cụ thể, khách quan.

- Cơ chế quản lý các đơn vị sự nghiệp tại các địa phương được phân cấp cho Chính quyền các địa phương quyết định, dẫn đến việc không thống nhất trong việc hình thành hệ thống các đơn vị sự nghiệp y tế tại các địa phương.

- Thiếu nhân lực trình độ cao ở các cơ sở điều trị. Việc phân bổ nguồn lực chưa hợp lý, thiếu về số lượng. Tổ chức bộ máy những năm qua có nhiều thay đổi; trình độ và năng lực quản lý, chuyên môn của cán bộ y tế cơ sở hạn chế. Chưa có tiêu chí rõ ràng để đánh giá đơn vị hoàn thành nhiệm vụ hàng năm.

D. ĐỐI VỚI CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP VĂN HÓA, THỂ DỤC, THỂ THAO

1. Kết quả đạt được

a) Về cơ chế quản lý

b) Về cơ chế tài chính

c) Về hệ thống tổ chức và nguồn nhân lực

2. Hạn chế

a) Về cơ chế quản lý

b) Về cơ chế tài chính

c) Về tổ chức bộ máy và nguồn nhân lực

3. Nguyên nhân

D. ĐỐI VỚI CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP THÔNG TIN TRUYỀN THÔNG VÀ BÁO CHÍ

1. Kết quả đạt được

a) Về cơ chế quản lý

Trong giai đoạn vừa qua, thực hiện chủ trương của Đảng, nhiệm vụ Quốc hội, Chính phủ giao, cơ quan quản lý nhà nước về thông tin và truyền thông đã thực hiện được một khối lượng lớn nhiệm vụ xây dựng, ban hành hoặc trình cấp có thẩm quyền ban hành các cơ chế, chính sách chuyên ngành, tạo điều kiện cho việc quản lý hoạt động của đơn vị sự nghiệp trong lĩnh vực thông tin và truyền thông. Các đơn vị sự nghiệp trong lĩnh vực báo chí, xuất bản, thông tin điện tử, bên cạnh thực hiện cơ chế tự chủ đối với đơn vị sự nghiệp công lập, còn tuân theo các quy định đặc thù về quản lý chuyên ngành trong thành lập, tổ chức, nhân sự, hoạt động.

- Về tổ chức bộ máy: Phần lớn các đơn vị sự nghiệp công lập lĩnh vực báo chí, xuất bản là đơn vị tự đảm bảo một phần chi hoạt động, thực hiện tự chủ về

tổ chức, nhân sự theo quy định. Một số cơ quan báo chí tự đảm bảo một phần kinh phí hoạt động được cơ quan chủ quản giao biên chế nhưng cũng được tuyển nhân sự làm việc theo hợp đồng để đáp ứng nhu cầu hoạt động.

- Về quyết định nhân sự người đứng đầu đơn vị: Việc này thực hiện theo quy định của Luật Báo chí, do cơ quan chủ quản báo chí lựa chọn; tuy nhiên, trước khi bổ nhiệm phải thực hiện thỏa thuận với Bộ Thông tin và Truyền thông và Ban Tuyên giáo Trung ương, đảm bảo tiêu chuẩn theo quy định.

- Về thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, nghiệp vụ:

+ Các cơ quan báo chí, xuất bản đã được chủ động thực hiện theo tôn chỉ, mục đích được cấp phép hoạt động và người đứng đầu cơ quan báo chí chịu trách nhiệm về nội dung thông tin trên báo chí, xuất bản phẩm, phù hợp với quy định về tự chủ trong thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, nghiệp vụ. Hoạt động của các đơn vị này đã có nhiều cố gắng trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao, đóng góp tích cực vào việc thực hiện đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; nhiệm vụ của cơ quan chủ quản; đồng thời phấn đấu để có thể tự chủ ngày càng cao hơn về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính theo quy định tại Nghị định 43/2006/NĐ-CP của Chính phủ.

+ Các đơn vị sự nghiệp báo chí, xuất bản được chủ động thực hiện liên kết, khai thác nguồn tài chính mang tính xã hội hóa (nhất là lĩnh vực báo hình và báo điện tử), góp phần đa dạng hóa dịch vụ của các đơn vị. b) Về cơ chế tài chính

- Các đơn vị sự nghiệp trong lĩnh vực thông tin truyền thông thực hiện các quy định đặc thù như: Nghị định số 18/2014/NĐ-CP của Chính phủ quy định chế độ nhuận bút trong lĩnh vực báo chí, xuất bản; Thông tư 150/2010/TT-BTC của Bộ Tài chính hướng dẫn về thuế giá trị gia tăng và thuế thu nhập doanh nghiệp đối với các cơ quan báo chí.

- Hầu hết các đơn vị sự nghiệp công lập trong lĩnh vực thông tin truyền thông đã ban hành Quy chế chi tiêu nội bộ nhằm đảm bảo thực hiện cơ chế tự chủ về tài chính theo quy định; tạo quyền tự chủ, chủ động cho đơn vị trong việc quản lý tài chính; từng bước giảm bớt sự vụ cho cơ quan quản lý ở cấp trên.

- Các đơn vị đã chủ động trong việc rà soát, sắp xếp lại bộ máy, biên chế của đơn vị mình theo hướng tinh gọn, tiết kiệm chi phí để cải thiện thu nhập cán bộ, tích lũy để tăng cường cơ sở vật chất, nghiên cứu và phát triển và tiếp thu công nghệ mới. Nhiều đơn vị tự đảm bảo kinh phí hoạt động thường xuyên có mức thu nhập cao hơn mức thu nhập bình quân của cơ quan báo chí khác (như Đài Truyền hình Việt Nam, Đài PTTH Vĩnh Long, Đài Truyền hình TP. Hồ Chí Minh, một số cơ quan báo điện tử,..).

- Trong điều kiện cạnh tranh ngày càng mạnh, hầu hết các đơn vị thực hiện cơ chế tự chủ đều chú trọng các giải pháp hướng đến tăng thu, đặc biệt là thu các hoạt động kinh doanh dịch vụ; các đơn vị đã chủ động, tích cực cạnh tranh về chất lượng sản phẩm, dịch vụ, qua đó nâng cao năng lực cạnh tranh về thu hút nguồn tài chính; Lĩnh vực báo chí, xuất bản là những lĩnh vực theo quy định của pháp luật không tự nhân hóa nên ngoài nguồn thu từ phát hành các sản

phẩm báo chí, xuất bản, các đơn vị sự nghiệp công lập đã tích cực khai thác nguồn thu từ các hoạt động liên kết, tổ chức sự kiện trên báo chí, quảng cáo trên các sản phẩm báo chí, xuất bản, trao đổi bản quyền,....

- Thu nhập của cán bộ, viên chức, người lao động từng bước được cải thiện, phân phối tiền lương của đơn vị sự nghiệp công lập đã bước đầu gắn với hiệu quả, chất lượng công việc thông qua quy chế chi tiêu nội bộ, quy chế chi trả nhuận bút (báo chí, xuất bản).

c) Về hệ thống tổ chức và nhân lực

- Về cơ bản, tổ chức bộ máy của các đơn vị sự nghiệp trong lĩnh vực thông tin và truyền thông được tổ chức phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của đơn vị, do cơ quan chủ quản quy định để đáp ứng được yêu cầu thực hiện nhiệm vụ của đơn vị, đảm bảo tuân thủ quy định của pháp luật chuyên ngành.

- Mô hình tổ chức, cơ chế quản lý hoạt động đối với các đơn vị sự nghiệp trong lĩnh vực thông tin và truyền thông, nhất là cơ quan báo chí, xuất bản gắn liền với cơ quan chủ quản, có điều kiện phát huy lợi thế trong hoạt động (có những cơ quan báo chí có mạng lưới rộng khắp cả trong, ngoài nước, có cơ quan báo chí có phạm vi hoạt động hẹp trong một địa phương).

Ngoài ra, thực hiện Đề án Quy hoạch phát triển và quản lý báo chí đến năm 2025, một số Bộ, ngành đã sáp nhập, giải thể nhiều cơ quan báo chí trực thuộc. Việc thực hiện Quy hoạch báo chí, sắp xếp lại các cơ quan báo chí sẽ khắc phục tình trạng chồng chéo, dàn trải đầu tư, sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho báo chí phát triển.

- Các đơn vị sự nghiệp thông tin và truyền thông đã chú trọng bổ sung những người có trình độ đào tạo, chuyên môn, nghiệp vụ cao, có ngoại ngữ, tin học, sức khỏe vào làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập, từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức.

- Về tinh giản biên chế: Việc mở rộng cho cơ quan báo chí được thực hiện nhiều loại hình báo chí nên cơ quan báo chí thường có nhu cầu tuyển dụng nhân lực. Ngoại trừ những đơn vị sự nghiệp được ngân sách cấp kinh phí chịu sự quản lý về biên chế của cơ quan chủ quản theo quy định, các cơ quan báo chí tự đảm bảo kinh phí hoạt động được chủ động về biên chế và tuyển dụng, không phụ thuộc quy định của Nhà nước về tinh giản biên chế.

2. Những hạn chế

a) Về cơ chế quản lý

- Một số cơ quan báo chí được ngân sách cấp một phần kinh phí hoạt động, được giao biên chế; trong nhiều trường hợp số lượng biên chế là chưa đủ để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ, cơ quan báo chí phải thuê thêm người.

- Về nhân sự người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập: Pháp luật chuyên ngành về báo chí, xuất bản quy định thẩm quyền bổ nhiệm người đứng đầu đơn vị, đối với cơ quan báo chí quy định cơ quan chủ quản báo chí bổ nhiệm người đứng đầu cơ quan báo chí sau khi có văn bản chấp thuận của Bộ TTTT. Tuy nhiên vẫn còn những trường hợp, cơ quan chủ quản báo chí lựa chọn người để

đảm nhiệm chức vụ người đứng đầu cơ quan báo chí chưa phù hợp với tiêu chuẩn theo quy định của Luật Báo chí, phải lựa chọn người khác thay thế.

- Lĩnh vực báo chí: Vừa thực hiện nhiệm vụ chính trị, là cơ quan ngôn luận, công cụ chỉ đạo điều hành, đảm bảo đúng tôn chỉ, mục đích, vừa đảm bảo hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập mang tính thương mại, dịch vụ nhưng chưa có cơ chế phân định rõ để có cơ chế, chính sách phù hợp cho việc thực hiện nhiệm vụ chính trị.

- Quản lý đơn vị sự nghiệp trong lĩnh vực thông tin và truyền thông, nhất là báo chí, trong điều kiện hội tụ công nghệ, phạm vi truyền tải về thông tin có xu hướng không phân biệt khu vực, lĩnh vực; cạnh tranh ngày càng gay gắt, hầu hết các cơ quan báo in, nhà xuất bản gặp nhiều khó khăn trong việc quảng bá, phát hành sản phẩm. Sự phát triển của công nghệ thông tin đã tác động làm giảm số lượng các cơ quan báo chí in, giảm về số lượng phát hành, giảm kỳ hạn xuất bản, giảm số trang, tạm ngừng xuất bản ấn phẩm trong thời gian từ 3 tháng đến 6 tháng. Gần đây, trong 5 tháng đầu năm 2017, nhiều cơ quan báo chí đã thông báo dừng xuất bản ấn phẩm, đề nghị Bộ TTTT thông thu hồi giấy phép hoạt động báo chí.

- Hoạt động sự nghiệp báo chí, xuất bản với nhiều cấp chủ quản khác nhau, quy mô khác nhau đang tạo ra các ưu thế khác nhau giữa các đơn vị hoạt động trong cùng lĩnh vực, trong thực tế nhiều khi trùng lặp, trùng chéo, chưa đạt hiệu quả cao.

- Cơ chế quản lý có những đơn vị được áp dụng cơ chế đặc thù về quản lý lao động, tiền lương trên cơ sở mức độ đảm bảo tài chính, nhưng chưa thực hiện đồng bộ. Ví dụ: Đài Truyền hình Việt Nam được Chính phủ cho áp dụng cơ chế tài chính, lao động, tiền lương như doanh nghiệp nhà nước từ năm 2008, nhưng đến nay chưa đáp ứng được các điều kiện áp dụng cơ chế theo quy định của pháp luật về giao vốn nhà nước, về tự đảm bảo tài chính.

- Còn có những cơ quan báo chí, xuất bản vi phạm pháp luật chuyên ngành đến mức bị cơ quan nhà nước có thẩm quyền xử lý theo quy định.

b) Về cơ chế tài chính

- Hầu hết các cơ quan báo chí, xuất bản vừa đảm bảo một phần kinh phí cho thực hiện nhiệm vụ, vừa đảm bảo kinh phí duy trì hoạt động của tòa soạn, nhà xuất bản nên nhiều đơn vị rất khó khăn (nhất là báo chí in số lượng đang sụt giảm).

- Số lượng cơ quan tự đảm bảo toàn bộ kinh phí hoạt động và đầu tư chưa nhiều. Nhiều cơ quan báo chí vẫn trông chờ vào kinh phí ngân sách nhà nước cấp, ít đổi mới sáng tạo, nâng cao chất lượng; Cơ chế quản lý cấp phát, sử dụng kinh phí vẫn chủ yếu là giao dự toán, quyết toán theo chứng từ, chưa đánh giá được hiệu quả. Cơ chế tài chính đặc thù áp dụng ở một số đơn vị còn những bất cập, chưa ổn định.

- Mức độ tự đảm bảo về tài chính có sự khác biệt lớn giữa các đơn vị hoạt động cùng loại hình. Để thực hiện mục tiêu tăng nguồn thu, một số cơ quan báo

chỉ tìm nhiều cách để hoạt động, dẫn đến xa rời tôn chỉ, mục đích, xảy ra sai phạm.

- Phần lớn đơn vị sự nghiệp công lập thông tin và truyền thông chưa tính đủ chi phí cho từng sản phẩm, dịch vụ; Các đơn vị sử dụng một phần NSNN cho hoạt động đang tự quyết định giá sản phẩm, dịch vụ, cơ chế quản lý giá sản phẩm, dịch vụ sự nghiệp công sử dụng NSNN chưa đáp ứng yêu cầu quản lý phù hợp với đặc thù hoạt động sự nghiệp thông tin và truyền thông, nhất là hoạt động báo chí, xuất bản.

- Cơ chế sử dụng tài sản nhà nước cho hoạt động liên kết chưa đáp ứng yêu cầu quản lý đặc thù liên kết hoạt động trong lĩnh vực hoạt động có điều kiện, phải được Nhà nước phải cấp phép (trong đó có hoạt động báo chí, xuất bản).

- Cơ chế tài chính đặc thù áp dụng ở một số đơn vị còn những tồn tại, bất cập, như: Nhà nước giao vốn cho Đài Truyền hình Việt Nam và Đài thực hiện cơ chế tài chính như doanh nghiệp. Tuy nhiên, thực tế đến năm 2016 ngoài các dự án, hoạt động Đài Truyền hình Việt Nam vẫn được ngân sách nhà nước bố trí dự toán đầu tư phát triển để thực hiện một số dự án đầu tư và dự toán chi sự nghiệp truyền hình (cho hoạt động của Kênh VTV5). Như vậy, mặc dù Đài Truyền hình Việt Nam đã được Nhà nước quy định giao vốn cho Đài quản lý và thực hiện cơ chế tài chính, lao động, tiền lương như doanh nghiệp nhưng ngân sách nhà nước vẫn phải hỗ trợ kinh phí chi đầu tư và chi thường xuyên; đến nay vẫn chưa giao vốn được theo quy định cho đơn vị; chưa phù hợp với quy định tại Nghị định 16/2015/NĐ-CP. Đối với hoạt động thông tấn của Thông tấn xã Việt Nam: Nhà nước chưa có cơ chế phân định rõ hoạt động thông tấn với các hoạt động báo chí khác để có cơ chế phù hợp, ổn định đối với việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ là cơ quan thông tấn nhà nước.

c) Về hệ thống tổ chức và nhân lực

- Tổ chức của cơ quan báo chí còn nhiều bất cập, còn có những cơ quan báo chí trực thuộc cơ quan báo chí, chưa phù hợp với Luật Báo chí. Quá trình sắp xếp lại cơ quan báo chí theo Luật Báo chí, quy hoạch phát triển và quản lý báo chí đến năm 2025 còn chậm, gặp nhiều trở ngại về bố trí, sắp xếp nhân sự, lao động.

- Tổ chức của cơ quan báo chí còn nhiều bất cập: Còn có những cơ quan báo chí trực thuộc cơ quan báo chí (Cơ quan báo chí làm chủ quản cơ quan báo chí). Quá trình sắp xếp chậm, gặp nhiều trở ngại về bố trí, sắp xếp nhân sự, lao động.

- Mô hình tổ chức, hoạt động các đơn vị sự nghiệp công lập trong lĩnh vực thông tin và truyền thông chưa có sự thống nhất. Quản trị hoạt động của đơn vị sự nghiệp trong lĩnh vực thông tin và truyền thông chưa có sự đổi mới, chưa có đơn vị nào áp dụng mô hình quản trị như doanh nghiệp.

- Mô hình, địa vị pháp lý của Đài Truyền thanh - Truyền hình huyện đến nay chưa rõ, được xem là đơn vị sự nghiệp công lập.

- Về thực hiện tinh giản biên chế: Cơ chế quản lý lao động theo biên chế, chính sách tinh giản biên chế chưa thực sự giảm được những người cần giảm;

mới chỉ tạo điều kiện cho những người có nhu cầu xin ra khỏi tổ chức bộ máy của các đơn vị sự nghiệp công lập theo nguyện vọng cá nhân.

3. Nguyên nhân của những hạn chế

a) Về cơ chế quản lý

- Tư duy của một bộ phận cán bộ về công tác quản lý, quản trị nội bộ ở đơn vị sự nghiệp công lập vẫn còn tư tưởng trông chờ, ỷ lại vào ngân sách nhà nước, chậm đổi mới.

- Hoạt động báo chí, xuất bản có tính đặc thù về yêu cầu quản lý, vừa thực hiện nhiệm vụ chính trị, tuyên truyền; vừa thực hiện cung ứng dịch vụ thông tin giải trí, thương mại, nhưng Nhà nước chưa có cơ chế phân định để quản lý, xác định trách nhiệm của Nhà nước trong đảm bảo cho việc thực hiện nhiệm vụ chính trị; chưa có cơ chế tổ chức, điều phối chung trong việc sử dụng nguồn lực nhà nước hỗ trợ trong hoạt động báo chí, xuất bản.

- Áp lực đảm bảo về cạnh tranh, tài chính đã chi phối đến hoạt động quản lý nội dung thông tin.

- Lịch sử phát triển các cơ quan báo chí, xuất bản gắn liền với chủ quản và phục vụ nhiệm vụ của các cơ quan chủ quản, đã tồn tại thời gian dài, chậm thay đổi.

- Sự phát triển của khoa học, công nghệ trong lĩnh vực thông tin và truyền thông, nhất là mạng xã hội đã tác động trực tiếp đến nhu cầu của xã hội về sử dụng các hình thức báo chí, xuất bản in truyền thống.

- Cơ chế quản lý và phương thức hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập chưa được đổi mới đồng bộ, dẫn đến chất lượng dịch vụ và hiệu quả cung ứng các dịch vụ sự nghiệp còn hạn chế.

b) Về cơ chế tài chính

- Các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc lĩnh vực thông tin và truyền thông từ trước đến nay chủ yếu hoạt động theo tư duy kế hoạch hóa tập trung, bao cấp, thực hiện nhiệm vụ do nhà nước giao, kinh phí hoạt động do Nhà nước đảm bảo; Tư duy đổi mới cơ chế quản lý nói chung và cơ chế tài chính nói riêng chậm được triển khai.

- Nhà nước còn thiếu cơ chế quản lý NSNN phù hợp với đặc thù lĩnh vực báo chí, xuất bản, trong đó bao gồm việc phân định hoạt động của đơn vị sự nghiệp báo chí, xuất bản được sử dụng NSNN và các hoạt động không sử dụng NSNN; Chưa có cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa cơ quan quản lý nhà nước về thông tin và truyền thông và cơ quan tài chính, đầu tư các cấp.

- Do sự phát triển của kỹ thuật, hội tụ về công nghệ đã đem đến lợi thế cho một số lĩnh vực hoạt động báo chí (truyền hình, báo điện tử); trong khi đó đặt ra những khó khăn đối với một số hình thức báo chí khác, nhưng chưa có cơ chế hỗ trợ phù hợp (như báo in, tạp chí in, xuất bản,...).

- Việc thực hiện chủ trương giao vốn cho đơn vị sự nghiệp thông tin và truyền thông còn chậm.

- Nhà nước chưa cụ thể hóa, bổ sung cơ chế quản lý, sử dụng tài sản nhà nước đầu tư và giấy phép được cấp để hoạt động liên kết phù hợp với đặc thù của lĩnh vực báo chí, xuất bản đảm bảo chặt chẽ.

- Các đơn vị sự nghiệp thông tin và truyền thông còn nhiều hạn chế trong tổ chức hạch toán; còn thiếu các tiêu chuẩn, quy chuẩn, định mức kinh tế - kỹ thuật, nhất là định mức cơ sở để áp dụng.

c) Về hệ thống tổ chức và nhân lực

- Các quy định của pháp luật về tổ chức bộ máy đối với các đơn vị sự nghiệp trong lĩnh vực thông tin và truyền thông còn thiếu, chưa đồng bộ.

- Quy mô, tiềm năng, năng lực hoạt động của các đơn vị sự nghiệp trong lĩnh vực thông tin và truyền thông rất khác nhau, dẫn đến sự khác biệt về khả năng cạnh tranh.

- Sự thích ứng với sự chuyển đổi cơ chế của các đơn vị sự nghiệp còn chậm; chế độ đối với người lao động chưa phù hợp, nhất là lĩnh vực công nghệ thông tin, khó thu hút người có năng lực, chuyên môn cao về làm việc.

E. ĐỐI VỚI CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP NGHIÊN CỨU KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ

1. Kết quả đạt được

a) Về cơ chế quản lý

- Việc thành lập, sáp nhập, giải thể tổ chức khoa học và công nghệ công lập

Theo quy định của pháp luật, tổ chức khoa học và công nghệ công lập là tổ chức do Quốc hội, Ủy ban thường vụ Quốc hội, Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị xã hội thành lập và đầu tư (Điều 12, Luật khoa học và công nghệ năm 2013). Hiện nay, các quy định hiện hành về việc thành lập tổ chức khoa học và công nghệ công lập đã tương đối đầy đủ, tạo điều kiện thuận lợi cho các cơ quan có thẩm quyền trong việc thành lập cũng như việc sáp nhập, giải thể tổ chức khoa học và công nghệ công lập.

- Việc thực hiện cơ chế tự chủ về thực hiện nhiệm vụ

+ Ngoài các nhiệm vụ khoa học và công nghệ do Nhà nước giao, đặt hàng trực tiếp, tổ chức khoa học và công nghệ công lập được quyền chủ động trong việc xác định các nhiệm vụ, đăng ký tham gia tuyển chọn, xét chọn thực hiện nhiệm vụ khoa học và công nghệ theo danh mục các nhiệm vụ khoa học và công nghệ do Bộ Khoa học và Công nghệ, các Bộ, ngành, địa phương công bố hàng năm và nhu cầu của xã hội, của doanh nghiệp.

+ Các tổ chức khoa học và công nghệ công lập được quyền chủ động ký hợp đồng, liên kết hợp tác thực hiện các nhiệm vụ khoa học và công nghệ, dịch vụ khoa học và công nghệ với các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước. Tổ chức khoa học và công nghệ công lập được cấp Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh và được sử dụng con dấu của đơn vị sự nghiệp công lập cho hoạt động sản xuất, kinh doanh theo quy định của pháp luật.

- Các tổ chức khoa học và công nghệ công lập được giao quyền tự chủ về quản lý tổ chức: quyết định sắp xếp, điều chỉnh cơ cấu tổ chức bộ máy và quy định chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị trực thuộc; quyết định thành lập, sáp nhập và giải thể các đơn vị trực thuộc trên cơ sở tự cân đối nguồn lực để bảo đảm cho hoạt động của đơn vị. Tuy nhiên, các tổ chức mới chỉ được tự chủ trong việc thành lập, giải thể các đơn vị trực thuộc không có tư cách pháp nhân, đối với các đơn vị có tư cách pháp nhân, việc thành lập, giải thể vẫn thuộc thẩm quyền quyết định của các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

- Người đứng đầu **tổ chức** khoa học và công nghệ **đã được giao quyền tự chủ trong việc tuyển dụng, sử dụng nhân lực** khoa học và công nghệ, **được quyền quyết định bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, cho từ chức và miễn nhiệm cấp trưởng, cấp phó của các đơn vị trực thuộc; lựa chọn và trình lãnh đạo cơ quan chủ quản cấp trên quyết định bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, cho từ chức và miễn nhiệm cấp phó của tổ chức** khoa học và công nghệ; **quyết định tuyển dụng viên chức theo hình thức thi tuyển hoặc xét tuyển theo quy định của pháp luật và yêu cầu thực tiễn công việc của chính tổ chức** khoa học và công nghệ.

b) Về cơ chế tài chính

- Các tổ chức khoa học và công nghệ công lập được giao quyền tự chủ hơn trong việc chi lương, chi hoạt động bộ máy và được tự chủ trong việc sử dụng các nguồn thu khác từ hợp đồng khoa học và công nghệ với các tổ chức, cá nhân thuộc mọi thành phần kinh tế trong nước và nước ngoài. Thu nhập của cán bộ, viên chức tại các tổ chức khoa học và công nghệ công lập không ngừng được cải thiện và nhiều tổ chức có mức lương cao hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định.

- Khi thực hiện các nhiệm vụ khoa học và công nghệ, các tổ chức khoa học và công nghệ được áp dụng phương thức khoán chi trên cơ sở bảo đảm yêu cầu về chất lượng và tiến độ thực hiện. Ngoài ra, các tổ chức khoa học và công nghệ công lập vẫn được Nhà nước xem xét, cấp kinh phí đầu tư xây dựng cơ bản, vốn đối ứng của các dự án, kinh phí mua sắm trang thiết bị và sửa chữa lớn tài sản cố

định, ...

- Việc tự chủ về các định mức chi khi thực hiện nhiệm vụ khoa học và công nghệ của các tổ chức khoa học và công nghệ, ngay cả những tổ chức đã tự chủ về tài chính thì vẫn phải tuân thủ quy định của Nhà nước về các định mức chi khi thanh toán, quyết toán các nhiệm vụ khoa học và công nghệ. Việc chi tiêu tài chính của tổ chức khoa học và công nghệ được thực hiện trên cơ sở quy chế chi tiêu nội bộ của tổ chức.

- Việc trích lập và sử dụng các quỹ (Quỹ phát triển hoạt động sự nghiệp, Quỹ dự phòng ổn định thu nhập, Quỹ khen thưởng và Quỹ phúc lợi) được các tổ chức khoa học và công nghệ chấp hành và tích cực thực hiện. Những quy định đó là căn cứ pháp lý rất quan trọng để các tổ chức khoa học và công nghệ sử dụng và phân phối thu nhập của đơn vị, nâng cao thu nhập cho cán bộ nghiên cứu, đồng thời đầu tư phát triển, nâng cao năng lực nghiên cứu của mình.

Đến nay, về cơ bản tất cả các tổ chức khoa học và công nghệ công lập đã được tự chủ trong thực hiện các nhiệm vụ khoa học và công nghệ. Ngoài kinh phí hoạt động thường xuyên do Nhà nước giao, các tổ chức khoa học và công nghệ luôn tích cực trong việc tham gia tuyển chọn, xét chọn thực hiện các nhiệm vụ khoa học và công nghệ do Nhà nước đặt hàng, tích cực liên kết với các tổ chức và cá nhân để thực hiện các nhiệm vụ khoa học và công nghệ khác. b) Về hệ thống tổ chức và nhân lực- Các quy định của Nhà nước đã thực sự là hành lang pháp lý, tạo điều kiện thuận lợi hỗ trợ, thúc đẩy việc thành lập và phát triển mạng lưới tổ chức khoa học và công nghệ công lập, đến nay, số lượng tổ chức khoa học và công nghệ đã lên đến trên 640 tổ chức. Mạng lưới tổ chức khoa học và công nghệ công lập đã có nhiều thành tựu đáng kể, góp thúc đẩy phát triển kinh tế, xã hội.

- Xây dựng quy hoạch mạng lưới tổ chức khoa học và công nghệ thống nhất, đồng bộ và phân bố hợp lý, phù hợp với yêu cầu phát triển khoa học và công nghệ và phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh.

- Gắn kết tổ chức khoa học và công nghệ với cơ sở đào tạo và tổ chức ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ.

- Bảo đảm thực hiện mục tiêu nâng cao năng lực khoa học và công nghệ quốc gia, chú trọng những lĩnh vực khoa học và công nghệ phục vụ trực tiếp nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng, an ninh.

- Bảo đảm sử dụng hiệu quả nguồn lực của Nhà nước, đẩy mạnh xã hội hóa đầu tư cho phát triển khoa học và công nghệ, đặc biệt trong lĩnh vực khoa học và công nghệ ưu tiên, trọng điểm.

2. Những hạn chế

a) Về cơ chế quản lý

- Quy định về quyền tự chủ đối với tổ chức khoa học và công nghệ tự trang trải kinh phí và tổ chức khoa học và công nghệ chưa tự trang trải kinh phí hoạt động thường xuyên không có nhiều khác biệt đáng kể. Các tổ chức khoa học và công nghệ đang được Nhà nước bảo đảm kinh phí hoạt động thường xuyên nhưng vẫn được trao quyền tự chủ như đối với tổ chức khoa học và công nghệ tự trang trải kinh phí, gây sự bất bình đẳng giữa các tổ chức khoa học và công

nghệ.

- Quy định bắt buộc tất cả các tổ chức nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ, tổ chức dịch vụ khoa học và công nghệ không thuộc diện được Nhà nước cấp kinh phí hoạt động thường xuyên theo phương thức khoán phải tự trang trải kinh phí hoạt động thường xuyên là chưa phù hợp với thực tiễn. Bởi vì, khả năng tự trang trải kinh phí hoạt động thường xuyên của tổ chức khoa học và công nghệ công lập phụ thuộc nhiều yếu tố chủ quan và khách quan khác nhau, như: nguồn thu của tổ chức, năng lực nghiên cứu triển khai, trang thiết bị nghiên cứu, môi trường hoạt động... Các yếu tố này rất khác nhau trong mỗi tổ chức khoa học và công nghệ công lập.

- Nghị định 115/2005/NĐ-CP tiếp cận theo chức năng của tổ chức khoa học và công nghệ công lập (nghiên cứu cơ bản, nghiên cứu ứng dụng, dịch vụ khoa học và công nghệ) để phân loại và áp dụng cơ chế tự chủ là không phù hợp, vì trong thực tiễn, các tổ chức thường có đồng thời cả 3 chức năng chứ không phải mỗi tổ chức chỉ có một chức năng.b) Về cơ chế tài chính

- Việc đầu tư nguồn tài chính từ ngân sách nhà nước cho các tổ chức khoa học và công nghệ công lập còn dàn trải, mang tính cào bằng, chưa thực sự chú trọng đến việc tập trung đầu tư có trọng điểm cho các ngành, lĩnh vực cần ưu tiên phát triển. Một trong những lý do chính dẫn đến việc dàn trải nguồn lực đầu tư cho khoa học và công nghệ từ ngân sách nhà nước là do số lượng tổ chức khoa học và công nghệ công lập ở Việt Nam hiện nay quá nhiều (khoảng 640 tổ chức). Hàng năm, trong số kinh phí sự nghiệp khoa học đầu tư cho các tổ chức khoa học và công nghệ thì gần 90% là để chi lương và chi hoạt động bộ máy, phần kinh phí dành cho hoạt động nghiên cứu - triển khai rất hạn chế.

- Chưa có cơ chế đánh giá, phân loại các tổ chức khoa học và công nghệ công lập theo hiệu quả hoạt động, hiệu quả đóng góp của mỗi tổ chức để có phương án cấp phát hoặc tài trợ nguồn kinh phí từ ngân sách nhà nước một cách hợp lý và hiệu quả.

- Nhiều tổ chức khoa học và công nghệ còn tư tưởng trông chờ nguồn tài chính từ ngân sách nhà nước, chưa thực sự có ý thức và chưa chủ động trong việc thu hút các nguồn tài chính khác từ doanh nghiệp, từ xã hội để thực hiện hoạt động khoa học và công nghệ.

- Các chính sách hỗ trợ phát triển hoạt động khoa học và công nghệ của Nhà nước còn thiếu và chưa đủ mạnh để thúc đẩy phát triển hoạt động khoa học và công nghệ, chưa tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức khoa học và công nghệ công lập huy động các nguồn lực tài chính ngoài ngân sách nhà nước để phục vụ hoạt động khoa học và công nghệ.

- Quy định nhiệm vụ khoa học và công nghệ sử dụng ngân sách nhà nước do các cơ quan nhà nước đặt hàng và quyền sở hữu đối với các kết quả nghiên cứu sử dụng ngân sách nhà nước thuộc sở hữu của Nhà nước dẫn đến tình trạng nhiều kết quả nghiên cứu xong còn để không, không có nơi ứng dụng, hoặc có ứng dụng thì không có hiệu quả về kinh tế, gây lãng phí nguồn tài chính, khó khăn trong việc xác định giá trị kết quả nghiên cứu và khó khăn trong việc lựa chọn tổ chức, cá nhân để giao kết quả nghiên cứu, ứng dụng vào sản xuất và đời

sống.

- Chính sách về tài chính trong hoạt động khoa học và công nghệ chưa thực sự tạo điều kiện thuận lợi cho các cá nhân, tổ chức tham gia thực hiện các nhiệm vụ khoa học và công nghệ. Quy định của Nhà nước về việc thanh toán, quyết toán các nhiệm vụ khoa học và công nghệ về cơ bản vẫn dựa trên nguyên tắc quản lý tài chính công, mang nặng tính hành chính. Nhiều tổ chức khoa học và công nghệ công lập, thậm chí có cả các doanh nghiệp không muốn nhận nhiệm vụ khoa học và công nghệ sử dụng ngân sách nhà nước vì sợ các thủ tục hành chính rườm rà, phức tạp.

- Tổ chức khoa học và công nghệ công lập được giao tài sản để quản lý, sử dụng, tuy nhiên, việc quản lý, sử dụng tài sản, giá trị quyền sử dụng đất để thực hiện sản xuất, kinh doanh, góp vốn, liên doanh, liên kết, thế chấp vay vốn còn gặp vướng mắc vì các quy định của Luật quản lý, sử dụng tài sản nhà nước, Luật đất đai,..c) Về hệ thống tổ chức và nhân lực.

- Số lượng tổ chức khoa học và công nghệ công lập quá nhiều, nhiều tổ chức có chức năng chồng chéo dẫn đến nguồn lực đầu tư của Nhà nước dành cho hoạt động khoa học và công nghệ bị dàn trải, không có điều kiện để tập trung đầu tư vào những lĩnh vực trọng điểm cần khuyến khích phát triển. Cơ cấu của mạng lưới tổ chức khoa học và công nghệ công lập còn nhiều bất hợp lý, nhiều tổ chức khoa học và công nghệ công lập (nghiên cứu ứng dụng) lẽ ra nên để các doanh nghiệp, các tập đoàn thành lập và đầu tư, nhiều tổ chức khoa học và công nghệ (nghiên cứu cơ bản) nên để trong các trường đại học.

Sự gắn kết giữa các tổ chức khoa học và công nghệ công lập với khu vực doanh nghiệp và khu vực đào tạo chưa chặt chẽ đôi khi dẫn đến lãng phí nguồn lực đầu tư cho khoa học và công nghệ (kết quả nghiên cứu ra không ứng dụng vào thực tiễn) làm cho khoa học và công nghệ không trở thành công cụ đắc lực để thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội.

- Nhân lực khoa học và công nghệ trong các tổ chức phân bố không đồng đều, còn thiếu về số lượng và yếu về chất lượng. Đến trên 90% số tổ chức khoa học và công nghệ ở các địa phương có số nhân lực dưới 30 người, trong đó có nhiều tổ chức có số nhân lực dưới 10 người. Cơ cấu nhân lực trong từng tổ chức đôi khi cũng chưa hợp lý, tỷ lệ nhân lực gián tiếp trên tổng số nhân lực còn quá cao.

- Nhân lực trong tổ chức khoa học và công nghệ công lập được coi là viên chức nhà nước đã ảnh hưởng rất nhiều đến việc quản lý, sử dụng nhân lực của người đứng đầu tổ chức. Còn nhiều trường hợp cán bộ viên có tên trong tổ chức, không chịu nghiên cứu và không đóng góp cho tổ chức nhưng người đứng đầu tổ chức vẫn phải trả lương và không thể sa thải.

Một trong những nguyên nhân chính, trực tiếp ảnh hưởng đến chất lượng đội ngũ nhân lực khoa học và công nghệ là tổ chức khoa học và công nghệ không có chính sách thu hút, giữ chân người giỏi vào làm việc tại tổ chức. Thu nhập của đội ngũ nhân lực khoa học và công nghệ quá thấp, không khuyến khích, không động viên được các nhà khoa học và công nghệ hăng say trong

ngiên cứu, sáng tạo và không tạo được môi trường và tâm lý yên tâm, dành mọi tâm huyết cho hoạt động khoa học và công nghệ.

Nhu cầu đào tạo nhân lực khoa học và công nghệ ở trong nước và nước ngoài là rất lớn, tuy nhiên, trong giai đoạn 2011-2016 chưa có quy định để tổ chức khoa học và công nghệ công lập được sử dụng ngân sách để chi cho hoạt động đào tạo, nâng cao trình độ cho đội ngũ nhân lực.

3. Nguyên nhân của những hạn chế

-

III. ĐÁNH GIÁ VIỆC THỰC HIỆN XÃ HỘI HÓA DỊCH VỤ CÔNG ĐỐI VỚI CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP NGOÀI CÔNG LẬP

1. Quy định của pháp luật

2. Hệ thống tổ chức và nhân lực các đơn vị sự nghiệp ngoài công lập

b) Về tổ chức bộ máy

* Tính đến thời điểm **năm 2011**, số đơn vị sự nghiệp ngoài công lập thuộc Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và địa phương như sau:

- Chia theo cấp quản lý:

+ Đơn vị sự nghiệp ngoài công lập thuộc Bộ, ngành:

+ Đơn vị sự nghiệp ngoài công lập thuộc địa phương:

- Chia theo lĩnh vực:

+ Đơn vị sự nghiệp giáo dục: 3.421 đơn vị

+ Đơn vị sự nghiệp y tế:

+ Đơn vị sự nghiệp văn hóa, thể thao và du lịch:

+ Đơn vị sự nghiệp thuộc ngành, lĩnh vực khác:

* Tính đến thời điểm **31/12/2016**, số đơn vị sự nghiệp ngoài công lập thuộc Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và địa phương như sau:

- Chia theo cấp quản lý:

+ Đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ, ngành:

+ Đơn vị sự nghiệp công lập thuộc địa phương:

- Chia theo lĩnh vực:

+ Đơn vị sự nghiệp giáo dục: 2.868 đơn vị

+ Đơn vị sự nghiệp y tế:

+ Đơn vị sự nghiệp văn hóa, thể thao và du lịch:

+ Đơn vị sự nghiệp thuộc ngành, lĩnh vực khác:

b) Về số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp ngoài công lập

- Tổng số người làm việc trong đơn vị sự nghiệp ngoài công lập của Bộ, ngành, địa phương được giao năm 2011 là: người. Trong đó: Ở Trung ương là ... người; địa phương là người. Cụ thể như sau:

- + Sự nghiệp giáo dục và đào tạo: 101.203 người;
- + Sự nghiệp y tế: ... người;
- + Sự nghiệp văn hóa - thể thao và du lịch: ... người;
- + Sự nghiệp khoa học và công nghệ: ... người;
- + Sự nghiệp khác: ... người.

- Tổng số người làm việc trong đơn vị sự nghiệp ngoài công lập của Bộ, ngành, địa phương tại thời điểm 31/12/2016 là: ... người. Trong đó: Ở Trung ương là ... người; địa phương là ... người. Cụ thể như sau:

- + Sự nghiệp giáo dục và đào tạo: 92.708 người;
- + Sự nghiệp y tế: ... người;
- + Sự nghiệp văn hóa - thể thao và du lịch: ... người;
- + Sự nghiệp khoa học và công nghệ: ... người;
- + Sự nghiệp khác: ... người.

2. Đánh giá việc triển khai:

2.1. Những kết quả chính đã đạt được:

2.2. Tồn tại, hạn chế

2.3 Nguyên nhân:

-

-

IV. KINH NGHIỆM NGOÀI NƯỚC

Phần III

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

I- MỤC TIÊU

- Đổi mới cơ chế quản lý, cơ chế tài chính các đơn vị sự nghiệp công lập nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ công và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập, tạo sự cạnh tranh bình đẳng giữa các đơn vị sự nghiệp công lập với ngoài công lập để toàn xã hội, đặc biệt là các đối tượng chính sách người nghèo được thụ hưởng chất lượng của các dịch vụ công ở mức độ ngày càng cao.

- Tổ chức lại hệ thống các đơn vị sự nghiệp công theo hướng tinh gọn bộ máy, giảm biên chế, giảm chi ngân sách nhà nước cho các đơn vị sự nghiệp công, góp phần cải cách chính sách tiền lương.

II- QUAN ĐIỂM

- Bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng, tăng cường sự quản lý nhà nước, phát huy vai trò giám sát của cơ quan dân cử, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân trong quá trình đổi mới cơ chế quản lý, cơ chế tài chính, tổ chức lại hệ thống các đơn vị sự nghiệp công lập.

- Thực hiện đồng bộ các giải pháp để đạt được mục tiêu đề ra. Những việc đã đúng, đã rõ thì kiên quyết chỉ đạo làm ngay; những việc cần chỉ đạo thí điểm thì tổ chức thực hiện có trọng tâm, trọng điểm, vừa làm vừa tổng kết rút kinh nghiệm, bổ sung, hoàn thiện, không cầu toàn.

- Đổi mới cơ chế quản lý, cơ chế tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp công lập theo hướng đẩy mạnh giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm toàn diện cho các đơn vị sự nghiệp công trên cơ sở khả năng tự chủ về tài chính của đơn vị sự nghiệp công để phát huy tối đa tính chủ động, sáng tạo của đơn vị sự nghiệp công lập.

- Tiếp tục sắp xếp, tổ chức lại các đơn vị sự nghiệp công lập theo nguyên tắc *một đơn vị sự nghiệp công lập có thể cung ứng nhiều loại hình dịch vụ công; số người làm việc tối thiểu trong một đơn vị sự nghiệp công là 30 người; số lượng người làm việc tối thiểu trong một phòng của đơn vị sự nghiệp công lập là 07 người.*

- Nhà nước hỗ trợ kinh phí để các đối tượng chính sách, gia đình có công và người nghèo có điều kiện thụ hưởng các dịch vụ sự nghiệp công cơ bản, thiết yếu; Đối với các đối tượng còn lại, thực hiện chính sách chia sẻ chi phí cung cấp dịch vụ sự nghiệp công, theo nguyên tắc Nhà nước hỗ trợ một phần kinh phí và người sử dụng dịch vụ đóng góp một phần chi phí sử dụng dịch vụ công.

- Từng bước xóa bỏ cơ quan chủ quản đối với đơn vị sự nghiệp công. Phát triển dịch vụ công để trở thành một ngành kinh tế của đất nước.

- *Đổi mới cơ chế quản lý, cơ chế tài chính của các đơn vị sự nghiệp công lập gắn với việc nâng cao số lượng và chất lượng dịch vụ, nâng cao thu nhập, cải thiện đời sống của người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập.*

II- NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP

A. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP CHUNG

1- Nhóm giải pháp đẩy mạnh công tác tuyên truyền

Tăng cường công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp, các ngành, của cán bộ, công chức, viên chức trong cả hệ thống chính trị và tạo sự đồng thuận của nhân dân về chủ trương đổi mới cơ chế quản lý, cơ chế tài chính và tổ chức lại hệ thống các đơn vị sự nghiệp công:

- Tuyên truyền về mục tiêu, ý nghĩa, yêu cầu của việc đổi mới cơ chế quản lý, cơ chế tài chính và tổ chức lại hệ thống các đơn vị sự nghiệp công để thống nhất trong nhận thức và hành động của các cấp, các ngành và mỗi công chức, viên chức trong đơn vị sự nghiệp công.

- Đổi mới hình thức tuyên truyền thông qua các phương tiện thông tin đại chúng, hội nghị quán triệt cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý và viên chức làm công tác tổ chức cán bộ, tài chính trong đơn vị sự nghiệp công lập.

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

- Tiếp tục hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật để đẩy mạnh việc giao quyền tự chủ cho các đơn vị sự nghiệp công lập theo hướng tách việc quản lý nhà nước đối với đơn vị sự nghiệp công lập với việc cung ứng dịch vụ công; cơ quan chủ quản không can thiệp sâu vào hoạt động nội bộ của đơn vị sự nghiệp công lập

- Xây dựng và hoàn thiện các danh mục dịch vụ công sử dụng ngân sách nhà nước, quy định lộ trình tính giá dịch vụ phù hợp với khả năng của ngân sách nhà nước và thu nhập của người dân.

- Xây dựng, hoàn thiện định mức kinh tế - kỹ thuật đối với từng loại hình đơn vị sự nghiệp công; tiêu chí phân loại, xếp hạng các đơn vị sự nghiệp công lập; tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ và chất lượng dịch vụ công của đơn vị sự nghiệp công lập theo ngành, lĩnh vực.

- Rà soát, hoàn thiện các quy định về Hội đồng quản lý đơn vị sự nghiệp công lập hoặc Hội đồng trường đối với sở sở giáo dục - đào tạo, mối quan hệ giữa Hội đồng quản lý với người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập để bảo đảm Hội đồng quản lý hoặc Hội đồng trường là tổ chức quản trị đối với đơn vị sự nghiệp công lập quyết định những vấn đề quan trọng của đơn vị sự nghiệp công lập.

- Rà soát, hoàn thiện các quy định về giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế cho các đơn vị sự nghiệp công trên cơ sở mức tự chủ về tài chính theo hướng tăng cường phân cấp cho các đơn vị sự nghiệp công lập và *bổ sung một loại hình đơn vị sự nghiệp công tự bảo đảm chi thường xuyên và một phần chi đầu tư.*

Đối với các đơn vị sự nghiệp công tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư, đơn vị sự nghiệp tự bảo đảm chi thường xuyên và một phần chi đầu tư, đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên được: Quyết định thu giá dịch vụ trên cơ sở khung giá tính đủ các chi phí cần thiết do cấp có thẩm quyền ban hành; được hạch toán đầy đủ chi phí; được Nhà nước giao vốn và bảo toàn, phát triển vốn; được quyền quyết định việc sử dụng tiền vốn, tài sản gắn với nhiệm vụ được giao theo quy định; được huy động vốn, góp vốn liên doanh, liên kết với các thành phần kinh tế khác trong việc thành lập các tổ chức kinh tế mới, có tư cách pháp nhân theo quy định của pháp luật để mở rộng việc cung cấp dịch vụ công; được tự quyết định biên chế và trả lương trên cơ sở thang bảng lương của Nhà nước và hiệu quả, chất lượng công việc.

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

- Đổi mới cơ cấu và phương thức đầu tư của ngân sách nhà nước:

+ Chuyển đổi phương thức giao dự toán ngân sách cho các đơn vị cung cấp dịch vụ sự nghiệp công lập sang thực hiện phương thức đấu thầu, đặt hàng, giao nhiệm vụ cung cấp dịch vụ sự nghiệp công dựa trên chất lượng dịch vụ đơn vị cung cấp mà không phân biệt cơ sở công lập, ngoài công lập.

+ Chuyển đổi cơ chế cấp ngân sách từ cho đơn vị cung ứng dịch vụ công sang cấp cho đối tượng thụ hưởng; từ cấp theo số lượng biên chế sang hình thức cấp theo số lượng, chất lượng và giá dịch vụ công.

+ Nhà nước đảm bảo kinh phí hoạt động thường xuyên đối với các đơn vị sự nghiệp công lập được Nhà nước giao nhiệm vụ cung cấp dịch vụ sự nghiệp công ở các địa bàn vùng sâu, vùng xa, vùng núi, vùng đồng bào dân tộc ít người trong các lĩnh vực giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, y tế dự phòng, khám chữa các bệnh phong, lao, tâm thần; văn hoá, thể dục, thể thao, bảo trợ xã hội...

- Chuyển đổi từ phí sang giá, theo hướng Nhà nước quy định khung giá dịch vụ đối với các loại dịch vụ cơ bản, có vai trò thiết yếu đối với xã hội (học phí, viện phí), từng bước tính đủ các chi phí trong giá dịch vụ sự nghiệp theo lộ trình đến năm 2020 tính đủ chi phí tiền lương, chi phí trực tiếp, chi phí quản lý, chi phí khấu hao tài sản (năm 2018 tính đủ chi phí tiền lương, chi phí trực tiếp và chi phí quản lý, chưa tính chi phí khấu hao tài sản cố định).

- Nhà nước thực hiện phương thức hỗ trợ trực tiếp kinh phí cho các đối tượng chính sách xã hội, người nghèo để mua dịch vụ sự nghiệp công từ thị trường, thay vì chế độ miễn, giảm giá dịch vụ thông qua các đơn vị sự nghiệp công lập.

-

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

- Rà soát, hoàn thiện quy hoạch mạng lưới các đơn vị sự nghiệp công lập theo ngành, lĩnh vực nhằm giảm đầu mối, khắc phục chồng chéo, dàn trải, trùng lặp về chức năng, nhiệm vụ:

+ *Hợp nhất các đơn vị sự nghiệp công có chức năng, nhiệm vụ tương đồng thành một đầu mối;*

+ *Sắp xếp các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc phạm vi quản lý nhà nước của cùng một Bộ, ngành trên địa bàn tỉnh theo hướng giảm tối đa để sử dụng hiệu quả cơ sở vật chất, nguồn nhân lực và nguồn đầu tư từ ngân sách nhà nước cho đơn vị sự nghiệp công;*

+ *Sắp xếp các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc phạm vi quản lý nhà nước của cùng một Bộ, ngành trên địa bàn huyện theo hướng mỗi huyện chỉ có 01 đơn vị sự nghiệp công thuộc phạm vi quản lý nhà nước của Bộ, ngành (trừ lĩnh vực giáo dục).*

Đối với lĩnh vực giáo dục rà soát, quy hoạch lại mạng lưới các trường đại học và phổ thông theo hướng sáp nhập, hợp nhất các trường đại học trực thuộc tỉnh, thành phố về trực thuộc đại học quốc gia, đại học vùng hoặc giải thể các trường đại học trực thuộc tỉnh, thành phố hoạt động không hiệu quả; sáp nhập, hợp nhất các trường tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông có quy mô nhỏ thành trường phổ thông nhiều cấp học.

Đối với lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp quy hoạch mạng lưới các trường cao đẳng theo hướng sáp nhập trường trung cấp vào trường cao đẳng.

- *Nghiên cứu việc cho phép thành lập doanh nghiệp công lập trong các đơn vị sự nghiệp công lập, đặc biệt là trong các viện nghiên cứu để ứng dụng các kết quả nghiên cứu ra thị trường.*

- *Không quy định việc thành lập, mở rộng cơ cấu tổ chức bộ máy trong các văn bản pháp luật chuyên ngành.*

- *Sắp xếp lại đối với những đơn vị cung cấp dịch vụ sự nghiệp công không có vai trò thiết yếu, hoạt động không hiệu quả, không đạt được mục tiêu đặt ra, chất lượng kém, thường xuyên thua lỗ; những đơn vị cung cấp các dịch vụ công đã được các thành phần kinh tế khác cung cấp đáp ứng cơ bản nhu cầu xã hội.*

- *Kiên quyết chuyển sang cơ chế tự đảm bảo hoàn toàn về tài chính đối với nhóm các đơn vị sự nghiệp công lập cung cấp các dịch vụ công có khả năng xã hội hóa cao như trường đại học, viện nghiên cứu, bệnh viện, cơ sở dạy nghề ... trên cơ sở Nhà nước thực hiện lộ trình đảm bảo kinh phí hoạt động có thời hạn.*

- *Tăng dần mức độ tự chủ về tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp công lập hằng năm bảo đảm đến năm 2025 chuyển đổi tất cả các đơn vị sự nghiệp công lập tự đảm bảo một phần kinh phí chi thường xuyên sang đảm bảo kinh phí chi thường xuyên, không phải nhận kinh phí từ ngân sách nhà nước.*

- *Chuyển các đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm kinh phí hoạt động thường xuyên sang công ty cổ phần. Riêng đối với các đơn vị sự nghiệp công lập hoạt động trong các lĩnh vực y tế, giáo dục và đào tạo thì đẩy mạnh hoạt động theo cơ chế tự chủ, tiến tới tự chủ hoàn toàn, hạch toán như doanh nghiệp.*

- ...

5- Nhóm giải pháp quản lý nhà nước đối với các hoạt động sự nghiệp công

- Các Bộ quản lý ngành, lĩnh vực tăng cường trách nhiệm quản lý nhà nước đối với các đơn vị sự nghiệp công thuộc ngành, lĩnh vực quản lý:

+ Xây dựng, hoàn thiện chính sách, pháp luật để tạo điều kiện thúc đẩy các đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện quyền tự chủ.

+ Tăng cường thanh tra, kiểm tra, xử lý nghiêm các hành vi vi phạm pháp luật, để bảo đảm hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập đúng các quy định của pháp luật.

- Các Bộ, cơ quan Trung ương và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương:

+ Tăng cường trách nhiệm chỉ đạo thực hiện các chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước đối với hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ, ngành, địa phương.

+ Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát tình hình thực hiện của các đơn vị cung ứng dịch vụ sự nghiệp công (bao gồm cả tình hình thực hiện xã hội hoá) đảm bảo chất lượng hoạt động dịch vụ sự nghiệp.

+ Hoàn thiện chế độ thông tin báo cáo, công tác tài chính kế toán và trách nhiệm giải trình về kết quả đầu ra của các đơn vị cung ứng dịch vụ sự nghiệp công; hình thành các tổ chức kiểm định, đánh giá độc lập về chất lượng dịch vụ công theo ngành, lĩnh vực với sự tham gia của Nhà nước, các nhà chuyên môn và các đối tượng thụ hưởng dịch vụ.

- Từng bước xóa bỏ cơ quan chủ quản đối với đơn vị sự nghiệp công lập; nghiên cứu thành lập cơ quan quản lý các đơn vị sự nghiệp công lập.

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

- Xây dựng, hoàn thiện tiêu chuẩn chức danh công chức, viên chức, người lao động trong đơn vị sự nghiệp công lập.

- Tổ chức đánh giá, phân loại chất lượng đội ngũ viên chức và người lao động để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực, trình độ, bố trí, sử dụng hợp lý, hiệu quả đội ngũ này.

- Đổi mới cơ chế, phương thức tuyển dụng, sử dụng viên chức (bao gồm cả lãnh đạo, quản lý); thực hiện ứng dụng công nghệ thông tin vào thi tuyển; đổi mới các môn thi, nội dung thi trong tuyển dụng và thi nâng ngạch viên chức.

- *Thí điểm, tiến tới chuyển quản lý viên chức sang chế độ viên chức hợp đồng có thời hạn gắn với đổi mới chế độ đánh giá, đãi ngộ.*

- Nghiên cứu thí điểm thi tuyển và thuê giám đốc điều hành tại các đơn vị sự nghiệp công lập.

- Để lại 10% biên chế thực hiện xã hội hóa cho các Bộ, ngành, địa phương để chủ động bố trí biên chế đối với các đơn vị sự nghiệp công lập thành lập mới hoặc được giao thêm nhiệm vụ nhằm khuyến khích các Bộ, ngành, địa phương đẩy mạnh xã hội hóa.

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

- rà soát lại hệ thống cơ chế, chính sách hiện hành, sửa đổi các quy định về xã hội hóa không khả thi, không còn phù hợp, bổ sung các quy định còn thiếu.

- Hoàn thiện đồng bộ hệ thống pháp luật, chính sách ưu đãi khuyến khích xã hội hóa dịch vụ công, nhất là các chính sách ưu đãi về đất đai, thuế, tính dụng, chính sách giá dịch vụ (học phí, giá khám chữa bệnh, v....) để tạo hành lang pháp lý cho việc đẩy mạnh xã hội hóa dịch vụ công.

- Ban hành chính sách khuyến khích, hỗ trợ các đơn vị chuyển đổi cơ chế hoạt động thông qua tiếp cận vốn vay ưu đãi, hỗ trợ lãi suất để đầu tư tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho việc cung ứng dịch vụ công, ưu đãi thuế thu nhập doanh nghiệp.

- Khuyến khích thành lập các tổ chức cung ứng dịch vụ công thuộc các thành phần ngoài nhà nước, nhất là lĩnh vực giáo dục - đào tạo, y tế, khoa học, kể cả các chủ thể có yếu tố nước ngoài tham gia cung ứng và tiêu dùng dịch vụ công.

- Nghiên cứu cho thí điểm hình thành cơ sở khám chữa bệnh theo hình thức hợp tác công tư và mô hình quản lý bệnh viện như doanh nghiệp công ích.

B. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP CỤ THỂ ĐỐI VỚI TỪNG NGÀNH, LĨNH VỰC

I. Đối với lĩnh vực giáo dục và đào tạo

1. Nhóm giải pháp đổi mới cơ chế quản lý

1.1. Đối với giáo dục mầm non, phổ thông

- Về cơ bản nhà nước vẫn tiếp tục bảo đảm kinh phí, các điều kiện hoạt động để các cơ sở này thực hiện trách nhiệm của nhà nước về phổ cập giáo dục.

- Có chính sách thí điểm đổi mới theo lộ trình, từng bước trao quyền tự chủ cho các cơ sở giáo dục mầm non và phổ thông ở các vùng có điều kiện thuận lợi trong việc thực hiện xã hội hóa để mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu của xã hội.

1.2. Đối với giáo dục đại học công lập

Tiếp tục đổi mới cơ chế quản lý, tăng cường việc giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cao về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế theo hướng giao các trường tự chủ như sau:

a) Về thực hiện nhiệm vụ:

- Quyết định quy mô đào tạo và quyết định mở ngành đào tạo trong danh mục giáo dục đào tạo, khi đáp ứng đủ điều kiện mở ngành theo quy định; tự xác định chỉ tiêu tuyển sinh hàng năm theo quy định; xác định các điều kiện tuyển sinh, chịu trách nhiệm về công tác tuyển sinh theo đề án tuyển sinh đã được công bố trên trang thông tin điện tử của nhà trường, đảm bảo công khai, minh bạch;

- Quyết định chương trình đào tạo, phương pháp đào tạo, hình thức đào tạo; phương pháp kiểm tra, đánh giá; công tác tổ chức đào tạo; in, cấp phát và quản lý văn bằng, chứng chỉ theo quy định; bảo đảm chuẩn đầu ra, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động và các nội dung khác liên quan đến tổ chức thực hiện đào tạo của cơ sở giáo dục đào tạo.

b) Về tổ chức bộ máy, nhân sự

- Về tổ chức bộ máy: Quyết định thành lập, sáp nhập, chia, tách, giải thể các phòng, ban chức năng; khoa, bộ môn; tổ chức khoa học và công nghệ; tổ chức phục vụ đào tạo; cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ khi đáp ứng các tiêu chí, điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định của pháp luật; hội đồng khoa học và đào tạo, các hội đồng tư vấn; quy định chức năng, nhiệm vụ, quy chế hoạt động của các đơn vị trực thuộc, bảo đảm phát huy hiệu quả hoạt động của cơ sở giáo dục đại học; Quyết định thành lập các đơn vị liên doanh, liên kết với các tổ chức, cá nhân, doanh nghiệp để tổ chức các hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ gắn với đào tạo theo nguyên tắc bảo toàn vốn, tài sản nhà nước, bù đắp chi phí và có tích lũy...

- Về nhân sự: Quyết định định hướng phát triển nguồn nhân lực của đơn vị. Quyết định vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp, số lượng người làm việc phù hợp với chức năng, nhiệm vụ. Tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, khen thưởng, kỷ luật và quản lý viên chức, người lao động đáp ứng các yêu cầu, điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định. Bổ nhiệm, miễn nhiệm, cách chức các chức danh quản lý của đơn vị trực thuộc. Thực hiện quy trình bổ nhiệm, miễn nhiệm, cách chức người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu cơ sở giáo dục đại học theo quy định, trình cấp có thẩm quyền bổ nhiệm, miễn nhiệm hoặc cách chức. Quyết định các chế độ, chính sách thu hút, đãi ngộ, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng đối với viên chức và người lao động.

- Về quản lý: các cơ sở giáo dục đại học thành lập Hội đồng trường theo quy định để hoạch định chiến lược, kế hoạch, quản lý, giám sát quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của cơ sở giáo dục đại học theo định hướng giao tự chủ tự chịu trách nhiệm hoàn toàn cho các cơ sở giáo dục đại học, xóa bỏ cơ quan chủ quản.

2. Nhóm giải pháp đổi mới cơ chế tài chính

- Đổi mới cơ cấu và phương thức đầu tư của NSNN theo hướng nhà nước tiếp tục tăng cường đầu tư đối với các lĩnh vực sự nghiệp công phù hợp với khả năng của NSNN và thực hiện cơ cấu lại chi ngân sách nhà nước đối với từng lĩnh vực cung cấp dịch vụ sự nghiệp công, cụ thể:

+ Nhà nước đảm bảo kinh phí hoạt động thường xuyên đối với các đơn vị sự nghiệp công lập được Nhà nước giao nhiệm vụ cung cấp dịch vụ sự nghiệp công ở các địa bàn vùng sâu, vùng xa, vùng núi, vùng đồng bào dân tộc ít người (giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông có nguồn thu thấp, không đảm bảo bù đắp chi phí hoạt động).

+ Chuyển đổi cơ bản phương thức hỗ trợ từ ngân sách nhà nước trong cung cấp dịch vụ sự nghiệp công, chuyển từ việc giao dự toán ngân sách cho các đơn

vị cung cấp dịch vụ sự nghiệp công lập như hiện nay sang thực hiện phương thức đấu thầu, đặt hàng, giao nhiệm vụ cung cấp dịch vụ sự nghiệp công dựa trên chất lượng dịch vụ đơn vị cung cấp mà không phân biệt cơ sở công lập, NCL.

+ Đổi mới cơ chế tài chính đối với nhóm các đơn vị sự nghiệp công lập cung cấp các dịch vụ sự nghiệp có khả năng xã hội hoá cao (các trường đại học) theo hướng: giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong cung cấp dịch vụ gắn với nhu cầu của xã hội, được quyết định thu giá dịch vụ trên cơ sở khung giá tính đủ các chi phí cần thiết do cấp có thẩm quyền ban hành; được hạch toán đầy đủ chi phí; được Nhà nước giao vốn và có trách nhiệm bảo toàn, phát triển vốn; được quyền quyết định việc sử dụng tiền vốn, tài sản gắn với nhiệm vụ được giao theo quy định; được huy động vốn, góp vốn liên doanh, liên kết với các thành phần kinh tế khác trong việc thành lập các tổ chức kinh tế mới, có tư cách pháp nhân theo quy định của pháp luật để mở rộng việc cung cấp dịch vụ công, tự quyết định biên chế và trả lương trên cơ sở thang bảng lương của Nhà nước và hiệu quả, chất lượng công việc.

- Đổi mới cơ chế tính giá dịch vụ sự nghiệp công lập: Nhà nước quy định khung giá dịch vụ đối với các loại dịch vụ cơ bản, có vai trò thiết yếu đối với xã hội (học phí), từng bước tính đúng, tính đủ các chi phí trong giá dịch vụ sự nghiệp. Đẩy nhanh việc thực hiện lộ trình tính giá dịch vụ sự nghiệp công sử dụng kinh phí ngân sách nhà nước.

- Nhà nước thực hiện phương thức hỗ trợ trực tiếp kinh phí cho các đối tượng chính sách xã hội, người nghèo để “mua” dịch vụ sự nghiệp công từ thị trường, thay vì chế độ miễn, giảm giá dịch vụ thông qua các đơn vị sự nghiệp công lập.

- Có chính sách khuyến khích các doanh nghiệp, tập thể, cá nhân trong và ngoài nước đóng góp, viện trợ và hỗ trợ giáo dục dưới các hình thức khác nhau, như trao học bổng, nhận sinh viên đến thực tập, hỗ trợ xây dựng cơ sở vật chất trường lớp học...

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

- rà soát, hoàn thiện quy hoạch mạng lưới các đơn vị sự nghiệp công lập và NCL trên cơ sở chiến lược phát triển ngành, lĩnh vực sự nghiệp; có chính sách khuyến khích ưu đãi cao hơn đối với các đơn vị cung cấp dịch vụ sự nghiệp NCL ở vùng sâu, vùng xa.

- Sắp xếp lại đối với những đơn vị cung cấp dịch vụ sự nghiệp công không có vai trò thiết yếu, hoạt động không hiệu quả, không đạt được mục tiêu đặt ra, chất lượng kém, thường xuyên phải bù chi phí; những đơn vị cung cấp các dịch vụ công đã được các thành phần kinh tế khác đáp ứng cơ bản nhu cầu xã hội.

- Xây dựng dự báo nhu cầu phát triển về nhân lực để quy hoạch, đào tạo đội ngũ giáo viên có trình độ, năng lực đáp ứng yêu cầu đổi mới.

- Từng bước giảm dần biên chế viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập theo hướng tăng dần hợp đồng lao động, hướng tới xóa bỏ biên chế trong các

đơn vị sự nghiệp công lập nhằm phát huy tính năng động, sáng tạo của người lao động để thuận lợi cho việc thực hiện cơ chế tự chủ của các đơn vị sự nghiệp.

4. Nhóm giải pháp quản lý nhà nước đối với các hoạt động sự nghiệp công

- Ban hành quy định về tiêu chuẩn chất lượng dịch vụ sự nghiệp cung cấp cho xã hội; tiêu chuẩn chức danh nhà giáo và cán bộ quản lý trong các đơn vị sự nghiệp; ban hành quy định hệ thống các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành và chất lượng thực hiện nhiệm vụ được giao.

- Rà soát, sửa đổi, đơn giản hoá các thủ tục hành chính liên quan đến việc thành lập, cấp đất, cho vay vốn, miễn, giảm thuế,... nhằm thúc đẩy xã hội hoá, tạo điều kiện khuyến khích thành lập mới các đơn vị NCL cung cấp dịch vụ sự nghiệp công.

- Cơ quan quản lý Nhà nước định kỳ kiểm tra việc tổ chức thực hiện chủ trương xã hội hoá ở các Bộ, ngành trung ương và các tỉnh, thành phố; kịp thời xử lý các vướng mắc và cập nhật, bổ sung các chính sách chế độ cho phù hợp với thực tiễn.

- Tiếp tục hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức ngành giáo dục; sửa đổi, bổ sung một số quy định về chế độ làm việc của cán bộ quản lý, giáo viên; xây dựng và sửa đổi các bộ chuẩn nghề nghiệp, khung năng lực giáo viên theo chuyên ngành.

- Nhà nước cân đối ngân sách và có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tăng cường năng lực, trình độ đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, không phân biệt công lập, NCL.

- Nghiên cứu, rà soát, đánh giá, hoàn thiện cơ chế, chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo; ưu tiên xây dựng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục cốt cán và đội ngũ chuyên gia đầu ngành; ưu tiên bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đang công tác tại vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới, hải đảo, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn; chú trọng tạo sự công bằng trong đào tạo, bồi dưỡng giữa nhà giáo trong và ngoài công lập.

- Nhà nước khuyến khích, tạo điều kiện cho các đơn vị cung cấp dịch vụ công áp dụng các kết quả nghiên cứu khoa học, kinh nghiệm quốc tế vào việc cung cấp sản phẩm dịch vụ công.

II. Trong lĩnh vực dạy nghề

1. Đổi mới cơ chế quản lý

- Thực hiện lộ trình chuyển nhiệm vụ cơ quan chủ quản đối với các cơ sở GDNN công lập của các Bộ, ngành, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị xã hội về UBND các địa phương thực hiện nhiệm vụ quản lý hành chính theo lãnh thổ trên địa bàn.

- Phân cấp cho các cơ sở GDNN tự chủ, tự chịu trách nhiệm thực hiện nhiệm vụ: xây dựng kế hoạch và chủ động quyết định các biện pháp để tổ chức thực hiện; tự bảo đảm các điều kiện về nhân lực, chuyên môn nghiệp vụ, cơ sở vật chất, trang thiết bị theo quy định để thực hiện nhiệm vụ, bảo đảm thực hiện

đầy đủ quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình đối với cơ sở GDNN công lập, gắn với kiểm soát chất lượng của các cơ quan quản lý và sự giám sát của xã hội.

- Tự chủ về tổ chức bộ máy và nhân sự: cơ sở GDNN được tự quyết định thành lập mới, tổ chức lại, sáp nhập, chia, tách, giải thể các đơn vị trực thuộc; được thành lập các đơn vị liên doanh, liên kết với các tổ chức, cá nhân, doanh nghiệp để tổ chức các hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ gắn với đào tạo theo nguyên tắc bảo toàn vốn, tài sản nhà nước, bù đắp chi phí và có tích lũy.

- Cơ sở GDNN được tự quyết định tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, khen thưởng, kỷ luật và quản lý viên chức, người lao động đáp ứng các yêu cầu, điều kiện, tiêu chuẩn của pháp luật.

- Hội đồng trường được thành lập ở các trường cao đẳng, trung cấp có nhiệm vụ, quyền hạn theo quy định tại Điều 11 của Luật giáo dục nghề nghiệp đồng thời thực hiện chức năng nhiệm vụ của Hội đồng quản lý theo quy định tại Điều 8 Nghị định số 16/2015/NĐ-CP và quyết nghị về việc đề nghị bổ nhiệm, cách chức, miễn nhiệm đối với Hiệu trưởng.

2. Đổi mới cơ chế tài chính

a) Đổi mới cơ chế, chính sách huy động nguồn lực tài chính đầu tư cho GDNN

- Tăng và quy định rõ tỷ lệ ngân sách chi cho GDNN trong tổng chi ngân sách cho giáo dục đào tạo

+ Quy định tỷ trọng chi cho GDNN khoảng 20-22% tổng chi NSNN cho giáo dục, đào tạo.

+ Quy định loại chi riêng cho lĩnh vực GDNN trong mục lục NSNN.

+ Có giải pháp để tăng cường nguồn vốn đầu tư cho các đơn vị tự chủ (vốn tín dụng ưu đãi, huy động của tổ chức cá nhân...)

- Hoàn thiện chế độ thu học phí theo cơ chế giá và chính sách hỗ trợ học sinh, sinh viên.

+ Giá dịch vụ đào tạo ngành, nghề không sử dụng NSNN, cơ sở đào tạo được xác định giá, thỏa thuận với người học theo cơ chế thị trường.

+ Giá dịch vụ đào tạo ngành, nghề sử dụng NSNN thì được tính đúng, tính đủ chi phí đào tạo trên cơ sở định mức kinh tế kỹ thuật và khung giá dịch vụ.

+ Nhà nước thực hiện hỗ trợ trực tiếp kinh phí cho các đối tượng chính sách xã hội khi sử dụng dịch vụ công từ thị trường thay vì chế độ miễn giảm giá dịch vụ thông qua các đơn vị sự nghiệp công lập.

- Tăng cường khai thác nguồn thu ngoài NSNN của các CSDN

+ Cần có chính sách để khuyến khích các đơn vị tăng cường nguồn thu từ hoạt động liên doanh liên kết, phát huy thế mạnh về cơ sở vật chất và tay nghề của cán bộ giáo viên và học sinh.

+ Đơn vị được quyết định việc cho thuê và thuê cơ sở vật chất để phục vụ đào tạo và sản xuất kinh doanh.

+ Triển khai việc giao quản lý tài sản và đất đai cho các trường tự chủ quản lý và sử dụng nhằm phát huy tối đa hiệu quả sử dụng tài sản nhà nước, góp phần tăng nguồn cho GDNN

- Tăng cường huy động tài chính và hợp tác với nước ngoài.

- Tăng cường mối quan hệ giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp

+ Quy định cụ thể trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc chia sẻ chi phí đào tạo với nhà nước thông qua việc đào tạo tại doanh nghiệp, tiếp nhận học sinh thực tập hay quy định thuế đào tạo trên cơ sở chi phí nhân công mà các nước đang áp dụng phổ biến như Nhật, Hàn Quốc, Pháp...

+ Tăng cường mối quan hệ giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp để phát huy thế mạnh của các bên về cơ sở vật chất, về công nghệ, về kỹ năng nghề của cán bộ, giáo viên, học sinh... nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng đúng nhu cầu cao của doanh nghiệp

b) Đổi mới phương thức cấp kinh phí và đầu tư ngân sách Nhà nước cho GDNN

- Hoàn thiện thể chế để chuyển đổi phương thức cấp NSNN theo đầu vào hiện nay sang cơ chế đấu thầu, đặt hàng, giao nhiệm vụ cung ứng dịch vụ sự nghiệp công GDNN.

- Thay đổi cơ chế cấp phát vốn đầu tư theo dự án sang cơ chế tín dụng ưu đãi đầu tư.

- Chuyển phương thức đầu tư dàn trải sang đầu tư tập trung trọng tâm, trọng điểm. NSNN tập trung đầu tư cho các cơ sở GDNN chất lượng cao, vùng khó khăn; ngành, nghề trọng điểm quốc gia...

c) Xây dựng và tính toán mức chi phí tiền lương trong giá dịch vụ đào tạo để các cơ sở có nguồn kinh phí chi trả tiền lương phù hợp cho các bộ giáo viên nhằm phát huy năng lực, thu hút người tài tham gia giảng dạy.

3. Tổ chức lại hệ thống đơn vị sự nghiệp công lập

- Rà soát, kiểm tra, đánh giá các cơ sở GDNN thuộc phạm vi quản lý của ngành, địa phương theo điều kiện thành lập, chú trọng các tiêu chí về kết quả tuyển sinh; hiệu quả đào tạo; hiệu suất sử dụng cơ sở vật chất, thiết bị; thực trạng nhân lực trên cơ sở đó sắp xếp, tái cấu trúc lại hệ thống các CSDN nhằm giảm đầu mối, tăng quy mô, nâng cao hiệu quả hoạt động và chất lượng đào tạo.

- Việc tổ chức lại hệ thống cần đảm bảo theo hướng mở và linh hoạt, phù hợp với chiến lược, quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội của từng địa phương, từng vùng và quy hoạch phát triển nhân lực của đất nước trong từng thời kỳ; đảm bảo quy mô, cơ cấu và hợp lý về ngành, nghề, trình độ đào tạo; có phân tầng chất lượng; đẩy mạnh xã hội hóa GDNN, đa dạng hóa các loại hình cơ sở GDNN.

- Thực hiện chuyển giao, sáp nhập, giải thể các cơ sở GDNN hoạt động không hiệu quả hoặc hiệu quả thấp. Trường hợp thành lập mới phải thực hiện tự chủ hoàn toàn ngay khi được thành lập mới hoặc nâng cấp.

- Đối với các cơ sở GDNN ngoài công lập: khuyến khích, tạo điều kiện để các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài thành lập và tham gia hoạt động GDNN.

- Ban hành quy định chế độ tài chính và trách nhiệm của các cơ sở GDNN hoạt động theo cơ chế phi lợi nhuận và áp dụng cơ chế doanh nghiệp đối với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp hoạt động theo cơ chế lợi nhuận.

- Thực hiện lộ trình chuyển cơ sở GDNN từ loại hình công lập sang các loại hình ngoài công lập; cổ phần hoá các cơ sở GDNN thuộc doanh nghiệp nhà nước.

- Ban hành chính sách tài chính đối với các cơ sở GDNN thuộc doanh nghiệp nhà nước nhằm khuyến khích sự tham gia, đóng góp của các doanh nghiệp cho phát triển đào tạo nghề nghiệp; gắn đào tạo nghề nghiệp với nhu cầu lao động sản xuất và chương trình phát triển của các doanh nghiệp.

- Ban hành hệ thống tiêu chí, tiêu chuẩn đánh giá chất lượng dịch vụ đào tạo; hệ thống kiểm tra, đánh giá và cấp văn bằng chứng chỉ.

4. Nhóm nhiệm vụ và giải pháp khác

a) *Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, hướng nghiệp*

Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, truyền thông nhằm nâng cao nhận thức của doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động về lợi ích, quyền và nghĩa vụ tham gia GDNN, của cơ quan quản lý các cấp về tầm quan trọng của đổi mới cơ chế quản lý và hoạt động GDNN đối với nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế xã hội và hội nhập quốc tế và người học, gia đình và xã hội.

b) *Hoàn thiện thể chế quản lý nhà nước*

- Sửa đổi, bổ sung để đồng bộ hóa giữa các quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp với các Luật khác có liên quan;

- Sửa đổi, bổ sung các quy định phù hợp với Luật Giáo dục nghề nghiệp, các chính sách đối với cơ sở giáo dục nghề nghiệp, nhà giáo, người học;

- Sửa đổi, bổ sung các văn bản quy định về tổ chức xây dựng và ban hành các chuẩn trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp gồm: chuẩn đầu ra cho từng ngành nghề đào tạo phù hợp với khung trình độ quốc gia; chuẩn nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp; chuẩn cơ sở vật chất, thiết bị dạy nghề theo ngành nghề trọng điểm ở các cấp độ; chuẩn trường chất lượng cao;

- Hoàn thiện hệ thống văn bản hướng dẫn thực hiện quy định về tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp theo quy định của pháp luật;

- Sửa đổi, bổ sung các chính sách khuyến khích xã hội hoá theo các đối tượng cụ thể gồm: cá nhân, doanh nghiệp, tổ chức trong nước và nước ngoài;

- Hoàn thiện hệ thống văn bản về kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp. Hình thành các tổ chức kiểm định chất lượng (do Nhà nước, tổ chức, cá nhân thành lập) để thực hiện kiểm định và công nhận chất lượng CSGDNN và các chương trình GDNN. Có chính sách ưu đãi, hỗ trợ, khuyến khích hoạt động

kiểm định và đảm bảo chất lượng; chính sách thu hút sự tham gia của các hội nghề nghiệp, doanh nghiệp... trong hoạt động kiểm định và công nhận chất lượng nhằm nâng cao tính phản biện xã hội và trách nhiệm giải trình của các CSGNN về chất lượng đào tạo.

- Thành lập Chi cục giáo dục nghề nghiệp trên cơ sở phòng quản lý đào tạo nghề thuộc Sở LĐTBXH hiện nay để quản lý nhà nước đối với các đơn vị sự nghiệp trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp hiệu lực, hiệu quả.

- Tăng cường hoàn thiện các công cụ quản lý và vai trò kiểm tra, giám sát của các cơ quan quản lý nhà nước đối với hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp.

- Thành lập Hội đồng kỹ năng ngành theo từng lĩnh vực để xác định tiêu chuẩn nghề, kết nối cung cầu đáp ứng yêu cầu đào tạo và sử dụng lao động.

c) Nâng cao chất lượng nhân lực

- Rà soát, sắp xếp và phát triển các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo. Tăng cường năng lực đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý.

- Đào tạo, bồi dưỡng chuẩn hóa, bồi dưỡng nâng cao về kỹ năng nghề, nghiệp vụ sư phạm, công nghệ mới, ngoại ngữ, tin học, kiến thức kinh doanh và khởi sự doanh nghiệp và kiến thức hội nhập quốc tế cho các nhà giáo.

- Ban hành tiêu chuẩn các chức danh đội ngũ cán bộ quản lý GDNN

d) Đẩy mạnh xã hội hóa các cơ sở GDNN công lập

- Triển khai việc chuyển một số cơ sở GDNN công lập sang hoạt động theo mô hình doanh nghiệp theo Quyết định số 22/2015/QĐ-TTg ngày 22/6/2015 của Thủ tướng Chính phủ. Các đơn vị sự nghiệp công lập chuyển đổi sang loại hình doanh nghiệp, loại hình ngoài công lập được hưởng các chính sách ưu đãi về thuế, đất đai, tài sản nhà nước đã đầu tư theo quy định của pháp luật.

- Tăng cường gắn kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp:

+ Nghiên cứu áp dụng một số mô hình hợp tác đào tạo thành công trên thế giới đối với một số ngành, nghề; thí điểm áp dụng mô hình công tư (PPP) trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp; đẩy mạnh các hoạt động đào tạo nghề nghiệp tại chỗ để nâng cao kỹ năng nghề cho người lao động, thực hiện đào tạo chuyển đổi nghề nghiệp cho người lao động khi doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động thay đổi công nghệ;

+ Thí điểm thành lập hội đồng kỹ năng ngành trong một số lĩnh vực với sự tham gia của cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp, các bộ, ngành, các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động.

III. Trong lĩnh vực y tế

1. Đổi mới hoạt động của y tế tuyến cơ sở. Thực hiện việc quản lý sức khỏe đến từng người dân để mọi người đều được theo dõi, tư vấn, khám sức khỏe ít nhất 01 lần/năm, theo hướng: ở vùng miền núi, khó khăn, nông thôn do trạm y tế tuyến xã quản lý, kinh phí từ ngân sách nhà nước và bảo hiểm y tế chi trả; ở thành thị do bác sỹ gia đình quản lý, kinh phí do bảo hiểm y tế và người dân chi

trả; Quản lý người mắc các bệnh không lây nhiễm, bệnh mạn tính, chăm sóc sức khỏe người cao tuổi, bà mẹ, trẻ em và các đối tượng ưu tiên khác tại trạm y tế xã.

2. Đổi mới căn bản, toàn diện đào tạo phát triển nguồn nhân lực y tế theo hướng tiếp cận với các phương thức đào tạo của các nước tiên tiến trên thế giới. Phân định và thực hiện đào tạo nhân lực y tế theo 02 hệ thống: nghiên cứu và thực hành. Tăng thời gian thực hành tại các bệnh viện để bảo đảm chất lượng đào tạo; Thực hiện thi và cấp chứng chỉ hành nghề có thời hạn để phù hợp với thông lệ quốc tế, hội nhập ASEAN và các nước, để bác sỹ, người hành nghề y, được tại Việt Nam được công nhận để hành nghề tại các nước khác. Xây dựng và ban hành các quy định chặt chẽ, phù hợp với thông lệ quốc tế trong việc thành lập trường đại học y, dược, mở các mã ngành đào tạo nhân lực y tế. Tăng cường đào tạo nâng cao năng lực quản lý cho cán bộ làm quản lý ở các cấp. Thực hiện cơ chế kết hợp Viện - Trường chặt chẽ trong đào tạo nhân lực y tế. Các cơ sở đào tạo phải gắn chặt chẽ với các bệnh viện, các cơ sở y tế, không chỉ ở tuyến trung ương, tuyến tỉnh mà cả ở tuyến huyện, tuyến xã.

3. Tăng đầu tư từ ngân sách nhà nước và khuyến khích các thành phần kinh tế đầu tư cho y tế; đổi mới phương thức phân bổ ngân sách, cơ chế tài chính và cơ chế quản trị các đơn vị sự nghiệp y tế công lập

3.1. Tiếp tục tăng ngân sách chi đầu tư và chi thường xuyên cho sự nghiệp y tế - dân số, bảo đảm tốc độ tăng chi ngân sách cho y tế - dân số hàng năm cao hơn tốc độ tăng chi bình quân của ngân sách trung ương và ngân sách của từng địa phương; phát triển bảo hiểm y tế để tăng tỷ lệ nguồn tài chính công cho y tế, giảm tỷ lệ chi tiền túi của người dân.

a) Ưu tiên bố trí vốn đầu tư công trung hạn và hàng năm cho các dự án y tế, trong 10 năm tới, đặc biệt là trong Kế hoạch đầu tư công trung hạn 2021-2025 cần dành tối thiểu 50% vốn đầu tư công từ ngân sách nhà nước cho y tế để xây dựng mới, nâng cấp các trạm y tế xã, trung tâm y tế huyện để hoàn thiện mạng lưới y tế cơ sở, vùng sâu, vùng xa, biên giới, biển, đảo và các vùng khó khăn, đảm bảo cho mọi người dân đều được hưởng các dịch vụ y tế cơ bản có chất lượng; đầu tư các trung tâm phòng ngừa và kiểm soát bệnh dịch trung ương, vùng và các tỉnh đồng bộ về cơ sở hạ tầng, trang thiết bị; đầu tư các cơ sở khám, chữa bệnh lao, phong, tâm thần, chăm sóc dài hạn người cao tuổi;

b) Ưu tiên phân bổ ngân sách chi thường xuyên cho y tế cơ sở, y tế dự phòng và các chương trình mục tiêu y tế; các cơ sở y tế ở miền núi, vùng sâu, vùng xa, biên giới, biển, đảo và các vùng khó khăn, các cơ sở chuyên khoa đặc thù như lao, phong, tâm thần. Bảo đảm ngân sách mua và hỗ trợ mua thẻ bảo hiểm y tế cho các đối tượng như: người nghèo, đồng bào dân tộc thiểu số, trẻ em dưới 6 tuổi và các đối tượng chính sách xã hội, người cận nghèo, người có thu nhập trung bình để mọi người dân đều được hưởng các dịch vụ y tế cơ bản có chất lượng. Thực hiện phân bổ ngân sách theo kết quả đầu ra. Tiếp tục củng cố và phát triển quỹ hỗ trợ khám, chữa bệnh người nghèo tại các cơ sở khám, chữa bệnh và các địa phương.

c) Thực hiện quản lý theo ngành ở địa phương theo hướng: các địa phương phải bảo đảm ngân sách chi sự nghiệp y tế cũng như chi đầu tư cho các cơ sở y tế theo mức chi do Thủ tướng Chính phủ quyết định và các quy định của pháp luật. Giao cho Sở Y tế tham mưu cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trình Hội đồng nhân dân cấp tỉnh phương án sử dụng, phân bổ ngân sách cho các đơn vị, địa phương, bố trí ngân sách cho các nhiệm vụ y tế cấp bách của địa phương;

3.2. Tiếp tục đẩy nhanh lộ trình sớm hoàn thành việc tính đúng, tính đủ chi phí trong giá dịch vụ y tế; xây dựng các gói dịch vụ y tế dự phòng, y tế công cộng theo nguyên tắc tính đủ chi phí và thực hiện cơ chế đặt hàng, giao nhiệm vụ đối với các dịch vụ do ngân sách nhà nước bảo đảm, tạo điều kiện cho cả cơ sở y tế công lập và ngoài công lập cạnh tranh bình đẳng trong cung cấp các dịch vụ cho người dân.

3.3. Đổi mới cơ chế sử dụng BHYT theo hướng ngoài khám, chữa bệnh phải chi cho y tế dự phòng, chi phòng bệnh và chi cho quản lý sức khỏe, sàng lọc, phát hiện sớm để nâng cao ý thức người dân trong việc bảo vệ sức khỏe. Tăng tỷ lệ chi BHYT cho chăm sóc sức khỏe ban đầu và y tế cơ sở. Thực hiện lộ trình mở rộng quyền lợi gắn với việc điều chỉnh mức đóng phù hợp với mức hưởng để bảo đảm cân đối quỹ. Chuyển đổi phương thức chi trả từ theo dịch vụ sang chi trả theo định suất, theo trường hợp bệnh và theo nhóm chẩn đoán là chủ yếu. Thực hiện đánh giá công nghệ y tế, chi phí – hiệu quả khi cho nhập trang thiết bị, thuốc mới; khi đưa danh mục thuốc, vật tư thuộc phạm vi chi trả của quỹ BHYT.

4. Giao quyền tự chủ toàn diện để phát huy tính năng động, sáng tạo của các đơn vị sự nghiệp y tế công lập, gắn với việc tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, công khai, minh bạch về tài chính và hoạt động;

4.1. Các bệnh viện công tiến tới phải tự chủ và hạch toán thu chi. Tăng cường đào tạo năng lực quản trị. Đổi mới căn bản về quản trị bệnh viện theo hướng:

a) Thí điểm để tổng kết, rút kinh nghiệm và triển khai rộng việc chuyển một số bệnh viện công đang hoạt động theo cơ chế “đơn vị sự nghiệp công” sang “đơn vị tự chủ, hoạt động theo mô hình doanh nghiệp không vì mục tiêu lợi nhuận” (không chuyển thành doanh nghiệp); người làm việc trong các bệnh viện là người lao động, thực hiện theo hợp đồng lao động quy định tại Bộ Luật lao động, không thực hiện theo quy định của Luật công chức, Luật viên chức. Ngân sách nhà nước nếu có hỗ trợ cho người sử dụng dịch vụ thì thực hiện theo phương thức đặt hàng, giao nhiệm vụ trên cơ sở số lượng dịch vụ, chất lượng dịch vụ và giá tính đủ chi phí. Thí điểm để tiến tới việc hình thành các tập đoàn bệnh viện.

b) Thực hiện các mô hình quản trị mới phù hợp với đặc thù của từng cơ sở y tế như: (1) “Đầu tư công, sử dụng tư”: Nhà nước đầu tư các cơ sở y tế, sau đó cho tư nhân thuê lại thông qua các hợp đồng sử dụng dài hạn, hàng năm thu hồi vốn đầu tư để đầu tư các cơ sở khác; (2) “Đầu tư tư, sử dụng công”: Tư nhân đầu tư xây dựng cơ sở y tế, trang thiết bị (trên đất bệnh viện công để có nhân lực, thương hiệu), bệnh viện công thuê lại theo các hợp đồng dài hạn, trả chi phí

thuê từ nguồn thu (giá tính đầy đủ, có khấu hao); (3) “Chi phí công, cung ứng tư, kiểm soát công”: Nhà nước chi trả phí, thông qua đấu thầu, đặt hàng cung ứng dịch vụ, cả đơn vị tư nhân và đơn vị sự nghiệp công đều có thể đấu thầu, đều có thể nhận đặt hàng theo điều kiện, tiêu chuẩn nhà nước quy định, nhà nước kiểm soát chất lượng dịch vụ; (4) “Lãnh đạo công, quản trị tư”: Áp dụng các nguyên tắc quản trị doanh nghiệp trong quản trị bệnh viện công nhằm phát huy tính năng động trong quản trị và điều hành (Hội đồng quản lý, ban kiểm soát, thuê giám đốc điều hành...).

4.2. Tiếp tục huy động các nguồn lực của xã hội để phát triển hệ thống y tế theo hướng:

a) Tiếp tục khuyến khích các tổ chức, cá nhân đầu tư xây dựng các cơ sở y tế, đặc biệt là các bệnh viện, cơ sở chăm sóc người cao tuổi, trẻ em cô đơn không nơi nương tựa. Có chính sách ưu đãi về đất, vốn, thuế, kết hợp công - tư để thu hút đầu tư, phát triển các cơ sở y tế tư nhân. Xây dựng các tiêu chí cụ thể để xác định và có chính sách ưu đãi đặc biệt cho các cơ sở y tế cả công lập và tư nhân hoạt động theo nguyên tắc không vì mục tiêu lợi nhuận.

b) Hoàn thiện các cơ chế để khuyến khích phát triển các cơ sở y tế công lập vay vốn, huy động vốn, liên doanh liên kết để mở rộng cơ sở, mua sắm trang thiết bị để phát triển và nâng cao chất lượng dịch vụ y tế, đáp ứng nhu cầu chăm sóc đa dạng của các tầng lớp nhân dân, cho phép các cơ sở y tế công lập hợp tác đầu tư, liên doanh, liên kết với các cơ sở y tế tư nhân nhưng phải hạch toán đầy đủ, công khai, minh bạch.

5. Cải cách chính sách tiền lương, tăng cường trách nhiệm xã hội đối với thầy thuốc, nâng cao ý thức, đổi mới phong cách, tinh thần, thái độ phục vụ của người hành nghề y. Gắn trách nhiệm người đứng đầu đơn vị với đổi mới phong cách, thái độ phục vụ người bệnh của người lao động trong lĩnh vực y tế.

6. Đổi mới toàn diện hệ thống y tế và nâng cao chất lượng dịch vụ y tế, bảo đảm mọi người dân được tiếp cận các dịch vụ có chất lượng

6.1. Tổ chức các cơ sở y tế theo hướng toàn diện, liên tục và lồng ghép theo 03 cấp: chăm sóc ban đầu (tại trạm y tế xã, phòng khám của các bệnh viện, trung tâm y tế huyện); chăm sóc cấp 2 (kỹ thuật cao) tại các bệnh viện tỉnh, trung tâm y tế tuyến huyện; chăm sóc cấp 3 (chuyên sâu) tại các bệnh viện vùng, bệnh viện trung ương, tuyến cuối;

6.2. Hoàn thiện quy hoạch hệ thống y tế theo hướng tinh giản đầu mối, hội nhập quốc tế, thực hiện quản lý theo ngành tại địa phương, quy hoạch các cơ sở khám, chữa bệnh theo cụm dân cư, không theo địa giới hành chính, kết hợp chặt chẽ giữa dự phòng, khám, chữa bệnh và phục hồi chức năng, đặc biệt là tại tuyến huyện, tuyến xã, cụ thể:

a) Giảm dần các bệnh viện thuộc các Bộ, ngành để chuyển về địa phương quản lý theo lộ trình quản lý (trừ Quốc phòng, Công an), Bộ Y tế chỉ quản lý một số bệnh viện đầu ngành, là cơ sở thực hành chính của các trường đại học y dược và phát triển các bệnh viện trong các trường đại học y dược thành các bệnh viện chăm sóc tuyến 3 gắn với nghiên cứu, phát triển các kỹ thuật mới, kỹ thuật

cao; phát triển một số bệnh viện chuyên khoa sâu để bảo đảm tính toàn diện đồng bộ của hệ thống y tế, đáp ứng sự thay đổi của mô hình bệnh tật. Thực hiện mô hình Trung tâm phòng ngừa và kiểm soát bệnh, dịch, Trung tâm quản lý an toàn thực phẩm, dược và trang thiết bị y tế ở cấp trung ương và một số vùng; đầu tư xây dựng các trung tâm này theo hướng tập trung với cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện đại;

b) củng cố và phát triển các bệnh viện đa khoa tuyến tỉnh thành bệnh viện đa khoa hoàn chỉnh, có đủ các chuyên khoa, chỉ phát triển các bệnh viện chuyên khoa tại các tỉnh, thành phố lớn nơi có nhu cầu cao và điều kiện kinh tế xã hội phát triển. Phát triển các cơ sở chăm sóc sức khỏe người cao tuổi, người khuyết tật. Thực hiện mô hình Trung tâm phòng ngừa và kiểm soát bệnh, dịch tỉnh để cung ứng các dịch vụ y tế dự phòng, y tế công cộng; thống nhất mô hình trung tâm y tế tuyến huyện 02 chức năng và quản lý trạm y tế xã, phòng khám đa khoa khu vực.

Đối với các trạm y tế xã, nghiên cứu để sắp xếp lại theo hướng: xã nào đã có phòng khám đa khoa khu vực thì sáp nhập trạm y tế xã vào phòng khám, phòng khám làm cả chức năng của trạm y tế xã; đối với một số cụm xã, địa bàn không rộng, có đường giao thông thuận lợi: có thể sắp xếp các trạm y tế của các xã này thành 01 phòng khám đa khoa khu vực, làm nhiệm vụ của cả phòng khám và trạm y tế cho các xã trong cụm; các xã có địa bàn rộng, giao thông không thuận lợi có trạm y tế xã độc lập thực hiện chức năng đầy đủ của trạm y tế xã;

6.3. Đổi mới toàn diện và nâng cao chất lượng dịch vụ y tế, lấy sự hài lòng của người bệnh là thước đo

a) Tập trung và ưu tiên ngân sách để nâng cao chất lượng dịch vụ tại tuyến cơ sở, khu vực nông thôn, miền núi, biển, đảo. Phát triển mạnh mạng lưới bệnh viện vệ tinh, tăng cường công tác đào tạo, chuyển giao kỹ thuật cho tuyến dưới; thực hiện nghiêm chỉnh sách luân phiên người hành nghề.

b) Xây dựng các cơ chế, chính sách cụ thể để sớm thực hiện chăm sóc toàn diện trong các cơ sở khám, chữa bệnh. Xây dựng các tiêu chí đánh giá chất lượng dịch vụ, tập trung vào chất lượng dịch vụ bệnh viện phù hợp với các tiêu chí chất lượng của các nước tiên tiến. Thành lập cơ quan kiểm định chất lượng dịch vụ độc lập, thực hiện xếp hạng bệnh viện theo chất lượng và mức giá khám, chữa bệnh theo hạng bệnh viện;

c) Xây dựng và ban hành các quy định về định mức nhân lực, về tỷ lệ điều dưỡng/bác sỹ phù hợp với điều kiện thực tế và các chuyên khoa, chuyên ngành, theo các hình thức làm theo giờ hành chính, theo ca kíp... để có đủ nhân lực phục vụ người bệnh; tiến tới không có “ô sin bệnh viện” hoặc người nhà người bệnh phải thăm nuôi như hiện nay;

d) Xây dựng và tính toán mức chi phí tiền lương trong giá dịch vụ để các cơ sở có nguồn kinh phí chi trả tiền lương phù hợp cho cán bộ y tế; quy định các đơn vị phải đảm bảo nhân lực tối thiểu để phục vụ người bệnh;

đ) Tiếp tục đổi mới các tiêu chí đánh giá chất lượng bệnh viện, tăng các tiêu chí về chất lượng phục vụ, chăm sóc người bệnh để phù hợp với các tiêu chí đánh giá chất lượng quốc tế. Thành lập cơ quan kiểm định chất lượng dịch vụ y tế, cả chất lượng khám, chữa bệnh, chất lượng các dịch vụ y tế khác. Cơ quan này có thể là đơn vị công lập hoặc đơn vị ngoài công lập, có chức năng và tổ chức đánh giá, cấp giấy chứng nhận chất lượng cho các cơ sở y tế;

e) Nghiên cứu, đề xuất việc thanh toán chi phí khám, chữa bệnh BHYT, quy định mức thu các dịch vụ theo chất lượng, cùng một dịch vụ, một bệnh, nếu bệnh viện đạt chất lượng cao sẽ được thanh toán với mức giá cao hơn và ngược lại;

g) Các bệnh viện phải được quy hoạch theo cụm dân cư và được khuyến khích phát triển kỹ thuật, nâng cao chất lượng dịch vụ. Phân công cụ thể mỗi bệnh viện/trung tâm y tế huyện thuộc tuyến 2 phải chịu trách nhiệm chăm sóc, bảo vệ sức khỏe nhân dân trên địa bàn nhất định để bảo đảm mọi người dân được khám, chữa bệnh thông thường ngay tại địa bàn nơi cư trú.

h) Tiếp tục triển khai đồng bộ, có hiệu quả các giải pháp giảm quá tải, tiến tới dần xóa bỏ tình trạng quá tải, nằm ghép tại các bệnh viện trung ương và các thành phố lớn vào năm 2020.

7. Nhóm nhiệm vụ và giải pháp khác

7.1. Tăng cường công tác quản lý nhà nước đối với hoạt động y tế - dân số; tiếp tục thực hiện quản lý chuyên môn y tế theo ngành tại địa phương; đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính và công tác truyền thông, nâng cao nhận thức cho người dân về sức khỏe

7.2. Mở rộng danh mục thuốc đầu thầu tập trung, danh mục thuốc đàm phán giá cấp quốc gia để giảm giá thuốc.

7.3. Tăng cường vai trò lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý của các cấp ủy Đảng, chính quyền, phát huy vai trò của các đoàn thể, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội và phối hợp liên ngành trong việc giám sát hoạt động của các đơn vị.

IV. Trong lĩnh vực văn hóa, thể thao và du lịch

1. Nhóm giải pháp đẩy mạnh công tác tuyên truyền

- Tăng cường công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp, các ngành, của cán bộ, công chức, viên chức trong cả hệ thống chính trị và tạo sự đồng thuận của nhân dân về chủ trương đổi mới cơ chế quản lý, cơ chế tài chính và tổ chức lại hệ thống các đơn vị sự nghiệp công

- Tuyên truyền về mục tiêu, ý nghĩa, yêu cầu của việc đổi mới cơ chế quản lý, cơ chế tài chính và tổ chức lại hệ thống các đơn vị sự nghiệp công để nâng cao trách nhiệm, thống nhất nhận thức và hành động của các cấp, các ngành và mỗi công chức, viên chức trong đơn vị sự nghiệp công.

- Đổi mới hình thức tuyên truyền thông qua các phương tiện thông tin đại chúng, hội nghị quán triệt cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý và viên chức làm công tác tổ chức cán bộ, tài chính trong đơn vị sự nghiệp công lập.

2. Nhóm nhiệm vụ và giải pháp đổi mới cơ chế quản lý

- Ban hành theo thẩm quyền các cơ chế, chính sách đồng bộ để phát triển đơn vị sự nghiệp công lập, tạo động lực cho các đơn vị, đội ngũ viên chức, phát huy tính sáng tạo, tự chủ, tự chịu trách nhiệm.

- Gắn quyền hạn với trách nhiệm của từng cấp, của tập thể và cá nhân người đứng đầu đơn vị; gắn phân cấp nhiệm vụ với phân cấp quản lý về tổ chức, nhân sự, tài chính và bảo đảm các điều kiện vật chất khác. Một mặt trao cho các đơn vị đầy đủ quyền tự chủ và trách nhiệm; mặt khác bảo đảm quyền sở hữu và vai trò của đại diện chủ sở hữu trong các đơn vị.

- Tiếp tục đẩy mạnh phân công, phân cấp, giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy và số người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập. Thực hiện trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các đơn vị đồng bộ cả về tổ chức thực hiện nhiệm vụ, nhân lực, tài chính; tạo điều kiện thuận lợi để đơn vị cùng phát triển ổn định, bền vững; bảo đảm lợi ích của từng cá nhân, tập thể và của nhà nước.

- Quy định rõ ràng thẩm quyền và trách nhiệm của người đứng đầu trong quản lý và điều hành đơn vị sự nghiệp; quy định và thực hiện cơ chế giám sát, kiểm tra trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập trong việc thực hiện thẩm quyền.

- Tăng cường hoạt động thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật; đồng thời, phát huy dân chủ ở cơ sở để giám sát công việc quản lý của các cấp; phát huy vai trò của các đoàn thể, tổ chức quần chúng trong việc giám sát hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập.

3. Nhóm nhiệm vụ và giải pháp đổi mới cơ chế tài chính:

Triển khai Nghị quyết số 40/NQ-CP ngày 09/8/2012 của Chính phủ về ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Thông báo Kết luận số 37-TB/TW ngày 26 tháng 5 năm 2011 của Bộ Chính trị về Đề án “Đổi mới cơ chế hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập, đẩy mạnh xã hội hóa một số loại hình dịch vụ sự nghiệp công”, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 16/2015/NĐ-CP quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập, đồng thời cũng giao Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch chủ trì soạn thảo và trình Chính phủ Nghị định quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập trong lĩnh vực văn hóa, thể thao và du lịch.

Trong dự thảo Nghị định quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập trong lĩnh vực văn hóa, thể thao và du lịch (dự thảo lần 3 đang trình Chính phủ), sau khi tiếp thu ý kiến góp ý của các Bộ, ngành, địa phương và quy định của Nghị định số 16/2015/NĐ-CP (Nghị định khung), Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch đã đề xuất một số giải pháp cho vấn đề tự chủ của các đơn vị như sau:

3.1. Các đơn vị sự nghiệp công lập trong lĩnh vực văn hóa, thể thao và du lịch sẽ được phân vào 2 nhóm sau:

a) Nhóm 1: gồm các đơn vị không có khả năng xã hội hóa hoặc khả năng xã hội hóa thấp

b) Nhóm 2: là nhóm các đơn vị có khả năng xã hội hóa cao, có thể chuyển sang hoạt động theo cơ chế doanh nghiệp.

3.2. Các đơn vị thuộc Nhóm 1 bao gồm:

- Đơn vị sự nghiệp hoạt động trong lĩnh vực biểu diễn nghệ thuật truyền thống, nghệ thuật dân gian cần bảo tồn và phát triển;

- Đơn vị sự nghiệp hoạt động trong lĩnh vực bảo tàng;

- Đơn vị sự nghiệp hoạt động trong lĩnh vực lưu trữ tư liệu, thư viện;

- Đơn vị sự nghiệp hoạt động trong lĩnh vực huấn luyện thể thao;

- Đơn vị sự nghiệp hoạt động trong lĩnh vực đào tạo các loại hình nghệ thuật dân gian, nghệ thuật truyền thống, vận động viên, huấn luyện viên các môn thể thao;

- Đơn vị sự nghiệp hoạt động trong lĩnh vực lưu trữ, cung cấp thông tin tư liệu, số liệu thống kê cấp ngành;

3.3. Cơ chế tự chủ tài chính:

Các đơn vị thuộc Nhóm 1 sẽ hoạt động theo cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công tự đảm bảo một phần chi thường xuyên hoặc đơn vị sự nghiệp công do Nhà nước đảm bảo toàn bộ chi thường xuyên quy định tại Nghị định số 16/2015/NĐ-CP của Chính phủ.

3.4. Về cơ chế đặt hàng:

- Theo lộ trình quy định tại Nghị định số 16/2015/NĐ-CP của Chính phủ, từ năm 2020 sẽ chuyển hình thức giao dự toán như hiện nay sang thực hiện cơ chế đặt hàng trên cơ sở danh mục dịch vụ sự nghiệp công sử dụng ngân sách nhà nước được Thủ tướng Chính phủ và Chủ tịch UBND các địa phương ban hành.

- Căn cứ vào yêu cầu, nhiệm vụ chính trị, các Bộ, cơ quan trung ương và các địa phương có trách nhiệm trình cấp có thẩm quyền ban hành danh mục dịch vụ sự nghiệp công sử dụng ngân sách nhà nước cho từng loại hình văn hóa nghệ thuật, thể dục thể thao cần duy trì, bảo tồn và phát triển. Trên cơ sở danh mục này, các đơn vị thuộc Nhóm 1 sẽ được ưu tiên đặt hàng các sản phẩm cần bảo tồn, duy trì và phát triển.

- Danh mục dịch vụ sự nghiệp công sử dụng ngân sách nhà nước do Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch được giao xây dựng hiện cũng đang trình Thủ tướng xem xét, ban hành.

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

- Rà soát, hoàn thiện quy hoạch mạng lưới các đơn vị sự nghiệp công lập và ngoài công lập trên cơ sở chiến lược phát triển ngành, lĩnh vực sự nghiệp;

- Rà soát chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị sự nghiệp công để thực hiện việc sắp xếp lại tổ chức nhằm giảm đầu mới, khắc phục chồng chéo, dàn trải, trùng lặp về chức năng, nhiệm vụ.

5. Nhóm giải pháp quản lý nhà nước đối với sự nghiệp công

- Xây dựng, hoàn thiện chính sách, pháp luật về cơ chế hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập thuộc ngành, lĩnh vực.

- Rà soát, hoàn thiện quy hoạch mạng lưới các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Bộ.

- Xây dựng, hoàn thiện tiêu chí phân loại, xếp hạng, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ và chất lượng dịch vụ công của đơn vị sự nghiệp công lập thuộc ngành, lĩnh vực quản lý.

- Xây dựng, hoàn thiện các định mức kinh tế - kỹ thuật đối với từng loại hình đơn vị sự nghiệp công lập thuộc ngành, lĩnh vực.

- Xây dựng khung giá dịch vụ sự nghiệp công theo ngành, lĩnh vực.

- Xây dựng, hoàn thiện tiêu chuẩn chức danh công chức, viên chức, người lao động trong các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc ngành, lĩnh vực.

- Quyết liệt thực hiện đổi mới mô hình hoạt động từ mô hình hiện nay sang mô hình thực hiện tự chủ, tự chịu trách nhiệm nhằm nâng cao chất lượng dịch vụ công, đặc biệt khuyến khích thực hiện xã hội hóa đối với các lĩnh vực, nhiệm vụ có khả năng, điều kiện thực hiện xã hội hóa. Đẩy mạnh xã hội hóa các đơn vị sự nghiệp công lập theo hướng cổ phần hóa đối với các đơn vị tự đảm bảo tự chủ toàn bộ về tài chính hoặc có thể tự chủ toàn bộ về tài chính sau cổ phần hóa theo Quyết định số 22/2015/QĐ-TTg ngày 22 tháng 6 năm 2015 của Thủ tướng Chính phủ.

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

- Xây dựng, hoàn thiện tiêu chuẩn chức danh công chức, viên chức, người lao động trong đơn vị sự nghiệp công lập.

- Tổ chức đánh giá, phân loại chất lượng đội ngũ viên chức và người lao động để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực, trình độ, bố trí, sử dụng hợp lý, hiệu quả đội ngũ này.

- Đổi mới cơ chế, phương thức tuyển dụng, sử dụng viên chức (bao gồm cả lãnh đạo, quản lý); thực hiện ứng dụng công nghệ thông tin vào thi tuyển; đổi mới các môn thi, nội dung thi trong tuyển dụng và thi nâng ngạch viên chức.

- Xây dựng ban hành chính sách để giải quyết đối với đối tượng hoạt động nghệ thuật biểu diễn còn độ tuổi làm việc theo quy định của Luật Lao động và Luật bảo hiểm xã hội nhưng không đáp ứng yêu cầu hoạt động biểu diễn nghệ thuật (hết tuổi nghề nhưng còn tuổi viên chức).

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

- Rà soát lại hệ thống cơ chế, chính sách hiện hành, sửa đổi các quy định về xã hội hóa không khả thi, không còn phù hợp, bổ sung các quy định còn thiếu.

- Hoàn thiện đồng bộ hệ thống pháp luật, chính sách ưu đãi khuyến khích xã hội hóa dịch vụ công, nhất là các chính sách ưu đãi về đất đai, thuế, tính

dụng, chính sách giá dịch vụ (học phí, giá khám chữa bệnh,...) để tạo hành lang pháp lý cho việc đẩy mạnh xã hội hóa dịch vụ công.

- Chuyển các đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm kinh phí hoạt động thường xuyên sang công ty cổ phần. Riêng đối với các đơn vị sự nghiệp công lập hoạt động trong các lĩnh vực y tế, giáo dục và đào tạo thì đẩy mạnh hoạt động theo cơ chế tự chủ, tiến tới tự chủ hoàn toàn, hạch toán như doanh nghiệp.

V. Trong lĩnh vực thông tin truyền thông và báo chí

1. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền

Tập trung đẩy mạnh công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức về đổi mới cơ chế quản lý, cơ chế tài chính, tổ chức lại hệ thống các đơn vị sự nghiệp công lập, xã hội hóa dịch vụ sự nghiệp công lập trong lĩnh vực TTTT.

2. Về đổi mới, hoàn thiện cơ chế quản lý

- Bổ sung, hoàn thiện cơ chế, chính sách quản lý hoạt động đối với đơn vị sự nghiệp TTTT, tập trung vào những nội dung: về điều kiện thành lập, sáp nhập, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập; Xây dựng tiêu chí xếp loại đơn vị sự nghiệp công trong lĩnh vực TTTT; tiêu chí, tiêu chuẩn, chất lượng dịch vụ sự nghiệp công.

- Xây dựng quy hoạch mạng lưới đơn vị sự nghiệp công trong lĩnh vực TTTT và các giải pháp thực hiện quy hoạch theo đúng lộ trình đã đề ra.

- Xây dựng, hoàn thiện cơ chế phân định hoạt động phục vụ nhiệm vụ chính trị với các hoạt động giải trí, thương mại của cơ quan báo chí, xuất bản.

- Xây dựng mô hình quản trị đơn vị sự nghiệp; Hoàn thiện cơ chế phân cấp thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của cơ quan chủ quản báo chí, xuất bản đối với các cơ quan báo chí, xuất bản phù hợp với mô hình đổi mới quản trị, phân cấp quản lý.

3. Nhóm giải pháp về đổi mới cơ chế tài chính

- Xây dựng, hoàn thiện cơ chế tự chủ đối với các đơn vị sự nghiệp trong lĩnh vực TTTT theo tinh thần Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ của các đơn vị sự nghiệp công lập phù hợp với đặc thù hoạt động trong lĩnh vực báo chí, xuất bản, bao gồm cơ chế trả lương theo mức độ tự đảm bảo về tài chính.

- Xây dựng cơ chế, chính sách tạo lập, phân bổ, sử dụng nguồn tài chính cho hoạt động báo chí, xuất bản, an toàn thông tin đảm bảo ổn định; nghiên cứu giải pháp tăng cường trách nhiệm đóng góp về tài chính đối với người sử dụng dịch vụ.

- Đổi mới cơ chế quản lý sử dụng NSNN cho hoạt động cung cấp dịch vụ sự nghiệp công (trọng tâm là cung cấp dịch vụ trong lĩnh vực báo chí, xuất bản, thông tin điện tử; dịch vụ công nghệ thông tin), theo hướng xác định phạm vi dịch vụ được sử dụng NSNN; chuyển từ việc cấp phát ngân sách cho các đơn vị cung cấp dịch vụ sự nghiệp công lập như hiện nay sang thực hiện phương thức Nhà nước giao nhiệm vụ, đặt hàng, đấu thầu cung ứng dịch vụ sử dụng NSNN.

- Xây dựng cơ chế cho phép các đơn vị đã tự chủ kinh phí thường xuyên, đã tính đủ chi phí vào sản phẩm, dịch vụ được thực hiện trả lương theo định mức, đơn giá sản phẩm, dịch vụ.

- Bổ sung, hoàn thiện cơ chế quản lý kinh tế trong hoạt động liên kết phù hợp với đặc thù lĩnh vực hoạt động có điều kiện như lĩnh vực báo chí, xuất bản (phải được Nhà nước cấp phép); cơ chế quản lý giá dịch vụ sự nghiệp công sử dụng NSNN phù hợp với đặc thù lĩnh vực TTTT và báo chí.

- Xây dựng cơ chế đặc thù để thu hút, đãi ngộ chuyên gia giỏi làm việc trong các đơn vị sự nghiệp đảm bảo an toàn thông tin nói riêng và trong các cơ quan nhà nước nói chung.

- Xây dựng và ban hành hệ thống định mức kinh tế - kỹ thuật chuyên ngành (giai đoạn 2017-2020, Bộ TTTT dự kiến xây dựng, ban hành mới 34 định mức KT - KT chuyên ngành).

4. Sắp xếp, kiện toàn tổ chức các đơn vị sự nghiệp công lập TTTT

a) Đối với các đơn vị sự nghiệp báo chí

Đẩy mạnh thực hiện sắp xếp theo Quy hoạch phát triển và quản lý báo chí đến năm 2025 đã được Bộ Chính trị khóa XI thông qua.

- Đối với báo và tạp chí in: Sắp xếp hệ thống các cơ quan báo in gắn với các giải pháp đổi mới mô hình tổ chức, quản lý theo hướng giảm số lượng cơ quan báo in, mỗi cơ quan báo in có thể có nhiều ấn phẩm (trong đó có 01 ấn phẩm chính và có thể có một số ấn phẩm phụ).

- Đối với các đơn vị phát thanh, truyền hình: Đổi mới tổ chức, kiện toàn theo hướng tập trung sản xuất chương trình, bảo đảm các chương trình sản xuất trong nước đạt tối thiểu 70% tổng thời lượng phát sóng. Việc khai thác nội dung từ kênh chương trình truyền hình nước ngoài không vượt quá 30% tổng thời lượng phát sóng. Phân đấu đến năm 2020 hầu hết các cơ quan báo hình tự đảm bảo kinh phí hoạt động thường xuyên; Nhà nước có cơ chế đặt hàng đối với các chương trình phục vụ nhiệm vụ chính trị.

- Đối với báo và tạp chí điện tử: Sắp xếp hệ thống các cơ quan báo điện tử cơ bản tương tự như báo in. Cơ quan báo in thì được xuất bản báo điện tử; Cơ quan tổ chức được xuất bản tạp chí in thì có thể có phiên bản điện tử. Sắp xếp hệ thống các báo điện tử gắn với đổi mới quản lý, đổi mới công nghệ nhằm phát huy tối đa lợi thế bao phủ thông tin, khả năng tương tác, tìm kiếm thông tin.

b) Đối với các đơn vị sự nghiệp xuất bản: Chuyển hầu hết các nhà xuất bản sang đơn vị sự nghiệp có thu.

c) Đối với các đơn vị sự nghiệp công lập TTTT khác

- Hoàn thiện mô hình tổ chức, hoạt động đơn vị sự nghiệp hoạt động trong lĩnh vực TTTT thuộc các cơ quan quan trọng, địa phương quản lý đảm bảo tính thống nhất trong quản lý.

- Đối với các đơn vị sự nghiệp công nghệ thông tin:

+ Thực hiện kiện toàn tổ chức, nâng cao năng lực hoạt động cho các đơn vị sự nghiệp về an toàn thông tin.

+ Giải thể, sáp nhập, chuyển đổi loại hình đối với những đơn vị sự nghiệp công lập quy mô nhỏ, hoạt động không hiệu quả, không có vai trò phục vụ quản lý nhà nước, không ảnh hưởng đến nhu cầu sử dụng dịch vụ của xã hội hoặc hoạt động trong lĩnh vực đã xã hội hóa cao.

5. Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức và người lao động

- Tăng cường bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ các cơ quan báo chí, xuất bản; đảm bảo an toàn thông tin.

- Hoàn thiện, chuẩn hóa các chức danh viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập trong lĩnh vực TTTT.

- Đổi mới công tác tuyển chọn, bố trí, sử dụng, đánh giá viên chức sự nghiệp trong lĩnh vực TTTT.

6. Nhóm giải pháp xã hội hóa dịch vụ công trong lĩnh vực TTTT

- Đối với lĩnh vực công nghệ thông tin có thể cho thí điểm thực hiện cổ phần hóa các trung tâm phần mềm, trung tâm công nghệ thông tin, sau đó tổng kết, rút kinh nghiệm để triển khai cho giai đoạn tiếp theo; đẩy mạnh thực hiện hình thức thuê dịch vụ trong lĩnh vực công nghệ thông tin.

- Đối với lĩnh vực báo chí, xuất bản là lĩnh vực không có sở hữu tư nhân, hoạt động liên quan đến vấn đề chính trị, tư tưởng; sẽ đẩy mạnh xã hội hóa theo hướng: Nâng cao hiệu quả hoạt động liên kết theo quy định của pháp luật; Kết hợp hoạt động báo chí với hoạt động tổ chức sự kiện, khai thác quảng cáo, trao đổi bản quyền; Tăng cường trách nhiệm đóng góp tài chính đối với người sử dụng dịch vụ.

VI. Trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học và công nghệ

1. Về đổi mới cơ chế quản lý

a) Tiếp tục hoàn thiện chính sách, pháp luật về cơ chế quản lý đối với tổ chức KH&CN công lập theo hướng đẩy mạnh giao quyền tự chủ cho tổ chức, đa dạng hóa các mức độ tự chủ của tổ chức KH&CN (chuyển thành doanh nghiệp, hoạt động theo cơ chế doanh nghiệp, tự chủ toàn bộ chi đầu tư, tự chủ một phần chi đầu tư, tự chủ toàn bộ chi thường xuyên, tự chủ một phần chi thường xuyên hoặc do Nhà nước bảo đảm toàn bộ chi thường xuyên), đẩy mạnh xã hội hóa dịch vụ sự nghiệp công trong lĩnh vực KH&CN.

b) Ban hành quy định cấp phát hoặc tài trợ kinh phí từ ngân sách nhà nước cho tổ chức KH&CN theo hiệu quả hoạt động và hiệu quả đóng góp của tổ chức KH&CN công lập, làm cơ sở cho việc ưu tiên đầu tư đối với tổ chức hoạt động hiệu quả đồng thời sáp nhập, giải thể tổ chức hoạt động kém hiệu quả.

c) Giao đầy đủ quyền tự chủ cho người đứng đầu tổ chức KH&CN công lập gắn với trách nhiệm giải trình trong việc quản lý, sử dụng tài chính, tài sản, quản lý sử dụng nhân lực KH&CN của tổ chức, đồng thời tăng cường công tác thanh tra kiểm tra.

d) Hoàn thiện cơ chế quản lý hoạt động KH&CN, quản lý tổ chức KH&CN để tạo hành lang pháp lý bình đẳng giữa các tổ chức KH&CN công lập và tổ chức KH&CN ngoài công lập trong việc thực hiện nhiệm vụ KH&CN, dịch vụ sự nghiệp công sử dụng ngân sách nhà nước.

2. Về đổi mới cơ chế tài chính

a) Tập trung đầu tư đủ nguồn lực tài chính cho tổ chức KH&CN công lập để tăng cường tiềm lực, nâng cao hiệu quả hoạt động của các tổ chức KH&CN, nhất là tổ chức hoạt động trong lĩnh vực ưu tiên, trọng điểm để đạt trình độ khu vực và thế giới.

b) Đẩy mạnh việc huy động các nguồn lực xã hội, nhất là từ doanh nghiệp đầu tư cho hoạt động KH&CN. Tăng cường thực hiện cơ chế hợp tác công tư và các hình thức hợp tác khác trong hoạt động KH&CN; liên kết, hợp tác giữa các tổ chức KH&CN công lập với nhau, với doanh nghiệp, với các tổ chức khác trong nghiên cứu, đào tạo, ứng dụng, chuyển giao và đổi mới công nghệ. Thực hiện chính sách để các đề xuất nghiên cứu ứng dụng phải xuất phát từ yêu cầu của thị trường và doanh nghiệp; kết quả nghiên cứu ứng dụng phải được chuyển giao cho doanh nghiệp, khuyến khích doanh nghiệp tham gia cùng Nhà nước đầu tư, tài trợ cho các nghiên cứu ứng dụng để phục vụ phát triển kinh tế - xã hội đất nước.

c) Xây dựng và hoàn thiện hành lang pháp lý, tạo điều kiện thúc đẩy hình thành và phát triển các quỹ đầu tư mạo hiểm trong lĩnh vực khoa học và công nghệ, góp phần đa dạng hóa các nguồn vốn đầu tư cho hoạt động KH&CN.

d) Thay đổi phương thức cấp kinh phí từ ngân sách nhà nước cho tổ chức KH&CN công lập từ việc cấp theo số lượng biên chế sang hình thức tài trợ kinh phí từ ngân sách nhà nước cho tổ chức KH&CN công lập theo nhiệm vụ.

đ) Ưu tiên đầu tư phát triển đối với các tổ chức KH&CN công lập cung cấp dịch vụ sự nghiệp công thiết yếu, mang tính chất phục vụ xã hội, không vì mục tiêu lợi nhuận mà các thành phần kinh tế khác không muốn hoặc không có khả năng đầu tư.

3. Về đổi mới hệ thống tổ chức

a) Thực hiện nghiêm túc Quy hoạch mạng lưới tổ chức KH&CN công lập theo Quyết định số 171/QĐ-TTg ngày 27/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt quy hoạch mạng lưới tổ chức KH&CN công lập đến năm 2020, định hướng đến năm 2030.

b) Rà soát chức năng, nhiệm vụ của tổ chức KH&CN công lập thuộc các Bộ, ngành, địa phương để thực hiện sắp xếp lại nhằm giảm đầu mối, khắc phục tình trạng chồng chéo, dàn trải, trùng lặp về chức năng, nhiệm vụ, lĩnh vực nghiên cứu, đồng thời phù hợp với quá trình tái cơ cấu ngành khoa học và công nghệ.

c) Chuyển một số tổ chức KH&CN công lập hoạt động nghiên cứu ứng dụng có sản phẩm khoa học có khả năng thương mại hóa, có nguồn thu lớn thành doanh nghiệp hoặc chuyển về trực thuộc các tập đoàn kinh tế, tổng công ty để các tổ chức KH&CN thực hiện chức năng nghiên cứu khoa học phục vụ

hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

d) Chuyển một số tổ chức KH&CN công lập hoạt động nghiên cứu cơ bản về trực thuộc các trường đại học, học viện để thúc đẩy gắn kết giữa nghiên cứu với đào tạo và hình thành đại học nghiên cứu.

4. Các kiến nghị, đề xuất khác

a) Đề nghị sửa đổi, bổ sung quy định tại Luật Viên chức cho phù hợp với quyền tự chủ về nhân lực của tổ chức KH&CN công lập và phù hợp với quy định về việc cấp kinh phí cho tổ chức KH&CN công lập thông qua nhiệm vụ (dịch vụ sự nghiệp công). Bởi vì, khi Nhà nước không cấp tiền cho đơn vị sự nghiệp công lập theo số lượng chỉ tiêu biên chế sự nghiệp mà cấp tiền thông qua dịch vụ sự nghiệp công thì quy định về vị trí việc làm là không cần thiết và không phù hợp.

b) Điều chỉnh các quy định hiện hành để tổ chức KH&CN công lập được chi lương cho công chức, viên chức và người lao động cao hơn mức quy định của Nhà nước và được tính vào chi phí hợp lý trước thuế thu nhập doanh nghiệp nhằm tạo điều kiện cho tổ chức KH&CN công lập thu hút và giữ chân nguồn nhân lực trình độ cao thông qua tiền lương và thu nhập, tránh tình trạng chảy máu chất xám và thiếu hụt nguồn nhân lực.

c) Đề nghị có quy định để khi cổ phần hóa tổ chức KH&CN công lập, các nhà khoa học tại tổ chức KH&CN công lập được mua “cổ phiếu ưu đãi vàng” với tổng mức trên 50% vốn điều lệ của công ty cổ phần để bảo đảm các nhà khoa học được quyền tham gia quản lý công ty gắn bó và có trách nhiệm hơn đối với công ty cổ phần. Đề nghị không tính vào giá trị doanh nghiệp các tài sản tại các phòng thí nghiệm khi cổ phần hóa các tổ chức KH&CN công lập vì tài sản này thường có giá trị lớn, chủ yếu phục vụ hoạt động nghiên cứu khoa học.

d) Đề nghị có chính sách thuận lợi để tổ chức KH&CN công lập được quyền sở hữu đối với kết quả nghiên cứu khoa học sử dụng ngân sách nhà nước do tổ chức KH&CN công lập chủ trì thực hiện nhiệm vụ KH&CN nhằm tạo điều kiện thuận lợi và thúc đẩy quá trình ứng dụng, thương mại hóa kết quả nghiên cứu vào sản xuất và đời sống.

đ) Có chính sách thuận lợi để các tổ chức KH&CN công lập được thành lập doanh nghiệp trực thuộc nhằm thực hiện hoạt động ứng dụng, triển khai, thương mại hóa các kết quả nghiên cứu vào sản xuất. Đề nghị không chuyển doanh nghiệp thuộc tổ chức KH&CN công lập về Tổng công ty Đầu tư và Kinh doanh vốn nhà nước để doanh nghiệp phải gắn chặt với hoạt động nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ của tổ chức KH&CN công lập.

PHẦN IV

ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CỦA ĐỀ ÁN VÀ ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ

I. ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CỦA ĐỀ ÁN

1. Tính khả thi của Đề án

- Các nội dung của Đề án dựa trên các văn kiện của Đại hội Đảng, các Nghị quyết của Trung ương, Kết luận của Bộ Chính trị và các văn bản luật, văn bản quy phạm pháp luật.

- Thực trạng cơ chế quản lý, cơ chế tài chính và hệ thống tổ chức các đơn vị sự nghiệp công lập được phân tích, đánh giá và yêu cầu của thực tiễn

- Đề xuất các giải pháp đổi mới dựa trên các luận cứ khoa học, thực tiễn;

- Sự quyết tâm của cả hệ thống chính trị trong tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng.

2. Những thuận lợi, khó khăn và hướng khắc phục

a) Thuận lợi

b) Khó khăn

c) Hướng khắc phục

II. ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ

Phần V

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

I- THỜI GIAN THỰC HIỆN

Đề án được thực hiện từ tháng 01 năm 2018 đến hết tháng 12 năm 2021.

II- SẢN PHẨM CỦA ĐỀ ÁN

Trên cơ sở ý kiến của Trung ương, Ban Cán sự đảng Chính phủ tiếp thu, trình Bộ Chính trị xem xét, ban hành Nghị quyết về vấn đề này.

III- PHÂN CÔNG TRÁCH NHIỆM THỰC HIỆN

1- Các Bộ quản lý ngành lĩnh vực:

1.1 Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo

- Trình cơ quan có thẩm quyền phê duyệt quy hoạch mạng lưới các đơn vị cung cấp dịch vụ sự nghiệp công trong lĩnh vực Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT):

- Ban hành các tiêu chuẩn, định mức tiêu chí chất lượng dịch vụ công thuộc lĩnh vực GD&ĐT

- Ban hành các tiêu chí đầu thầu, đặt hàng dịch vụ sự nghiệp công thuộc lĩnh vực GD&ĐT

- Hoàn thiện và ban hành các định mức kinh tế - kỹ thuật của các đơn vị cung cấp dịch vụ sự nghiệp công lập

- Xây dựng khung giá dịch vụ sự nghiệp công lập thuộc lĩnh vực trình cấp có thẩm quyền phê duyệt.

- Xây dựng các tiêu chí đánh giá kết quả hoạt động và hiệu quả sử dụng NSNN đối với các đơn vị sự nghiệp công lập trong lĩnh vực GD&ĐT

- Chủ trì xây dựng cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về nhiệm vụ, tổ chức bộ máy và biên chế đối với các đơn vị sự nghiệp GD&ĐT công lập thuộc lĩnh vực

- Đề xuất các chính sách đặc thù đối với việc khuyến khích xã hội hoá các đơn vị sự nghiệp giáo dục và đào tạo ngoài công lập

- Hướng dẫn các đơn vị, địa phương triển khai thực hiện, phối hợp với các bộ ngành có liên quan kiểm tra giám sát việc thực hiện triển khai thực hiện Đề án, Nghị định của Chính phủ.

1.2 Đối với Bộ Lao động, Thương binh và xã hội

- Trình cơ quan có thẩm quyền phê duyệt quy hoạch mạng lưới các đơn vị cung cấp dịch vụ sự nghiệp công trong lĩnh vực dạy nghề.

- Ban hành các tiêu chuẩn, định mức tiêu chí chất lượng dịch vụ công thuộc lĩnh vực dạy nghề.

- Ban hành các tiêu chí đầu thầu, đặt hàng dịch vụ sự nghiệp công thuộc lĩnh vực dạy nghề.

- Hoàn thiện và ban hành các định mức kinh tế - kỹ thuật của các đơn vị cung cấp dịch vụ sự nghiệp công lập thuộc lĩnh vực dạy nghề.

- Xây dựng khung giá dịch vụ sự nghiệp công lập thuộc lĩnh vực dạy nghề. trình cấp có thẩm quyền phê duyệt.

- Xây dựng các tiêu chí đánh giá kết quả hoạt động và hiệu quả sử dụng NSNN đối với các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc lĩnh vực dạy nghề.

- Chủ trì hướng dẫn cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về nhiệm vụ, tổ chức bộ máy và biên chế đối với các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc lĩnh vực dạy nghề.

- Hướng dẫn các đơn vị, địa phương triển khai thực hiện, phối hợp với các bộ ngành có liên quan kiểm tra giám sát việc thực hiện triển khai thực hiện Đề án, Nghị định của Chính phủ.

1.3 Đối với Bộ y tế:

- Trình cơ quan có thẩm quyền phê duyệt quy hoạch mạng lưới các đơn vị cung cấp dịch vụ sự nghiệp công trong lĩnh vực sự nghiệp y tế

- Ban hành các tiêu chuẩn, định mức tiêu chí chất lượng dịch vụ công thuộc lĩnh vực sự nghiệp y tế

- Xây dựng khung giá dịch vụ sự nghiệp công lập thuộc lĩnh vực trình cấp có thẩm quyền phê duyệt.

- Xây dựng các tiêu chí đánh giá kết quả hoạt động và hiệu quả sử dụng NSNN đối với các đơn vị sự nghiệp công lập trong lĩnh vực

- Chủ trì xây dựng cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về nhiệm vụ, tổ chức bộ máy và biên chế đối với các đơn vị sự nghiệp y tế công lập

- Đề xuất các chính sách đặc thù đối với việc khuyến khích xã hội hoá các đơn vị y tế ngoài công lập

- Hướng dẫn các đơn vị, địa phương triển khai thực hiện, phối hợp với các bộ ngành có liên quan kiểm tra giám sát việc thực hiện triển khai thực hiện Đề án, Nghị định của Chính phủ.

1.4 Đối với Bộ Văn hoá, thể thao và Du lịch:

- Trình cơ quan có thẩm quyền phê duyệt quy hoạch mạng lưới các đơn vị cung cấp dịch vụ sự nghiệp công trong lĩnh vực văn hoá thể dục và thể thao (VHTDĐT):

- Ban hành các tiêu chuẩn, định mức tiêu chí chất lượng dịch vụ công thuộc lĩnh vực VHTDĐT

- Ban hành các tiêu chí đấu thầu, đặt hàng dịch vụ sự nghiệp công thuộc lĩnh vực VHTDĐT.

- Hoàn thiện và ban hành các định mức kinh tế - kỹ thuật của các đơn vị cung cấp dịch vụ sự nghiệp VHTDĐT công lập

- Xây dựng khung giá dịch vụ sự nghiệp công lập thuộc lĩnh vực VHTDTT trình cấp có thẩm quyền phê duyệt.
- Xây dựng các tiêu chí đánh giá kết quả hoạt động và hiệu quả sử dụng NSNN đối với các đơn vị sự nghiệp công lập trong lĩnh vực VHTDTT.
- Chủ trì xây dựng cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về nhiệm vụ, tổ chức bộ máy và biên chế đối với các đơn vị sự nghiệp VHTDTT công lập.
- Đề xuất các chính sách đặc thù đối với việc khuyến khích xã hội hoá các đơn vị VHTDTT ngoài công lập.
- Hướng dẫn các đơn vị, địa phương triển khai thực hiện, phối hợp với các bộ ngành có liên quan kiểm tra giám sát việc thực hiện triển khai thực hiện Đề án, Nghị định của Chính phủ.

1.5 Đối với Bộ Thông tin Truyền thông

- Trình cơ quan có thẩm quyền ban hành quy hoạch mạng lưới đối với các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc lĩnh vực thông tin truyền thông, báo chí
- Chủ trì xây dựng cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về nhiệm vụ, tổ chức bộ máy và biên chế đối với các đơn vị sự nghiệp thông tin truyền thông, báo chí công lập.
- Ban hành các tiêu chuẩn, định mức tiêu chí chất lượng thuộc lĩnh vực thông tin truyền thông, báo chí.
- Hoàn thiện và ban hành các định mức kinh tế - kỹ thuật của các đơn vị cung cấp dịch vụ sự nghiệp thông tin truyền thông, báo chí công lập
- Hướng dẫn các đơn vị, địa phương triển khai thực hiện, phối hợp với các bộ ngành có liên quan kiểm tra giám sát việc thực hiện triển khai thực hiện Đề án, Nghị định của Chính phủ.

1.6 Đối với Bộ Khoa học và công nghệ:

- Rà soát và hoàn thiện quy hoạch phát triển các đơn vị cung cấp dịch vụ sự nghiệp công trong lĩnh vực KH&CN
- Ban hành các tiêu chuẩn, định mức tiêu chí chất lượng dịch vụ công thuộc lĩnh vực KH&CN
- Ban hành các tiêu chí đấu thầu, đặt hàng dịch vụ sự nghiệp công thuộc lĩnh vực KH&CN.
- Hoàn thiện và ban hành các định mức kinh tế - kỹ thuật của các đơn vị cung cấp dịch vụ sự nghiệp công lập
- Xây dựng khung giá dịch vụ sự nghiệp công lập thuộc lĩnh vực KH&CN trình cấp có thẩm quyền phê duyệt.
- Xây dựng các tiêu chí đánh giá kết quả hoạt động và hiệu quả sử dụng NSNN đối với các đơn vị sự nghiệp công lập trong lĩnh vực KH&CN

- Chủ trì hướng dẫn cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về nhiệm vụ, tổ chức bộ máy và biên chế đối với các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc lĩnh vực KHCCN

- Đề xuất các chính sách đặc thù đối với việc khuyến khích xã hội hoá các đơn vị ngoài công lập trong lĩnh vực KHCCN.

- Hướng dẫn các đơn vị, địa phương triển khai thực hiện, phối hợp với các bộ ngành có liên quan kiểm tra giám sát việc thực hiện triển khai thực hiện Đề án, Nghị định của Chính phủ.

1.7 Đối với các Bộ quản lý ngành khác trong lĩnh vực sự nghiệp kinh tế (SNKT).

- Trình cơ quan có thẩm quyền phê duyệt quy hoạch mạng lưới các đơn vị cung cấp dịch vụ sự nghiệp công lập trong lĩnh vực sự nghiệp kinh tế

- Ban hành các tiêu chuẩn, định mức tiêu chí chất lượng dịch vụ công thuộc lĩnh vực SNKT

- Ban hành các tiêu chí đấu thầu, đặt hàng dịch vụ sự nghiệp công lập thuộc lĩnh vực SNKT.

- Hoàn thiện và ban hành các định mức kinh tế - kỹ thuật của các đơn vị cung cấp dịch vụ sự nghiệp công lập

- Xây dựng khung giá dịch vụ sự nghiệp công lập thuộc lĩnh vực SNKT trình cấp có thẩm quyền phê duyệt.

- Xây dựng các tiêu chí đánh giá kết quả hoạt động và hiệu quả sử dụng NSNN đối với các đơn vị sự nghiệp công lập trong lĩnh vực SNKT

- Chủ trì xây dựng cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về nhiệm vụ, tổ chức bộ máy và biên chế đối với các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc lĩnh vực SNKT

- Đề xuất các chính sách đặc thù đối với việc khuyến khích xã hội hoá các đơn vị ngoài công lập trong lĩnh vực SNKT

- Hướng dẫn các đơn vị, địa phương triển khai thực hiện, phối hợp với các bộ ngành có liên quan kiểm tra giám sát việc thực hiện triển khai thực hiện Đề án, Nghị định của Chính phủ.

2. Bộ Tài chính:

- Chủ trì phối hợp với các Bộ, ngành có liên quan, trình Chính phủ ban hành cơ chế hạch toán đầy đủ đầu vào - đầu ra đối với một số loại hình đơn vị cung ứng dịch vụ sự nghiệp công lập.

- Chủ trì xây dựng trình Chính phủ ban hành chính sách đặc thù đối với việc khuyến khích xã hội hoá các đơn vị ngoài công lập trong lĩnh vực SNKT

- Chủ trì phối hợp với các Bộ, ngành có liên quan trình Chính phủ ban hành cơ chế nhà nước cấp trực tiếp cho các đối tượng chính sách kinh phí để đối tượng chính sách thụ hưởng dịch vụ sự nghiệp công lập để thực hiện từ năm ngân sách 2018.

3. Bộ Nội vụ

- Phối hợp các bộ ngành quản lý lĩnh vực hướng dẫn cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về nhiệm vụ, tổ chức bộ máy và biên chế đối với các đơn vị sự nghiệp công lập.

- Phối hợp với các bộ quản lý ngành, lĩnh vực trong việc xây dựng quy hoạch mạng lưới các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc ngành, lĩnh vực quản lý.

- Chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành xây dựng cơ chế *thí điểm thi tuyển và thuê giám đốc điều hành trong các đơn vị sự nghiệp công lập*.

4. Trách nhiệm của địa phương: Tổ chức nghiên cứu, xây dựng kế hoạch và triển khai thực hiện Nghị quyết của Bộ Chính trị và kế hoạch, hướng dẫn của Chính phủ; thường xuyên tổng kết, đánh giá kết quả thực hiện báo cáo Bộ Chính trị.

5. Trách nhiệm của các đơn vị cung cấp dịch vụ công:

- Các đơn vị sự nghiệp công lập: căn cứ chức năng nhiệm vụ được giao xây dựng đề án đổi mới phương thức hoạt động theo hướng nâng cao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về nhiệm vụ, tổ chức biên chế và tài chính và xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ để triển khai thực hiện.

- Quán triệt, nâng cao nhận thức về cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm đối với cán bộ, công chức, viên chức trong đơn vị.

- Nâng cao năng lực hoạt động trong các nội dung hoạt động của đơn vị (nhất là công tác tài chính) để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới. Thực hiện dân chủ, công khai, minh bạch trong các hoạt động của đơn vị.

IV- NGUỒN KINH PHÍ THỰC HIỆN ĐỀ ÁN

Nguồn kinh phí xây dựng và triển khai thực hiện Đề án do ngân sách nhà nước bảo đảm theo phân cấp ngân sách nhà nước và các nguồn kinh phí hợp pháp khác.

Ban Cán sự đảng Bộ Nội vụ trình Ban Cán sự Đảng Chính phủ để trình Bộ Chính trị xem xét, ban hành Nghị quyết về những nội dung của Đề án./.