

→DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

CBCCVC	Cán bộ công chức viên chức
CQHCNN	Cơ quan hành chính nhà nước
HCNN	Hành chính nhà nước
HĐND	Hội đồng nhân dân
ND- CP	Nghị Định Chính phủ
NSNN	Ngân sách Nhà nước
QC	Quy chế
CTNB	Chỉ tiêu nội bộ
UBND	Ủy ban nhân dân

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
TÓM LƯỢC LUẬN VĂN THẠC SĨ KHOA HỌC KINH TẾ	iii
DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT	iv
MỤC LỤC	v
DANH MỤC BẢNG BIỂU	viii
PHẦN I: ĐẶT VẤN ĐỀ	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên	3
4. Phương pháp nghiên cứu	3
5. Kết cấu của luận văn	7
PHẦN II: NỘI DUNG VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU	8
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC QUẢN LÝ TÀI CHÍNH THEO CƠ CHẾ TỰ CHỦ TÀI CHÍNH ĐỐI VỚI CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC	8
1.1. Lý luận chung về cơ quan hành chính nhà nước	8
1.1.1. Khái niệm cơ quan hành chính nhà nước [21]	8
1.1.2. Đặc điểm của cơ quan hành chính nhà nước [21]	9
1.1.3. Phân loại cơ quan hành chính nhà nước [21]	11
1.1.4. Hệ thống các cơ quan hành chính nhà nước	12
1.2. Cơ chế tự chủ trong cơ quan hành chính nhà nước [14]	13
1.2.1. Khái niệm và nguyên tắc thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính trong cơ quan hành chính nhà nước	13
1.2.2. Nội dung cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính đối với cơ quan hành chính nhà nước [14]	15
1.2.3. Các điều kiện đảm bảo thực hiện tốt cơ chế tự chủ tài chính	23

1.4 Kinh nghiệm quản lý tài chính công của một số tỉnh và bài học kinh nghiệm cho Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình	30
1.4.1. Kinh nghiệm cơ chế tự chủ của các tỉnh	30
1.4.2 Những bài học kinh nghiệm rút ra cho Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình về thực hiện công tác quản lý theo cơ chế tự chủ.	32
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG TRIỂN KHAI CÔNG TÁC QUẢN LÝ	34
2.1. Tổng quan về Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình	34
2.1.1. Chức năng của Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình	34
2.1.2. Nhiệm vụ, quyền hạn của Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình	34
2.1.3. Cơ cấu tổ chức của Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình	37
2.2. Đánh giá của các đối tượng điều tra về công tác quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình.	39
2.2.1. Thông tin chung về đối tượng khảo sát	39
2.2.2. Phân tích Cronbach's Alpha	40
2.2.3. Đánh giá của cán bộ, công chức về công tác quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình	43
2.3. Thực tế công tác quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình.	49
2.3.1. Việc xác định biên chế và tình hình sử dụng biên chế	49
2.3.2. Việc xác định kinh phí thực hiện tự chủ và sử dụng nguồn kinh phí	51
2.3.3. Việc xây dựng và thực hiện quy chế chi tiêu nội bộ [35]	53
2.3.4. Việc đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ công chức	58
2.3.5. Việc tiết kiệm kinh phí và tăng thu nhập cho cán bộ công chức	59
2.4. Đánh giá chung	61
2.4.1. Những kết quả đạt được	61
2.4.2. Những hạn chế và nguyên nhân	62
CHƯƠNG 3: ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN LÝ TÀI CHÍNH THEO CƠ CHẾ TỰ CHỦ TÀI CHÍNH TẠI SỞ TÀI CHÍNH TỈNH QUẢNG BÌNH	65

3.1. Những định hướng về hoàn thiện thực hiện cơ chế tự chủ tài chính của Sở tài chính tỉnh Quảng Bình	65
3.1.1. Định hướng của Chính Phủ thực hiện chương trình tổng thể cải cách Hành chính Nhà nước	65
3.1.2. Định hướng chung về thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính	66
3.1.3. Chủ trương của tỉnh Quảng Bình thực hiện cải cách hành chính và tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính trong thời gian tới	67
3.2. Giải pháp hoàn thiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình.	68
3.2.1. Nhóm giải pháp về nhận thức và chỉ đạo.	68
3.2.2. Nhóm giải pháp về tổ chức thực hiện	70
3.2.3. Nhóm giải pháp liên quan đến việc thực hiện quản lý tài chính tại đơn vị	75
PHẦN III: KẾT LUẬN và KIẾN NGHỊ	86
1.Kết luận	86
2. Kiến nghị	87
TÀI LIỆU THAM KHẢO	91
PHỤ LỤC	97
QUYẾT ĐỊNH CỦA HỘI ĐỒNG BẢO VỆ LUẬN VĂN THẠC SĨ	
BIÊN BẢN NHẬN XÉT CỦA HỘI ĐỒNG	
NHẬN XÉT CỦA PHẢN BIỆN 1	
NHẬN XÉT CỦA PHẢN BIỆN 2	
BẢN GIẢI TRÌNH CHỈNH SỬA LUẬN VĂN	
XÁC NHẬN HOÀN THIỆN LUẬN VĂN	

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1.	Đối tượng tham gia phỏng vấn	39
Bảng 2.2:	Kết quả phân tích Cronbach's Alpha tổng	40
Bảng 2.3 :	Kết quả phân tích Cronbach's Alpha các nhân tố liên quan đến công tác QLTC theo cơ chế tự chủ tại Sở tài chính tỉnh Quảng Bình	41
Bảng 2.4:	Kết quả đánh giá về nhận thức và chỉ đạo tại Sở Tài chính QB	43
Bảng 2.5:	Kết quả đánh giá về công tác tổ chức thực hiện tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình	45
Bảng 2.6:	Kết quả đánh giá về công tác thực hiện quản lý tài chính tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình	46
Bảng 2.6:	Kết quả đánh giá về công tác công khai tài chính tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình	47
Bảng 2.8:	Kết quả đánh giá chung về công tác quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình	48
Bảng 2.9.	Tình hình phân bổ biên chế ở Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình giai đoạn 2013 – 2017	50
Bảng 2.10	Kinh phí NSNN giao thực hiện tự chủ tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình các năm 2013 – 2017	52
Bảng 2.11	Nhận biết về quá trình ra quyết định quy chế chi tiêu nội bộ	56
Bảng 2.12-	Mức độ hiểu biết về mục tiêu của cơ chế tự chủ trong cơ quan	57
Bảng 2.13	Bảng chi tiết dự toán kinh phí năm 2016 theo quy chế chi tiêu nội bộ của Sở Tài chính Tỉnh Quảng Bình	58
Bảng 2.14.	Tình hình tiết kiệm biên chế, chi phí QLHC và tăng thu nhập cho CBCNV tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình các năm 2013 – 2017	60

PHẦN I: ĐẶT VẤN ĐỀ

1. Tính cấp thiết của đề tài

Theo Nghị quyết số 30c/NQ-CP của Chính phủ ngày 8/11/2011 về việc ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 – 2020 với 6 nội dung lớn là: Cải cách thể chế; Cải cách thủ tục hành chính; Cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước; Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; Cải cách tài chính công; Hiện đại hóa hành chính. Trong đó, cải cách cơ chế quản lý tài chính trong nội dung cải cách tài chính công là một bước đột phá. Bởi lẽ, cơ chế tài chính chính là công cụ đắc lực để khai thác, động viên và tập trung các nguồn lực tài chính, đáp ứng đầy đủ kịp thời cho nhu cầu chi tiêu mà nhà nước đã dự tính và phát sinh. Nhà nước ta chủ trương: “Đổi mới căn bản chế độ sử dụng kinh phí nhà nước và chế độ xây dựng, triển khai các nhiệm vụ khoa học, công nghệ theo hướng lấy mục tiêu và hiệu quả ứng dụng là tiêu chuẩn hàng đầu; chuyển các đơn vị sự nghiệp khoa học, công nghệ sang chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm...” (Trích Mục c khoản 5 điều 3 Nghị quyết số 30c/NQ-CP của Chính phủ ngày 8/11/2011 về việc ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 – 2020).

Trên thực tế, để thực hiện mục tiêu trên, sau khi thực hiện thành công thí điểm khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính tại Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 17/12/2001, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 192/2001/QĐ – TTg về mở rộng thí điểm khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với cơ quan hành chính nhà nước và sau đó Chính phủ đã ban hành Nghị định 130/2005/NĐ – CP ngày 17/10/2005 quy định chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan nhà nước để triển khai thực hiện rộng rãi trong các cơ quan hành chính nhà nước và đến năm 2013, Chính phủ ban hành Nghị định 117/2013/NĐ-CP ngày 07/10/2013 quy định sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 130/2005/NĐ-CP. Đây là một chính sách đổi mới quản lý, nhưng không phải các cấp, các ngành, các địa phương đều

hiểu được và vận dụng đúng vào thực tiễn để góp phần thực hiện thành công Chương trình tổng thể cải cách HCNN.

Tỉnh Quảng Bình nói chung và Sở Tài chính Quảng Bình nói riêng đã nghiêm túc triển khai thực hiện Nghị định 130/2005/NĐ-CP, tuy nhiên trong quá trình triển khai đã gặp những khó khăn và hạn chế nhất định, do Sở Tài chính có những đặc điểm riêng là đơn vị hướng dẫn chuyên môn cho các đơn vị khác về chế độ chính sách tài chính. Vì vậy, nghiên cứu cơ chế tự chủ tài chính tại Sở để tìm ra những hạn chế và nguyên nhân để từ đó đề xuất các giải pháp khả thi nhằm thúc đẩy việc thực hiện cơ chế tự chủ tài chính là rất cần thiết.

Chính vì vậy, người viết chọn đề tài “Hoàn thiện công tác quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình” làm luận văn tốt nghiệp với mong muốn đóng góp thiết thực cho việc hoàn thiện công tác quản lý tài chính đối với Sở Tài chính là cơ quan chuyên môn của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Bình hướng dẫn chế độ tài chính cho các CQHCCN trên địa bàn tỉnh Quảng Bình.

2. Mục tiêu nghiên cứu

2.1 Mục tiêu chung

Đề tài này được thực hiện nhằm mục tiêu tìm hiểu thực trạng công tác quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình từ đó đề xuất các giải pháp để hoàn thiện công tác này.

2.2 Mục tiêu cụ thể

- Nghiên cứu lý luận về công tác quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ đối với các cơ quan hành chính nhà nước .
- Phân tích thực trạng công tác quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ đối với Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình, xác định những thuận lợi và khó khăn cũng như nguyên nhân trong thực hiện công tác quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ đối với Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình.
- Đề xuất các giải pháp hoàn thiện công tác quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ đối với Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên

3.1 Đối tượng nghiên cứu của đề tài:

Đề tài tập trung nghiên cứu công tác quản lý tài chính trên góc độ thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính và các cơ quan hành chính.

3.2 Phạm vi nghiên cứu:

+ **Về nội dung:** Đề tài nghiên cứu về công tác quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình

+ **Về thời gian:** Số liệu thứ cấp được nghiên cứu trong giai đoạn 2013 - 2017, còn số liệu sơ cấp thu thập đến năm 2017; giải pháp đến năm 2020.

+ **Về không gian:** Luận văn tập trung nghiên cứu tình hình thực hiện tự chủ tài chính tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình.

4. Phương pháp nghiên cứu

4.1 Phương pháp thu thập số liệu, tài liệu

4.1.1 Đối với dữ liệu thứ cấp:

Báo cáo tài chính, báo cáo quyết toán, chứng từ, sổ sách của Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình từ năm 2013 - 2017 và các đề tài nghiên cứu, bài báo trên internet được tác giả thu thập, phân tích đánh giá qua đó tìm hiểu về thực trạng thực hiện cơ chế tự chủ và quản lý tài chính của cơ quan Nhà nước nói chung và Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình nói riêng.

4.1.2 Đối với dữ liệu sơ cấp:

- Đề tài tiến hành thu thập số liệu sơ cấp thông qua phỏng vấn tất cả cán bộ công chức đang công tác và làm việc tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình thông qua bảng hỏi về các nội dung:

- + Nhận thức và chỉ đạo
- + Tổ chức thực hiện
- + Quản lý tài chính
- + Công tác công khai tài chính.

Thiết kế bảng hỏi: Gồm các câu hỏi sử dụng các thang đo định danh, thang đo dạng Likert như sau: Thang đo định danh sử dụng thu thập thông tin liên quan đến đặc điểm của cán bộ như: trình độ học vấn, giới tính....Ngoài ra tất cả các biến quan sát trong yếu ảnh hưởng đến mức độ đồng ý của cán bộ đều sử dụng thang đo Likert 5 mức độ với lựa chọn số 1 nghĩa là “ Rất không đồng ý” với phát biểu và lựa chọn là “ rất đồng ý” , một thang đo Likert cho phép phát hiện ra mức độ của ý kiến, điều này có thể đặt biệt hữu ích cho các chủ đề nhạy cảm hoặc khó khăn hoặc làm chủ vấn đề.

- Để xác định cỡ mẫu đảm bảo tính đại diện cho tổng thể nghiên cứu, luận văn áp dụng theo công thức Slovin (1984):

$$n = N/(1 + Ne^2)$$

Trong đó:

N: số quan sát tổng thể

e: sai số cho phép (thường lấy bằng mức ý nghĩa alpha trong xử lý)

Tổng số cán bộ, công chức tại Sở Tài chính Quảng Bình là $N = 60$, sai số cho phép $e = 5\%$. Thay số vào công thức ta được cỡ mẫu là 53. Vì vậy, tổng số phiếu khảo sát luận văn phải thu thập là 53.

Để tránh trường hợp nhiều đối tượng được khảo sát không hiểu câu hỏi hoặc một số câu hỏi trong bảng hỏi ko được trả lời đầy đủ ảnh hưởng đến độ tin cậy, nên em đã lấy thêm 10% số lượng phiếu khảo sát bằng 58.

- Phương pháp điều tra

Tiến hành nghiên cứu sơ bộ được sử dụng bằng phương pháp định tính để phỏng vấn chuyên sâu

Sau khi có bảng câu hỏi tiến hành nghiên cứu chính thức, bước này sử dụng phương pháp định lượng bằng cách thu thập bảng câu hỏi cho mẫu được lựa chọn để lấy số liệu trên các mẫu điều tra đã được lựa chọn.

4.2 Phương pháp tổng hợp và xử lý số liệu

Số liệu được tổng hợp và xử lý bằng phần mềm SPSS (Statistical Package for Social Science).

- Phương pháp thống kê mô tả

Sử dụng các bảng tần suất để đánh giá những đặc điểm cơ bản của mẫu điều tra thông qua việc tính toán các tham số thống kê như: giá trị trung bình (mean), sử dụng các bảng tần suất mô tả sơ bộ các đặc điểm của mẫu.

- Kiểm định độ tin cậy thang đo

Theo Joseph Franklin Hair, Jr. (1995), độ tin cậy của số liệu được định nghĩa như là một mức độ mà nhờ đó sự đo lường của các biến điều tra là không gặp phải các sai số, và nhờ đó cho ta các kết quả trả lời từ bản thân phía người được phỏng vấn là chính xác và đúng với thực tế.

Nghiên cứu này sử dụng thang đo Likert với 5 mức độ đo lường và để đánh giá độ tin cậy của thang đo được xây dựng, ta sử dụng hệ số Cronbach's Alpha. Hệ số Cronbach's Alpha, mang tên nhà tâm lý học giáo dục người Mỹ Lee Joseph Cronbach (1916 – 2001), thể hiện phép kiểm định thống kê dùng để kiểm tra sự chặt chẽ và tương quan giữa các biến quan sát, được sử dụng trước nhằm loại bỏ các biến không phù hợp.

Theo nhiều nhà nghiên cứu và ứng dụng thực tiễn, hệ số Cronbach's Alpha:

- + Từ 0,6 trở lên là có thể sử dụng được, trong trường hợp khái niệm đang nghiên cứu là mới hoặc mới đối với người trả lời trong bối cảnh nghiên cứu;
- + Từ 0,7 đến gần 0,8 thì thang đo lường là sử dụng được;
- + Từ 0,8 trở lên đến gần 1 thì thang đo lường là tốt.

Bên cạnh đó, hệ số tương quan biến tổng (item-total correlation) thể hiện một phép kiểm định nhằm tìm ra các biến mâu thuẫn với hành vi trung bình của những người khác để loại bỏ những biến này. Nó làm sạch thang đo bằng cách loại các biến “rác” trước khi xác định các nhân tố đại diện. Hệ số tương quan biến tổng (item-total correlation) lớn hơn 0,3 chứng tỏ các biến tương ứng không có tương quan thật tốt với toàn bộ thang đo và có thể bị loại bỏ.

Tiêu chuẩn lựa chọn thang đo là khi nó có hệ số Cronbach's Alpha từ 0,6 trở lên và hệ số tương quan biến tổng của các biến (item-total correlation) lớn hơn 0,3.

- Kiểm định T-test

+ Để đánh giá sự khác biệt về trị trung bình của một chỉ tiêu nghiên cứu nào đó giữa một biến định lượng và một biến định tính, chúng ta thường sử dụng kiểm định T-test. Đây là phương pháp đơn giản nhất trong thống kê toán học nhằm mục đích kiểm định so sánh giá trị trung bình của biến đó với một giá trị nào đó.

+ Với việc đặt giả thuyết H_0 : Giá trị trung bình của biến bằng giá trị cho trước ($\mu = \mu_0$). Và đưa ra đối thuyết H_1 : giá trị trung bình của biến khác giá trị cho trước ($\mu \neq \mu_0$). Cần tiến hành kiểm chứng giả thuyết trên có thể chấp nhận được hay không. Để chấp nhận hay bác bỏ một giả thuyết có thể dựa vào giá trị p-value, cụ thể như sau:

Nếu giá trị p-value $\leq \alpha$ thì bác bỏ giả thuyết H_0 và chấp nhận đối thuyết H_1 .

Nếu giá trị p-value $> \alpha$ thì chấp nhận giả thuyết H_0 và bác bỏ đối thuyết H_1 .

Với giá trị α (mức ý nghĩa) ở trong luận văn là 0,05.

4.3 Phương pháp tổng hợp và phân tích số liệu

4.3.1. Phương pháp thống kê mô tả

Phương pháp này thực hiện việc phân tích các nội dung của luận văn dựa vào các số liệu thống kê.

4.3.2 Phương pháp phân tích

Sau khi, thu thập được các tài liệu, tiến hành chọn lọc, hệ thống hoá để tính toán các chỉ tiêu phục vụ cho việc nghiên cứu của đề tài. Các công cụ và kỹ thuật tính toán được xử lý trên Microsoft Excel.

4.3.3 Phương pháp phỏng vấn chuyên gia

+ Trực tiếp tham vấn một số cán bộ trong ngành tài chính có kinh nghiệm trong công tác quản lý tài chính, các giảng viên giảng dạy về quản lý tài chính ... nhằm tận dụng những kinh nghiệm chuyên sâu của các chuyên gia.

+ Thông tin được thu thập thông qua khảo sát ý kiến của các đối tượng như cán bộ, cán bộ quản lý của Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình bằng phiếu điều tra.

4.3.4 Phương pháp tổng hợp

Trên cơ sở tất cả các nội dung đã phân tích ở trên, ta tổng hợp lại để đánh giá và đề xuất các giải pháp nhằm tăng cường cơ chế tự chủ tài chính tại Sở Tài chính Quảng Bình.

5 . Kết cấu của luận văn

Ngoài phần đặt vấn đề, kết luận và kiến nghị, tài liệu tham khảo và phụ lục, nội dung của đề tài bao gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về công tác quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ tài chính đối với các cơ quan hành chính nhà nước

Chương 2: Thực trạng triển khai công tác quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình.

Chương 3: Một số định hướng và giải pháp hoàn thiện công tác quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình.

PHẦN II: NỘI DUNG VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CÔNG TÁC QUẢN LÝ TÀI CHÍNH

THEO CƠ CHẾ TỰ CHỦ TÀI CHÍNH ĐỐI VỚI CÁC CƠ QUAN

HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

1.1. Lý luận chung về cơ quan hành chính nhà nước

1.1.1. Khái niệm cơ quan hành chính nhà nước [21]

Cơ quan hành chính nhà nước cũng là một cơ quan nhà nước. Do đó để hiểu được khái niệm cơ quan hành chính nhà nước trước hết chúng ta cần tìm hiểu khái niệm cơ quan nhà nước.

Cơ quan nhà nước là một tổ chức được thành lập và hoạt động theo những nguyên tắc và trình tự nhất định, có cơ cấu tổ chức nhất định và được giao những quyền lực nhà nước nhất định, được quy định trong các văn bản pháp luật để thực hiện một phần những nhiệm vụ, quyền hạn của nhà nước.

Từ khái niệm trên có thể thấy rằng cơ quan nhà nước trước hết phải là một tổ chức được thành lập và hoạt động theo những nguyên tắc nhất định. Thứ hai, cơ quan nhà nước được giao một phần nhiệm vụ, quyền hạn của nhà nước (có quyền lực nhà nước nhất định). Thứ ba, nhiệm vụ, quyền hạn cũng như cơ cấu tổ chức của cơ quan nhà nước được quy định trong các văn bản pháp luật.

Các cơ quan nhà nước có mối quan hệ mật thiết với nhau, tạo thành một thể thống nhất đó chính là bộ máy nhà nước. Nếu căn cứ vào trật tự hình thành cũng như tính chất, vị trí, chức năng của các cơ quan nhà nước thì bộ máy nhà nước Việt Nam hiện nay gồm có bốn hệ thống cơ quan, đó là: hệ thống các cơ quan quyền lực nhà nước, hệ thống các cơ quan hành chính nhà nước, hệ thống các cơ quan xét xử và hệ thống các cơ quan kiểm sát.

Có thể thấy rằng cơ quan hành chính nhà nước là một bộ phận hợp thành của bộ máy nhà nước được thành lập để thực hiện chức năng quản lý hành chính nhà nước (quản lý nhà nước trong lĩnh vực hành pháp). Đó là hệ thống cơ quan đứng đầu là Chính phủ, ngoài ra còn có các bộ và các cơ quan ngang bộ, ủy ban nhân dân các cấp.

Từ những phân tích trên, có thể rút ra khái niệm: Cơ quan hành chính nhà nước là bộ phận cấu thành của bộ máy nhà nước, trực thuộc trực tiếp hoặc gián tiếp cơ quan quyền lực nhà nước cùng cấp, có phương diện hoạt động chủ yếu là hoạt động chấp hành - điều hành, có cơ cấu tổ chức và phạm vi thẩm quyền do pháp luật quy định.

1.1.2. Đặc điểm của cơ quan hành chính nhà nước [21]

Cơ quan hành chính nhà nước là bộ phận của bộ máy nhà nước nên cũng có các đặc điểm chung của cơ quan nhà nước như sau:

- Cơ quan hành chính nhà nước có quyền nhân danh Nhà nước khi tham gia vào các quan hệ pháp luật nhằm thực hiện quyền và nghĩa vụ pháp lý với mục đích hướng tới lợi ích công (mang tính quyền lực nhà nước). Biểu hiện của tính quyền lực nhà nước đó là: Cơ quan hành chính nhà nước có quyền ban hành các văn bản pháp luật và có thể được áp dụng những biện pháp cưỡng chế nhà nước nhất định.

- Hệ thống các cơ quan hành chính nhà nước có cơ cấu tổ chức phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn do pháp luật quy định. Cơ cấu tổ chức của cơ quan hành chính nhà nước được quy định cụ thể trong các văn bản pháp luật như Luật tổ chức Chính phủ năm 2001, Luật tổ chức Chính phủ năm 2015 (có hiệu lực từ ngày 01/01/2016), Luật tổ chức hội đồng nhân dân và ủy ban nhân dân năm 2003...

- Các cơ quan hành chính nhà nước được thành lập và hoạt động dựa trên những quy định của pháp luật, có chức năng, nhiệm vụ thẩm quyền riêng và có những mối quan hệ phối hợp trong thực thi công việc được giao. Đây là một điều kiện quan trọng đảm bảo cho các cơ quan hành chính nhà nước thực hiện tốt nhiệm vụ quản lý hành chính nhà nước của mình, tránh sự chồng chéo, trùng lặp trong quá trình thực thi hoạt động quản lý nhà nước.

- Nguồn nhân sự chính trong cơ quan hành chính nhà nước là đội ngũ cán bộ, công chức được hình thành từ tuyển dụng, bổ nhiệm hoặc bầu cử theo quy định của Luật cán bộ, công chức.

Ngoài những đặc điểm chung nói trên, cơ quan hành chính nhà nước còn có những đặc điểm riêng như sau:

- Cơ quan hành chính nhà nước là cơ quan có chức năng quản lý hành chính nhà nước.

- Cơ quan hành chính nhà nước là hệ thống cơ quan có mối liên hệ chặt chẽ, thống nhất. Hệ thống các cơ quan hành chính nhà nước được thành lập từ trung ương đến cơ sở, đứng đầu là Chính phủ, tạo thành một chỉnh thể thống nhất, được tổ chức theo hệ thống thứ bậc, có mối quan hệ mật thiết phụ thuộc nhau về tổ chức và hoạt động nhằm thực thi quyền quản lý hành chính nhà nước.

- Thẩm quyền của các cơ quan hành chính nhà nước được pháp luật quy định trên cơ sở lãnh thổ, ngành hoặc lĩnh vực chuyên môn mang tính tổng hợp. Đó là những quyền và nghĩa vụ pháp lý chỉ giới hạn trong phạm vi hoạt động chấp hành

- điều hành. Điều này có nghĩa là cơ quan hành chính nhà nước chỉ tiến hành các hoạt động để chấp hành hiến pháp, luật, pháp lệnh, nghị quyết của cơ quan quyền lực nhà nước thông qua việc tiến hành các hoạt động tổ chức và chỉ đạo trực tiếp đối với các đối tượng quản lý thuộc quyền.

- Các cơ quan hành chính đều trực tiếp hay gián tiếp trực thuộc cơ quan quyền lực nhà nước cùng cấp, chịu sự giám sát và báo cáo công tác trước cơ quan quyền lực nhà nước. Trước hết, các cơ quan hành chính nhà nước đều trực tiếp hay gián tiếp do cơ quan quyền lực lập ra. Ví dụ: Quốc hội trực tiếp bầu, miễn nhiệm, bãi nhiệm thủ tướng chính phủ, phê chuẩn đề nghị của thủ tướng chính phủ về việc bổ nhiệm, miễn nhiệm, cách chức phó thủ tướng, bộ trưởng và các thành viên khác của chính phủ; ủy ban nhân dân do Hội đồng nhân dân cùng cấp bầu ra... Mọi hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước đều chịu sự giám sát của cơ quan quyền lực nhà nước và phải báo cáo công tác trước cơ quan quyền lực. Sở dĩ cơ quan hành chính nhà nước chịu sự lệ thuộc vào cơ quan quyền lực nhà nước cùng cấp là do cơ quan hành chính nhà nước là cơ quan chấp hành của cơ quan quyền lực. Với chức năng quản lý hành chính nhà nước, bảo đảm thực hiện trên thực tế các văn bản của cơ quan quyền lực nhà nước do đó có sự lệ thuộc vào cơ quan quyền lực.

- Các cơ quan hành chính nhà nước có hệ thống đơn vị cơ sở trực thuộc. Các đơn vị cơ sở của bộ máy hành chính nhà nước là nơi trực tiếp tạo ra của cải vật chất

và tinh thần cho xã hội. Hầu hết các cơ quan có chức năng quản lý hành chính nhà nước đều có các đơn vị cơ sở trực thuộc. Ví dụ: Các trường đại học trực thuộc Bộ giáo dục và đào tạo, các bệnh viện trực thuộc Bộ y tế; các tổng công ty, công ty, nhà máy trực thuộc Bộ công thương, Bộ nông nghiệp và phát triển nông thôn, Bộ giao thông vận tải...Hệ thống đơn vị cơ sở trực thuộc có vai trò quan trọng trong việc đảm bảo hiệu quả của hoạt động quản lý hành chính nhà nước cũng như đáp ứng các dịch vụ xã hội, bảo đảm công bằng, vì lợi ích chung của xã hội.

1.1.3. Phân loại cơ quan hành chính nhà nước [21]

Các cơ quan hành chính nhà nước có thể được phân loại theo nhiều cách khác nhau:

*** Theo cơ sở pháp lý của việc thành lập:**

Các cơ quan hành chính được thành lập bởi Hiến pháp: Các cơ quan thành lập trên cơ sở Hiến pháp có vị trí pháp lý khá ổn định được gọi là các cơ quan hiến định, gồm:

- Chính phủ với tư cách là cơ quan hành chính nhà nước cao nhất.
- Ủy ban nhân dân các cấp là các cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương

*** Theo Địa giới hoạt động:**

Các cơ quan hành chính trung ương: Gồm Chính phủ, các bộ, các cơ quan ngang bộ quản lý nhà nước về ngành hay lĩnh vực công tác. Hoạt động quản lý của các cơ quan này bao trùm trong phạm vi toàn quốc. Các quyết định quản lý do các cơ quan nào ban hành có hiệu lực thực thi trong phạm vi cả nước.

*** Theo phạm vi thẩm quyền:**

Các cơ quan hành chính nhà nước có thẩm quyền chung: Gồm Chính phủ và ủy ban nhân dân các cấp. Những cơ quan này, theo quy định của Hiến pháp có thẩm quyền quản lý chung đối với các ngành, các lĩnh vực khác nhau trong phạm vi cả nước hoặc trong từng địa phương. Hoạt động của các cơ quan này đảm bảo phối hợp và sự phát triển thống nhất, nhịp nhàng giữa các ngành, các lĩnh vực, giữa các vùng trong phạm vi cả nước.

*** Theo chế độ lãnh đạo:**

Các cơ quan hành chính theo chế độ lãnh đạo tập thể: Việc quyết định trong cơ quan này do tập thể quyết định, theo ý kiến của đa số. Thông thường các cơ quan hành chính có thẩm quyền chung hoạt động theo nguyên tắc lãnh đạo tập thể.

Các cơ quan hành chính theo chế độ lãnh đạo cá nhân: Việc quyết định trong các cơ quan này do người đứng đầu cơ quan quyết định. Thông thường, các cơ quan hành chính có thẩm quyền chuyên môn hoạt động theo nguyên tắc lãnh đạo cá nhân.

1.1.4. Hệ thống các cơ quan hành chính nhà nước

Sự hình thành và phát triển của các cơ quan hành chính nhà nước phụ thuộc vào đặc điểm tổ chức quyền lực nhà nước, đặc điểm phát triển kinh tế, văn hoá - xã hội, địa lý, dân cư, khoa học kỹ thuật... Nói gọn lại là tùy thuộc vào yêu cầu quản lý hành chính nhà nước của từng giai đoạn.

Các cơ quan hành chính nhà nước tạo thành một chính thể thống nhất, toàn vẹn, có quan hệ chặt chẽ, ràng buộc với nhau. Mỗi cơ quan hành chính là một khâu, mắt xích không thể thiếu được trong hệ thống. Tính thống nhất cao của nó được thể hiện bằng sự bền chặt, liên tục, thường xuyên hơn bất kỳ một hệ thống cơ quan khác của Nhà nước (cơ quan quyền lực, Tòa án, Kiểm sát). Tính thống nhất của hệ thống các cơ quan hành chính nhà nước được quyết định bởi tính thống nhất về nghiệp vụ, chức năng hoạt động quản lý hành chính nhà nước - chức năng chấp hành và điều hành do những cơ quan ấy thực hiện. Hoạt động của hệ thống các cơ quan hành chính nhà nước được lãnh đạo, điều khiển chung từ một trung tâm là Chính phủ, người đứng đầu Chính phủ là Thủ tướng. Cơ sở tổ chức, hoạt động trong những cơ quan đó được quy định trong Hiến pháp.

Theo Hiến pháp 2013 hệ thống các cơ quan hành chính nhà nước gồm có: Cơ quan hành chính nhà nước cao nhất là Chính phủ (Điều 94 Hiến pháp 2013).

- Cơ quan hành chính nhà nước ở Trung ương (các Bộ, các cơ quan ngang Bộ, các cơ quan thuộc Chính phủ).

- Cơ quan hành chính nhà nước ở địa phương (Ủy ban nhân dân các cấp, các sở, phòng, ban của Ủy ban nhân dân).

1.2. Cơ chế tự chủ trong cơ quan hành chính nhà nước [14]

1.2.1. Khái niệm và nguyên tắc thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính trong cơ quan hành chính nhà nước

Cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính là cơ chế Nhà nước phân cấp cho đơn vị, cơ quan được chủ động và chịu trách nhiệm trước Nhà nước trong việc tạo nguồn thu và chi tiêu trong đơn vị, cơ quan nhằm thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

Tự chủ các mặt về hoạt động tài chính giúp các đơn vị tự chủ các nguồn thu, nhằm tăng cường khả năng khai thác các nguồn thu hợp pháp của đơn vị. Các đơn vị được giao nhiệm vụ và giao khoán kinh phí tương ứng với nhiệm vụ được giao. Bên cạnh đó, các đơn vị cũng được chủ động sử dụng kinh phí theo nhu cầu nhiệm vụ của đơn vị trong phạm vi nguồn kinh phí được giao khoán. Nếu đơn vị sử dụng kinh phí tiết kiệm, phần tiết kiệm đó được quyết định sử dụng tăng thu nhập cho cán bộ công chức trong đơn vị.

Tự chủ về tổ chức bộ máy và sắp xếp lao động là sau khi tuyển dụng, đơn vị được tự chủ trong việc sắp xếp, phân công cán bộ công chức đảm bảo theo yêu cầu và hiệu quả trong công việc. Nếu đơn vị sử dụng ít hơn số biên chế được giao thì vẫn được ngân sách nhà nước cấp kinh phí đủ với số chỉ tiêu biên chế được giao.

Để thực hiện được cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính thì phải đảm bảo các mục tiêu sau:

- Bảo đảm hoàn thành nhiệm vụ được giao, các cơ quan quản lý nhà nước thì phải thực hiện đầy đủ chức năng, nhiệm vụ được giao, phát huy tối đa khả năng chuyên môn và tinh thần, thái độ phục vụ của cán bộ công chức.

- Thực hiện công khai, dân chủ và đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp của cán bộ công chức. Các hoạt động tài chính của đơn vị phải được quy định cụ thể hóa với sự nhất trí cao của tập thể cán bộ công chức và phải công khai đầy đủ các khoản thu – chi.

- Thực hiện quyền tự chủ phải gắn với tự chịu trách nhiệm trước cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp và trước pháp luật về những quy định, quyết định của mình, đồng thời chịu sự kiểm tra, giám sát của các cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

- Bảo đảm lợi ích của Nhà nước, quyền, nghĩa vụ của tổ chức, cá nhân theo quy định của pháp luật.

Một trong những vấn đề đặt ra trong quản lý tài chính là vấn đề tự chủ của các CQHCNN. Vấn đề này phụ thuộc vào quan điểm tập trung và phân cấp quản lý cho các đơn vị trực thuộc. Phân cấp trong quản lý là vấn đề còn có nhiều sự khác nhau về nhận thức. Song về bản chất, nội dung cơ bản của khái niệm phân cấp trong quản lý đó là sự chuyển đổi quyền ra quyết định, trách nhiệm và nhiệm vụ từ cấp cao xuống cấp thấp hơn hoặc giữa các tổ chức với nhau. Có 3 cấp độ trong phân cấp:

Một là, phân cấp nhiệm vụ: đây là sự chuyển đổi nhiệm vụ và công việc nhưng không chuyển đổi quyền hành.

Hai là, sự ủy quyền: đây là việc chuyển đổi quyền ra quyết định từ mức cao xuống mức thấp hơn.

Ba là, trao quyền: đây là việc chuyển đổi quyền hạn sang một đơn vị tự trị, đơn vị này có thể hoạt động độc lập mà không phải xin phép cấp trên.

Nguyên tắc thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm phải đảm bảo các nội dung sau:

Một là, tạo điều kiện cho các cơ quan chủ động trong việc sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính một cách hợp lý nhất để hoàn thành tốt chức năng, nhiệm vụ được giao.

Hai là, không tăng biên chế và kinh phí quản lý hành chính được giao, trừ trường hợp quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 9 của Nghị định số 130/2005/NĐ-CP ngày 17/10/2005 của Chính phủ và thúc đẩy việc sắp xếp, tổ chức bộ máy tinh gọn, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trong việc sử dụng lao động, kinh phí quản lý hành chính.

Ba là, nâng cao hiệu suất lao động, hiệu quả sử dụng kinh phí quản lý hành chính, tăng thu nhập cho cán bộ, công chức.

Bốn là, thực hiện quyền tự chủ đồng thời gắn với trách nhiệm của Thủ trưởng đơn vị và cán bộ, công chức trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao theo quy định của pháp luật.

Nguồn kinh phí quản lý hành chính để thực hiện cơ chế tự chủ bao gồm:

- NSNN cấp;
- Các khoản phí, lệ phí được để lại theo chế độ quy định;
- Các khoản thu hợp pháp khác theo quy định của pháp luật.

1.2.2. Nội dung cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính đối với cơ quan hành chính nhà nước [14]

1.2.2.1. Tự chủ về sử dụng biên chế

Biên chế của cơ quan thực hiện cơ chế tự chủ là biên chế hành chính và biên chế dự bị (nếu có) được cơ quan nhà nước có thẩm quyền giao; không bao gồm biên chế của các ĐVSN (là đơn vị dự toán, có tài khoản và con dấu riêng) trực thuộc.

Cơ quan nhà nước có thẩm quyền giao chỉ tiêu biên chế đối với đơn vị thực hiện cơ chế tự chủ, cụ thể như sau:

- Căn cứ tổng biên chế hành chính đã được Chính phủ phê duyệt, Bộ Nội vụ giao chỉ tiêu biên chế hành chính đối với Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ và Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh). Biên chế thuộc ngành Kiểm sát, Tòa án, Văn phòng Quốc hội, Văn phòng Chủ tịch nước do Ủy ban Thường vụ Quốc hội giao.

- Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ giao chỉ tiêu biên chế hành chính đối với các Vụ, Cục (nếu có), Tổng cục (nếu có), Văn phòng Bộ, Thanh tra Bộ và tổ chức hành chính khác thuộc Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ.

- Ủy ban nhân dân cấp tỉnh giao chỉ tiêu biên chế hành chính đối với Văn phòng Hội đồng nhân dân, Văn phòng Ủy ban nhân dân, các cơ quan chuyên môn cùng cấp và Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh.

Chỉ tiêu biên chế của cơ quan thực hiện cơ chế tự chủ được xem xét, điều chỉnh trong trường hợp sáp nhập, chia tách hoặc điều chỉnh nhiệm vụ theo quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Cơ quan nhà nước cấp nào có thẩm quyền điều chỉnh nhiệm vụ hoặc quyết định sáp nhập, chia tách tổ chức thì cơ quan ấy có trách nhiệm xem xét, điều chỉnh biên chế. Căn cứ biên chế được điều chỉnh, cơ quan có thẩm quyền giao biên chế có trách nhiệm giao biên chế được điều chỉnh cho các đơn vị thực hiện cơ chế tự chủ trực thuộc.

Căn cứ biên chế được giao, cơ quan thực hiện cơ chế tự chủ được quyền chủ động trong việc sử dụng biên chế như sau:

- Được quyết định việc sắp xếp, phân công cán bộ, công chức theo vị trí công việc để bảo đảm hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan;
- Được điều động cán bộ, công chức giữa các đơn vị trong nội bộ cơ quan;
- Được quyền tiếp nhận số lao động trong biên chế bằng hoặc thấp hơn chỉ tiêu biên chế được cấp có thẩm quyền giao. Trường hợp cơ quan có số biên chế thực tế thấp hơn chỉ tiêu biên chế được giao vẫn được cơ quan có thẩm quyền giao kinh phí quản lý hành chính theo chỉ tiêu biên chế được giao;
- Căn cứ vào yêu cầu công việc và trong phạm vi nguồn kinh phí quản lý hành chính được giao, Thủ trưởng cơ quan được hợp đồng thuê khoán công việc hoặc hợp đồng lao động đối với các chức danh: bảo vệ, lái xe, tạp vụ, vệ sinh (trừ các chức danh quy định tại Điều 3 Nghị định số 68/2000/NĐ-CP ngày 17/11/2000 của Chính phủ về thực hiện cơ chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp). Khi ký kết hợp đồng lao động, cơ quan thực hiện cơ chế tự chủ phải đảm bảo chế độ cho người lao động theo quy định của pháp luật về lao động.

1.2.2.2. Tự chủ về sử dụng kinh phí

Các cơ quan thực hiện cơ chế tự chủ về sử dụng kinh phí hàng năm phải xác định số kinh phí được giao thực hiện cơ chế tự chủ, trong cơ sở đó tổ chức thực hiện sử dụng kinh phí được giao trên nguyên tắc tiết kiệm, hiệu quả, đúng mục đích để nhằm tiết kiệm kinh phí, từ đó tự chủ trong việc sử dụng kinh phí tiết kiệm được.

*** Xác định kinh phí để giao thực hiện cơ chế tự chủ**

Kinh phí quản lý hành chính của các cơ quan thực hiện cơ chế tự chủ được xác định:

- Kinh phí NSNN cấp: Mức kinh phí NSNN cấp thực hiện cơ chế tự chủ được xác định trên cơ sở chỉ tiêu biên chế được cấp có thẩm quyền giao, kể cả biên chế dự bị (nếu có), định mức phân bổ dự toán chi NSNN tính trên biên chế, các khoản chi hoạt động nghiệp vụ đặc thù theo chế độ quy định và tình hình thực hiện dự toán năm trước. Định mức phân bổ dự toán chi NSNN đối với cơ quan thuộc địa phương do HĐND tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương quyết định.

- Phần thu phí, lệ phí được để lại để trang trải chi phí thu và các khoản thu khác: Trường hợp cơ quan thực hiện cơ chế tự chủ được cấp có thẩm quyền giao thu phí, lệ phí thì việc xác định mức phí, lệ phí được trích để lại bảo đảm hoạt động phục vụ thu căn cứ vào các văn bản do cơ quan có thẩm quyền quy định (trừ số phí, lệ phí được để lại để mua sắm tài sản cố định và các quy định khác, nếu có);

Kinh phí quản lý hành chính giao thực hiện cơ chế tự chủ được điều chỉnh trong các trường hợp:

- Do điều chỉnh nhiệm vụ của cấp có thẩm quyền;
- Do điều chỉnh biên chế hành chính theo quyết định của cấp có thẩm quyền;
- Do nhà nước thay đổi chính sách tiền lương, thay đổi định mức phân bổ dự toán NSNN, điều chỉnh tỷ lệ phân bổ NSNN cho lĩnh vực quản lý hành chính.

Khi có phát sinh các trường hợp làm thay đổi mức kinh phí NSNN giao để thực hiện cơ chế tự chủ; cơ quan thực hiện cơ chế tự chủ có văn bản đề nghị bổ sung, điều chỉnh dự toán kinh phí, giải trình chi tiết các yếu tố làm tăng, giảm dự toán kinh phí gửi cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp. Cơ quan quản lý cấp trên trực tiếp (trường hợp không phải là đơn vị dự toán cấp I) xem xét, tổng hợp dự toán của các đơn vị cấp dưới trực thuộc gửi đơn vị dự toán cấp I. Cơ quan ở trung ương và địa phương (đơn vị dự toán cấp I) xem xét dự toán do các đơn vị trực thuộc lập, tổng hợp và lập dự toán chi NSNN thuộc phạm vi quản lý gửi cơ quan tài chính cùng cấp để trình cấp có thẩm quyền quyết định.

*** Sử dụng kinh phí được giao để thực hiện cơ chế tự chủ**

Kinh phí giao thực hiện cơ chế tự chủ để chi những nội dung sau:

- Các khoản chi thanh toán cho cá nhân: Tiền lương, tiền công, phụ cấp lương, các khoản đóng góp theo lương, tiền thưởng, phúc lợi tập thể và các khoản thanh toán khác cho cá nhân theo quy định.

- Chi thanh toán dịch vụ công cộng, chi phí thuê mướn, chi vật tư văn phòng, thông tin, tuyên truyền, liên lạc.

- Chi hội nghị, công tác phí trong nước, chi các đoàn đi công tác nước ngoài và đón các đoàn khách nước ngoài vào Việt Nam.

- Các khoản chi nghiệp vụ chuyên môn.

- Các khoản chi đặc thù của ngành, chi may sắm trang phục (theo quy định của cơ quan có thẩm quyền).

- Chi mua sắm tài sản, trang thiết bị, phương tiện, vật tư, sửa chữa thường xuyên tài sản cố định (ngoài kinh phí mua sắm và sửa chữa lớn tài sản cố định được cấp kinh phí không thường xuyên).

- Các khoản chi có tính chất thường xuyên khác.

- Các khoản chi phục vụ cho công tác thu phí và lệ phí theo quy định.

Trong phạm vi kinh phí được giao, thủ trưởng cơ quan thực hiện cơ chế tự chủ có quyền hạn và trách nhiệm:

- Chủ động bố trí, sử dụng kinh phí theo các nội dung, yêu cầu công việc được giao cho phù hợp để hoàn thành nhiệm vụ, bảo đảm tiết kiệm và có hiệu quả.

- Được quyết định mức chi cho từng nội dung công việc phù hợp với đặc thù của cơ quan nhưng không được vượt quá chế độ, tiêu chuẩn, định mức chi hiện hành do cơ quan nhà nước có thẩm quyền quy định (trong trường hợp quy định khung mức chi thì không được vượt quá mức chi cụ thể do Bộ trưởng, thủ trưởng các cơ quan ở trung ương hoặc Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương quy định). Việc quyết định các mức chi được quy định tại Quy chế chi tiêu nội bộ và thực hiện quản lý, giám sát chi tiêu theo Quy chế đã ban hành.

- Được quyết định sử dụng toàn bộ kinh phí tiết kiệm.

- Được chuyển kinh phí giao tự chủ cuối năm chưa sử dụng hết sang năm sau tiếp tục sử dụng (trừ trường hợp pháp luật có quy định khác).

- Sử dụng các khoản phí, lệ phí được để lại theo đúng nội dung chi, không được vượt quá mức chi do cơ quan có thẩm quyền quy định.

Xây dựng và thực hiện Quy chế chi tiêu nội bộ, Quy chế quản lý sử dụng tài sản công:

- Đề chủ động sử dụng kinh phí tự chủ được giao, quản lý sử dụng tài sản công đúng mục đích, tiết kiệm và có hiệu quả, cơ quan thực hiện cơ chế tự chủ có trách nhiệm xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ và Quy chế quản lý sử dụng tài sản công, làm căn cứ cho cán bộ, công chức trong cơ quan thực hiện, Kho bạc nhà nước kiểm soát chi.

- Quy chế chi tiêu nội bộ, Quy chế quản lý sử dụng tài sản công do thủ trưởng cơ quan thực hiện cơ chế tự chủ ban hành sau khi có ý kiến tham gia của tổ chức công đoàn cơ quan và phải được công khai trong toàn cơ quan, phải gửi đến Kho bạc nhà nước nơi cơ quan mở tài khoản giao dịch để kiểm soát chi theo quy định, cơ quan quản lý cấp trên, cơ quan tài chính để theo dõi, giám sát.

Việc xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ, Quy chế quản lý sử dụng tài sản công cần tập trung chủ yếu vào các lĩnh vực sau:

- Cử cán bộ đi công tác trong nước, chế độ thanh toán tiền công tác phí, tiền thuê chỗ nghỉ, khoán thanh toán công tác phí cho những trường hợp thường xuyên phải đi công tác;

- Quản lý, phân bổ kinh phí, sử dụng văn phòng phẩm trong các Vụ, Cục, Phòng, Ban thuộc cơ quan;

- Quản lý, sử dụng và phân bổ kinh phí thanh toán tiền cước sử dụng điện thoại công vụ tại cơ quan cho từng đầu máy điện thoại hoặc từng đơn vị trong cơ quan; Tiêu chuẩn, định mức sử dụng, thanh toán cước phí điện thoại công vụ tại nhà riêng và điện thoại di động đối với các cán bộ lãnh đạo trong cơ quan.

- Quản lý, sử dụng và phân bổ kinh phí sử dụng ô tô, xăng dầu theo từng Vụ, Cục, Phòng, Ban;

- Quản lý và sử dụng máy điều hoà nhiệt độ, sử dụng điện thấp sáng.

Khi xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ, Quy chế quản lý sử dụng tài sản công, cơ quan thực hiện cơ chế tự chủ phải căn cứ vào chế độ, tiêu chuẩn, định mức chi hiện hành do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành, tình hình thực hiện của các Vụ, Cục, Phòng, Ban trong thời gian qua, khả năng nguồn kinh phí được giao để quy định. Mức chi, chế độ chi, tiêu chuẩn định mức trong Quy chế chi tiêu nội bộ không được vượt quá chế độ, định mức, tiêu chuẩn do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành.

Trường hợp Quy chế chi tiêu nội bộ cơ quan xây dựng vượt quá chế độ, tiêu chuẩn, định mức do cơ quan có thẩm quyền ban hành thì cơ quan quản lý cấp trên hoặc cơ quan tài chính có trách nhiệm yêu cầu cơ quan ban hành Quy chế chi tiêu nội bộ điều chỉnh lại cho phù hợp.

Thực hiện Quy chế chi tiêu nội bộ, cơ quan phải bảo đảm có chứng từ, hoá đơn hợp pháp, hợp lệ theo quy định (trừ khoản thanh toán khoản tiền công tác phí theo hướng dẫn; khoản thanh toán tiền cước sử dụng điện thoại công vụ tại nhà riêng và điện thoại di động hàng tháng theo hướng dẫn).

* Sử dụng kinh phí quản lý hành chính tiết kiệm được

Kết thúc năm ngân sách, sau khi đã hoàn thành các nhiệm vụ công việc được giao, cơ quan thực hiện cơ chế tự chủ có số chi thực tế thấp hơn dự toán kinh phí quản lý hành chính được giao thực hiện cơ chế tự chủ thì phần chênh lệch này được xác định là kinh phí quản lý hành chính tiết kiệm được. Khoản kinh phí đã được giao nhưng chưa hoàn thành công việc trong năm phải được chuyển sang năm sau để hoàn thành công việc đó, không được xác định là kinh phí quản lý hành chính tiết kiệm được.

Kinh phí tiết kiệm được sử dụng cho các nội dung sau:

- Bổ sung thu nhập cho cán bộ, công chức theo hệ số tăng thêm quỹ tiền lương nhưng tối đa không quá 1,0 (một) lần so với mức tiền lương cấp bậc, chức vụ do nhà nước quy định;
- Chi khen thưởng cho tập thể và cá nhân có thành tích;

- Chi cho các hoạt động phúc lợi trong cơ quan;
- Chi trợ cấp khó khăn đột xuất cho người lao động kể cả những trường hợp nghỉ hưu, nghỉ mất sức;
- Chi thêm cho người lao động khi thực hiện tình giản biên chế;
- Trường hợp xét thấy khả năng kinh phí tiết kiệm không ổn định, cơ quan thực hiện cơ chế tự chủ có thể trích một phần số tiết kiệm được để lập Quỹ dự phòng ổn định thu nhập.

Thủ trưởng cơ quan thực hiện cơ chế tự chủ quyết định việc sử dụng kinh phí tiết kiệm theo các nội dung nêu trên sau khi thống nhất với tổ chức công đoàn và được công khai trong toàn cơ quan. Cuối năm kinh phí tiết kiệm chưa sử dụng hết được chuyển sang năm sau tiếp tục sử dụng.

Trả thu nhập tăng thêm: Việc trả thu nhập tăng thêm cho từng người lao động bảo đảm theo nguyên tắc gắn với chất lượng và hiệu quả công việc; người nào, bộ phận nào có thành tích đóng góp để tiết kiệm chi, có hiệu suất công tác cao thì được trả thu nhập tăng thêm cao hơn. Mức chi trả cụ thể do Thủ trưởng cơ quan quyết định sau khi thống nhất ý kiến với tổ chức công đoàn cơ quan.

1.2.2.3. Quản lý tài chính trong cơ quan hành chính nhà nước thực hiện tự chủ

Quản lý tài chính trong CQHCCNN thực hiện tự chủ được thực hiện theo quy trình từ lập dự toán, thực hiện, quyết toán. Việc lập dự toán, phân bổ, giao dự toán, hạch toán kế toán và báo cáo quyết toán thực hiện theo các quy định như sau:

* Về lập dự toán:

Hàng năm, căn cứ vào các văn bản hướng dẫn lập dự toán của Bộ Tài chính và hướng dẫn của cơ quan quản lý cấp trên, căn cứ vào tình hình thực hiện nhiệm vụ của năm trước và dự kiến cho năm kế hoạch, cơ quan thực hiện chế độ tự chủ lập dự toán ngân sách theo đúng quy định, trong đó xác định và thể hiện rõ dự toán chi ngân sách quản lý hành chính đề nghị giao thực hiện chế độ tự chủ và dự toán chi ngân sách giao nhưng không thực hiện chế độ tự chủ; có thuyết minh chi tiết theo nội dung công việc, gửi cơ quan chủ quản cấp trên hoặc cơ quan tài chính cùng cấp. Cơ quan chủ quản cấp trên tổng hợp gửi cơ quan tài chính cùng cấp.

* Về thẩm tra, phân bổ và giao dự toán chi NSNN :

- Căn cứ dự toán chi ngân sách được cấp có thẩm quyền giao, cơ quan chủ quản cấp trên (đơn vị dự toán cấp I) phân bổ và giao dự toán chi ngân sách nhà nước cho các cơ quan thực hiện chế độ tự chủ chi tiết theo hai phần: Phần dự toán chi ngân sách nhà nước giao thực hiện chế độ tự chủ và phần dự toán chi ngân sách nhà nước giao nhưng không thực hiện chế độ tự chủ; tổng hợp/thẩm tra phân bổ dự toán cho các đơn vị trực thuộc; giao dự toán cho đơn vị trực thuộc sau khi có ý kiến thẩm tra của cơ quan tài chính cùng cấp.

Đối với cơ quan không có đơn vị dự toán trực thuộc, căn cứ vào dự toán chi ngân sách được cấp có thẩm quyền giao, cơ quan thực hiện chế độ tự chủ phân bổ dự toán được giao theo hai phần: Phần dự toán chi ngân sách nhà nước giao thực hiện chế độ tự chủ và phần dự toán chi ngân sách nhà nước giao nhưng không thực hiện chế độ tự chủ gửi cơ quan tài chính cùng cấp để thẩm tra theo quy định.

Đối với phần kinh phí tự chủ phân bổ và ghi rõ kinh phí thực hiện từng hoạt động nghiệp vụ đặc thù; kinh phí mua sắm, sửa chữa thường xuyên theo dự toán, số lượng, khối lượng được duyệt.

Đối với phần kinh phí giao nhưng không thực hiện chế độ tự chủ phân bổ rõ kinh phí thực hiện các nhiệm vụ.

- Cơ quan tài chính thẩm tra phân bổ dự toán của các đơn vị dự toán cấp I.
- Khi rút dự toán từ Kho bạc Nhà nước, cơ quan thực hiện chế độ tự chủ phải ghi rõ nội dung chi thuộc nguồn kinh phí được giao thực hiện chế độ tự chủ, nguồn kinh phí giao nhưng không thực hiện chế độ tự chủ.

* Về hạch toán kế toán:

- Đối với các khoản chi thực hiện chế độ tự chủ được hạch toán vào các mục chi của mục lục ngân sách theo quy định hiện hành.

- Đối với một số khoản chi từ nguồn kinh phí tiết kiệm được hạch toán như sau: Khoản chi trả thu nhập tăng thêm cho cán bộ, công chức, hạch toán vào mục 6400-các khoản thanh toán khác cho cá nhân, tiểu mục 6404-chi chênh lệch thu nhập thực tế so với lương ngạch bậc, chức vụ; khoản chi khen thưởng, hạch

toán vào mục 6200-tiền thưởng, tiểu mục 6249-khác; khoản chi phúc lợi và trợ cấp thêm ngoài những chính sách chung cho những người tự nguyện về nghỉ việc trong quá trình tổ chức sắp xếp lại lao động, hạch toán vào mục 6250-phúc lợi tập thể, tiểu mục 6299-khác của mục lục ngân sách nhà nước.

1.2.3. Các điều kiện đảm bảo thực hiện tốt cơ chế tự chủ tài chính

1.2.3.1. Các yếu tố thuộc về cơ quan Hành chính Nhà nước

Để thực hiện tốt cơ chế tự chủ tài chính, các yếu tố thuộc về CQHCNN thực hiện tự chủ là yếu tố đầu tiên và rất quan trọng bao gồm cam kết của người đứng đầu CQHC thực hiện cơ chế tự chủ, năng lực nhận tự chủ tài chính của CQHCNN, thực hiện công khai dân chủ trong CQHCNN.

- Cam kết của người đứng đầu CQHCNN thực hiện cơ chế tự chủ

Thực hiện cơ chế tự chủ tài chính, người đứng đầu cơ quan hành chính sẽ được giao nhiều quyền hơn trong việc chủ động sắp xếp con người, chủ động sử dụng kinh phí và chủ động trong việc tổ chức thực hiện nhiệm vụ được giao. Cơ chế tự chủ trao cho người đứng đầu cơ quan hành chính trách nhiệm cao nhất trong việc tổ chức bố trí các nguồn lực để thực hiện tốt công việc, tạo ra các sản phẩm dịch vụ hành chính công có chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu của xã hội.

Thực hiện cơ chế tự chủ tài chính là bước cải cách mạnh mẽ trong quản lý hoạt động của các CQHCNN, có tác động lớn đến việc tổ chức và hoạt động của các cơ quan hành chính, vừa trao quyền cho người đứng đầu nhưng cũng yêu cầu cải thiện môi trường dân chủ trong cơ quan. Do vậy, vai trò của người đứng đầu cơ quan là hết sức quan trọng và lợi ích của người đứng đầu cơ quan ít nhiều bị ảnh hưởng so với trước đó, vì thế đòi hỏi người đứng đầu phải biết hy sinh lợi ích cá nhân trước mắt để đạt được lợi ích chung và lợi ích cá nhân trong lâu dài.

Những lợi ích của cơ chế tự chủ đối với thủ trưởng cơ quan, công chức trong cơ quan cộng với một số hạn chế về lợi ích của người đứng đầu đặt ra vấn đề để thực hiện tốt cơ chế cần có sự cam kết thực hiện của người đứng đầu và người đứng đầu phải hiểu rõ, chủ động và tích cực trong việc tổ chức thực hiện cơ chế, bằng cách thể hiện sự quyết tâm, chỉ đạo tích cực, tuyên truyền rộng rãi về ý nghĩa và lợi

ích to lớn của việc thực hiện cơ chế tự chủ đối với từng cá nhân và toàn thể cơ quan. Có như thế việc thực hiện cơ chế tự chủ mới phát huy được tác dụng tích cực của nó, các quy trình của cơ chế tự chủ có được thực hiện đầy đủ, chính xác thì cơ chế mới đạt được mục tiêu, tạo ra hiệu quả như mong muốn.

- Năng lực tổ chức thực thi cơ chế tự chủ của CQHCNN

Trước tiên, năng lực nhận tự chủ của CQHCNN thể hiện ở năng lực của lãnh đạo đơn vị trong việc thực hiện cơ chế tự chủ. Thực hiện cơ chế tự chủ, người thủ trưởng trong các CQHCNN được trao nhiều quyền tự chủ hơn trong việc sử dụng ngân sách, sắp xếp biên chế, tổ chức bộ máy, bố trí công việc do vậy đòi hỏi năng lực tổ chức điều hành phải được nâng lên, quyền hạn luôn đi đôi với trách nhiệm. Cải cách hành chính nói chung và thực hiện cơ chế tự chủ nói riêng là một quá trình hết sức phức tạp và tương đối khó khăn, đòi hỏi người lãnh đạo tổ chức thực hiện phải có năng lực giải quyết công việc và kỹ năng lãnh đạo, tổ chức thực hiện tốt, phải linh hoạt trong giải quyết các công việc liên quan đến cải cách, đồng thời cũng phải quyết đoán đưa ra các quyết định cải cách. Người lãnh đạo phải có tầm nhìn bao quát về ngành, lĩnh vực do cơ quan mình quản lý, nắm chắc những nhiệm vụ trong phạm vi trách nhiệm của cơ quan mình phụ trách, đánh giá đúng năng lực của các bộ phận cấp dưới, từ đó phân công, phân nhiệm hợp lý, phân bổ kinh phí tiết kiệm, điều hành công việc khoa học, thực hiện tốt mục tiêu cải cách tinh giảm bộ máy, tiết kiệm kinh phí trên cơ sở hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, tăng thu nhập cho công chức tạo động lực kinh tế kinh thích công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ và tham gia tích cực vào cải cách hành chính.

- Thực hiện công khai dân chủ trong cơ quan hành chính nhà nước

Trong quá trình triển khai thực hiện cơ chế tự chủ trong CQHCNN, quy trình thực hiện yêu cầu phải làm tốt việc công khai dân chủ, bàn bạc tập thể trong công chức cơ quan, đi đến thống nhất những vấn đề liên quan, từ đó xây dựng quy chế làm việc, quy chế chi tiêu nội bộ và quy chế quản lý tài sản công, là những cơ sở để thực hiện cơ chế tự chủ đạt kết quả cao.

Thực hiện công khai dân chủ cần được tiến hành trong việc phổ biến chủ trương thực hiện tự chủ, tuyên truyền về mục đích, ý nghĩa, yêu cầu của cơ chế tự chủ để mọi công chức trong cơ quan đều nhận thức đúng về cơ chế tự chủ, tích cực ủng hộ và tham gia thực hiện cơ chế tự chủ; công khai dân chủ trong thảo luận các quy định, định mức, chỉ tiêu để xây dựng quy chế chỉ tiêu nội bộ nhằm thu thập ý kiến rộng rãi, tạo sự đồng thuận tối đa của công chức trong cơ quan đối với bản quy định chỉ tiêu và sử dụng tài sản công của cơ quan; công khai dân chủ quá trình thực hiện cũng như kết quả thực hiện để toàn thể công chức cơ quan thấy được thành quả thực hiện tự chủ của mình, đồng thời tham gia giám sát, đánh giá quá trình thực hiện của cơ quan nói chung. Có thể nói, công khai dân chủ là một bước quan trọng để đạt tới thành công của cơ chế tự chủ và cũng là kết quả mong muốn khi thực hiện cơ chế này.

Một vấn đề có tính ý tưởng được nảy sinh ra ở đây cho sự phát triển của cơ chế tự chủ tài chính ở những năm tiếp theo là: hàng năm khi tổng kết việc thực hiện cơ chế tự chủ trong năm qua, cần tiếp tục thực hiện một bước nữa quy trình cơ chế tự chủ để xây dựng một cơ chế mới cho năm tiếp theo, nghĩa là, để cho công chức trong cơ quan thảo luận lại xem trong một năm thực hiện như thế, có công đoạn nào có thể rút ngắn được nữa không, nhờ áp dụng công nghệ thông tin, có công việc nào có thể giải quyết được nhanh hơn, có ý tưởng nào cải tiến được quy trình công việc để có thể chỉ cần ít người hơn vẫn hoàn thành được khối lượng công việc như thế, làm được điều ấy sẽ giảm được biên chế, tăng tiết kiệm ngân sách để tăng thêm thu nhập. Mặt khác, qua thực hiện quy chế chỉ tiêu nội bộ trong một năm, tiếp tục thảo luận xem có mục chi nào còn chưa tiết kiệm, còn có khả năng tiết kiệm được nữa, có sáng kiến nào thực hiện tiết kiệm để tăng cường tiết kiệm chi ngân sách, góp phần nâng cao thu nhập cá nhân, thực hiện một nguyên tắc trong xây dựng quy trình tự chủ tài chính, đó là: cơ chế tự chủ tài chính là một quy trình liên tục. Như vậy, đó chính là hướng phát triển của việc thực hiện cơ chế tự chủ tài chính trong những năm tiếp theo.

1.2.4.2. Các yếu tố thuộc về môi trường bên ngoài CQHCCN

- Chính sách, quy định của Nhà nước:

Các chế độ, tiêu chuẩn, định mức của Nhà nước là căn cứ để các đơn vị xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ đảm bảo tính độc lập và tự chủ. Khi các văn bản này thay đổi có tác động làm thay đổi cơ chế tài chính của đơn vị tự chủ.

Bên cạnh đó, các cơ quan hành chính thực hiện chức năng quản lý nhà nước nguồn kinh phí hoạt động phụ thuộc vào nguồn kinh phí từ NSNN cấp theo định mức phân bổ ngân sách. Vì vậy nguồn thu của đơn vị phụ thuộc rất lớn vào định mức phân bổ này và từ đó cũng ảnh hưởng rất lớn đến việc thực hiện tự chủ tài chính.

Ngoài ra, mối quan hệ và phân cấp quản lý giữa đơn vị tự chủ và các cơ quan quản lý quyết định trực tiếp cơ chế quản lý tài chính và quyền tự chủ của đơn vị. Việc xác định mối quan hệ và phân cấp rõ ràng, cụ thể giữa trung ương và địa phương, giữa đơn vị tự chủ và cơ quan quản lý, giảm sự can thiệp trực tiếp của các cơ quan chủ quản và các cơ quan quản lý có vai trò quan trọng trong việc đảm bảo quyền tự chủ của các đơn vị.

- Cam kết của người đứng đầu địa phương

Thực hiện cơ chế tự chủ tài chính là một chính sách cải cách mạnh mẽ của nhà nước đối với cơ quan hành chính trong bộ máy HCNN, do đó đòi hỏi phải có sự lãnh đạo, chỉ đạo và giám sát thực hiện từ trung ương tới cơ sở. Chính phủ chỉ đạo các ngành và các địa phương tổ chức thực hiện cơ chế trên góc độ thực hiện một chính sách, các Bộ chỉ đạo việc thực hiện theo ngành dọc tới các cơ quan của mình ở địa phương, các tỉnh trực tiếp chỉ đạo và tổ chức thực hiện ở cấp mình và cấp dưới mình là cấp xã và cấp huyện. Sự chỉ đạo và tổ chức thực hiện của cấp tỉnh là trực tiếp và toàn diện, do đó cấp tỉnh sẽ gặp rất nhiều khó khăn phải giải quyết trong quá trình triển khai thực hiện ở cấp mình và cấp dưới. Những khó khăn đó đòi hỏi phải linh hoạt đồng thời quyết tâm cao mới có thể khắc phục được trong thời gian sớm nhất, đảm bảo duy trì tốc độ và chất lượng thực hiện chính sách, do vậy sự cam kết

của người đứng đầu địa phương cụ thể là Chủ tịch UBND tỉnh là một trong những điều kiện đảm bảo cho sự thành công của chính sách.

Mặt khác, thực hiện cơ chế tự chủ tài chính cũng như thực hiện cải cách hành chính nói chung không thể tiến hành một cách riêng lẻ ở từng cơ quan mà cần có sự phối hợp giữa các cơ quan trong hệ thống CQHCNN trong mối quan hệ chặt chẽ với nhau giữa chức năng, nhiệm vụ của các ngành và nhiệm vụ tổng thể của địa phương. Sự phối hợp giữa các cơ quan cần được điều hành, chỉ đạo, giám sát bởi một người có trách nhiệm và quyền hạn cao nhất, đó là người đứng đầu địa phương, để đảm bảo sự phối hợp là thông suốt và hiệu quả. Cam kết của người đứng đầu địa phương thể hiện sự quyết tâm và khẳng định sự đảm bảo cho việc tổ chức phối hợp giữa các cơ quan có liên quan trong việc triển khai cơ chế tự chủ được thực hiện tốt.

- Sự phối hợp giữa các cơ quan liên quan

+ Sở Nội vụ

Cơ quan nội vụ các cấp có trách nhiệm hướng dẫn, giám sát và kiểm tra các cơ quan hành chính trong việc xác định lại chức năng, nhiệm vụ, sắp xếp tổ chức bộ máy và xác định biên chế hợp lý. Căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ Bộ, ngành chủ quản và đặc điểm của địa phương, Sở Nội vụ hướng dẫn các cơ quan hành chính rà soát lại chức năng, nhiệm vụ, loại bỏ những phần chức năng, nhiệm vụ không thuộc thẩm quyền của mình, tổ chức lại bộ máy hợp lý để thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao, căn cứ trên chức năng, nhiệm vụ và tổ chức bộ máy đó tiến hành xác định và phân bổ số biên chế hợp lý cho các cơ quan hành chính. Sở Nội vụ kiểm tra, giám sát để đảm bảo tổ chức bộ máy và biên chế của cơ quan là hợp lý, không thiếu, không thừa, hoàn thành nhiệm vụ được giao, thực hiện tốt chức năng quản lý ngành, lĩnh vực trên địa bàn địa phương.

Thực hiện cơ chế tự chủ rất cần phải có sự phối hợp giữa cơ quan nội vụ với cơ quan thực hiện tự chủ. Cơ quan nội vụ theo dõi và hướng dẫn cơ quan thực hiện tự chủ xác định đúng số biên chế sẽ đảm bảo hoàn thành tốt nhiệm vụ, xác định đúng chức năng, nhiệm vụ sẽ hoàn thành nhiệm vụ được giao và thực hiện tốt chức năng quản lý ngành trên địa bàn địa phương, cung cấp các dịch vụ hành chính công

tốt nhất cho xã hội. Sự giám sát của cơ quan nội vụ là quan trọng, đảm bảo cho một phần sự thành công của chính sách. Các cơ quan hành chính khi thực hiện tự chủ luôn có xu hướng xác định số biên chế nhiều lên để mong muốn được cấp nhiều kinh phí hơn, mặt khác các cơ quan tự chủ cũng ôm đồm nhiều việc hơn để có nhiều quyền lực và kinh phí hơn. Đứng trước thực tế đó, cơ quan nội vụ phải làm tốt việc xác định chức năng, nhiệm vụ cho cơ quan thực hiện tự chủ và mức biên chế hợp lý làm cơ sở để xác định mức kinh phí khoán hợp lý. Làm được như vậy mới thực hiện được mục tiêu cải cách hành chính là tinh gọn bộ máy, phân rõ chức năng, nhiệm vụ, thực hành tiết kiệm trong chi ngân sách.

+ Sở Tài chính

Sở Tài chính là cơ quan cấp dưới ngành dọc của Bộ Tài chính, là cơ quan chuyên môn của UBND tỉnh, thực hiện quản lý nhà nước về lĩnh vực tài chính và tham mưu giúp cho UBND tỉnh trong công tác tài chính trên địa bàn tỉnh. Trách nhiệm của Sở Tài chính trong việc triển khai thực hiện cơ chế tự chủ là hướng dẫn các đơn vị thực hiện tự chủ xác định mức kinh phí hợp lý, xây dựng tốt quy chế chi tiêu nội bộ và quy chế quản lý và sử dụng tài sản công. Khi các cơ quan nhà nước xác định mức kinh phí khoán cần có sự hướng dẫn, kiểm tra của cơ quan tài chính để đảm bảo mức kinh phí nhận tự chủ là hợp lý, đủ để hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn được giao, thực hiện tiết kiệm NSNN chi cho quản lý hành chính đồng thời vẫn phải đảm bảo để có thể tiết kiệm tăng thu nhập cho công chức cơ quan nhà nước, tạo động lực vật chất khuyến khích cơ quan nhà nước thực hiện cải cách.

Trong việc xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ cũng cần có sự hướng dẫn của Sở Tài chính để đảm bảo các định mức chi tiêu là đúng quy định, hợp lý, đảm bảo khả năng tiết kiệm. Sự phối hợp của Sở Tài chính là hết sức quan trọng, đảm bảo sự hỗ trợ về chuyên môn trong lĩnh vực tài chính đối với cơ quan hành chính trong việc sử dụng NSNN, sử dụng kinh phí tiết kiệm và sử dụng tài sản công. Sở Tài chính sẽ tham mưu cho UBND tỉnh trong việc quyết định mức kinh phí giao tự chủ cho đơn vị, đảm bảo mức kinh phí đó là hợp lý, giúp cho cơ quan hành chính hoàn thành tốt các nhiệm vụ chuyên môn được giao.

+ Kho bạc nhà nước

Trách nhiệm của Kho bạc nhà nước các cấp được quy định cụ thể trong Thông tư liên tịch số 71/2014/TTLT-BTC-BNV ngày 30/05/2014 giữa Bộ Tài chính và Bộ Nội vụ hướng dẫn thi hành Nghị định 130/2005/NĐ-CP là: Tạo điều kiện cho các đơn vị thực hiện chế độ tự chủ rút dự toán kinh phí được nhanh chóng và thuận tiện, kiểm soát chi theo quy định hiện hành, được quyền từ chối chấp nhận thanh toán các khoản chi vượt định mức do cơ quan có thẩm quyền ban hành hoặc trái với quy chế chi tiêu nội bộ đã được xây dựng; cuối năm thực hiện chuyển số kinh phí thực hiện cơ chế tự chủ, kinh phí tiết kiệm được của các cơ quan chưa sử dụng hết sang năm sau tiếp tục sử dụng.

Kho bạc nhà nước là cơ quan quản lý quỹ NSNN ở các cấp, thực hiện chức năng quản lý và cấp ngân sách từ quỹ ngân sách nhà nước ở các cấp cho các đối tượng thụ hưởng, sự phối hợp của kho bạc nhà nước sẽ đảm bảo ngân sách kịp thời cho các cơ quan hành chính khi có nhu cầu sử dụng. Cơ chế tự chủ đã trao quyền chủ động cho các thủ trưởng các cơ quan hành chính trong việc bố trí và sử dụng ngân sách trong phạm vi được giao, tuy nhiên để sử dụng ngân sách đó phải thông qua kho bạc với chức năng là người giám sát và cấp phát ngân sách. Thủ trưởng cơ quan chủ động bố trí ngân sách để hoàn thành tốt nhiệm vụ chuyên môn được giao tuy nhiên nếu không có sự phối hợp tốt của kho bạc nhà nước, không bố trí đủ kinh phí sẽ làm ảnh hưởng đến việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn của cơ quan. Sự phối hợp giám sát của kho bạc cũng đảm bảo cho việc thực hiện chi của cơ quan hành chính đúng quy định, định mức, việc sử dụng các quỹ và kinh phí tiết kiệm đúng mục đích, phục vụ tăng thu nhập và nâng cao đời sống công chức trong các cơ quan hành chính. Sự giám sát của kho bạc đảm bảo ngân sách của nhà nước được sử dụng đúng mục đích, tiết kiệm và hiệu quả.

1.3 Quản lý tài chính trong cơ quan hành chính nhà nước

Quản lý tài chính trong cơ quan hành chính nhà nước Thuật ngữ “Quản lý” thường được hiểu đó là quá trình mà chủ thể quản lý sử dụng các công cụ quản lý và phương pháp quản lý thích hợp nhằm điều khiển đối tượng quản lý hoạt động và

phát triển nhằm đạt đến những mục tiêu đã định. Quản lý được sử dụng khi nói tới các hoạt động và các nhiệm vụ mà nhà quản lý phải thực hiện thường xuyên từ việc lập kế hoạch đến quá trình thực hiện kế hoạch đồng thời tổ chức kiểm tra. Ngoài ra nó còn hàm ý cả mục tiêu, kết quả và hiệu năng hoạt động của tổ chức. Tài chính được thể hiện là sự vận động của các dòng vốn gắn với sự tạo lập và sử dụng những quỹ tiền tệ của các chủ thể khác nhau trong xã hội trong đó phản ánh các mối quan hệ kinh tế phát sinh giữa các chủ thể. Quản lý tài chính trong các cơ quan HCNN là quá trình áp dụng các công cụ và phương pháp quản lý nhằm tạo lập và sử dụng các quỹ tài chính trong các cơ quan HCNN để đạt những mục tiêu đã định. Đối tượng quản lý của Quản lý tài chính trong các cơ quan, đơn vị, đó chính là hoạt động tài chính của những cơ quan, đơn vị này. Đó là các mối quan hệ kinh tế trong phân phối gắn liền với quá trình hình thành và sử dụng các quỹ tiền tệ trong mỗi cơ quan, đơn vị. Cụ thể là việc quản lý các nguồn tài chính cũng như những khoản chi đầu tư hoặc các khoản chi thường xuyên của các cơ quan, đơn vị. Để Quản lý tài chính trong các cơ quan, đơn vị; cơ quan, đơn vị sử dụng nhiều phương pháp cũng như nhiều công cụ quản lý khác nhau nhưng mục đích hướng đến của quản lý tài chính trong các cơ quan, đơn vị cũng là tính hiệu quả trong hoạt động tài chính để nhằm đạt đến những mục tiêu đã định.

1.4 Kinh nghiệm quản lý tài chính công của một số tỉnh và bài học kinh nghiệm cho Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình

1.4.1. Kinh nghiệm cơ chế tự chủ của các tỉnh

**** Kinh nghiệm cơ chế tự chủ của tỉnh Quảng Ninh.***

Việc giao tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính cho các đơn vị cơ quan hành chính đã tạo ra sự chuyển biến trong tư duy, nhận thức của các cấp, các ngành và cán bộ công chức, viên chức trong các đơn vị, tạo điều kiện cho các cơ quan, đơn vị thực hiện việc kiểm soát chi tiêu nội bộ, phát huy tính dân chủ, chủ động, sáng tạo của cán bộ công chức, người lao động.

Các đơn vị được giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính đã chủ động sử dụng kinh phí ngân sách nhà nước (NSNN) giao hiệu quả hơn để thực hiện

nhiệm vụ, chủ động sử dụng tài sản, nguồn nhân lực để phát triển, nâng cao chất lượng dịch vụ, tăng nguồn thu, tiết kiệm chi, nâng cao thu nhập cho cán bộ. Mức thu nhập tăng thêm giai đoạn 2014 - 2016 của cán bộ, viên chức trong các cơ quan hành chính tỉnh Quảng Ninh khi thực hiện chế độ tự chủ trung bình trên 1 triệu đồng/người/tháng.

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

**** Kinh nghiệm cơ chế tự chủ của tỉnh Bình Thuận***

Thực hiện Nghị định số 130/2005/NĐ-CP ngày 17/10/2005 của Chính phủ về chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính (sau đây gọi tắt là chế độ tự chủ), ngày 19/4/2006 UBND tỉnh Bình Thuận đã có văn bản số 1480/UBND-TH hướng dẫn thực hiện chế độ tự chủ đối với tất cả các đơn vị quản lý hành chính cấp tỉnh và huyện.

Năm 2006, UBND tỉnh giao tự chủ tài chính đối với các đơn vị dự toán cấp 1; từ năm 2007, UBND tỉnh giao tự chủ tài chính đối với tất cả các đơn vị dự toán cấp 2 và cấp 3. Cho đến nay, có 33/33 đơn vị cấp tỉnh, 10/10 huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh đã triển khai thực hiện. Sau hơn 4 năm thực hiện, chế độ tự chủ đã có những tác động tích cực đến hoạt động của các cơ quan, cụ thể là:

Thứ nhất, tăng cường quyền tự chủ và tính chủ động của thủ trưởng đơn vị trong công tác quản lý nhân sự và quản lý tài chính. Sự chuyển biến lớn trong cách

nghĩ, cách làm của người đứng đầu đơn vị (cũng là người chủ tài khoản của đơn vị) là tính linh hoạt, mạnh dạn quyết định những công việc có lợi theo thứ tự ưu tiên cho đơn vị trong khuôn khổ thẩm quyền và nguồn kinh phí được cấp. Hơn thế, các đơn vị thực hiện chế độ tự chủ không nhất thiết phải đợi xin phép cơ quan cấp trên và theo đó, cơ quan cấp trên không phải “can thiệp” quá sâu vào công việc của cơ quan cấp dưới.

Thứ hai, tạo ra sự thay đổi về thái độ làm việc, tinh thần và ý thức trách nhiệm của đội ngũ công chức đối với công việc và ngân sách được giao. Quy chế chi tiêu nội bộ được xây dựng trên cơ sở ý kiến đóng góp của tất cả các công chức trong đơn vị. Tất cả các khoản thu và nội dung chi được công khai chi tiết, đã góp phần kiểm soát chi tiêu một cách hợp lý và thúc đẩy thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trong sử dụng ngân sách, tài sản công.

Thứ ba, hoạt động của các đơn vị thực hiện chế độ tự chủ được nâng lên một bước về chất lượng; quy trình xử lý công việc được xây dựng mới, hợp lý và khoa học; nội dung, tiêu chuẩn thủ tục theo yêu cầu quản lý hành chính hiện đại từng bước được áp dụng.

Thứ tư, công tác tổ chức lao động khoa học, trên cơ sở đó tiết kiệm được kinh phí, tăng thu nhập cho người lao động. Tính riêng trong năm 2008, ở cấp tỉnh có 15/33 đơn vị tiết kiệm được 1.643 triệu đồng (trong đó, kinh phí tiết kiệm về sử dụng biên chế là 375 triệu đồng và kinh phí tiết kiệm từ quản lý hành chính là 1.268 triệu đồng); ở cấp huyện, 4 đơn vị thuộc thành phố Phan Thiết tiết kiệm được 105 triệu đồng từ kinh phí quản lý hành chính, 1 đơn vị thuộc thị xã La Gi tiết kiệm được 11 triệu đồng từ kinh phí quản lý hành chính.

1.4.2 Những bài học kinh nghiệm rút ra cho Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình về thực hiện công tác quản lý theo cơ chế tự chủ.

- Nhìn vào các mô hình của các đơn vị chúng ta có thể thấy mặc dù ra đời cùng một cơ sở pháp lý, nhưng khác nhau về cấp chủ quản có tính trực thuộc khác nhau dẫn đến sự vận dụng của từng địa phương là khác nhau để ban hành các quy định, các cơ chế cho các cơ quan hoạt động sao cho phù hợp với luật định và đáp ứng yêu cầu thực tiễn.

- Thể chế của Nhà nước phải gắn kết và phù hợp với thể chế kinh tế thị trường, cần giảm bớt sự can thiệp của Nhà nước vào nền kinh tế, đặc biệt trong những lĩnh vực mà thị trường có thể điều tiết được.

- Tái cơ cấu bộ máy tổ chức nhà nước theo hướng tinh giản, gọn nhẹ, hiệu lực, hiệu quả, giảm biên chế hành chính nhà nước.

- Áp dụng quy chuẩn ISO 9000 trong bộ máy hành chính, coi đó là công cụ cải tiến, lề lối làm việc, vừa là đánh giá hiệu quả, đồng thời giúp phân loại công chức.

- Bộ máy hành chính nhà nước hoạt động theo “tinh thần doanh nghiệp” mà cốt lõi là lấy hiệu quả làm thước đo, phục vụ người dân với chất lượng tốt nhất và thời gian kịp thời nhất.

Tuy nhiên ở đây không thể khẳng định mô hình nào là tuyệt đối có thể mạnh khác nhau và cũng không thể tập trung toàn bộ thể mạnh và cũng không thể tập trung các mô hình thành một mô hình cụ thể bởi lẽ đặc thù của từng địa phương.

Vận dụng để ban hành cơ chế cho Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG TRIỂN KHAI CÔNG TÁC QUẢN LÝ TÀI CHÍNH THEO CƠ CHẾ TỰ CHỦ TẠI SỞ TÀI CHÍNH TỈNH QUẢNG BÌNH

2.1. Tổng quan về Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình

2.1.1. Chức năng của Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình

Sở Tài chính là cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh có chức năng tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân tỉnh thực hiện chức năng quản lý nhà nước về tài chính; ngân sách nhà nước; thuế, phí, lệ phí và thu khác của ngân sách nhà nước; tài sản nhà nước; các quỹ tài chính nhà nước; đầu tư tài chính; tài chính doanh nghiệp; kế toán; kiểm toán độc lập; giá và các hoạt động dịch vụ tài chính tại địa phương theo quy định của pháp luật. Sở Tài chính có tư cách pháp nhân, có con dấu và tài khoản riêng, trụ sở cơ quan đặt tại thành phố Đồng Hới tỉnh Quảng Bình; chịu sự chỉ đạo, quản lý về tổ chức, biên chế và công tác của Ủy ban nhân dân tỉnh; đồng thời chịu sự chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra về chuyên môn, nghiệp vụ của Bộ Tài chính.

2.1.2. Nhiệm vụ, quyền hạn của Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình

(Theo Quyết định số 17/2016/QĐ-UBND của UBND tỉnh Quảng Bình ngày 01 tháng 07 năm 2016 về việc Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình)

Sở Tài chính thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn theo quy định của pháp luật về lĩnh vực tài chính và các nhiệm vụ, quyền hạn cụ thể sau [37]:

* Trình Ủy ban nhân dân tỉnh:

- Dự thảo quyết định, chỉ thị và các văn bản khác thuộc thẩm quyền ban hành của Ủy ban nhân dân tỉnh về lĩnh vực tài chính;
- Dự thảo chương trình, kế hoạch dài hạn, 5 năm và hàng năm về lĩnh vực tài chính theo quy hoạch, kế hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội của địa phương;
- Dự thảo chương trình, biện pháp tổ chức thực hiện công tác cải cách hành chính thuộc phạm vi quản lý nhà nước của Sở;

- Dự thảo các văn bản quy phạm pháp luật quy định cụ thể về tiêu chuẩn chức danh đối với cấp trưởng, cấp phó của các đơn vị thuộc Sở; Trưởng phòng, Phó trưởng phòng của Phòng Tài chính - Kế hoạch thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện sau khi thống nhất với Sở quản lý ngành, lĩnh vực có liên quan.

- Dự thảo phương án phân cấp nguồn thu và nhiệm vụ chi của từng cấp ngân sách của địa phương; định mức phân bổ dự toán chi ngân sách địa phương; chế độ thu phí và các khoản đóng góp của nhân dân theo quy định của pháp luật để trình Hội đồng nhân dân tỉnh quyết định theo thẩm quyền;

- Phương án sắp xếp lại, xử lý nhà, đất thuộc sở hữu nhà nước thuộc phạm vi quản lý của địa phương.

- * Trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh:

- Dự thảo Quyết định, chỉ thị và các văn bản khác thuộc thẩm quyền ban hành của Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh về lĩnh vực quản lý nhà nước của Sở;

- Dự thảo Quyết định thành lập, sáp nhập, chia tách, tổ chức lại, giải thể các đơn vị thuộc Sở theo quy định của pháp luật.

- * Giúp Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra, thông tin, tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật về lĩnh vực tài chính; tổ chức thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật, các chính sách, quy hoạch kế hoạch, chương trình, dự án, đề án, phương án thuộc phạm vi quản lý nhà nước của Sở sau khi được cấp có thẩm quyền ban hành hoặc phê duyệt.

- * Về quản lý ngân sách nhà nước, thuế, phí, lệ phí và thu khác của ngân sách nhà nước.

- Hướng dẫn các cơ quan hành chính, các đơn vị sự nghiệp thuộc tỉnh và cơ quan tài chính cấp dưới xây dựng dự toán ngân sách nhà nước hàng năm theo quy định của pháp luật.

Thực hiện kiểm tra, thẩm tra dự toán ngân sách của các cơ quan, đơn vị cùng cấp và dự toán ngân sách của cấp dưới; lập dự toán thu ngân sách nhà nước trên địa bàn, dự toán thu, chi ngân sách địa phương, phương án phân bổ ngân sách tỉnh báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh để trình Hội đồng nhân dân tỉnh quyết định.

- Thẩm định quyết toán thu ngân sách nhà nước phát sinh trên địa bàn huyện, thành phố, quyết toán thu, chi ngân sách huyện, thành phố; thẩm định và thông báo quyết toán đối với các cơ quan hành chính, các đơn vị sự nghiệp và các tổ chức khác có sử dụng ngân sách tỉnh; phê duyệt quyết toán kinh phí uỷ quyền của ngân sách Trung ương do địa phương thực hiện.

Tổng hợp tình hình thu, chi ngân sách nhà nước, lập tổng quyết toán ngân sách hàng năm của địa phương trình Ủy ban nhân dân tỉnh báo cáo Hội đồng nhân dân tỉnh phê duyệt, báo cáo Bộ Tài chính.

- Quản lý vốn đầu tư phát triển:

- Quản lý các nguồn kinh phí uỷ quyền của Trung ương, quản lý quỹ dự trữ tài chính của địa phương theo quy định của pháp luật.

- Thống nhất quản lý các khoản vay và viện trợ dành cho địa phương theo quy định của pháp luật; quản lý tài chính nhà nước đối với nguồn viện trợ nước ngoài trực tiếp cho địa phương thuộc nguồn thu của ngân sách địa phương; giúp Ủy ban nhân dân tỉnh triển khai việc phát hành trái phiếu và các hình thức vay nợ khác của địa phương theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước.

- Hướng dẫn, kiểm tra việc thực hiện cơ chế tự chủ về tài chính của các đơn vị sự nghiệp công lập và chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan hành chính nhà nước theo quy định của pháp luật.

- Hướng dẫn và tổ chức thực hiện chế độ công khai tài chính ngân sách của nhà nước theo quy định của pháp luật.

- Tổng hợp kết quả thực hiện kiến nghị của thanh tra, kiểm toán về lĩnh vực tài chính ngân sách báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh.

- * Về quản lý tài sản nhà nước tại địa phương:

- Xây dựng, trình Ủy ban nhân dân tỉnh các văn bản hướng dẫn về quản lý, sử dụng tài sản nhà nước và phân cấp quản lý nhà nước về tài sản nhà nước thuộc phạm vi quản lý của địa phương.

- Hướng dẫn, kiểm tra việc thực hiện chế độ quản lý tài sản nhà nước; đề xuất các biện pháp về tài chính để đảm bảo quản lý và sử dụng có hiệu quả tài sản nhà nước theo thẩm quyền tại địa phương.

- Quyết định theo thẩm quyền hoặc trình Ủy ban nhân dân tỉnh quyết định theo thẩm quyền việc mua sắm, cho thuê, thu hồi, điều chuyển, thanh lý, bán, tiêu hủy tài sản nhà nước, giao tài sản nhà nước cho đơn vị sự nghiệp công lập tự chủ tài chính và sử dụng tài sản nhà nước của đơn vị sự nghiệp công lập tự chủ tài chính vào mục đích sản xuất kinh doanh, dịch vụ, cho thuê, liên doanh, liên kết.

- Hướng dẫn và tổ chức thực hiện chế độ công khai tài sản nhà nước trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị theo quy định của pháp luật.

- Phối hợp với Sở Tài nguyên và Môi trường hướng dẫn, kiểm tra các cơ quan, tổ chức, đơn vị ở địa phương trong việc thực hiện chính sách bồi thường, hỗ trợ và tái định cư khi Nhà nước thu hồi đất.

- Tổ chức quản lý và khai thác tài sản nhà nước chưa giao cho tổ chức, cá nhân quản lý, sử dụng; quản lý các nguồn tài chính phát sinh trong quá trình quản lý, khai thác, chuyển giao, xử lý tài sản nhà nước.

- Tham mưu cho Ủy ban nhân dân tỉnh có ý kiến với các Bộ, ngành và Bộ Tài chính về việc sắp xếp nhà, đất của các cơ quan Trung ương quản lý trên địa bàn.

- Quản lý cơ sở dữ liệu tài sản nhà nước thuộc phạm vi quản lý của địa phương; giúp Ủy ban nhân dân tỉnh thực hiện báo cáo tình hình quản lý, sử dụng tài sản nhà nước thuộc phạm vi quản lý của địa phương.

- * Về quản lý các quỹ tài chính nhà nước (quỹ đầu tư phát triển; quỹ bảo lãnh tín dụng doanh nghiệp vừa và nhỏ; quỹ phát triển nhà ở và các loại hình quỹ tài chính nhà nước khác được thành lập theo quy định của pháp luật):

- * Về quản lý tài chính doanh nghiệp:

- * Về quản lý giá và thẩm định giá

- * Thực hiện các nhiệm vụ khác do Ủy ban nhân dân tỉnh giao và theo quy định của pháp luật.

2.1.3. Cơ cấu tổ chức của Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình

Sơ đồ cơ cấu tổ chức bộ máy Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình



Về quản lý tổ chức bộ máy, biên chế công chức, cơ cấu ngạch công chức, vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và số lượng người làm việc; thực hiện chế độ tiền lương và chính sách chế độ đãi ngộ, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, điều động, bổ nhiệm, luân chuyển, nghỉ hưu...đối với công chức, viên chức của Sở Tài chính theo phân cấp của Ủy ban nhân dân tỉnh và theo quy định của pháp luật, cụ thể như sau:

- Lãnh đạo Sở: Lãnh đạo Sở Tài chính có Giám đốc và 03 Phó Giám đốc;
- Các tổ chức tham mưu tổng hợp và chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Sở Tài chính: gồm có 7 phòng với tổng số cán bộ, công chức, viên chức gồm có 60 biên chế.
 - Văn phòng Sở, gồm có 10 biên chế;
 - Phòng Thanh tra, gồm có 11 biên chế;
 - Phòng Quản lý giá công sản, gồm có 06 biên chế.;
 - Phòng Tài chính Hành chính sự nghiệp, gồm có 08 biên chế;
 - Phòng Quản lý ngân sách, gồm có 11 biên chế;
 - Phòng Tài chính doanh nghiệp, gồm có 06 biên chế;
 - Phòng Tài chính đầu tư, gồm có 08 biên chế.
 - Đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Sở: 12 biên chế

2.2. Đánh giá của các đối tượng điều tra về công tác quản lý tài chính theo cơ chế tư chủ tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình.

2.2.1. Thông tin chung về đối tượng khảo sát

Bảng 2.1. Đối tượng tham gia phỏng vấn

Tiêu chí	Phân loại	Tỷ trọng (%)
môn		

- Giới tính: Trong 58 cán bộ, công chức tham gia trả lời bảng khảo sát, có 30 người là nam (chiếm 51,7%) và 28 người là nữ (chiếm 48,3%). Điều này nói lên được tại Văn phòng Sở Tài chính Quảng Bình có tỷ lệ khá cân đối giữa nam giới và nữ giới.

- Độ tuổi: Theo kết quả điều tra cho thấy, độ tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất là 41-

50 tuổi, chiếm 39,7%. Lứa tuổi từ 31 – 40 chiếm 37,9%. Tiếp theo là độ tuổi dưới 30 và trên 50 lần lượt là 19,0% và 3,4%.

- Trình độ học vấn: trình độ học vấn của cán bộ, công chức trong Sở Tài chính khá cao, chủ yếu là bậc Đại học (chiếm 77,6%). Qua đây có thể thấy Sở đang

có một lực lượng lao động có chất lượng cao. Điều này giúp cho công tác quản lý tài chính được tốt hơn.

- Thời gian công tác: Gần một nửa số cán bộ, công chức đã làm việc ở đơn vị được hơn 10 năm. Có 41,4% cán bộ đã làm việc được từ 5 đến 10 năm. Cuối cùng, chỉ có 13,8% số lao động công tác dưới 5 năm. Điều này thể hiện được thâm niên công tác tại đơn vị của cán bộ công chức.

2.2.2. Phân tích Cronbach's Alpha

Để kiểm định thống kê về mức độ tin cậy và tương quan trong giữa các biến quan sát trong bộ câu hỏi, chúng tôi dùng hệ số Cronbach's Alpha (CA) với nghiên cứu gồm 58 cán bộ, công chức quản lý đang công tác tại Sở Tài chính Quảng Bình nhằm kiểm tra sự chặt chẽ và thống nhất trong các câu trả lời, đảm bảo người được hỏi đã hiểu cùng một khái niệm.

Hệ số Alpha của Cronbach là một đại lượng có thể sử dụng trước hết để đo lường độ tin cậy của các nhân tố và để loại ra các biến quan sát không đảm bảo độ tin cậy trong thang đo. Điều kiện tiêu chuẩn chấp nhận của biến gồm 02 điều kiện:

- Những biến có hệ số tương quan biến tổng phù hợp (Corrected Item – Total Correlation) $> 0,3$.
- Các hệ số Cronbach's Alpha của các biến phải từ 0,7 trở lên và lớn hơn hoặc bằng hệ số Cronbach's Alpha if Item Deleted.

Thỏa mãn 02 điều kiện trên thì các biến phân tích được xem là chấp nhận và thích hợp đưa vào phân tích ở những bước tiếp theo.

Tiến hành kiểm định bằng phần mềm SPSS, ta có kết quả phân tích độ tin cậy của các biến số phân tích đối với các cán bộ, công chức đang công tác tại Sở tài chính Quảng Bình được thể hiện qua bảng sau:

Bảng 2.2: Kết quả phân tích Cronbach's Alpha tổng
Thống kê độ tin cậy

(Nguồn: Từ kết quả xử lý số liệu điều tra với SPSS)

Kết quả phân tích cho thấy hệ số Cronbach's Alpha của tổng thể là 0,966. Điều này đánh giá tốt mức độ tương quan chặt chẽ giữa các câu hỏi trong bảng khảo sát và mức đo lường trong bảng hỏi liên kết chặt chẽ với nhau.

Bảng 2.3 : Kết quả phân tích Cronbach's Alpha các nhân tố liên quan đến công tác QLTC theo cơ chế tự chủ tại Sở tài chính tỉnh Quảng Bình

	Tr un	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến – tổng	Cronbach' s Alpha nếu loại biến
l	g			
i	bì			
í	nh			
l	th			
c	an			
l	g			
s	đo			
í	nế			
l	u			
	lo			
	ại			
	bi			
	ến			

I. Nhận thức và chỉ đạo(Cronbach's Alpha =0,967)

NTSD1: công chức nhận thức và quán triệt cơ chế tự chủ của thấu đáo

NTSD2: Đội ngũ công chức trẻ được đào tạo bài bản, có trình độ và năng lực để đảm nhận và thực hiện tốt những đòi hỏi của cơ chế tự chủ

MTCD3: Công chức có tiếng nói và sự quyết định trong thực hiện cơ chế tự chủ

TCD4: Lãnh đạo quan tâm đến vấn đề nhận thức của từng cán bộ, công chức

NTC D5: Lãnh đạo mạnh dạn giao việc cho công chức trẻ

MTCD6: Lãnh đạo đổi mới hoặc áp dụng các ý tưởng sáng tạo cải tiến quy trình làm

MTCD7: Lãnh đạo mạnh dạn xin rút người thừa để giảm biên chế

II. Tổ chức thực hiện (Cronbach's Alpha =0,922)

TCTH1: Thiết lập cơ chế phối hợp tốt giữa các cơ quan có liên quan

TCTH2: Thực hiện đồng bộ, có chất lượng các chính sách cải cách

TCTH3:*Việc giám sát, chỉ đạo, có cơ chế thưởng, phạt rõ ràng*

III. Quản lý tài chính (Cronbach's Alpha =0,968)

QLTC1: Bộ máy và nhân sự quản lý tài chính – kế toán hoàn thiện

QLTC2: Dự toán thu - chi hàng năm tích cực hợp lý

QLNTC3: Giải pháp đối với vấn đề xác định số biên chế hợp lý

QLTC4: Giải pháp đối với vấn đề xác định mức kinh phí hợp lý

QLTC 5: Quy chế chi tiêu nội bộ của đơn vị được xây dựng và thực hiện tốt

QLTC 6: Quy chế quản lý sử dụng tài sản công của đơn vị được xây dựng và thực hiện tốt

QLTC 7: Cán bộ công chức được đào tạo và bồi dưỡng tốt

QL TC8: Ứng dụng tốt công nghệ thông tin trong quản lý tài chính

IV. Công khai tài chính (Cronbach's Alpha =0,954)

CK1: Việc công khai tài chính ở đơn vị đã rõ ràng, đầy đủ

CK2: Thường xuyên niêm yết tại bảng tin của cơ quan

CK3: Tại hội nghị cán bộ công chức

CK4: Thông báo tại hội nghị cán bộ chủ chốt

V. Đánh giá chung về công tác quản lý tài chính theo

DGC 1: Việc công tác quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ tại Sở tài chính tỉnh Quảng Bình được thực hiện có hiệu quả

DGC2: Việc công tác quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ tại Sở tài chính tỉnh Quảng Bình được thực hiện đúng theo quy định của nhà nước

DGC 3: Khi thực hiện tự chủ, theo anh (chị), đơn vị đã hoàn thành tốt kế hoạch nhà nước giao

7,74	2,390	0,875	0,938
7,62	2,124	0,876	0,946
7,70	2,407	0,943	0,894

(Nguồn: Từ kết quả xử lý số liệu điều tra với SPSS)

Sau khi phân tích độ tin cậy Cronbach's alpha cho từng nhân tố liên quan đến công tác quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ tại Sở tài chính tỉnh Quảng Bình (bao gồm: Phân tích và chỉ đạo; Tổ chức thực hiện; Quản lý tài chính; Công khai tài chính) , luận văn nhận thấy các thang đo của từng nhân tố đều đạt yêu cầu với hệ số Cronbach' Alpha cao hơn 0,6 (trong đó: thấp nhất là 0,911 vào cao nhất là 0,967). Bên cạnh đó, hệ số tương quan qua biến tổng (Corrected item – Total Correlation) của các biến trong từng nhân tố đều đạt tiêu chuẩn lớn hơn 0,3. Như vậy, các thang đo đều đáng tin cậy và có thể sử dụng để đo lường trong nghiên cứu.

Nhóm biến **Đánh giá chung về công tác quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ** có hệ số Cronbach's Alpha đạt $0,949 > 0,6$ hệ số này có ý nghĩa. Hệ số tương quan qua biến tổng (Corrected item – Total Correlation) của biến DDG C1, DGC2 và DGC3 đều $> 0,3$ (lớn hơn tiêu chuẩn cho phép) nên thang đo đạt tiêu chuẩn, đảm bảo chất lượng tốt. Như vậy, các biến thỏa mãn yêu cầu khi thực hiện kiểm định độ tin cậy của thang đo và được đưa vào sử dụng ở các phân tích sâu hơn.

2.2.3. Đánh giá của cán bộ, công chức về công tác quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình

2.2.3.1. Việc nhận thức và chỉ đạo tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình

Bảng 2.4: Kết quả đánh giá về nhận thức và chỉ đạo tại Sở Tài chính QB

	Ý kiến đánh giá (%)					Giá trị	Mean	kiểm định
	Hoàn							
	Hoàn	ý	Không đồng ý	Trung bình	Đồng ý	toàn đồng ý		
t								
o								
à								
n								
k								
h								
ô								
n								
g								
đ								
ồ								
n								
g								

Sig

NTSD1: Công chức nhận thức và quán triệt cơ chế tự chủ của thấu đáo	0,0 3,00	17,0 0,018	41,5	41,5	0,0	3,25
NTSD2: Đội ngũ công chức trẻ được đào tạo bài bản, có trình độ và năng lực để đảm nhận và thực hiện tốt những đòi hỏi của cơ chế tự chủ	0,0 3,00	18,9 0,047	41,5	39,6	0,0	3,21

MTCD3: Công chức có tiếng nói và sự quyết định trong thực hiện cơ chế tự chủ

TCD4: Lãnh đạo quan tâm đến vấn đề nhận thức của từng cán bộ, công chức

NTC D5: Lãnh đạo mạnh dạn giao việc cho công chức trẻ

MTCD6: Lãnh đạo đổi mới hoặc áp dụng các ý tưởng sáng tạo cải tiến quy trình làm việc

MTCD7: Lãnh đạo mạnh dạn xin rút người thừa để giảm biên chế

(Nguồn: Từ kết quả xử lý số liệu điều tra với SPSS)

Đối với các nhận định NCD1, NTCD2, NTCD4, NTC D5, NTC 6, NTC 7 sau khi tiến hành kiểm định giá trị trung bình ở mức kiểm định 3.00 với độ tin cậy 95% đều được giá trị nhỏ hơn mức ý nghĩa 0,05. Bên cạnh đó, giá trị trung bình của các nhận định này đều khá cao và cao hơn giá trị kiểm định. Như vậy, cán bộ công chức đang công tác tại Sở Tài chính Quảng Bình nhận thức được ý nghĩa của công tác quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ. Đặc biệt các cán bộ công chức trẻ, mặc dù thiếu thâm niên công tác chuyên môn, tuy nhiên với năng lực và kỹ năng được đào tạo tại các trường đại học vẫn nhanh chóng thích nghi với cơ chế tự chủ tại cơ quan. Thêm vào đó, phẩm chất và năng lực của thủ trưởng đơn vị là một yếu tố ảnh hưởng đến công tác quản lý tài chính theo cơ chế mới. Theo các cán bộ, công chức tại đơn vị thì lãnh đạo có quan tâm đến nhận thức của nhân viên (giá trị trung bình đạt 3,25), giao việc cho nhân viên trẻ(giá trị trung bình đạt 3,38), áp dụng quy trình làm việc có hiệu quả hơn(giá trị trung bình đạt 3,49) và mạnh dạn trong việc tinh giảm biên chế (giá trị trung bình đạt 3,26)trong thời gian vừa qua.

Tuy nhiên, trong việc quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ thì cán bộ công chức là nhân viên chuyên môn vẫn chưa có tiếng nói và đóng góp vào việc đưa ra

các quyết định có liên quan, với giá trị trung bình chỉ đạt 2,72 và giá trị Sig của kiểm định giá trị trung bình khá thấp (thấp hơn mức ý nghĩa 0,05). Như vậy, để tạo ra môi trường làm việc dân chủ thì Sở Tài chính Quảng Bình cần quan tâm đến vấn đề này và tổ chức các buổi lấy ý kiến đóng góp của cán bộ công chức đang làm việc tại đây.

2.2.3.2. Công tác tổ chức thực hiện tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình

**Bảng 2.5: Kết quả đánh giá về công tác tổ chức thực hiện tại
Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình**

Ý kiến đánh giá (%)					Hoàn	Giá trị kiểm định	Sig.
Hoàn		Trung bình	Đồng ý	Mean			
toàn không	Không đồng ý						

giữa các cơ quan có liên quan

lượng các chính sách cải cách

chế thưởng, phạt rõ ràng

(Nguồn: Từ kết quả xử lý số liệu điều tra với SPSS)

Qua kết quả kiểm định giá trị trung bình các nhận định TCTH1, TCTH2, TCTH3 ở mức kiểm định 3,00 với độ tin cậy 95% và giá trị trung bình các nhận định đạt được cao hơn giá trị kiểm định (lần lượt là 3,62; 3,64 và 3,66). Do đó, công tác tổ chức thực hiện quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ tại Sở tài chính đang diễn ra hiệu quả. Việc này được thể hiện qua cơ chế phối hợp với các cơ quan liên quan (ví dụ như sở Nội vụ, sở Tài chính và Kho bạc nhà nước,...), chất lượng thực hiện các chính sách cải cách và có cơ chế thưởng phạt của Sở Tài chính.

2.2.3.3. Công tác thực hiện quản lý tài chính tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình

Bảng 2.6: Kết quả đánh giá về công tác thực hiện quản lý tài chính tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình

Ý kiến đánh giá (%)						Gi á trị	Sig
Hoàn		Hoàn					
toàn	Không	Trung	Đồng ý	toàn	Mean	kiểm	

chính – kế toán hoàn thiện

tích cực hợp lý

định số biên chế hợp lý

định mức kinh phí hợp lý

đơn vị được xây dựng và thực hiện tốt

tạo và bồi dưỡng tốt

tin trong quản lý tài chính

(Nguồn: Từ kết quả xử lý số liệu điều tra với SPSS)

Theo kết quả đánh giá của cán bộ công chức và kết quả kiểm định giá trị trung bình các nhận định có liên quan đến công tác thực hiện quản lý tài chính tại

Văn phòng Sở Tài chính Quảng Bình thì bộ máy và quản lý tài chính – kế toán tại đơn vị đã khá hoàn chỉnh (giá trị trung bình đạt 3,55), Dự toán thu - chi hàng năm hợp lý (giá trị trung bình đạt 3,57), Quy chế chi tiêu nội bộ của đơn vị được xây dựng và thực hiện tốt (giá trị trung bình đạt 3,68), ***Quy chế quản lý sử dụng tài sản công của đơn vị*** được xây dựng và thực hiện tốt (giá trị trung bình đạt 3,75). Bên

cạnh đó, năng lực làm việc của công chức cũng là vấn đề được đơn vị quan tâm. Việc này thể hiện qua việc hàng năm đơn vị vẫn tạo điều kiện và hỗ trợ tối đa cho các cán bộ công chức đi tập huấn và học tập cao hơn. Ngoài ra, việc áp dụng các phần mềm máy tính phục vụ cho công tác quản lý tài chính như IMAS, DAS,...) đang được triển khai và thu được kết quả tích cực như mong đợi của ban lãnh đạo đơn vị với giá trị trung bình lên đến 3,70.

Tuy nhiên, giá trị trung bình của nhận định về giải pháp đối với vấn đề xác định số biên chế, giải pháp đối với vấn đề xác định mức kinh phí thu được khá thấp, lần lượt là 3,02 và 2,98. Sau khi kiểm định giá trị trung bình cũng thu được giá trị Sig đều cao hơn mức ý nghĩa 0,05. Như vậy, việc đưa ra các giải pháp xác định số biên chế vẫn còn chưa được đánh giá cao. Nguyên nhân là do đề án cơ cấu vị trí việc làm cho Sở chưa thể hiện rõ ràng được hết các nhiệm vụ và việc đánh giá, xác định chức năng, nhiệm vụ đến từng vị trí việc làm, từng phòng chủ yếu được tiến hành theo những phương pháp định tính, chứa nhiều yếu tố chủ quan của lãnh đạo cơ quan. Cũng do việc xác định số biên chế còn nhiều thiếu sót nên dẫn đến việc xác định mức kinh phí cũng gặp nhiều khó khăn và chưa thực sự hiệu quả.

2.2.3.4. Công tác công khai tài chính tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình

Bảng 2.6: Kết quả đánh giá về công tác công khai tài chính tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình

	I Không đồng ý	Trung bình	Ý kiến đánh giá (%)			Giá trị kiểm định	Sig
			Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý	Mean		
à							
n							
t							
o							
à							
n							
k							
h							
ô							
n							
g							

đã rõ ràng, đầy đủ

tin của cơ quan

chủ chốt

*(Nguồn: Từ kết quả xử lý số liệu
điều tra với SPSS)*

Công khai tài chính là biện pháp nhằm nâng cao trách nhiệm và quyền làm chủ của cán bộ, công chức Sở Tài chính Quảng Bình. Ngoài ra, việc này sẽ đơn vị giám sát tốt hơn việc quản lý tài chính của mình. Trong thời gian vừa qua, công tác công khai tài chính được thực hiện tại Sở Tài chính Quảng Bình được thực hiện tốt. Các thông tin liên quan đều được công khai một cách đầy đủ và rõ ràng (giá trị trung bình của nhận định này đạt mức cao nhất trong bốn nhận định với 3,47) dưới dạng văn bản. Thêm vào đó, tại các cuộc họp lãnh đạo và các cuộc hội nghị cán bộ công nhân viên chức của Văn phòng Sở, lãnh đạo sẽ công bố và giải đáp thắc mắc của nhân viên đơn vị (đều có giá trị trung bình là 3,40). Tuy nhiên, việc niêm yết tài chính tại bảng tin còn khá hạn chế (giá trị trung bình thấp, chỉ đạt được 3,09). Trong thời gian tới, Văn phòng Sở cần có các biện pháp đốc thúc và thực hiện việc niêm yết tại bảng tin để cán bộ, công chức dễ dàng hơn trong việc theo dõi tài chính.

2.2.3.5. Đánh giá chung về công tác quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình.

Bảng 2.8: Kết quả đánh giá chung về công tác quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình

Các biến điều tra	Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Trung bình	Ý kiến đánh giá (%)			Mean	Giá trị kiểm định	Sig
				Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý				
DGC 1:									
Việc công tác quản lý tài chính									
theo cơ chế tự chủ tại Sở tài chính tỉnh Quảng Bình				0,0	3,8	30,2	49,1	17,0	3,79
được thực hiện có hiệu quả				0,000					3,00
DGC2: Việc công tác quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ tại Sở tài chính tỉnh Quảng Bình được thực hiện đúng theo quy định của nhà nước									
				0,0	5,7	24,5	43,4	26,4	3,91
				0,000					3,00
DGC 3: Khi thực hiện tự chủ, theo anh (chị), đơn vị đã hoàn thành tốt kế hoạch nhà nước giao									

0,0 1,9 30,2 50,9 17,0 3,83 3,00
0,000

(Nguồn: Từ kết quả xử lý số liệu điều tra với SPSS)

Theo kết quả đánh giá chung của cán bộ, công chức thì việc quản lý tài sản theo cơ chế tự chủ tại Sở Tài chính trong thời gian qua là khá tích cực. Điều này thể hiện qua mức giá trị trung bình của các nhận định DGC1, DGC2 và DGC 3 thu được từ khảo sát phỏng vấn là cao (lần lượt là 3,79; 3,91 và 3,83). Cụ thể, có 66,1% công chức đánh giá việc thực hiện là có hiệu quả, 69,8% đánh giá là thực hiện đúng quy định của nhà nước và 67,9% đánh giá là thực hiện tốt kế hoạch của nhà nước giao.

2.3. Thực tế công tác quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình.

Xác định cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về biên chế và kinh phí quản lý hành chính là cơ chế quản lý tài chính mà tất cả các CQHCNN thực hiện, hơn nữa lại là một chính sách quan trọng của Chính phủ trong việc thực hiện cải cách hành chính nhà nước nói chung và cải cách tài chính công nói riêng, cùng với sự nhận thức đầy đủ về ý nghĩa và mục tiêu của cơ chế tự chủ, ngay từ khi Nghị định 130/2005/NĐ-CP ngày 17 tháng 10 năm 2005 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ chính thức có hiệu lực, UBND tỉnh Quảng Bình đã triển khai việc thực hiện cơ chế tự chủ tới toàn thể các cơ quan chuyên môn của UBND tỉnh, trong đó có Sở Tài chính. Sở đã tổ chức cho cán bộ, công chức đi tham gia các buổi tập huấn và tuyên truyền về chủ trương, ý nghĩa của cơ chế tự chủ do UBND tỉnh tổ chức để nâng cao nhận thức của công chức, đồng thời dành sự ủng hộ và tham gia của cán bộ, công chức đối với việc triển khai thực hiện chính sách cải cách này. Đến nay, tất cả các CQHCNN của tỉnh đã thực hiện cơ chế tự chủ về tài chính.

2.3.1. Việc xác định biên chế và tình hình sử dụng biên chế

Cơ chế tự chủ theo Nghị định 130/2005/NĐ-CP trong phần quy định về biên chế giao tự chủ không đề cập đến cơ sở để xác định số biên chế giao tự chủ mà chỉ nói đến nguồn gốc số biên chế giao tự chủ là do các cơ quan có thẩm quyền giao. Biên chế của các cơ quan hành chính tỉnh thực hiện chế độ tự chủ được Bộ Nội vụ duyệt và phân bổ hàng năm căn cứ vào tình hình thực tế và nhiệm vụ tại địa phương. Trên cơ sở biên chế Bộ Nội vụ giao, UBND tỉnh quyết định giao chỉ tiêu biên chế cho từng cơ quan đơn vị trên cơ sở chức năng nhiệm vụ và tình hình hoạt

động của từng đơn vị. Điều này đã gây khó khăn cho đơn vị trong việc xác định số biên chế hợp lý, đồng thời chưa tạo được sự thống nhất chung giữa các cơ quan hành chính trong việc xác định số biên chế hợp lý, chưa chỉ rõ được căn cứ khoa học của số biên chế hợp lý được giao tự chủ đối với đơn vị. Tuy nhiên, có thể ngầm hiểu rằng, để xác định được số biên chế hợp lý trong cơ quan cần phải dựa trên việc xác định rõ chức năng, nhiệm vụ và tính toán chính xác nhu cầu thời gian cũng như con người để hoàn thành công việc đó với một chất lượng nhất định trước bằng các tiêu chí xác định. Số giao biên chế của UBND tỉnh Quảng Bình cho Sở Tài chính và số biên chế thực tế tại sở trong 5 năm 2013-2017 được thể hiện trong (Bảng 2.8).

**Bảng 2.9. Tình hình phân bổ biên chế ở
Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình giai đoạn 2013 – 2017**

Năm	Số biên chế được giao	Đơn vị: người	
		Số biên chế thực tế	So sánh tỷ lệ (%)
2013	60	57	95
2014	60	60	100
2015	62	60	96.7
2016	62	59	95.1
2017	62	60	96.7

(Nguồn: Quyết định giao biên chế hàng năm của Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình)

Số liệu về biên chế của cơ quan cho thấy qua các năm, số biên chế được giao và số biên chế thực tế có sự tăng lên (có năm 2013 và năm 2015 giảm do có cán bộ, công chức về hưu) và chưa có xu hướng tinh giản biên chế như mục tiêu của cải cách hành chính. Tuy nhiên, số biên chế thực tế luôn thấp hơn số biên chế được giao, điều này cho thấy đơn vị đã thực hiện tự chủ về quản lý biên chế và có thể thực hiện tiết kiệm kinh phí quản lý hành chính tăng thu nhập cho cán bộ, công chức do kinh phí quản lý hành chính vẫn được cơ quan có thẩm quyền cấp đủ theo số biên chế được giao.

Về tình hình sử dụng biên chế tại đơn vị: Triển khai thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về kinh phí quản lý hành chính, quyền chủ động trong việc sử dụng biên chế của cơ quan đã được nâng lên, Thủ trưởng cơ quan đã được chủ động hơn trong việc sắp xếp, bố trí số biên chế được giao vào các phòng ban và phân công nhiệm vụ theo yêu cầu công việc, đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn chung của cơ quan. Thủ trưởng cơ quan cũng đã được trao quyền và chủ động trong việc sắp xếp số biên chế dôi dư, số biên chế không đủ khả năng đáp ứng công việc, được hợp đồng thuê khoán công việc hoặc hợp đồng lao động đối với các chức danh: bảo vệ, lái xe, tạp vụ, vệ sinh và ký kết hợp đồng lao động đảm bảo cơ chế cho người lao động theo quy định của pháp luật về lao động.

Theo báo cáo của Sở Tài chính Quảng Bình về kết quả thực hiện chế độ tự chủ đối với các cơ quan hành chính nhà nước năm 2016, số biên chế được giao cao hơn so với số biên chế có mặt ở các đơn vị là do chưa tuyển dụng đủ số biên chế được giao hoặc cán bộ về hưu, nghỉ theo Nghị định số 132/2007/NĐ-CP của Chính phủ quy định về chính sách tinh giản biên chế.

2.3.2. Việc xác định kinh phí thực hiện tự chủ và sử dụng nguồn kinh phí

Nguồn kinh phí quản lý hành chính giao thực hiện tự chủ tại đơn vị do NSNN cấp được xác định trên cơ sở biên chế được UBND tỉnh giao hàng năm và định mức phân bổ dự toán chi quản lý hành chính của UBND tỉnh Quảng Bình. Kinh phí thực hiện cơ chế tự chủ từ nguồn NSNN được điều chỉnh bổ sung khi có quyết định điều chỉnh biên chế hành chính theo quyết định của cấp có thẩm quyền, khi Nhà nước thay đổi chính sách tiền lương, thay đổi các định mức phân bổ dự toán NSNN.

Theo Nghị quyết số 09/2016/NQ-HĐND ngày 08/12/2016 của Hội đồng nhân dân tỉnh Quảng Bình về việc “Ban hành định mức phân bổ dự toán chi thường xuyên ngân sách tỉnh Quảng Bình năm 2017 và thời kỳ ổn định ngân sách 2017 - 2020 theo quy định của Luật Ngân sách Nhà nước”, Định mức phân bổ dự toán chi quản lý hành chính nhà nước (không bao gồm chi lương và các khoản có tính chất lương) được quy định đối với các đơn vị quản lý hành chính cấp tỉnh như các Sở,

ban, ngành thuộc tỉnh, trong đó có Sở Tài chính (có số biên chế >30 người) là: 23 triệu đồng/biên chế/năm.

Định mức trên đã bao gồm tất cả các hoạt động thường xuyên của đơn vị như thanh toán dịch vụ công cộng, hội nghị sơ kết, tổng kết của cơ quan, kỷ niệm ngày thành lập ngành, văn phòng phẩm, mua sắm, sửa chữa thường xuyên tài sản. Không bao gồm: Hội nghị khu vực, đại hội theo nhiệm kỳ, mua sắm, sửa chữa lớn một số tài sản mua sắm ô tô, mua sắm tài sản cố định khác mang tính đồng bộ, sửa chữa đại tu ô tô, sửa chữa lớn nhà cửa, vật kiến trúc...

Cơ quan được giao kinh phí tự chủ từ NSNN căn cứ vào số lượng biên chế hiện có, theo các định mức chung mà chưa xem xét đến đặc thù cụ thể của từng đơn vị dẫn đến việc đơn vị sử dụng nhiều các khoản chi không mang tính chất lương như: công tác phí, chi chuyên môn sẽ gặp khó khăn trong thực hiện tự chủ kinh phí. Mặt khác, việc giao kinh phí theo số lượng biên chế được giao sẽ làm cho các đơn vị không có động lực để tinh giản số biên chế được giao này, giữ nhiều biên chế để có nhiều kinh phí. Kinh phí hàng năm được giao thể hiện cụ thể ở bảng 2.9)

Bảng 2.10 Kinh phí NSNN giao thực hiện tự chủ tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình các năm 2013 – 2017

Đơn vị tính: ngàn đồng

Năm	Kinh phí NSNN cấp			
	TỔNG	Lương, phụ cấp, các khoản đóng góp theo lương	Chi thường xuyên	Chi khác
2013	8.643.934	6.162.000	2.073.430	408.504
2014	10.824.374	6.902.000	3.697.748	224.628
2015	11.023.478	6.307.000	4.482.265	234.213
2016	11.103.089	7.583.161	3.250.112	269.816
2017	12.013.562	8.627.000	3.100.158	286.404

(Nguồn: BCQT từ năm 2013 – 2017 Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình)

Nguồn kinh phí NSNN giao thực hiện tự chủ tại đơn vị ở bảng trên đây bao gồm các khoản:

- Chi lương và các khoản có tính chất lương, các khoản đóng góp theo lương: Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, kinh phí Công đoàn trích theo lương.

- Các khoản chi hành chính phục vụ hoạt động thường xuyên của đơn vị gồm: khen thưởng theo chế độ, phúc lợi tập thể, thông tin liên lạc, điện nước, công tác phí, tiếp khách, hội nghị, văn phòng phẩm, xăng dầu...

- Các khoản kinh phí mua sắm, thay thế thiết bị và bổ sung phương tiện làm việc (kể cả chi mua sắm trang thiết bị và phương tiện làm việc cho cán bộ, công chức mới được bổ sung biên chế); kinh phí sửa chữa thường xuyên tài sản.

- Các khoản chi nghiệp vụ mang tính thường xuyên phát sinh hàng năm: chi tập huấn bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn, chi cho công tác tuyên truyền phổ biến giáo dục pháp luật.

- Các khoản chi khác.

Trên thực tế, định mức phân bổ ngân sách hàng năm cho đơn vị còn thấp và đơn vị không có nguồn thu khác ngoài ngân sách nên khi trừ đi lương và các khoản phụ cấp cho cán bộ thì nguồn kinh phí còn lại là không đáng kể. Mặt khác, Bộ Tài chính đã quy định bắt buộc các đơn vị sử dụng ngân sách phải tiết kiệm 10% từ chi thường xuyên để thực hiện cải cách tiền lương, bởi vậy dự toán năm cho các đơn vị sẽ không được sử dụng 10% này, cho nên các cơ quan đều gặp khó khăn về kinh phí. Đặc biệt, trong trường hợp đơn vị phải thực hiện các nhiệm vụ đột xuất thì việc bố trí kinh phí là rất khó khăn. Nếu có được bổ sung kinh phí để thực hiện các nhiệm vụ đột xuất này, thì số kinh phí đơn vị được bổ sung cũng chỉ ở mức hạn hẹp theo các quy định về định mức... Sự hạn chế trong phân bổ kinh phí cho các cơ quan nhà nước có thể sẽ dẫn đến sự hạn chế về số lượng và chất lượng đầu ra của các dịch vụ công cộng do các cơ quan này cung cấp.

2.3.3. Việc xây dựng và thực hiện quy chế chi tiêu nội bộ [35]

Nghị định 130/2005/NĐ-CP đã yêu cầu các cơ quan thực hiện tự chủ phải xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ và sử dụng tài sản công làm cơ sở pháp lý để cơ

quan Tài chính kiểm tra, Kho bạc nhà nước tổ chức thanh toán, chi trả và kiểm soát kinh phí quản lý hành chính cũng như sử dụng tài sản công tại các cơ quan nhà nước. Đối với nội bộ từng phòng ban, bản quy chế này sẽ tạo điều kiện cho quản lý chi tiêu và tài sản công một cách công khai, minh bạch và đảm bảo trách nhiệm giải trình của cán bộ, công chức. Bản quy chế này sau khi được cán bộ, công chức trong các phòng, ban bàn bạc nhất trí, sẽ trở thành quy chế chính thức để lãnh đạo điều hành các khoản kinh phí khoán và là một trong những cơ sở để bình xét thành tích cũng như khen thưởng, kỷ luật một cách công khai, khách quan. Vì thế, xây dựng được một quy chế có chất lượng là thước đo đầu tiên về sự thành công của việc triển khai cơ chế tự chủ.

Trên thực tế, quy trình xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình được tiến hành như sau:

- Bước 1: Thủ trưởng đơn vị chỉ đạo Văn phòng Sở chủ trì phối hợp với các phòng ban liên quan, đoàn thể trong đơn vị tham gia.
- Bước 2: Tổ chức lấy ý kiến của toàn thể cán bộ, công chức và người lao động trong đơn vị về Dự thảo Quy chế chi tiêu nội bộ; sau đó tiếp thu ý kiến và hoàn chỉnh.
- Bước 3: Thủ trưởng đơn vị ký quyết định ban hành Quy chế chi tiêu nội bộ sau khi có ý kiến của tổ chức công đoàn bằng văn bản.
- Bước 4: Quy chế chi tiêu nội bộ được gửi cơ quan cấp trên, kho bạc nơi đơn vị mở tài khoản giao dịch. Quy chế chi tiêu nội bộ được điều chỉnh trong trường hợp có ý kiến của cơ quan có thẩm quyền và căn cứ vào tình hình cụ thể trong quá trình thực hiện.

Về mặt nội dung: Quy chế chi tiêu nội bộ theo cơ chế khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính của đơn vị bao gồm:

*** Căn cứ xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ**

Căn cứ xây dựng tiêu chuẩn, định mức cơ chế trong Quy chế chi tiêu nội bộ của đơn vị bao gồm:

Thứ nhất là hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật có hiệu lực pháp lý cao hơn do các cơ quan trung ương và các cơ quan địa phương có thẩm quyền ban hành hoặc phối hợp ban hành, đang còn hiệu lực, có nội dung là các quy định của nhà nước về tiêu chuẩn, định mức chi cho các cơ chế công tác phí, tổ chức hội nghị, tiếp

khách, sử dụng kinh phí tiết kiệm...đối với các cơ quan nhà nước trên phạm vi cả nước nói chung và địa bàn tỉnh Quảng Bình nói riêng làm cơ sở để xây dựng quy chế. Cụ thể là các văn bản sau:

- Nghị định 130/2005/NĐ-CP ngày 17/10/2005 quy định cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan nhà nước và Nghị định 117/2013/NĐ-CP ngày 07/10/2013 quy định về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 130/2005/NĐ-CP ngày 17 tháng 10 năm 2005 của Chính phủ quy định chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan nhà nước.

- Thông tư liên tịch số 71/2014/TTLT-BTC-BNV ngày 30/05/2014 của Bộ Tài chính-Bộ Nội vụ quy định chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan nhà nước.

- Thông tư số 97/2010/TT-BTC ngày 06/7/2010 của Bộ Tài chính quy định cơ chế công tác phí, cơ chế chi tổ chức các cuộc hội nghị đối với các cơ quan nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập.

- Quyết định số 58/2015/QĐ-TTg ngày 17 tháng 11 năm 2015 của Thủ tướng Chính phủ quy định tiêu chuẩn, định mức trang thiết bị và phương tiện làm việc của cơ quan và cán bộ, công chức, viên chức nhà nước.

- Văn bản hợp nhất số 17/VBHN-BTC ngày 04/3/2014 của Bộ Tài chính quyết định về việc ban hành Quy định tiêu chuẩn, định mức sử dụng điện thoại công vụ tại nhà riêng và điện thoại di động đối với cán bộ lãnh đạo trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp, tổ chức chính trị, các tổ chức chính trị - xã hội

Thứ hai là căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ và tình hình thực tế của đơn vị để có những tiêu chuẩn, định mức chi tiêu hợp lý, khả thi, đảm bảo cho từng cán bộ, công chức cũng như các phòng ban hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Các bước trên được thực hiện tương đối tốt tuy nhiên về nội dung quan trọng nhất đó là bước 2 thì chưa thực sự được chú trọng, làm hạn chế mục tiêu, tác dụng của cơ chế tự chủ. Việc thảo luận trong các tổ chức công đoàn chưa thực sự nghiêm túc, các đoàn viên chưa nhận thức hết được tầm quan trọng của việc xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ, quy chế quản lý và sử dụng tài sản công, điều này được minh

chứng bằng câu hỏi khảo sát như sau: “*Thủ trưởng cơ quan anh/chị quyết định quy chế chi tiêu nội bộ sau khi thống nhất ý kiến bằng văn bản với tổ chức nào dưới đây?*” Tác giả đã nhận được các phương án trả lời và phân loại như ở (bản 2.10)

Bảng 2.11 Nhận biết về quá trình ra quyết định quy chế chi tiêu nội bộ

Số n g ư ờ i t r ả l ờ i t h e o n ộ i đ u n g đ i ể u t r a	Đơn vị Văn phò ng Sở	Tài chính DN	Tài chính Đầu tư	Quản lý ngân sách	Giá công sản	Thanh tra	Phòng HCSN	Tổng cộng	T ỷ lệ (%)
Tổ ng số ng ườ i									

tham gia phỏng vấn
Số người trả lời theo câu hỏi

+ Công đoàn, Đoàn TN, Ban NC

+ Công đoàn cơ
quan
+ Chủ tịch công
đoàn
+ Các lãnh đạo và các Tp

8	6	8	11	6	11						
	8	58	100			1	0	0	2	0	1
							0	4	7,5		
8	6	8	11	6	11	0	0	0	0	0	0
	8	58	100				0	0	0		
5	6	8	9	6	10	0	0	0	0	0	0
	8	46	92,5				0	0	0		

(Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát của tác giả)

Có 92.5% cho biết số người tham gia khảo sát cho biết thủ trưởng cơ quan quyết định quy chế chi tiêu nội bộ sau khi thống nhất bằng văn bản với Công đoàn cơ quan; như vậy còn có 7,5% chưa nắm rõ quy định này. Điều này cho thấy vai trò của Công đoàn cơ quan tham gia vào việc xây dựng, sử dụng quy chế chi nội bộ nhận được sự quan tâm đúng mức.

Sự nhận thức của cán bộ công chức nhà nước nói chung và trong các công sở nói riêng về mục tiêu của xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ, quy chế quản lý và sử dụng tài sản công đã thực sự rõ ràng, và được minh chứng bằng số liệu khảo sát với câu hỏi: *Theo anh(chị) chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về kinh phí quản lý hành chính tại cơ quan nhằm đạt được các mục tiêu nào dưới đây?*

Bảng 2.12 - Mức độ hiểu biết về mục tiêu của cơ chế tự chủ trong cơ quan

Đơn vị	
gia phỏng vấn	
Số người trả lời theo	

(Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát của tác giả)

Mục tiêu của việc thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về kinh phí quản lý hành chính đã được những người tham gia khảo sát khẳng định với tỷ lệ từ 54,70% trở lên cho thấy tại các đơn vị việc triển khai cơ chế này được thực hiện tương đối tốt; tuy nhiên với gần 50% chưa xác định rõ mục tiêu của thực hiện cơ chế này cũng làm cho chúng ta đáng lưu tâm bởi đây là các cơ quan quản lý nhà nước và việc triển khai cơ chế đã được thực hiện từ nhiều năm.(thể hiện ở trang sau, bảng 2.12)

Bảng 2.13 Bảng chi tiết dự toán kinh phí năm 2016 theo quy chế chi tiêu nội bộ của Sở Tài chính Tỉnh Quảng Bình

Đơn vị tính: ngàn đồng

Nhóm	Nội dung	Dự toán giao	Tiết kiệm chi	Còn được SD
I	T/T Cá nhân	2.911.879	22.000	2.899.879
	Tiền lương	2.911.879	15.000	2.896.879
	Tiền công	1.391.391		
	Phụ cấp	199.210		
	Các khoản đóng góp	1.114.992	7.000	1.097.992
II	Chi NV/Chuyên môn	1.947.889	78.000	1.869.889
	Dịch vụ công cộng	172.954	25.000	147.954
	Vật tư văn phòng	140.537	10.000	130.537
	Thông tin liên lạc	103.592	10.000	93.592
	Hội nghị	79.134	4.000	75.134
	Công tác phí	84.350	15.000	69.350
	Chi phí thuê mướn	66.980	6.000	60.980
	Sửa chữa TX	119.609	3.000	116.609
	Chi phí chuyên môn	1.180.733	5.000	1.175.733
III	Chi khác	57.804	20.000	37.804
	Chi khác	44.004	20.000	24.004
	Chi công tác Đảng	13.800		13.800
...	...			
	Tổng số	4.917.572	120.000	4.797.572

(Nguồn: Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình)

2.3.4. Việc đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ công chức

Đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức là một việc làm quan trọng, có nhiều ý nghĩa đối với việc thực hiện cơ chế tự chủ. Trước hết để đánh giá được thì cần phải dựa trên một sự phân công nhiệm vụ rõ ràng, cụ thể cho từng công chức. Trên cơ sở bảng chức năng, nhiệm vụ của cơ quan cần phải xây dựng và hoàn thiện bộ tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức một

cách phù hợp, đảm bảo đánh giá chính xác mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức trên cơ sở các nhiệm vụ được giao, đồng thời thể hiện được mục tiêu của việc thực thi công vụ là phục vụ người dân và doanh nghiệp. Kết quả của việc đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức còn là động lực để cán bộ, công chức tích cực hơn nữa trong công việc và cách thức làm việc một cách linh hoạt, sáng tạo và chủ động. Đồng thời, kết quả này còn là căn cứ để xét trả thu nhập tăng thêm từ nguồn kinh phí quản lý hành chính tiết kiệm được.

Hiện nay, tại Sở Tài chính Quảng Bình, mặc dù đã xây dựng bảng phân công chức năng, nhiệm vụ cho từng phòng ban, xây dựng “*Đề án vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình giai đoạn 2015-2017*” hoàn thành, có phân công nhiệm vụ đến từng vị trí cán bộ, công chức, người lao động trong đơn vị, tuy nhiên vẫn có sự chưa chính xác hoàn toàn đến từng vị trí việc làm, nhiều người làm chung chức năng nhiệm vụ, chưa thể hiện rõ được số lượng biên chế tối thiểu cần thiết để hoàn thành công việc nhằm cho tinh giảm biên chế về sau. Bên cạnh đó, việc đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ vẫn chủ yếu dựa trên cách đánh giá cũ, đó là việc bình xét hàng năm dựa trên những đánh giá chủ quan của mỗi người và các nhận xét mang tính hình thức, chung chung của các bộ phận, công chức khác. Từ đó dẫn tới việc đánh giá, xếp loại vẫn mang tính “cào bằng” và “luân phiên”, cơ chế tự chủ vẫn chưa mang tính khuyến khích cán bộ, công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ, cải tiến quy trình và nâng cao hiệu quả công việc. Kết quả là việc giao tự chủ về tài chính nhằm sử dụng nguồn lực tài chính hiệu quả chưa đạt được cao, điều đó cũng đồng nghĩa với việc cơ chế này chưa được thực hiện tốt nhất theo đúng mục tiêu đã đề ra.

2.3.5. Việc tiết kiệm kinh phí và tăng thu nhập cho cán bộ công chức

Cơ chế tự chủ bên cạnh việc giao quyền cho cơ quan nhà nước trong việc sử dụng nguồn kinh phí quản lý hành chính với mục tiêu hoàn thành tốt nhiệm vụ với mức kinh phí tạo ra hiệu quả cao nhất, còn có mục tiêu quan trọng là góp phần thúc đẩy quá trình cải cách nhằm tinh gọn bộ máy, hoàn thiện quy trình - thủ tục hành chính, đồng thời tăng thu nhập cho công chức nhà nước. Chính vì vậy, cơ chế tự chủ quy định về sử dụng kinh phí và kinh phí tiết kiệm được, trong đó cho phép cơ

quan nhà nước được sử dụng kinh phí tiết kiệm được so với định mức được giao từ kinh phí quản lý hành chính để chi tăng thu nhập và phúc lợi xã hội cho công chức.

Việc chi thu nhập tăng thêm cho từng cán bộ công chức đơn vị thực hiện vào kết thúc năm công tác và ngân sách. Căn cứ kết quả công việc hoàn thành trên cơ sở chỉ tiêu thi đua do hàng năm đề ra và kết quả bình xét thi đua tại đơn vị, xây dựng 2 mức chi như sau:

1. Loại A: Cá nhân hoàn thành nhiệm vụ trong năm, được hưởng 100% định mức
2. Loại B: Cá nhân hoàn thành nhiệm vụ ở mức thấp được hưởng 80% định mức.

Căn cứ khả năng tiết kiệm, được chi trả thu nhập tăng thêm cho cán bộ, công chức, với hệ số tăng thêm quỹ tiền lương tối đa không quá 1,0 lần so với mức tiền lương cấp bậc, chức vụ do nhà nước quy định. Việc trả thu nhập tăng thêm cho từng cán bộ, công chức theo nguyên tắc gắn với hiệu quả, kết quả công việc của từng người (hoặc của từng bộ phận trực thuộc). Người nào, bộ phận nào có thành tích đóng góp để tiết kiệm chi, có hiệu suất công tác cao thì được trả thu nhập tăng thêm cao hơn. Mức chi trả cụ thể do Thủ trưởng cơ quan quyết định sau khi thống nhất ý kiến với tổ chức công đoàn cơ quan. Không sử dụng nguồn tiết kiệm chi để chi cho các đối tượng: Nghỉ sinh, đi học tập trung, nghỉ phép, nghỉ việc riêng, nghỉ ốm.

Bảng 2.14. Tình hình tiết kiệm biên chế, chi phí QLHC và tăng thu nhập cho CBCNV tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình các năm 2013 – 2017

Chỉ tiêu	Năm	Năm	Năm	Năm	Bình
DVT					
Năm					
kiệm được					
giao					
được trong năm					

quân.

khác

(Nguồn: Sở Tài chính Quảng Bình)

Từ số liệu về kinh phí tiết kiệm được ở đơn vị thực hiện theo cơ chế tự chủ về tài chính cho thấy: Hàng năm kinh phí giao thực hiện tự chủ đều tăng, năm 2014 là năm không tiết kiệm được biên chế và năm 2015 là năm tiết kiệm được nhiều biên chế nhất nên có số kinh phí tiết kiệm thấp nhất và cao nhất trong 5 năm 2013 - 2015, còn các năm còn lại số kinh phí tiết kiệm được đều có xu hướng tăng tuy không nhiều. Trong điều kiện lạm phát, chính sách tiền lương và nhiệm vụ hàng năm có nhiều thay đổi nhưng đơn vị vẫn dành phần kinh phí tiết kiệm được để tăng thu nhập cho cán bộ đã là một nỗ lực lớn, nhờ cơ quan đã thực hiện tiết kiệm và hợp lý các khoản chi trong tự chủ.

Đơn vị thực hiện theo cơ chế tự chủ về tài chính đã tiết kiệm được kinh phí quản lý hành chính và phản ánh phần nào kết quả tích cực của cải cách, đổi mới cơ chế làm việc. Điều này đã tạo động lực không nhỏ cho cán bộ, công chức trong việc hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đồng thời có ý thức tiết kiệm những khoản chi tiêu không đáng có cho đơn vị như tiết kiệm được tiền điện, nước, điện thoại, hội họp, tiếp khách...

2.4. Đánh giá chung

2.4.1. Những kết quả đạt được

Với việc thực hiện công tác quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về biên chế và kinh phí quản lý hành chính, Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình đã thu được những kết quả nhất định, thể hiện sự vận dụng một chủ trương đúng đắn, một chính sách cải cách góp phần vào nhiệm vụ cải cách hành chính của đơn vị nhằm thực hiện tốt hơn nhiệm vụ quản lý nhà nước ở địa phương, cụ thể là:

Nhận thức của lãnh đạo sở về cơ chế tự chủ tài chính đã cơ bản được thông suốt và không ngừng nâng cao. Lãnh đạo sở đã có sự chỉ đạo tích cực trong việc triển khai thực hiện cơ chế tự chủ đến từng phòng, ban cũng như từng cán bộ, công chức trong sở nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động, chất lượng đầu ra của nhiệm vụ quản lý điều hành; góp phần đẩy mạnh công tác công khai dân chủ trong việc sử dụng kinh phí quản lý hành chính, có sự đồng thuận cao trong việc quản lý, sử dụng kinh phí được giao, tạo tâm lý phấn khởi cho cán bộ, công chức và nâng cao ý thức

trách nhiệm, tính tự giác thực hiện quyền giám sát của cán bộ, công chức trong thực thi công vụ và thực hành tiết kiệm chống lãng phí.

Đối với bộ máy tổ chức và việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của đơn vị, cơ chế quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ đã thúc đẩy việc sắp xếp, bố trí bộ máy tinh gọn, thực hiện tiết kiệm, chống lãng phí trong việc sử dụng lao động, kinh phí quản lý hành chính, nâng cao hiệu suất lao động, hiệu quả sử dụng kinh phí hành chính. Đơn vị đã rà soát các nhiệm vụ được giao để lập dự toán tương đối sát với thực tế, tránh chồng chéo, lãng phí nguồn NSNN.

Đơn vị đã chủ động xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ tạo ra lề lối làm việc khoa học, hiệu quả, phát huy khả năng của các cán bộ, công chức và đã góp phần vào việc nâng cao chất lượng làm việc, hạn chế tình trạng lãng phí về thời gian, công sức và tài chính. Hàng năm, trên cơ sở kết quả thực hiện và những biến động của chính sách, cơ chế, giá cả thị trường, đơn vị đều xem xét, nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung quy chế cho chi tiết hơn, đầy đủ hơn, gắn lợi ích của người lao động vào việc thực hiện nhiệm vụ. Trong công tác sử dụng kinh phí, đơn vị đã được giao quyền chủ động trong việc sử dụng kinh phí được giao nhằm đảm bảo mục tiêu sử dụng kinh phí hiệu quả, tiết kiệm. Từ khoản kinh phí tiết kiệm được, các đơn vị đã chi thu nhập tăng thêm cho cán bộ, công chức trong đơn vị, chi phúc lợi vào các ngày lễ, tết, chi tham quan, nghỉ mát và từng bước nâng cao đời sống cho cán bộ, công chức, và người lao động.

2.4.2. Những hạn chế và nguyên nhân

Được sự quan tâm, chỉ đạo thực hiện một cách tích cực, thường xuyên từ lãnh đạo tỉnh, bản thân đơn vị đã cũng chủ động triển khai thực hiện cơ chế quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ và thu được những kết quả nhất định, tuy nhiên, đánh giá một cách toàn diện quá trình thực hiện cơ chế quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về biên chế và kinh phí quản lý hành chính của đơn vị vẫn còn tồn tại một số hạn chế, cụ thể là:

Thứ nhất: Khi chuyển sang cơ chế tự chủ tài chính, đội ngũ cán bộ quản lý và công chức thích ứng còn chậm nên trong quá trình triển khai nhiệm vụ và sử dụng kinh

phí khoán thời gian đầu còn lúng túng, đặc biệt là trong việc xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ và sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế.

Thứ hai: Việc phân bổ kinh phí chưa gắn kết, sát với khối lượng, chất lượng công việc và mức độ hoàn thành công việc giữa các đơn vị phòng ban.

Thứ ba: Đơn vị chưa xây dựng được các tiêu chí để đánh giá hiệu quả công tác hàng năm một cách đầy đủ, sát thực tế của cán bộ, công chức; chi thu nhập tăng thêm chủ yếu theo hình thức bình quân (cào bằng) nên không tạo được động lực phấn đấu của cán bộ, công chức trong công việc, chưa động viên, khuyến khích tinh thần hăng say, sáng tạo trong công việc.

Thứ tư: Một số cá nhân chưa có ý thức trong việc sử dụng tiết kiệm chi phí, đặc biệt là các chi phí chung như điện, nước, văn phòng phẩm, xăng xe, công tác phí làm ảnh hưởng đến khoản kinh phí tiết kiệm được.

* Nguyên nhân của hạn chế là do:

- Nguyên nhân khách quan:

+ Cơ chế quản lý tài chính cũ đã thành lối mòn trong cách điều hành của các nhà quản lý cũng như cách triển khai nhiệm vụ của từng cá nhân.

+ Định mức chi quản lý hành chính còn thấp trong khi giá cả ngày càng cao làm cho các chi phí như xăng, điện, văn phòng phẩm, điện thoại chiếm tỷ trọng lớn trong toàn bộ kinh phí hoạt động của các đơn vị. Bên cạnh đó, việc chi tiêu cho các hoạt động thường xuyên của đơn vị ngày càng tăng do giá cả thị trường tăng nhưng định mức chi không được điều chỉnh tương ứng làm khó khăn cho công tác quản lý tài chính của đơn vị, ảnh hưởng đến kinh phí tiết kiệm được.

+ Đơn vị chưa tuyển đủ biên chế trong khi kinh phí quản lý hành chính hàng năm được cấp theo biên chế kế hoạch được giao nên có thu nhập tăng thêm cao hơn các đơn vị đã tuyển đủ biên chế. Vì vậy, nhìn vào mức chi thu nhập tăng thêm không đánh giá chính xác khả năng tiết kiệm chi phí của đơn vị.

- Nguyên nhân chủ quan:

+ Đơn vị sử dụng kinh phí chưa hoàn toàn nhận thức đúng đắn, đầy đủ về chính sách, pháp luật của nhà nước về cơ chế tự chủ tài chính và biên chế. Một số

cán bộ, công chức, chưa thực sự quan tâm, cố gắng trong việc tiết kiệm chi tiêu.

+ Hầu hết các chủ tài khoản không có nghiệp vụ về tài chính, kế toán nên trong công tác quản lý, sử dụng kinh phí được giao còn hạn chế; đội ngũ kế toán tại đơn vị chưa thực sự làm tốt vai trò tham mưu cho thủ trưởng trong việc thực hiện nhiệm vụ chi tiêu, sử dụng kinh phí đảm bảo tiết kiệm hiệu quả.

+ Chưa tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra để kịp thời phát hiện, chấn chỉnh các tồn tại trong công tác quản lý tài chính, kế toán tại các đơn vị.

+ Ngoài ra, nguyên nhân của các tồn tại trên một phần do chưa có hệ thống chỉ tiêu, chuẩn mực để đánh giá, phân loại kết quả hoạt động của từng vị trí việc làm một cách khách quan, công bằng để khuyến khích mọi cán bộ, công chức nỗ lực hoàn thành nhiệm vụ được giao cũng như nỗ lực trong việc sử dụng kinh phí quản lý hành chính tiết kiệm, hiệu quả.

CHƯƠNG 3: ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN LÝ TÀI CHÍNH THEO CƠ CHẾ TỰ CHỦ TÀI CHÍNH TẠI SỞ TÀI CHÍNH TỈNH QUẢNG BÌNH

3.1. Những định hướng về hoàn thiện thực hiện cơ chế tự chủ tài chính của Sở tài chính tỉnh Quảng Bình

3.1.1. Định hướng của Chính Phủ thực hiện chương trình tổng thể cải cách Hành chính Nhà nước

Tổng kết Chương trình tổng thể cải cách HCNN giai đoạn 2001-2010, Chính phủ xác định tiếp tục thực hiện Chương trình giai đoạn 2011-2020 và xác định các mục tiêu của Chương trình là:

- Xây dựng, hoàn thiện hệ thống thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa nhằm giải phóng lực lượng sản xuất, huy động và sử dụng có hiệu quả mọi nguồn lực cho phát triển đất nước.
- Tạo môi trường kinh doanh bình đẳng, thông thoáng, thuận lợi, minh bạch nhằm giảm thiểu chi phí về thời gian và kinh phí của các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế trong việc tuân thủ thủ tục hành chính.
- Xây dựng hệ thống các cơ quan HCNN từ trung ương tới cơ sở thông suốt, trong sạch, vững mạnh, hiện đại, hiệu lực, hiệu quả, tăng tính dân chủ và pháp quyền trong hoạt động điều hành của Chính phủ và của các cơ quan HCNN.
- Bảo đảm thực hiện trên thực tế quyền dân chủ của nhân dân, bảo vệ quyền con người, gắn quyền con người với quyền và lợi ích của dân tộc, của đất nước.
- Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có đủ phẩm chất, năng lực và trình độ, đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân và sự phát triển của đất nước.

Theo Nghị quyết 30c/NQ-CP ngày 08/11/2011 về Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011-2020, Chính phủ xác định trọng tâm cải cách hành chính trong giai đoạn 10 năm tới là: Cải cách thể chế; xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, chú trọng cải cách chính sách tiền lương nhằm tạo động lực thực sự để cán bộ, công chức, viên chức thực thi công vụ có chất lượng và hiệu quả cao; nâng cao chất lượng dịch vụ hành chính và chất lượng dịch vụ công.

Như vậy có thể thấy quyết tâm của Chính phủ cũng như sự đánh giá của Chính phủ về vai trò và tầm quan trọng của Cải cách HCNN. Đây là quan điểm chỉ đạo quyết liệt cho các cấp, các ngành và toàn bộ hệ thống HCNN cần tích cực triển khai thực hiện một cách có hiệu quả các chủ trương, chính sách cải cách đã triển khai ở giai đoạn trước, tích cực triển khai thực hiện các nhiệm vụ cải cách ở giai đoạn tiếp theo để thực hiện việc cải cách hành chính một cách toàn diện.

3.1.2. Định hướng chung về thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính

Tại Điều 11, Luật thực hành, tiết kiệm chống lãng phí được Quốc hội khóa XI đã nêu: “Thực hiện cơ chế giao khoán kinh phí hoạt động, giao tự chủ tài chính cho các cơ quan, tổ chức hoạt động bằng kinh phí ngân sách Nhà nước khi có điều kiện theo quy định của pháp luật...”

Thực hiện Luật Cán bộ, công chức năm 2008, Nghị định số 21/2010/NĐ-CP ngày 08 tháng 3 năm 2010 của Chính phủ về quản lý biên chế công chức và các Nghị định của Chính phủ hướng dẫn thực hiện Luật Cán bộ, công chức. Theo đó biên chế công chức được xác định trên cơ sở vị trí việc làm gắn với chức danh, chức vụ, cơ cấu công chức theo ngạch; mỗi cơ quan cần xác định rõ vị trí việc làm thì mới xác định được biên chế công chức để tuyển dụng. Đó chính là cơ sở và giải pháp có tính liên thông góp phần xác định biên chế đúng, biên chế đủ nhằm nâng cao chất lượng cán bộ, công chức.

Theo lộ trình Đề án cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công giai đoạn 2012-2020, quan điểm của chính sách cải cách tiền lương là coi tiền lương là đầu tư trực tiếp cho con người, đầu tư cho phát triển, tiền lương là nguồn thu nhập chính của cán bộ, công chức và đạt mức trung bình khá trên thị trường lao động. Vì vậy trong giai đoạn quá độ Nhà nước đang thực hiện lộ trình điều chỉnh tiền lương tối thiểu (2012- 2020) cần tiếp tục cho phép thực hiện cơ chế sử dụng từ kinh phí tiết kiệm để chi tăng thu nhập cho cán bộ, công chức theo năng lực và hiệu quả công việc, nhằm tạo động lực làm việc, thúc đẩy năng suất lao động (vì trong khi mức tiền lương thu nhập của cán bộ, công chức còn

hạn chế có khó khăn). Sau khi lộ trình cải cách chính sách tiền lương đã đạt mục tiêu về tiền lương tối thiểu, không nên tiếp tục thực hiện cơ chế sử dụng kinh phí tiết kiệm để chi tăng thu nhập cho cán bộ, công chức, vì thực chất đây cũng là kinh phí bố trí để phục vụ hoạt động của các cơ quan quản lý Nhà nước nhưng lại dùng để chi tăng thu nhập; theo đó khi Nhà nước thực hiện tiền lương tối thiểu đã đảm bảo đủ và quan hệ tiền lương phù hợp, đến năm 2020 sẽ tổng kết cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng kinh phí quản lý hành chính đối với cơ quan nhà nước, để kiến nghị Chính phủ cơ chế quản lý tài chính mới cho phù hợp.

Mục tiêu thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với cơ quan Nhà nước giai đoạn 2014-2020 là tiếp tục hoàn thiện và thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và tài chính đối với cơ quan nhà nước nhằm thực hiện mục tiêu của Chiến lược tài chính 2011-2020 là xây dựng nền tài chính quốc gia lành mạnh, đảm bảo giữ vững an ninh tài chính, ổn định tài chính - tiền tệ, tạo điều kiện thúc đẩy tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững, giải quyết tốt các vấn đề an sinh xã hội; huy động, quản lý, phân phối và sử dụng các nguồn lực tài chính trong xã hội hiệu quả, công bằng; đẩy mạnh cải cách hành chính; nâng cao chất lượng hoạt động công vụ của các cơ quan hành chính nhà nước; nâng cao hiệu quả, hiệu lực của các cơ quan quản lý nhà nước.

3.1.3. Chủ trương của tỉnh Quảng Bình thực hiện cải cách hành chính và tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính trong thời gian tới

Nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của các cơ quan hành chính và chất lượng, hiệu quả cung ứng các dịch vụ hành chính và dịch vụ công nhằm phục vụ nhu cầu chính đáng và hợp pháp của tổ chức, công dân; phát huy dân chủ, ngày càng đảm bảo tốt hơn quyền làm chủ của người dân; tạo điều kiện thuận lợi thu hút đầu tư, thúc đẩy tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội; góp phần tích cực phòng, chống quan liêu, tham nhũng, xóa đói, giảm nghèo.

Tổ chức rà soát đánh giá hiệu quả việc các cơ quan đơn vị triển khai thực hiện Nghị định số 130/2005/NĐ-CP ngày 17/10/2005 của Chính phủ quy định chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính

đối với các cơ quan nhà nước; Chỉ đạo Sở tài chính, Phòng Tài chính các huyện, thành phố, thị xã trong tỉnh hướng dẫn các cơ quan chuyên môn trực thuộc UBND tỉnh, huyện, thành phố, thị xã triển khai Nghị định số 117/2013/NĐ-CP ngày 07/10/2013 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 130/2005/NĐ-CP quy định quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế tài chính đối với các CQHCNN; Chỉ đạo Sở tài chính tiếp tục tham mưu cho UBND tỉnh ban hành tiêu chí cụ thể để làm căn cứ đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của các cơ quan hành chính khi thực hiện chế độ tự chủ để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Tổ chức triển khai thực hiện các cơ chế, chính sách tài chính mới ban hành đối với doanh nghiệp nhà nước, đối với các cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập.

Khảo sát, xây dựng kế hoạch đẩy mạnh việc triển khai thực hiện chủ trương xã hội hóa tập trung vào các lĩnh vực giáo dục và y tế tại những khu vực có điều kiện kinh tế xã hội phát triển; đồng thời xây dựng và ban hành cụ thể hóa các chính sách thu hút, hỗ trợ các hoạt động xã hội hóa.

3.2. Giải pháp hoàn thiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình.

3.2.1. Nhóm giải pháp về nhận thức và chỉ đạo.

Theo báo cáo tổng kết đánh giá 6 năm (2006-2011) triển khai thực hiện Nghị định số 130/NĐ-CP ngày 17/10/2005 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với cơ quan nhà nước và một số kiến nghị, giải pháp thực hiện trong giai đoạn 2013-2020 của Bộ Tài chính và Bộ Nội vụ tại Hội nghị toàn quốc ngày 6/4/2012 thì 100% các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương đã giao thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm đến từng cơ quan, đơn vị sự nghiệp thuộc tỉnh và cấp huyện đã giao cho các phòng ban trực thuộc huyện. Tuy vậy việc thực hiện nghị định này đối với CQHCNN vẫn còn nhiều hạn chế về nguồn kinh phí hành chính được giao, quyền tự chủ của thủ trưởng cơ quan trong quản lý biên chế và sử dụng kinh phí, việc xây

dựng quy chế chi tiêu nội bộ, về tiêu chí đánh giá hoàn thành nhiệm vụ và thực hiện tinh giảm biên chế, sử dụng kinh phí tiết kiệm.

Một trong những nguyên nhân của tồn tại trên là do nhận thức và quán triệt cơ chế tự chủ của một bộ phận công chức chưa thấu đáo, chưa thấy được đây là một chính sách có tính cải cách nhằm tạo điều kiện cho thủ trưởng cơ quan và công chức chủ động sắp xếp biên chế hợp lý (không lấy số lượng để bù đắp chất lượng); sử dụng kinh phí tiết kiệm, gắn việc sử dụng kinh phí với chất lượng và hiệu quả công việc.

Chính vì vậy, cần thay đổi nhận thức trong toàn bộ công chức của sở mà trong đó Văn phòng Sở là đơn vị thực hiện, tham mưu về công tác tổ chức cán bộ, công tác tài chính toàn Sở, coi đây là bước đột phá trong cải cách hành chính là cơ hội thuận lợi để thay đổi phương thức quản lý từ “bao cấp” sang “tự chủ, tự chịu trách nhiệm” và mang lại lợi ích cho chính bản thân từng công chức, từng cơ quan và toàn bộ bộ máy HCNN. Tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình hiện nay, đội ngũ cán bộ, công chức trẻ được bổ sung tương đối dồi dào, họ được đào tạo bài bản, có trình độ, năng lực, có khả năng học hỏi và sáng tạo cao, hạn chế của đội ngũ cán bộ, công chức này là kinh nghiệm công tác còn thiếu và vị trí trong công việc chưa tận dụng được hết năng lực chuyên môn của họ. Đánh giá về khả năng năng lực tự chủ thì có thể tin tưởng vào đội ngũ cán bộ, công chức trẻ có đủ khả năng đảm nhận và thực hiện tốt những đòi hỏi của cơ chế tự chủ. Cái họ còn thiếu là tiếng nói và sự quyết định trong thực hiện cơ chế tự chủ. Mà muốn có được điều đó, ngay từ vấn đề nhận thức của từng cán bộ, công chức cần thiết phải có sự quan tâm của lãnh đạo, từ lãnh đạo cơ quan đến lãnh đạo các phòng ban, nhất là Văn phòng Sở, đơn vị chịu trách nhiệm về tổ chức cán bộ của Sở. Lãnh đạo các phòng ban có dám mạnh dạn giao việc cho công chức trẻ hay không, có đủ khả năng đề đổi mới hoặc áp dụng các ý tưởng sáng tạo cải tiến quy trình làm việc hay không, từ đó có dám mạnh dạn xin rút người thừa để giảm biên chế; thủ trưởng cơ quan có mạnh dạn sắp xếp lại bộ máy, giảm số biên chế thừa hoặc số biên chế mà năng lực không đủ đáp ứng yêu cầu công việc ra khỏi bộ máy, bổ sung những cán bộ, công chức trẻ có năng lực làm

việc cao để nâng cao hiệu quả và chất lượng công việc.

Hiện nay, vấn đề năng lực nhận tự chủ cần được nhấn mạnh ở vai trò của thủ trưởng cơ quan, những vấn đề vướng mắc, khó khăn chính trong triển khai thực hiện, xuất phát từ nội bộ đơn vị đều nằm ở vị trí thủ trưởng. Thủ trưởng đơn vị được trao nhiều quyền hơn đòi hỏi người thủ trưởng phải có những quyết định mạnh mẽ hơn, phải có năng lực cải cách tốt hơn. Năng lực cải cách thể hiện ở việc dám quyết định những vấn đề khó khăn để giải quyết vướng mắc khi thực hiện cải cách. Những vấn đề này phổ biến nằm ở ý chí chủ quan của người lãnh đạo, và thường họ không tự ý quyết định, không dám quyết định những vấn đề mà ảnh hưởng trực tiếp đến lợi ích của họ, ví dụ: cắt giảm biên chế thì cắt ái, từ đó họ sẽ chịu các áp lực chính trị khiến cho họ có suy nghĩ không nên cắt giảm ai cả mà cứ giữ nguyên cái đang có; hoặc nếu quản lý chặt chẽ xăng dầu, xe ô tô thì sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của thủ trưởng đơn vị là chủ yếu... Sự quyết tâm của Thủ trưởng đơn vị trong chỉ đạo và triển khai thực hiện là động lực, là cơ sở để toàn thể cán bộ, công chức trong đơn vị đồng tâm, thống nhất quan điểm, chủ trương và phương pháp thực hiện tự chủ tại đơn vị mình. Qua quá trình thực hiện, với những kết quả đạt được sẽ làm cho công chức hiểu rõ hơn về tác dụng, ý nghĩa và lợi ích của cơ chế tự chủ, từ đó thực hiện tự chủ một cách tự giác và hiệu quả.

3.2.2. Nhóm giải pháp về tổ chức thực hiện

3.2.2.1. Thiết lập cơ chế phối hợp tốt giữa các cơ quan có liên quan

Quá trình thực hiện cơ chế tự chủ của cơ quan hành chính có liên quan đến các cơ quan như sở Nội vụ, sở Tài chính và Kho bạc nhà nước. Sự phối hợp tích cực của các cơ quan này có ảnh hưởng quan trọng tới chất lượng thực hiện cơ chế tự chủ cũng như kết quả thực hiện. Triển khai thực hiện cơ chế tự chủ ở các cơ quan hành chính rất cần sự phối hợp, hỗ trợ của Sở Nội vụ trong việc xác định số biên chế hợp lý, Sở Tài chính trong việc xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ và xác định mức kinh phí giao tự chủ, Kho bạc nhà nước trong việc đảm bảo nguồn kinh phí cho các cơ quan thực hiện cơ chế tự chủ. Nếu một trong các cơ quan đó phối hợp không tốt với cơ quan hành chính trong việc thực hiện cải cách thì việc thực hiện cơ

chế tự chủ sẽ gặp khó khăn. Do đó rất cần thiết phải thiết lập cơ chế phối hợp giữa các cơ quan có liên quan để đảm bảo trách nhiệm cao của các cơ quan trong hỗ trợ cơ quan hành chính thực hiện cơ chế tự chủ, cơ chế này có thể thiết lập bằng cách đưa người đứng đầu các cơ quan này cùng với chuyên viên được phân công phụ trách chính vào là thành viên Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của tỉnh. Thông qua hoạt động của Ban Chỉ đạo cải cách hành chính để thông tin đến thủ trưởng các cơ quan này những vấn đề mà các cơ quan hành chính gặp vướng mắc trong quá trình triển khai thực hiện, từ đó kịp thời chỉ đạo các cơ quan này cần có sự phối hợp tốt hơn với các cơ quan hành chính để tăng cường thực hiện cơ chế tự chủ tại các cơ quan hành chính.

Như vậy, Sở Tài chính không chỉ có nhiệm vụ thực hiện cơ chế tự chủ tại đơn vị mình mà còn là một cơ quan chuyên môn có trách nhiệm giúp các cơ quan nhà nước khác triển khai thực hiện và thực hiện có hiệu quả cơ chế tự chủ về mặt quản lý biên chế.

3.2.2.2. Thực hiện tốt công khai dân chủ trong đơn vị

Đây cũng là một giải pháp quan trọng trong việc tăng cường thực hiện cơ chế tự chủ, công khai dân chủ vừa là điều kiện để thực hiện vừa là một phần mục tiêu kết quả của cơ chế tự chủ. Có thực hiện tốt công khai dân chủ mới thực hiện cơ chế tự chủ một cách hiệu quả, đồng thời thực hiện tốt cơ chế tự chủ là phải tạo ra được một môi trường thực sự dân chủ trong các cơ quan. Công khai dân chủ trong các cơ quan là một vấn đề hết sức tế nhị, không có định mức để kiểm tra, đánh giá mức độ công khai dân chủ trong các cơ quan, khi được khảo sát, ý kiến của công chức trong cơ quan về mức độ công khai dân chủ cũng khác nhau. Đây là một vấn đề khá quan trọng trong thực hiện cải cách ở các CQHCCN, và cũng là một mục tiêu cần đạt tới của cải cách hành chính. Xây dựng môi trường hành chính công khai, minh bạch và dân chủ tiến tới hình thành một nền hành chính hiện đại, đó là mục tiêu của cải cách hành chính nói chung, thông qua thực hiện điều đó sẽ ra tạo cơ sở cho việc thực hiện tốt các chính sách cải cách trong giai đoạn hiện nay, trong đó có cơ chế tự chủ.

Một yêu cầu quan trọng khi thực hiện tự chủ là xây dựng quy chế chi tiêu nội

bộ và quản lý tài sản công trên cơ sở các ý kiến thảo luận công khai, dân chủ của toàn bộ công chức cơ quan. Thực tế cũng chỉ ra, chỉ khi thực hiện tốt công khai, dân chủ thì quy chế chi tiêu nội bộ được xây dựng mới có chất lượng cao, từ đó thực hiện cơ chế tự chủ mới thu được kết quả tốt. Trong thực tế thực hiện, ở một số cơ quan, thực hiện công khai dân chủ chưa được tốt đã dẫn đến xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ chưa thể hiện được hết mong muốn, nguyện vọng của toàn thể công chức cơ quan, chất lượng quy chế không cao dẫn đến việc thực hiện cơ chế tự chủ một cách rất hình thức, hời hợt, ý thức của công chức cơ quan về việc thực hiện cơ chế tự chủ cũng bị ảnh hưởng, không còn coi trọng và tin tưởng vào mục tiêu của chính sách.

Yêu cầu nâng cao thực hiện công khai, dân chủ trong các cơ quan hành chính là yêu cầu chung của công cuộc cải cách, mà để thực hiện điều này một cách thực chất không phải là công việc dễ dàng, không thể nóng vội mong muốn làm được ngay một lúc. Việc này đòi hỏi phải có sự tham gia tích cực của toàn thể cán bộ, công chức trong cơ quan, phải có cơ chế lắng nghe ý kiến phản ánh của cán bộ, công chức cơ quan về thực hiện công khai tại đơn vị, trên cơ sở tập hợp các thông tin đó tiến hành kiểm tra làm rõ và giải quyết các khúc mắc. Để làm điều này đòi hỏi thực hiện tốt chức năng kiểm tra, giám sát của Ban Chỉ đạo cải cách hành chính của tỉnh, với vai trò và trách nhiệm là cơ quan quản lý cao nhất đối với toàn bộ công cuộc cải cách hành chính trên phạm vi của tỉnh. Bên cạnh đó cần tăng cường hơn nữa vai trò của các tổ chức chính trị, chính trị xã hội trong cơ quan như chi bộ Đảng, công đoàn... để tạo áp lực buộc Thủ trưởng cơ quan phải thực hiện tốt công khai dân chủ.

3.2.2.3. Thực hiện đồng bộ, có chất lượng các chính sách cải cách

Cải cách hành chính vốn là một chương trình tổng thể bao gồm nhiều chương trình nhỏ, trong đó có cải cách tài chính công, và thực hiện cơ chế tự chủ là một phần ở trong đó. Như vậy thực hiện cơ chế tự chủ là thực hiện một phần nhỏ của cải cách hành chính. Để thực hiện tốt cơ chế tự chủ phải gắn liền với việc thực hiện đồng bộ các nội dung cải cách khác như cải cách về bộ máy, về cơ chế công chức, về quy trình làm việc, từng bước cải cách về cơ chế lương, thưởng...

Cải cách về bộ máy là cơ sở để tinh giản bộ máy, xác định rõ chức năng, nhiệm vụ để tính toán công việc cụ thể, nhu cầu kinh phí cho việc hoàn thành công việc đó, đồng thời xây dựng được khung đánh giá cán bộ công chức, từ đó đưa ra được cơ chế thưởng, phạt phù hợp tạo động lực khuyến khích cán bộ, công chức làm việc.

Cải cách về cơ chế cán bộ, công chức nhằm để tuyển chọn đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ, năng lực, được đào tạo cơ bản, chuyên môn sâu, có khả năng giải quyết công việc với chất lượng, hiệu quả cao, tạo cơ sở để tinh giảm biên chế, giảm bớt gánh nặng lương và tiến tới có thể trả lương theo năng lực công tác để tạo động lực vật chất khuyến khích những người tài làm việc và đóng góp cho bộ máy hành chính nhà nước. Tinh giảm biên chế để có thể loại bỏ bớt những người có năng lực thấp, không đủ đáp ứng yêu cầu giải quyết công việc ở một cường độ cao và nâng cao chất lượng đội ngũ công chức.

Cải tiến quy trình làm việc để rút ngắn thời gian giải quyết một công việc, nâng cao chất lượng dịch vụ cung cấp cho người dân, từ đó tiết kiệm thời gian, con người và chi phí. Cải tiến quy trình làm việc theo hướng xác định những quy trình giải quyết công việc chuẩn, làm cơ sở để tổng kết, đánh giá và tiếp tục cải tiến trong những năm tiếp theo. Quy trình giải quyết công việc chuẩn là cơ sở để đánh giá công chức trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao, từ đó có cơ chế thưởng, phạt hợp lý.

Lãnh đạo các cấp từ trung ương đến địa phương cần tăng cường chỉ đạo và tổ chức thực hiện đồng bộ các chính sách cải cách với tinh thần trách nhiệm và mục tiêu chất lượng cao nhất. Ở cấp độ của tỉnh, UBND tỉnh cần chỉ đạo triển khai thực hiện và đồng bộ các chính sách cải cách trong phạm vi trách nhiệm và quyền hạn của mình như: Xây dựng quy chế tuyển dụng công chức; triển khai thực hiện tốt cơ chế “một cửa”; làm tốt việc quyết định chức năng, nhiệm vụ của các sở, ban ngành. Cơ chế tự chủ sẽ phát huy tác dụng tốt nhất trong điều kiện các chính sách cải cách khác được thực hiện đồng bộ, kịp thời.

3.2.2.4. Tăng cường giám sát, chỉ đạo, có cơ chế thưởng, phạt rõ ràng

Cơ chế tự chủ như đã phân tích ở trên có tác động ảnh hưởng tới lợi ích của Thủ trưởng các cơ quan thực hiện tự chủ, do vậy thực tế Thủ trưởng các cơ quan hành chính thường không muốn thực hiện hoặc thực hiện không triệt để, quyết liệt. Mặt khác, những áp lực chính trị khiến thủ trưởng đơn vị không mạnh dạn thực hiện cải cách. Sự giám sát của các cơ quan có trách nhiệm một phần tạo nên áp lực cho các cơ quan phải tiến hành thực hiện tốt cải cách, mặt khác cũng có tác dụng hỗ trợ, kịp thời tháo gỡ, giải quyết những vướng mắc khi thực hiện trong phạm vi trách nhiệm và quyền hạn của mình. Sự hỗ trợ kịp thời của các cơ quan liên quan là cần thiết, điều này sẽ giúp các cơ quan hành chính có thể thực hiện các nội dung cải cách đúng yêu cầu về thời gian, ví dụ: khi xét thấy có trường hợp công chức cần cho nghỉ theo cơ chế để tinh giảm biên chế, nếu Sở Nội vụ hỗ trợ kịp thời thì việc giải quyết các cơ chế với đối tượng công chức đó được tiến hành nhanh chóng, cơ quan thực hiện không thấy “ngại” trong việc cho giảm biên chế và đồng thời đảm bảo thời gian theo kế hoạch công việc.

Bên cạnh việc tăng cường sự giám sát, chỉ đạo chặt chẽ của các cơ quan có liên quan đối với các cơ quan hành chính, cần thiết phải xây dựng cơ chế thưởng phạt rõ ràng. Một nguyên tắc cho sự thành công khi thực hiện bất kỳ công việc nào đó là, phải luôn gắn nghĩa vụ với quyền lợi, trách nhiệm với lợi ích, luôn đảm bảo lợi ích cho người thực hiện thì công việc đó sẽ có khả năng tiến hành tốt và thành công cao. Trong thực hiện cơ chế tự chủ, như đã phân tích ở trên, vai trò của người đứng đầu đơn vị là đặc biệt trọng, được giao nhiều quyền hơn, trách nhiệm cao hơn, áp lực nặng nề hơn do vậy cần thiết phải giám sát chặt chẽ hơn. Bên cạnh đó, để tạo động lực khuyến khích trực tiếp thì phải có được cơ chế thưởng, phạt rõ ràng. Quy định rõ trách nhiệm của Thủ trưởng đơn vị phải thực hiện cải cách ở đơn vị đạt kết quả ở mức độ nào, nếu đạt được mức độ đó thì phần thưởng tương xứng sẽ là gì, ngược lại nếu không đạt được kết quả đó thì mức phạt và hình thức sẽ là gì. Việc đó gắn chặt trách nhiệm với quyền lợi của Thủ trưởng đơn vị cũng như đơn vị thực hiện cơ chế tự chủ. Thực hiện được các cơ chế đó sẽ có tác dụng tích cực tới việc thực hiện cơ chế tự chủ.

3.2.3. Nhóm giải pháp liên quan đến việc thực hiện quản lý tài chính tại đơn vị

3.2.3.1. Hoàn thiện bộ máy và nhân sự quản lý tài chính – kế toán

Quản lý tài chính không thể tách rời hoạt động của công tác kế toán, tài chính, trong đó, hạch toán kế toán là công cụ đắc lực phục vụ quản lý thông qua việc thu thập, xử lý và cung cấp thông tin một cách liên tục, toàn diện cho nhà quản lý. Để thực hiện tốt vai trò và chức năng thì bộ máy kế toán, tài chính phải được tổ chức một cách khoa học, hợp lý, cụ thể:

- Người làm công tác kế toán và phụ trách kế toán phải có nghiệp vụ về kế toán, làm việc chuyên trách, không kiêm nhiệm các công việc khác. Am hiểu về chế độ chi tiêu của Nhà nước, của ngành trong từng thời kỳ và phải được bố trí ổn định ít nhất từ 3 đến 5 năm.

- Người làm công tác kế toán và phụ trách kế toán cũng phải có khả năng hiểu biết, thu thập và xử lý các thông tin liên quan đến hoạt động tài chính, hoạt động đặc thù của đơn vị để kịp thời tư vấn cho Thủ trưởng trong quá trình lập dự toán và bố trí kinh phí cho trong đơn vị.

- Có khả năng phối hợp tốt với các phòng, bộ phận trực thuộc đơn vị trong quá trình thu thập thông tin, xử lý và cung cấp thông tin liên quan đến công tác tài chính.

- Có khả năng tự kiểm tra, kiểm soát các yêu cầu về sử dụng kinh phí theo Quy chế chi tiêu nội bộ để yêu cầu các bộ phận có liên quan bổ sung, chỉnh sửa các thủ tục thanh toán theo đúng quy định.

- Phải thường xuyên được tập huấn, bồi dưỡng để nâng cao về kiến thức quản lý tài chính, quản lý tài sản nhà nước, kiến thức quản lý nhà nước.

3.2.3.2. Xây dựng dự toán thu - chi hàng năm tích cực hợp lý

Căn cứ để xây dựng dự toán kinh phí quản lý hành chính nhà nước hàng năm là kế hoạch công tác năm của đơn vị, có chia ra chi tiết theo quý, tháng, các nhiệm vụ cụ thể cần thực hiện và các công việc đột xuất dự kiến được phân công. Bên cạnh các nhiệm vụ thường xuyên, cần xác định các công việc đột xuất và kinh phí cho việc thực hiện các công việc đó. Trên cơ sở các nhiệm vụ thường xuyên và yêu cầu đối với các công việc đó như chất lượng, đối tượng phục vụ thay đổi ... và căn

cứ vào số biên chế được giao trong năm, cùng với định mức chi ngân sách cho mỗi biên chế theo quyết định của HĐND tỉnh để xác định số kinh phí chi thường xuyên cho công tác quản lý hành chính của đơn vị HCSN.

Trước khi xây dựng dự toán, đơn vị cần xác định các yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến dự toán. Các yếu tố này được tăng hoặc giảm đều có căn cứ tích cực như:

- Số biên chế hành chính hiện có của đơn vị, số biên chế sẽ đưa đi đào tạo nâng cao trình độ thạc sĩ, tiến sĩ, chuyên viên chínhsố biên chế tăng thêm, số biên chế giảm bớt (độ về hưu, về sớm, dôi thừa, không đủ năng lực, ốm đau mất sức, bị kỷ luật.).

- Số các phòng ban chức năng trực thuộc đơn vị và các nhiệm vụ được phân công trong năm công tác.

- Tiền lương và phụ cấp đối với các đối tượng công chức trong cơ quan đơn vị.

- Khối lượng công việc của đơn vị về quản lý hành chính (Hội nghị, kiểm tra, các đoàn đi công tác trong và ngoài nước về các hoạt động dịch vụ công (giải quyết các vấn đề của nhân dân yêu cầu, tiếp xúc trực tiếp với nhân dân).

- Các khối lượng phục vụ về điện, nước, văn phòng phẩm, bưu chính. trung bình các năm và dự báo mức biến động trong những năm tới, căn cứ để đề xuất các mức biến động đó.

- Các nhu cầu về công cụ thiết bị văn phòng (máy tính, máy in, máy photocopy.) trong năm nhằm phục vụ các nhiệm vụ công tác được phân công cũng như các yêu cầu về đổi mới công tác, chất lượng công việc

Sau khi xây dựng dự toán theo các yếu tố nêu trên, đơn vị cần đưa ra những giải pháp thực hiện tích cực để tiết kiệm kinh phí như: giảm biên chế, tiết kiệm điện nước, văn phòng phẩm trên cơ sở số dự kiến kinh phí tiết kiệm, đơn vị xây dựng phương án tăng thu nhập cho cán bộ, công chức của đơn vị hàng quý. Các giải pháp này cần khá cụ thể chi tiết đến từng đối tượng và các chính sách để áp dụng cho các đối tượng cụ thể đó. Việc xây dựng các giải pháp này cần được tiến hành một cách công khai và có sự tham gia, có ý kiến của cả đối tượng chịu tác động cũng như các đối tượng liên quan để nâng cao tính khả thi của các giải pháp nhằm thực hiện tốt mục tiêu cải cách đề ra.

Dự toán kinh phí quản lý hành chính cho các cơ quan cần được lập theo các nội dung quy định và nêu rõ các khoản kinh phí tự chủ, kinh phí không tự chủ để thuận tiện cho việc thực hiện, đặc biệt là thực hiện các giải pháp tiết giảm kinh phí, đồng thời thuận tiện cho việc kiểm soát, kiểm tra và đánh giá thực hiện tự chủ tài chính đối với cơ quan.

3.2.3.3. Giải pháp đối với vấn đề xác định số biên chế hợp lý

Xác định được chính xác số biên chế hợp lý là điều kiện tiên quyết để thực hiện tốt cơ chế tự chủ, do vậy có thể nói đây là giải pháp quan trọng để tăng cường thực hiện cơ chế tự chủ. Sở dĩ nói đây là giải pháp quan trọng bởi vì muốn xác định được số biên chế hợp lý phải trên cơ sở xác định được cơ cấu tổ chức, bộ máy và quy trình làm việc hợp lý, đó lại chính là vấn đề cốt lõi của cải cách hành chính, thực hiện được công việc này là đã thực hiện được một bước quan trọng trong cải cách hành chính. Mặt khác, để xác định được số biên chế hợp lý cần phải xây dựng được khung chỉ tiêu đánh giá cán bộ, công chức về khả năng hoàn thành nhiệm vụ, mức độ hoàn thành nhiệm vụ, xác định rõ ràng nhiệm vụ cần phải hoàn thành của công chức, dựa vào đó để tổng hợp xác định biên chế hợp lý đồng thời cũng dựa vào đó để đánh giá mức độ hoàn thành công việc được giao của mỗi công chức làm cơ sở để khen thưởng và xử phạt thích hợp, làm căn cứ để đánh giá cải cách và tiếp tục đổi mới quy trình, nâng cao chất lượng cải cách, đồng thời đó cũng là cơ sở tạo ra động lực vật chất cho cải cách hành chính ở các cấp cơ sở trực tiếp.

Trong quá trình triển khai thực hiện cơ chế khoán và cơ chế tự chủ đối với các cơ quan nhà nước, Văn phòng Sở đã tham mưu cho lãnh đạo Sở Tài chính Quảng Bình rà soát lại xây dựng bộ máy phòng ban (thực hiện theo Thông tư liên tịch số 90/2009/TTLT-BTC-BNV ngày 6/5/2009 của Bộ Tài chính và Bộ Nội vụ hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của cơ quan chuyên môn về lĩnh vực tài chính thuộc Ủy ban nhân dân các cấp tỉnh, cấp huyện và Thông tư số 54/2010/TT-BTC ngày 15/4/2010 của Bộ Tài chính về việc sửa đổi, bổ sung Thông tư liên tịch số 90/2009/TTLT/BTC-BNV ngày 6/5/2009 của Bộ Tài chính và Bộ Nội vụ), Sở tài chính tỉnh Quảng Bình đã xây dựng cơ cấu chức năng, nhiệm vụ

phòng ban của các Sở tài chính nhưng chưa được sát với tình hình mới. Hiện nay, Liên Bộ Tài chính – Bộ Nội vụ đã xây dựng và ban hành thông tư 220/2015/TTLT-BTC-BNV ngày 31/12/2015 hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Sở Tài chính thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và Phòng Tài chính – Kế hoạch thuộc Ủy ban nhân dân quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, để phù hợp hơn với tình hình, căn cứ vào đó để Văn phòng Sở tham mưu xây dựng bộ máy các phòng ban, quy định chức năng nhiệm vụ của các phòng ban hợp lý hơn. Ngoài ra, Văn phòng Sở cũng đã tham mưu xây dựng đề án cơ cấu vị trí việc làm cho Sở, tuy nhiên cũng chưa rõ ràng chi tiết được hết các nhiệm vụ cũng như chưa đầy đủ được các công việc trong cơ quan, cần phải sửa đổi bổ sung thêm. Việc đánh giá, xác định chức năng, nhiệm vụ đến từng vị trí việc làm, từng phòng ban chưa được tiến hành dựa trên phương pháp khoa học và quy trình chặt chẽ, chủ yếu được tiến hành theo những phương pháp định tính, chứa nhiều yếu tố chủ quan của lãnh đạo cơ quan. Do vậy, cần phải triển khai một quy trình thống nhất, có căn cứ khoa học chặt chẽ trong việc xác định số biên chế hợp lý cho các cơ quan, đảm bảo số biên chế đó là phù hợp, khoa học và cũng là căn cứ để đánh giá mức độ hoàn thành công việc của công chức, từ đó có cơ chế khen thưởng hợp lý, tạo động lực khuyến khích công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

3.2.3.4. Giải pháp đối với vấn đề xác định mức kinh phí hợp lý

Khi đã xác định được chính xác số biên chế hợp lý thì việc xác định mức kinh phí hợp lý trở nên đơn giản, dễ dàng hơn. Căn cứ vào số biên chế đó và định mức phân bổ kinh phí trên một biên chế do HĐND tỉnh giao sẽ xác định được số kinh phí quản lý hành chính mà cơ quan được nhận. Tuy nhiên, UBND tỉnh cần tính toán số kinh phí chi quản lý hành chính trên cơ sở định mức phân bổ của Chính phủ một cách hợp lý, trình HĐND tỉnh thông qua định mức giao ngân sách trên đầu biên chế mức phù hợp, có như vậy mới có được khả năng tiết kiệm trong chi ngân sách. Cần tính toán giảm thiểu các chi phí trung gian để tăng số kinh phí phân bổ cho các đơn vị trực tiếp thụ hưởng, nâng cao định mức phân bổ tạo cơ hội cho các cơ quan tăng số kinh phí tiết kiệm được để có thể tăng đáng kể thu nhập cho công chức. Nếu vẫn giao

kinh phí ở định mức trên đầu biên chế như hiện nay thì thực tế khả năng có thể tiết kiệm được là không cao, không làm cho công chức thấy được lợi ích thực sự rõ ràng và động lực mạnh mẽ trong thực hiện nhiệm vụ. Cần kịp thời kiến nghị với Chính phủ nếu thấy những vấn đề chưa hợp lý trong chỉ tiêu định mức phân bổ chi ngân sách quản lý hành chính cho các địa phương để kịp thời điều chỉnh cho phù hợp.

3.2.3.5. Xây dựng và thực hiện tốt Quy chế chi tiêu nội bộ của đơn vị

Quy chế chi tiêu nội bộ là xương sống của tự chủ, quá trình thực hiện tự chủ có thực sự tốt hay không phụ thuộc phần lớn vào Quy chế chi tiêu nội bộ. Vì vậy, để chủ động sử dụng kinh phí tự chủ được giao, tiết kiệm và có hiệu quả, cơ quan thực hiện chế độ tự chủ có trách nhiệm xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ theo nội dung hướng dẫn tại Thông tư 71/2014/TTLT-BTC-BNV của liên bộ tài chính và nội vụ quy định chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan nhà nước làm căn cứ cho cán bộ, công chức và người lao động trong cơ quan thực hiện.

Quy chế chi tiêu nội bộ do Thủ trưởng cơ quan thực hiện chế độ tự chủ ban hành sau khi có ý kiến tham gia của tổ chức công đoàn cơ quan và phải được công khai trong toàn cơ quan, phải gửi đến Kho bạc Nhà nước nơi cơ quan mở tài khoản giao dịch để kiểm soát chi theo quy định, cơ quan quản lý cấp trên và cơ quan tài chính cùng cấp để theo dõi, kiểm tra giám sát.

Việc xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ cần tập trung chủ yếu vào các lĩnh vực sau:

- Cử cán bộ, công chức và người lao động đi công tác trong nước, chế độ thanh toán tiền công tác phí, tiền phụ cấp lưu trú, tiền thuê phòng nghỉ, khoản phương tiện đi lại cho những trường hợp thường xuyên phải đi công tác.

- Quản lý, phân bổ kinh phí, sử dụng văn phòng phẩm cho cán bộ, công chức, viên chức, lao động và các bộ phận công tác thuộc cơ quan.

- Quản lý, sử dụng và phân bổ kinh phí thanh toán tiền cước sử dụng điện thoại công vụ tại cơ quan cho từng đầu máy điện thoại hoặc từng bộ phận trong cơ quan; tiêu chuẩn, định mức sử dụng, thanh toán cước phí điện thoại công vụ tại nhà riêng và điện thoại di động đối với cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý trong cơ quan.

- Quản lý, sử dụng và phân bổ kinh phí sử dụng ô tô, xăng dầu cho các loại xe ô tô được UBND thành phố giao quản lý, điều hành.
- Quản lý và sử dụng máy điều hòa nhiệt độ, sử dụng điện thấp sáng.
- Chế độ thanh toán làm thêm ngoài giờ; thanh toán chế độ nghỉ phép hàng năm.
- Chế độ thăm hỏi ốm đau, hiếu - hỉ; thăm hỏi cán bộ, công chức có hoàn cảnh khó khăn; gặp hoạn nạn...
- Chế độ khen thưởng đối với cán bộ, công chức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao; Khen thưởng con em cán bộ, công chức đạt thành tích cao trong học tập.
- Chế độ hỗ trợ cán bộ, công chức đi học tập nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị...
- Nội dung chi, mức chi thực hiện các nhiệm vụ đặc thù.

Khi xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ, cơ quan thực hiện chế độ tự chủ phải căn cứ vào chế độ, tiêu chuẩn, định mức chi hiện hành do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành, tình hình thực hiện của cơ quan trong thời gian qua, khả năng nguồn kinh phí được giao để quy định. Mức chi, chế độ chi, tiêu chuẩn định mức hoặc chế độ khoán trong Quy chế chi tiêu nội bộ không được vượt quá chế độ, định mức, tiêu chuẩn do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành.

Thực hiện Quy chế chi tiêu nội bộ, cơ quan phải bảo đảm có chứng từ, hóa đơn hợp pháp, hợp lệ theo quy định (trừ các khoản kinh phí khoán theo quy định tại Điểm c Khoản 6 Điều 3 Thông tư 71/2014/TTLT-BTC-BNV).

Quy chế chi tiêu nội bộ khi xây dựng phải đảm bảo các nguyên tắc, yêu cầu và nội dung quy định của Nhà nước; đồng thời phải được các bộ phận và cán bộ, công chức trong cơ quan bàn bạc, thảo luận, thống nhất cao. Bởi vì, một yêu cầu quan trọng khi thực hiện tự chủ là xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ phải trên cơ sở các ý kiến thảo luận công khai, dân chủ của toàn bộ công chức cơ quan và Quy chế chi tiêu nội bộ phải thực sự thể hiện được ý chí, nguyện vọng của toàn thể công chức trong cơ quan.

Một bản quy chế chi tiêu nội bộ tốt sẽ là cơ sở để quá trình thực hiện tự chủ thu được các kết quả tốt, tuy nhiên, để thực hiện tốt bản Quy chế chi tiêu nội bộ đó

cần thiết phải có sự phối hợp tích cực của Kho bạc Nhà nước trong việc giám sát, theo dõi quá trình thực hiện chi ngân sách theo quy định của pháp luật và định mức trong quy chế. Kho bạc Nhà nước cần tăng cường kiểm soát các khoản chi một cách chặt chẽ, kiên quyết từ chối chi các khoản chi không đúng định mức quy định, đảm bảo việc thực hiện quy chế được triệt để, tuy nhiên cũng hết sức lưu ý tránh gây phiền nhiễu cho các cơ quan nhà nước trong việc thực hiện chi ngân sách, tạo điều kiện thuận lợi nhất trong phạm vi quy định cho các cơ quan nhà nước thực hiện nhiệm vụ.

3.2.3.6. Xây dựng và thực hiện tốt quy chế quản lý sử dụng tài sản công của đơn vị

Bên cạnh quy chế chi tiêu nội bộ, cần ban hành quy chế quản lý tài sản công. Vì toàn bộ tài sản được hình thành từ các nguồn NSNN, có nguồn gốc NSNN hoặc được xác lập quyền sở hữu của Nhà nước giao cho cơ quan sử dụng đều thuộc tài sản Nhà nước và quản lý theo pháp luật như: Nhà, đất thuộc trụ sở làm việc và các công trình xây dựng gắn với đất (không kể nhà ở, đất ở), phương tiện vận tải đi lại phục vụ công tác, máy móc trang thiết bị làm việc và các tài sản khác phục vụ công tác của cơ quan được xác định là tài sản cố định.

Trong quy chế quản lý tài sản của cơ quan cần quy định rõ:

- Việc thu hồi tài sản không còn nhu cầu sử dụng do sáp nhập, thay đổi chức năng, nhiệm vụ, tài sản cơ quan trang bị vượt tiêu chuẩn Nhà nước quy định, tài sản sử dụng sai mục đích ...

- Điều chuyển tài sản giữa các đơn vị phòng ban trong cơ quan theo yêu cầu sử dụng trong tiêu chuẩn Nhà nước quy định.

- Thanh lý tài sản đối với những tài sản không còn sử dụng được, hoặc những tài sản nếu tiếp tục sử dụng phải chi phí sửa chữa quá lớn

- Mua sắm mới tài sản phục vụ cho công tác của cơ quan phải được quy định cụ thể sau khi điều chuyển, sắp xếp tài sản của cơ quan.

Việc quản lý mua sắm công sản cần thực hiện chặt chẽ theo các quy định hướng dẫn của Bộ Tài chính. Căn cứ để thực hiện mua sắm sử dụng kinh phí thường xuyên, kinh phí nhận tự chủ của các CQHCCN cần thực hiện theo hướng

dẫn tại Thông tư số 68/2012/TT-BTC ngày 26/4/2012 của Bộ Tài chính quy định việc đấu thầu để mua sắm tài sản nhằm duy trì hoạt động thường xuyên của cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, đơn vị vũ trang nhân dân. Trong đó quy định cụ thể từng hình thức lựa chọn nhà thầu và quy trình thực hiện mua sắm đối với từng loại tài sản và định mức đối với mỗi lần mua sắm. Ngoài ra trong mua sắm, quản lý và sử dụng tài sản cần phải tuân thủ theo các định mức quy định của nhà nước như: về ô tô thì theo quyết định số 32/2015/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ra ngày 04/08/2015 quy định tiêu chuẩn, định mức và chế độ quản lý, sử dụng xe ô tô trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ ; về trang thiết bị và máy móc làm việc thì theo Quyết định 58/2015/QĐ-TTg Thủ tướng Chính phủ ra ngày 17/01/2015 quy định tiêu chuẩn, định mức, chế độ quản lý, sử dụng máy móc, thiết bị của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị sự nghiệp công lập (có hiệu lực từ ngày 01/01/2016 thay thế quyết định 170/2006/QĐ-TTg ngày 18 tháng 7 năm 2006) .

Quy định quản lý công sản được xây dựng trước hết ở cơ quan UBND tỉnh, Sở Tài chính, rồi lấy đó làm căn cứ để hướng dẫn và xây dựng tại các cơ quan chuyên môn trực thuộc UBND và tiến hành triển khai thực hiện cùng với việc thực hiện quy chế chi tiêu nội bộ. Công sản là tài sản của nhà nước, được hình thành từ nguồn vốn đầu tư xây dựng cơ bản và nguồn kinh phí chi thường xuyên của các CQHCNN, khi công sản được quản lý tốt và sử dụng một cách hiệu quả sẽ góp phần nâng cao hiệu suất làm việc, tiết kiệm chi phí và do đó tiết kiệm được các khoản chi quản lý hành chính để tăng thu nhập cho cán bộ, công chức, thực hiện tốt tự chủ tài chính tại các CQHCNN. Quy định quản lý công sản cũng cần được sự tham gia của đông đảo cán bộ, công chức vào công tác xây dựng cũng như công tác thực hiện để đạt được kết quả tốt nhất.

3.2.3.7. Giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ để thực hiện tự chủ - tự chịu trách nhiệm

Năng lực của công chức là một yếu tố hết sức quan trọng quyết định đến việc thực hiện tự chủ. Năng lực không chỉ ảnh hưởng đến nhận thức của công chức về chế độ tự chủ, từ đó ảnh hưởng đến thái độ và tinh thần trách nhiệm khi thực hiện tự chủ, mà còn ảnh hưởng đến kết quả thực hiện các công việc khi thực hiện tự chủ từ đó ảnh hưởng đến hiệu quả của thực hiện tự chủ tài chính. Năng lực thực thi công vụ của công chức tốt sẽ tạo ra cơ sở cho việc nâng cao hiệu quả công việc, tiết giảm biên chế, từ đó tiết kiệm chi và tạo nguồn tăng thu nhập cho công chức. Đây là logic quan trọng của cải cách hành chính trong thực hiện tự chủ tài chính.

Để xây dựng đội ngũ công chức đáp ứng yêu cầu của cải cách hành chính nói chung và thực hiện tự chủ tài chính nói riêng đòi hỏi cần phải xây dựng bộ tiêu chuẩn công chức và các chức danh công chức đối với công chức đơn vị, lấy đó làm cơ sở để tuyển dụng, bồi dưỡng và đề bạt. Ngoài các tiêu chuẩn chung theo quy định của Luật Công chức như quốc tịch, lập trường chính trị tư tưởng, chuyên môn được đào tạo... cần quy định cụ thể chuyên môn sâu hơn và nghiệp vụ trong thực thi công vụ của công chức, kinh nghiệm và thành tích trong việc thực thi công vụ ở mỗi lĩnh vực. Trên cơ sở tiêu chuẩn chức danh công chức đối với mỗi vị trí, cần có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên đối với công chức để nâng cao nghiệp vụ chuyên môn của công chức nhằm nâng cao hiệu quả thực thi công vụ, từ đó tạo cơ sở cho việc nghiên cứu tinh giảm biên chế, tiết kiệm chi phí trong cơ quan.

Trong toàn bộ kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức của đơn vị, cần ưu tiên đào tạo bồi dưỡng cán bộ nhân viên làm công tác tài chính kế toán để thực hiện tốt tự chủ trong cơ sở thực hiện tốt công tác quản lý tài chính.

- Bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý tài chính, kế toán để tiếp cận đúng tinh thần tự chủ, tự chịu trách nhiệm về kinh phí của Nhà nước.

- Bồi dưỡng, tư vấn cho lãnh đạo đơn vị xây dựng dự toán thu - chi tích cực hàng năm một cách hợp lý, hiệu quả.

- Sẵn sàng phục vụ, chia sẻ khó khăn trong đơn vị, với nhân dân. Làm việc khẩn trương và giải quyết dứt điểm theo thời gian, không để chậm việc của các đối tượng phục vụ.

Bên cạnh đó, công tác đào tạo thường xuyên cũng cần tập trung vào đối tượng trực tiếp chịu trách nhiệm xây dựng và triển khai kế hoạch tự chủ tài chính tại các cơ quan như đối tượng văn phòng, cán bộ tổng hợp, các cán bộ tổ công tác tự chủ ... để có thể đề xuất, xây dựng kế hoạch và triển khai thực hiện các giải pháp phát huy hiệu quả của chế độ tự chủ tốt nhất như: thay đổi quy trình, tiết giảm biên chế, tiết kiệm các khoản chi Việc đào tạo cũng cần hướng đến đối tượng lãnh đạo, đội ngũ chủ tài khoản đơn vị để nâng cao năng lực lãnh đạo, năng lực tự chủ của lãnh đạo đơn vị, từ đó triển khai thực hiện tốt chế độ tự chủ tại đơn vị của mình. Đây là một yêu cầu quan trọng vì mọi quyết định quan trọng liên quan đến hoạt động và việc thực hiện chế độ tự chủ tại các cơ quan là thuộc trách nhiệm của lãnh đạo đơn vị. Khi lãnh đạo đơn vị có năng lực tự chủ tốt thì việc thực hiện tự chủ tại cơ quan đó sẽ đạt kết quả tốt. Việc đào tạo cần được xây dựng thành kế hoạch và chương trình cụ thể, xác định rõ theo từng năm và coi đây là nhiệm vụ bắt buộc đối với các đối tượng hàng năm. Lựa chọn đơn vị đào tạo cũng cần phải cân nhắc để nâng cao năng lực thực sự của công chức được đào tạo, gắn với quá trình thực hiện tự chủ. Đơn vị đào tạo nên có sự tham gia của các chuyên gia hành chính có sự am hiểu về các quy định của pháp luật và trình tự giải quyết công việc, bên cạnh đó có sự am hiểu về các quy định tài chính và có sự cập nhật các quy định về quản lý tài chính mới phù hợp với các chính sách của Nhà nước.

3.2.3.8. Ứng dụng Công nghệ thông tin trong quản lý tài chính

Tự chủ tài chính của đơn vị là cơ chế tự chủ thực hiện thống nhất từ các phòng, ban của sở đến các đơn vị trực thuộc. Vì vậy, cần ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý để tạo ra sự thống nhất và nâng cao hiệu quả quản lý. Cần phải xây dựng một hệ thống quản lý tài chính điện tử để tạo sự kết nối và thực hiện quản lý thống nhất trong toàn hệ thống, góp phần vào việc chỉ đạo cũng như giám sát thực hiện một cách kịp thời, nâng cao hiệu quả của công tác quản lý tài chính, tiết giảm

được chi phí làm việc cũng như tiết giảm được sức lao động (yếu tố quan trọng để có thể tinh giản gọn bộ máy hiện nay) đối với các cơ quan thực hiện tự chủ, cụ thể:

- Cần áp dụng phần mềm kế toán máy thống nhất để tổng hợp số liệu nhanh chóng, chính xác (hiện nay có rất nhiều phần mềm kế toán của các hãng phần mềm khác nhau như IMAS, Misa, DAS, SMARTBOOK...).

- Lập các báo cáo tài chính kịp thời theo định kỳ tháng, quý, năm để theo dõi, đồng thời thông báo với cơ quan liên quan để phối hợp thực hiện một cách kịp thời, đưa ra cơ sở để cơ quan lãnh đạo thường xuyên giám sát quá trình thực hiện và có các ý kiến chỉ đạo phù hợp.

- Trang bị máy tính đầy đủ cho bộ phận kế toán tài chính áp dụng các phần mềm quản lý và triển khai việc quản lý tài chính điện tử thống nhất tại các cơ quan. Kết nối hệ thống quản lý tài chính tại các cơ quan thực hiện tự chủ đối với cơ quan tài chính cấp trên, đối với Kho bạc Nhà nước cùng cấp để kịp thời cập nhật các thông tin về sử dụng kinh phí và thực hiện xử lý các nghiệp vụ thông qua hệ thống điện tử một cách nhanh chóng.

- Tổ chức bồi dưỡng nghiệp vụ kế toán thường xuyên cho đội ngũ kế toán của phòng tài chính và các đơn vị trực thuộc. Nâng cao kỹ năng sử dụng máy tính, sử dụng các phần mềm trong công tác kế toán và quản lý tài chính tại đơn vị, qua đó nâng cao hiệu quả và tính chính xác trong thực hiện quản lý tài chính tại cơ quan thực hiện tự chủ. Năng lực quản lý tài chính bằng áp dụng các phần mềm được nâng cao cũng nâng cao hiệu quả làm việc của các cán bộ quản lý tài chính, từ đó cán bộ tài chính có thể tập trung thời gian để nghiên cứu các biện pháp tiết giảm chi phí, đồng thời có thể giảm thiểu công chức thực hiện công tác quản lý tài chính tại cơ quan nhưng vẫn duy trì được hiệu quả công việc.

PHẦN III: KẾT LUẬN và KIẾN NGHỊ

1.Kết luận

Từ khi được đưa vào thực hiện cho đến nay, cơ chế quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan nhà nước theo Nghị định 130/2005/NĐ-CP của Chính phủ ngày 17/10/2005 quy định cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan nhà nước đã phần nào tạo điều kiện cho các cơ quan chủ động sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính một cách hợp lý nhất để hoàn thành tốt chức năng, nhiệm vụ được giao; thúc đẩy việc sắp xếp, tổ chức bộ máy tinh gọn, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí trong việc sử dụng lao động, kinh phí quản lý hành chính; nâng cao hiệu suất lao động, hiệu quả sử dụng kinh phí quản lý hành chính, tăng thu nhập cho cán bộ, công chức và thực hiện quyền tự chủ đồng thời gắn với trách nhiệm của thủ trưởng cơ quan và cán bộ, công chức trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao. Nhận thức tầm quan trọng và ý nghĩa của việc thực hiện cơ chế quản lý tài chính đối với các CQHCNN ở tỉnh Quảng Bình nói chung và Văn phòng Sở Tài chính Quảng Bình nói riêng, người viết mạnh dạn nghiên cứu đề tài “Cơ chế quản lý tài chính tại Văn phòng Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình”.

Đề tài đã nghiên cứu cơ sở lý thuyết kinh tế của cơ chế quản lý tài chính, chỉ ra tính tất yếu khách quan cho việc áp dụng cơ chế quản lý tài chính trong đổi mới phương thức quản lý biên chế và kinh phí một cách tự chủ đối với các cơ quan. Đồng thời nghiên cứu và chỉ ra các cơ sở thực tiễn cho việc áp dụng cơ chế tự chủ tài chính. Sau khi đã làm rõ cơ sở lý thuyết và cơ sở thực tiễn, đề tài đi vào làm rõ các vấn đề liên quan đến cơ chế tự chủ tài chính và việc triển khai thực hiện cơ chế tự chủ tài chính, làm cơ sở để phân tích và đánh giá thực tiễn triển khai thực hiện cơ chế quản lý tài chính tự chủ tại Văn phòng Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình. Đề tài phân tích những điểm đã đạt được và chưa đạt được của quá trình triển khai thực hiện ở đơn vị, từ đó đưa ra giải pháp, kiến nghị để tăng cường thực hiện cơ chế quản lý tài chính đối với đơn vị nói riêng và các CQHCNN nói chung trong thời gian tới.

Với mong muốn đóng góp một cách nhìn, một sự phân tích, đánh giá đối với quá trình thực hiện cơ chế quản lý tài chính tại một CQHCNN ở tỉnh Quảng Bình, đề tài có thể làm tài liệu tham khảo hữu ích cho quá trình triển khai thực hiện Nghị định 130/2005/NĐ-CP trên địa bàn tỉnh Quảng Bình trong thời gian tới.

2. Kiến nghị

Bên cạnh những giải pháp kể trên, một số kiến nghị cũng được đưa ra để hỗ trợ tăng cường thực hiện cơ chế quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan hành chính nhà nước trong thời gian tới là:

- ***Đối với Chính phủ***

Thực hiện tự chủ tài chính là một nội dung trong công tác quản lý tài chính, là một cuộc cải cách có quy mô lớn, lại diễn ra trong bối cảnh nền kinh tế còn nhiều khó khăn, do vậy cần hội đủ các điều kiện về tài chính, ngân sách về đổi mới cơ chế quản lý biên chế, hệ thống thang, bậc lương để định ra bước đi thích hợp. Trước hết, để đảm bảo thống nhất trong việc đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của các cơ quan nhà nước từ Trung ương đến địa phương, Chính phủ cần sớm ban hành các tiêu chí khung đánh giá các nội dung cơ bản như: khối lượng, chất lượng công việc thực hiện, thời gian giải quyết công việc, tình hình chấp hành chính sách, chế độ và quy định về tài chính. Dựa vào tiêu chí khung, các cơ quan chủ quản cấp trên có cơ sở ban hành tiêu chí cơ bản là căn cứ đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của các cơ quan trực thuộc.

Một vấn đề nữa là Nghị định 130/2005/NĐ-CP qua 10 năm triển khai thực hiện, bên cạnh một số mặt tích cực đã bộc lộ một số tồn tại hạn chế: tổ chức và biên chế của các cơ quan quản lý hành chính không những không giảm, mà ngược lại có xu hướng mở rộng và tăng biên chế; việc xác định và sử dụng kinh phí giao tự chủ trong cơ sở biên chế được cấp có thẩm quyền giao và định mức phân bổ ngân sách nhà nước tính trên biên chế, các khoản chi hoạt động nghiệp vụ đặc thù theo chế độ quy định. Do biên chế được giao còn mang tính chủ quan, chưa chính xác, mặt khác định mức chi chưa được điều chỉnh kịp thời nên việc phân bổ kinh phí giao thực

hiện tự chủ còn chưa thật sự phù hợp, thiếu cơ sở. Ngoài ra việc sử dụng một phần kinh phí tiết kiệm để chi tăng thu nhập cho CBCC nên dễ dẫn đến chất lượng, hiệu quả của hoạt động hành chính công bị hạn chế; phạm vi sử dụng kinh phí tiết kiệm để chi cho các hoạt động phúc lợi chưa quy định rõ; tiêu chí đánh giá hoàn thành nhiệm vụ chưa cụ thể...; một số cơ quan đã được Thủ tướng Chính phủ cho phép thực hiện cơ chế đặc thù riêng như: Ngân hàng Nhà nước, Thanh tra Chính phủ, Kiểm toán Nhà nước, hệ thống Thuế, Hải Quan, Kho bạc nhà nước. Do dự toán chi của các cơ quan này được bố trí từ nguồn thu phí, lệ phí thuộc NSNN được để lại với tỷ lệ cao nên kinh phí tiết kiệm lớn, nguồn để chi trả thu nhập cho CBCC cao hơn nhiều so với mặt bằng chung của cơ quan quản lý hành chính khác, tạo ra không bình đẳng về thu nhập giữa các cơ quan quản lý nhà nước.

Xuất phát từ yêu cầu, thực tiễn nêu trên kiến nghị với Chính phủ một số vấn đề sau:

- Sửa đổi bổ sung Nghị định số 130/NĐ-CP theo xu hướng phát triển và đặt ra yêu cầu cao hơn đối với cơ chế quản lý, cung cấp dịch vụ công.
- Kịp thời chỉ đạo Bộ Tài chính, Bộ Nội vụ phối hợp với các đơn vị có liên quan xây dựng và hoàn thiện cơ chế tự chủ tài chính cho phù hợp với điều kiện hiện nay và có hướng mở đối với từng ngành riêng biệt.
- Chỉ đạo các đơn vị có liên quan xây dựng được bộ tiêu chí khung trong việc đánh giá chất lượng, hiệu quả hoàn thành công việc, tạo điều kiện cho các bộ, ngành xây dựng tiêu chí riêng, phù hợp với đặc thù công việc.
- Thường xuyên chỉ đạo các cơ quan quản lý có chức năng kiểm tra, kiểm soát việc thực hiện cơ chế tự chủ tài chính của các đơn vị để chấn chỉnh kịp thời, đồng thời lấy ý kiến để sửa đổi và bổ sung cho phù hợp với thực tế.

● ***Đối với Bộ Tài chính – Kho bạc nhà nước***

- Kiến nghị Bộ Tài chính nói chung, Kho bạc nhà nước nói riêng ban hành các văn bản hướng dẫn về thực hiện kiểm soát chi theo mục lục ngân sách một cách cụ thể, rõ ràng hơn cho các nội dung chi của đơn vị, làm cho kế toán các đơn vị có thể dễ dàng trong công việc hạch toán kế toán, kế toán kho bạc thì dễ dàng trong việc kiểm soát chi NSNN, tránh trường hợp hiểu sai mục, tiểu mục chi.

- Bộ Tài chính cần xem xét lại các định mức chi hành chính và mức giao khoán kinh phí quản lý hành chính hiện nay. Ví dụ như Bộ Tài chính quy định chế độ công tác phí, chế độ chi tổ chức các cuộc hội nghị trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập tại Thông tư số 97/2010/TT-BTC, trong thời kỳ mới cần điều chỉnh cho phù hợp với giá cả và mặt bằng giá mới trong nền kinh tế, làm cho các định mức trở nên thực tế và khả thi hơn. Nghiên cứu thêm chế độ chi trả cho các hoạt động dựa trên đầu công việc được giao.

- Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra giám sát tình hình thực hiện các cơ chế tự chủ tài chính đối với các cơ quan nhà nước, đảm bảo việc thực hiện đúng quy định của pháp luật, thông qua công tác thanh tra, kiểm tra giám sát, yêu cầu cơ quan nhà nước kịp thời điều chỉnh bổ sung cơ chế chính sách cho phù hợp với tình hình thực tiễn và định hướng phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

● ***Đối với Bộ Nội vụ***

- Tổng hợp kết quả và các mô hình thực hiện chế độ tự chủ có hiệu quả ở các cấp làm cơ sở cho các đơn vị triển khai chưa tốt học tập để áp dụng vào thực hiện ở đơn vị mình tốt hơn.

- Tổng hợp xây dựng các quy trình mẫu cho các cấp và thường xuyên tiếp thu các ý kiến phản hồi để bổ sung, hoàn chỉnh quy trình chi tiết, phân loại các quy trình phù hợp với các đối tượng cơ quan HCNN khác nhau.

- Ban hành các văn bản hướng dẫn thực hiện việc xác định biên chế của các cơ quan dựa trên nhiệm vụ được giao và kết quả thực hiện nhiệm vụ trong các năm trước.

● ***Đối với Ủy ban nhân dân tỉnh***

- Ban hành các văn bản mới hướng dẫn về tự chủ tự chịu trách nhiệm đối với các thành phố, huyện, thị trên cơ sở tổng kết thực hiện chế độ tự chủ tự chịu trách nhiệm về tài chính trên địa bàn tỉnh. Việc nghiên cứu một quy trình chung và bộ tài liệu hướng dẫn thống nhất cho các đơn vị trên toàn tỉnh sẽ giúp cho việc triển khai thực hiện được đồng bộ và thống nhất. Các đơn vị các cấp sẽ dễ dàng hơn trong việc áp dụng và thực hiện, từ đó nâng cao hiệu quả thực hiện tự chủ tự chịu trách nhiệm về tài chính tại các đơn vị.

- Tổ chức thực hiện tốt công tác kiểm tra, giám sát định kỳ của các cơ quan chuyên môn có liên quan trực tiếp như các sở Tài chính, Nội vụ, thông qua đó kịp thời có các hướng dẫn cho việc triển khai thực hiện, đồng thời phát hiện các vướng mắc để kịp thời giải quyết và đề xuất biện pháp giải quyết, phổ biến rộng rãi tới các đơn vị khác để thực hiện tốt hơn. Trên cơ sở kiểm tra để kịp thời có các điều chỉnh trong những hướng dẫn thực hiện theo các quy định của các cơ quan chuyên môn cấp dưới, từ đó làm cho chính sách trở nên thực tế hơn, nâng cao hiệu quả thực hiện của chính sách.

- Chỉ đạo quyết liệt đối với Sở Nội vụ trong việc ban hành hướng dẫn xây dựng bảng chức năng, nhiệm vụ và ban hành hướng dẫn cụ thể đối với các đơn vị cấp dưới để xác định và xây dựng bảng chức năng, nhiệm vụ của mình một cách phù hợp để làm cơ sở quan trọng cho việc thực hiện tự chủ tại các cơ quan.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Bộ Nội vụ (2012), *Đề án cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công giai đoạn 2012-2020*, Hà Nội.
- [2]. Bộ Tài chính và Bộ Nội vụ (2009), *Thông tư liên tịch 90/2009/TTLT-BTC-BNV ngày 06/5/2009 quy định hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của cơ quan chuyên môn về lĩnh vực tài chính thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện*, Hà Nội.
- [3]. Bộ Tài chính và Bộ Nội vụ (2012), *Báo cáo tổng kết đánh giá 6 năm (2006-2011) triển khai thực hiện Nghị định số 130/NĐ-CP ngày 17/10/2005 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với cơ quan nhà nước và một số kiến nghị, giải pháp thực hiện trong giai đoạn 2013-2020*, Hà Nội.
- [4]. Bộ Tài chính-Bộ Nội vụ (2014), *Thông tư liên tịch 71/2014/TTLT-BTC-BNV ngày 30/05/2014 quy định chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan nhà nước*, Hà Nội.
- [5]. Bộ Tài chính-Bộ Nội vụ (2015), *Thông tư liên tịch 220/2015/TTLT-BTC-BNV ngày 31/12/2015 quy định hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Sở Tài chính thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và Phòng Tài chính – Kế hoạch thuộc Ủy ban nhân dân quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh*, Hà Nội.
- [6]. Bộ Tài chính (2003), *Thông tư số 59/2003/TT-BTC ngày 23 tháng 6 năm 2003, hướng dẫn thực hiện Nghị định số 60/2003/NĐ-CP ngày 06 tháng 6 năm 2003 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật NSNN*, Hà Nội.
- [7]. Bộ Tài chính-Bộ Nội vụ (2006), *Thông tư liên tịch 03/2006/TTLT-BTC-BNV ngày 17/01/2006 hướng dẫn thực hiện Nghị định số 130/2005/NĐ-CP ngày 17/10/2005 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan nhà nước*, Hà Nội.

- [8]. Bộ Tài chính (2010), *Thông tư 54/2010/TT-BTC ngày 15/04/2010, quy định về việc sửa đổi, bổ sung Thông tư liên tịch số 90/2009/TTLT/BTC-BNV ngày 6/5/2009 của Bộ Tài chính và Bộ Nội vụ hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của cơ quan chuyên môn về lĩnh vực tài chính thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện*, Hà Nội.
- [9]. Bộ Tài chính (2010), *Thông tư 97/2010/TT-BTC ngày 06/07/2010, quy định chế độ công tác phí, chế độ chi tổ chức các cuộc hội nghị trong cơ quan nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập*, Hà Nội.
- [10]. Bộ Tài chính (2012), *Thông tư 68/2012/TT-BTC ngày 26/4/2012, quy định việc đấu thầu để mua sắm tài sản nhằm duy trì hoạt động thường xuyên của cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, đơn vị vũ trang nhân dân*, Hà Nội.
- [11]. Bộ Tài chính (2014), *Văn bản hợp nhất 03/VBHN-BTC ngày 07/01/2014, hướng dẫn chế độ kiểm soát chi ngân sách nhà nước qua Kho bạc Nhà nước đối với các cơ quan nhà nước thực hiện chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính*, Hà Nội.
- [12]. Chính phủ (2000), *Nghị định số 68/2000/NĐ-CP ngày 17 tháng 11 năm 2000, quy định về thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp*, Hà Nội.
- [13]. Chính phủ (2003), *Nghị định số 60/2003/NĐ-CP ngày 06 tháng 6 năm 2003, quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật NSNN*, Hà Nội.
- [14]. Chính phủ (2005), *Nghị định 130/2005/NĐ-CP ngày 17 tháng 10 năm 2005 quy định cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan nhà nước*, Hà Nội.
- [15]. Chính phủ (2007), *Nghị định 132/2007/NĐ-CP ngày 08/8/2007 quy định về chính sách tinh giản biên chế*, Hà Nội.
- [16]. Chính phủ (2010), *Nghị định 21/2010/NĐ-CP ngày 08/3/2010 quy định về quản lý biên chế công chức*, Hà Nội.

- [17]. Chính phủ (2011), *Nghị quyết 30c/NQ-CP ngày 08/11/2011 quy định ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 – 2020*, Hà Nội.
- [18]. Chính phủ (2013), *Nghị định 117/2013/NĐ-CP ngày 07/10/2013 quy định sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 130/2005/NĐ-CP ngày 17 tháng 10 năm 2005 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan nhà nước*, Hà Nội.
- [19]. Dự án SPAR-Cao Bằng (2006), *Tài liệu tập huấn triển khai thực hiện chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính*, Cao Bằng.
- [20]. Đại học Luật Hà Nội (2005), *Giáo trình Luật hiến pháp Việt Nam*, Hà Nội. [21]. Đại học Luật Hà Nội (2008), *Giáo trình Luật hành chính*, Hà Nội.
- [22]. Trần Văn Giao (2011), *Giáo trình Tài chính công và công sản*, Học viện Hành chính, Hà Nội.
- [23]. Hội đồng nhân dân tỉnh Quảng Bình (2010), *Nghị quyết 147/2010/NQ-HĐND ngày 29/10/2010 ban hành định mức phân bổ dự toán chi thường xuyên ngân sách tỉnh Quảng Bình năm 2011 và thời kỳ ổn định ngân sách mới theo quy định của Luật Ngân sách Nhà nước*, Quảng Bình.
- [24]. Học viện Tài chính (2007), *Giáo trình Quản lý tài chính công*, Hà Nội.
- [25]. Nguyễn Tùng Lâm (2012), *Chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về Tài chính ở cấp Quận qua thực tiễn UBND Quận Hoàn Kiếm, Thành phố Hà Nội*, Luận văn Thạc sỹ Tài chính Ngân hàng, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
- [26]. Quốc hội 11 (2002), *Luật Ngân sách Nhà nước 01/2002/QH11 ngày 16/12/2002*, Hà Nội.
- [28]. Quốc hội 11 (2003), *Luật tổ chức hội đồng nhân dân và ủy ban nhân dân ngày 26/11/2003*, Hà Nội.

- [29]. Quốc hội 12 (2008), *Luật Cán bộ, công chức* 22/2008/QH12 ngày 13/11/2008, Hà Nội.
- [30]. Quốc hội 13 (2013), *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội Việt Nam* ngày 28/11/2013, Hà Nội.
- [31]. Quốc hội 13 (2015), *Luật tổ chức Chính phủ* 76/2015/QH13 ngày 19/06/2015, Hà Nội.
- [32]. Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình (2014), *Đề án vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức tại Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình giai đoạn 2014-2016*, Quảng Bình.
- [33]. Thủ tướng Chính phủ (2001), *Quyết định 192/2001/QĐ-TTg* ngày 17 tháng 12 năm 2001 quy định về mở rộng thí điểm khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với cơ quan hành chính nhà nước, Hà Nội.
- [34]. Thủ tướng Chính phủ (2006), *Quyết định 170/2006/QĐ-TTg* ngày 18 tháng 7 năm 2006 quy định tiêu chuẩn, định mức trang thiết bị và phương tiện làm việc của cơ quan và cán bộ, công chức, viên chức nhà nước, Hà Nội.
- [35]. Thủ tướng Chính phủ (2015), *Quyết định 58/2015/QĐ-TTg* ngày 17/01/2015 quy định tiêu chuẩn, định mức, chế độ quản lý, sử dụng máy móc, thiết bị của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị sự nghiệp công lập, Hà Nội.
- [36]. Thủ tướng Chính phủ (2015), *Quyết định 32/2015/QĐ-TTg* ngày 04/08/2015 quy định tiêu chuẩn, định mức và chế độ quản lý, sử dụng xe ô tô trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ, Hà Nội.
- [37]. UBND tỉnh Quảng Bình (2016), *Quyết định số 17/2016/QĐ-UBND* ngày 01 tháng 07 năm 2016 quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình, Quảng Bình.
- [38]. UBND tỉnh Quảng Bình (2010), *Quyết định số 11/2010/QĐ-UBND* ngày 22 tháng 11 năm 2010 về việc Ban hành định mức phân bổ dự toán chi thường xuyên ngân sách tỉnh Quảng Bình năm 2011 và thời kỳ ổn định ngân sách mới theo quy định của Luật Ngân sách Nhà nước, Quảng Bình.

[39]. Văn phòng Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình, *Báo cáo kết quả tổ chức thực hiện cơ chế tự chủ theo Nghị định số 130/2005/NĐ-CP các năm 2011 đến 2015*, Quảng Bình.

[40]. Websites:

www.caicachhanhchinh.gov.vn

www.mof.gov.vn

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1: PHIẾU PHỎNG VẤN

(Phục vụ công tác nghiên cứu khoa học)

(Về việc thực hiện chế độ tự chủ đối với cơ quan HCNN theo NĐ 130/NĐ-CP).

Tôi là Đặng Thị phương Nga -Công tác tại Trung tâm tin học và dịch vụ tài chính công Quảng Bình, đang thực hiện Luận văn - Cao học Quản lý kinh tế, đề tài: ***Hoàn thiện công tác quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ tại Sở tài chính tỉnh Quảng Bình***”.Để có thêm thông tin phục vụ đề tài nghiên cứu, tôi muốn tìm hiểu những suy nghĩ, nhận định của anh/chị về cơ chế tự chủ của Sở Tài chính Quảng Bình. Thông tin mà anh/chị cung cấp cho tôi sẽ được duy nhất sử dụng cho mục đích nghiên cứu đề tài này và sẽ được bảo quản một cách tuyệt đối bí mật.

Rất mong sự giúp đỡ của quý Anh (Chị).

Câu 1: Độ tuổi

- ☐ Dưới 30 tuổi ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ Trên 50 tuổi

Câu 2: Giới tính

- ☐ Nam ☐ Nữ

Câu 3:Trình độ chuyên môn

- ☐ Trung cấp ☐ Cao đẳng
☐ Đại học ☐ Trên đại học

Câu 4: Thời gian công tác

- ☐ Dưới 5 năm ☐ Từ 5- dưới 10 năm
☐ Từ 10- dưới 15 năm ☐ Từ 15 năm trở lên

Câu 5: Đơn vị công tác

- ☐ Văn phòng Sở ☐ Phòng QLNS ☐ Phòng TCDN
☐ Phòng Giá CS ☐ Phòng HCSN ☐ Ban lãnh đạo
☐ Phòng Thanh tra ☐ Phòng TC Đầu tư

Câu 6 : Theo ý kiến anh (chị) thủ trưởng cơ quan quyết định phương án sử dụng kinh phí tiết kiệm được sau khi thống nhất ý kiến bằng văn bản với tổ chức nào dưới đây?

- ☐ Công đoàn cơ quan ☐ Chủ tịch công đoàn

- ☐ Các Lãnh đạo và các Trưởng phòng công

Câu 7: Theo anh (chị) chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về kinh phí quản lý hành chính tại cơ quan nhằm đạt được các mục tiêu nào dưới đây?

- ☐ Sử dụng kinh phí một cách hợp lý
- ☐ Thực hành tiết kiệm chống lãng phí
- ☐ Tăng thu nhập cho cán bộ công chức
- ☐ Tinh giảm biên chế

Câu 7:Đánh giá về công tác quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ tại Văn phòng Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình.

Anh/ Chị hãy cho biết mức độ đồng ý của Anh (chị) về các phát biểu dưới đây (*bằng cách đánh dấu* "✓" *vào các ô thích hợp*) ?

1. Hoàn toàn không đồng ý 2. Không đồng ý 3. Bình thường 4. Đồng ý 5. Hoàn toàn đồng ý

STT	Nội dung khảo sát	1	2	3	4	5
I. Nhận thức và chỉ đạo						
1	Công chức nhận thức và quán triệt cơ chế tự chủ của thấu đáo					
2	Đội ngũ công chức trẻ được đào tạo bài bản, có trình độ và năng lực để đảm nhận và thực hiện tốt những đòi hỏi của cơ chế tự chủ					
3	Công chức có tiếng nói và sự quyết định trong thực hiện cơ chế tự chủ					
4	Lãnh đạo quan tâm đến vấn đề nhận thức của từng cán bộ, công chức					
5	Lãnh đạo mạnh dạn giao việc cho công chức trẻ					
6	Lãnh đạo đổi mới hoặc áp dụng các ý tưởng sáng tạo cải tiến quy trình làm việc					
7	Lãnh đạo mạnh dạn xin rút người thừa để giảm biên chế					
II. Tổ chức thực hiện						

8	Thiết lập cơ chế phối hợp tốt giữa các cơ quan có liên quan					
10	Thực hiện đồng bộ, có chất lượng các chính sách cải cách					
11	Việc giám sát, chỉ đạo, có cơ chế thưởng, phạt rõ ràng					
III. Quản lý tài chính						
12	Bộ máy và nhân sự quản lý tài chính – kế toán hoàn thiện					
13	Dự toán thu - chi hàng năm tích cực hợp lý					
14	Giải pháp đối với vấn đề xác định số biên chế hợp lý					
15	Giải pháp đối với vấn đề xác định mức kinh phí hợp lý					
16	Quy chế chi tiêu nội bộ của đơn vị được xây dựng và thực hiện tốt					
17	Quy chế quản lý sử dụng tài sản công của đơn vị được xây dựng và thực hiện tốt					
18	Cán bộ công chức được đào tạo và bồi dưỡng tốt					
19	Ứng dụng tốt công nghệ thông tin trong quản lý tài chính					
IV. Công tác công khai tài chính						
20	Việc công khai tài chính ở đơn vị đã rõ ràng, đầy đủ					
21	Thường xuyên niêm yết tại bảng tin của cơ quan					
22	Tại hội nghị cán bộ công chức					
23	Thông báo tại hội nghị cán bộ chủ chốt					
V. Đánh giá chung về công tác quản lý tài chính theo cơ chế tự chủ						
24	Việc tổ chức thực hiện chế độ tự chủ tại Văn phòng Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình được thực hiện có hiệu quả					
25	Việc thực hiện chế độ tự chủ tại Văn phòng Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình được thực hiện đúng theo quy định của nhà nước					
27	Khi thực hiện tự chủ, theo anh (chị), đơn vị đã hoàn thành tốt kế hoạch nhà nước giao					

Chân thành cảm ơn anh (chị)!

PHỤ LỤC 2: THỐNG KÊ MÔ TẢ

Độ tuổi

	Valid				
	Dưới 30 tuổi	31-40	41-50	Trên 50 tuổi	Total
Frequency	11	22	23	2	58
Percent	19.0	37.9	39.7	3.4	100.0
Valid Percent	19.0	37.9	39.7	3.4	100.0
Cumulative Percent	19.0	56.9	96.6	100.0	

Giới tính

	Valid		
	Nam	Nữ	Total
Frequency	30	28	58
Percent	51.7	48.3	100.0
Valid Percent	51.7	48.3	100.0
Cumulative Percent	51.7	100.0	

Trình độ chuyên môn

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Đại học	45	77.6	77.6	77.6
Valid Trên đại học	13	22.4	22.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Thời gian công tác

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Dưới 5 năm	8	13.8	13.8	13.8
Từ 5- dưới 10 năm	24	41.4	41.4	55.2
Valid Từ 10- dưới 15 năm	20	34.5	34.5	89.7
Từ 15 năm trở lên	6	10.3	10.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

công chức nhận thức và quán triệt cơ chế tự chủ của thấu đáo

	Valid			
	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Total
Frequency	9	22	27	58
Percent	15.5	37.9	46.6	100.0
Valid Percent	15.5	37.9	46.6	100.0
Cumulative Percent	15.5	53.4	100.0	

Đội ngũ công chức trẻ được đào tạo bài bản, có trình độ và năng lực để đảm nhận và thực hiện tốt những đòi hỏi của cơ chế tự chủ

Công chức có tiếng nói và sự quyết định trong thực hiện cơ chế tự chủ

	Valid				
	Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Total
Frequency	4	23	11	20	58
Percent	6.9	39.7	19.0	34.5	100.0
Valid Percent	6.9	39.7	19.0	34.5	100.0
Cumulative Percent	6.9	46.6	65.5	100.0	

Lãnh đạo quan tâm đến vấn đề nhận thức của từng cán bộ, công chức

	Valid			
	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Total
Frequency	7	26	25	58
Percent	12.1	44.8	43.1	100.0
Valid Percent	12.1	44.8	43.1	100.0
Cumulative Percent	12.1	56.9	100.0	

Lãnh đạo mạnh dạn giao việc cho công chức trẻ

	Valid			
	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Total
Frequency	3	27	28	58
Percent	5.2	46.6	48.3	100.0
Valid Percent	5.2	46.6	48.3	100.0
Cumulative Percent	5.2	51.7	100.0	

Lãnh đạo đổi mới hoặc áp dụng các ý tưởng sáng tạo cải tiến quy trình làm việc

	Valid			
	Bình thường	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý	Total
Frequency	32	21	5	58
Percent	55.2	36.2	8.6	100.0
Valid Percent	55.2	36.2	8.6	100.0
Cumulative Percent	55.2	91.4	100.0	

Lãnh đạo mạnh dạn xin rút người thừa để giảm biên chế

	Valid			
	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Total
Frequency	6	27	25	58
Percent	10.3	46.6	43.1	100.0
Valid Percent	10.3	46.6	43.1	100.0
Cumulative Percent	10.3	56.9	100.0	

Thiết lập cơ chế phối hợp tốt giữa các cơ quan có liên quan

	Valid			
	Bình thường	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý	Total
Frequency	29	21	8	58
Percent	50.0	36.2	13.8	100.0
Valid Percent	50.0	36.2	13.8	100.0
Cumulative Percent	50.0	86.2	100.0	

Thực hiện đồng bộ, có chất lượng các chính sách cải cách

	Valid			
	Bình thường	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý	Total
Frequency	28	22	8	58
Percent	48.3	37.9	13.8	100.0
Valid Percent	48.3	37.9	13.8	100.0
Cumulative Percent	48.3	86.2	100.0	

Việc giám sát, chỉ đạo, có cơ chế thưởng, phạt rõ ràng

	Valid			
	Bình thường	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý	Total
Frequency	28	22	8	58
Percent	48.3	37.9	13.8	100.0
Valid Percent	48.3	37.9	13.8	100.0
Cumulative Percent	48.3	86.2	100.0	

Bộ máy và nhân sự quản lý tài chính – kế toán hoàn thiện

	Valid				
	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý	Total
Frequency	9	14	29	6	58
Percent	15.5	24.1	50.0	10.3	100.0
Valid Percent	15.5	24.1	50.0	10.3	100.0
Cumulative Percent	15.5	39.7	89.7	100.0	

Dự toán thu - chi hàng năm tích cực hợp lý

	Valid				
	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý	Total
Frequency	7	16	28	7	58
Percent	12.1	27.6	48.3	12.1	100.0
Valid Percent	12.1	27.6	48.3	12.1	100.0
Cumulative Percent	12.1	39.7	87.9	100.0	

Giải pháp đối với vấn đề xác định số biên chế hợp lý

	Valid				
	Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Total
Frequency	4	11	20	23	58
Percent	6.9	19.0	34.5	39.7	100.0
Valid Percent	6.9	19.0	34.5	39.7	100.0
Cumulative Percent	6.9	25.9	60.3	100.0	

Giải pháp đối với vấn đề xác định mức kinh phí hợp lý

	Valid				
	Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Total
Frequency	3	13	22	20	58
Percent	5.2	22.4	37.9	34.5	100.0
Valid Percent	5.2	22.4	37.9	34.5	100.0
Cumulative Percent	5.2	27.6	65.5	100.0	

Quy chế chỉ tiêu nội bộ của đơn vị được xây dựng và thực hiện tốt

	Valid				
	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý	Total
Frequency	4	17	29	8	58
Percent	6.9	29.3	50.0	13.8	100.0
Valid Percent	6.9	29.3	50.0	13.8	100.0
Cumulative Percent	6.9	36.2	86.2	100.0	

Quy chế quản lý sử dụng tài sản công của đơn vị được xây dựng và thực hiện tốt

	Valid				
	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý	Total
Frequency	6	15	22	15	58
Percent	10.3	25.9	37.9	25.9	100.0
Valid Percent	10.3	25.9	37.9	25.9	100.0
Cumulative Percent	10.3	36.2	74.1	100.0	

Cán bộ công chức được đào tạo và bồi dưỡng tốt

	Valid				
	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý	Total
Frequency	5	24	20	9	58
Percent	8.6	41.4	34.5	15.5	100.0
Valid Percent	8.6	41.4	34.5	15.5	100.0
Cumulative Percent	8.6	50.0	84.5	100.0	

Ứng dụng tốt công nghệ thông tin trong quản lý tài chính

	Valid				
	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý	Total
Frequency	3	18	30	7	58
Percent	5.2	31.0	51.7	12.1	100.0
Valid Percent	5.2	31.0	51.7	12.1	100.0
Cumulative Percent	5.2	36.2	87.9	100.0	

Việc công khai tài chính ở đơn vị đã rõ ràng, đầy đủ

	Valid				
	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý	Total
Frequency	7	21	25	5	58
Percent	12.1	36.2	43.1	8.6	100.0
Valid Percent	12.1	36.2	43.1	8.6	100.0
Cumulative Percent	12.1	48.3	91.4	100.0	

Thường xuyên niêm yết tại bảng tin của cơ quan

	Valid				
	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý	Total
Frequency	13	26	18	1	58
Percent	22.4	44.8	31.0	1.7	100.0
Valid Percent	22.4	44.8	31.0	1.7	100.0
Cumulative Percent	22.4	67.2	98.3	100.0	

Tại hội nghị cán bộ công chức

	Valid				
	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý	Total
Frequency	11	18	24	5	58
Percent	19.0	31.0	41.4	8.6	100.0
Valid Percent	19.0	31.0	41.4	8.6	100.0
Cumulative Percent	19.0	50.0	91.4	100.0	

Thông báo tại hội nghị cán bộ chủ chốt

	Valid				
	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý	Total
Frequency	10	19	25	4	58
Percent	17.2	32.8	43.1	6.9	100.0
Valid Percent	17.2	32.8	43.1	6.9	100.0
Cumulative Percent	17.2	50.0	93.1	100.0	

Việc tổ chức thực hiện chế độ tự chủ tại Văn phòng Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình được thực hiện có hiệu quả

Việc thực hiện chế độ tự chủ tại Văn phòng Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình được thực hiện đúng theo quy định của nhà nước

Khi thực hiện tự chủ, theo anh (chị), đơn vị đã hoàn thành tốt kế hoạch nhà nước giao

	Valid				
	Không đồng ý	Bình thường	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý	Total
Frequency	1	16	32	9	58
Percent	1.7	27.6	55.2	15.5	100.0
Valid Percent	1.7	27.6	55.2	15.5	100.0
Cumulative Percent	1.7	29.3	84.5	100.0	

PHỤ LỤC 3: CRONBACH'S ALPHA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	58	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	25

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
công chức nhận thức và quán triệt cơ chế tự chủ của thâu đảo	19.69	16.218	.928	.961
Đội ngũ công chức trẻ được đào tạo bài bản, có trình độ và năng lực để đảm nhận và thực hiện tốt những đòi hỏi của cơ chế tự chủ	19.72	16.379	.876	.965
Công chức có tiếng nói và sự quyết định trong thực hiện cơ chế tự chủ	20.19	14.156	.938	.965
Lãnh đạo quan tâm đến vấn đề nhận thức của từng cán bộ, công chức	19.69	16.674	.913	.962
Lãnh đạo mạnh dạn giao việc cho công chức trẻ	19.57	17.302	.919	.963
Lãnh đạo đổi mới hoặc áp dụng các ý tưởng sáng tạo cải tiến quy trình làm việc	19.47	17.306	.822	.968
Lãnh đạo mạnh dạn xin rút người thừa để giảm biên chế	19.67	16.786	.924	.962

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Thiết lập cơ chế phối hợp tốt giữa các cơ quan có liên quan	7.31	1.797	.884	.863
Thực hiện đồng bộ, có chất lượng các chính sách cải cách	7.29	1.860	.844	.896
Việc giám sát, chỉ đạo, có cơ chế thưởng, phạt rõ ràng	7.29	1.895	.818	.917

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Bộ máy và nhân sự quản lý tài chính – kế toán hoàn thiện	24.47	29.551	.893	.960
Dự toán thu - chi hàng năm tích cực hợp lý	24.41	29.931	.877	.961
Giải pháp đối với vấn đề xác định số biên chế hợp lý	24.95	28.997	.897	.960
Giải pháp đối với vấn đề xác định mức kinh phí hợp lý	25.00	29.193	.928	.958
Quy chế chi tiêu nội bộ của đơn vị được xây dựng và thực hiện tốt	24.31	30.569	.875	.961
Quy chế quản lý sử dụng tài sản công của đơn vị được xây dựng và thực hiện tốt	24.22	29.089	.868	.962
Cán bộ công chức được đào tạo và bồi dưỡng tốt	24.45	30.743	.776	.967
Ứng dụng tốt công nghệ thông tin trong quản lý tài chính	24.31	31.306	.838	.964

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Việc công khai tài chính ở đơn vị đã rõ ràng, đầy đủ	9.91	5.729	.896	.940
Thường xuyên niêm yết tại bảng tin của cơ quan	10.28	6.063	.857	.952
Tại hội nghị cán bộ công chức	10.00	5.333	.914	.935
Thông báo tại hội nghị cán bộ chủ chốt	10.00	5.544	.904	.937

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Việc tổ chức thực hiện chế độ tự chủ tại Văn phòng Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình được thực hiện có hiệu quả	7.69	2.042	.860	.948
Việc thực hiện chế độ tự chủ tại Văn phòng Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình được thực hiện đúng theo quy định của nhà nước	7.66	1.914	.890	.927
Khi thực hiện tự chủ, theo anh (chị), đơn vị đã hoàn thành tốt kế hoạch nhà nước giao	7.66	2.054	.930	.898

PHỤ LỤC 4: KIỂM ĐỊNH GIÁ TRỊ TRUNG BÌNH

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
công chức nhận thức và quán triệt cơ chế tự chủ của thấu đáo	3.236	57	.002	.310	.12	.50
Đội ngũ công chức trẻ được đào tạo bài bản, có trình độ và năng lực để đảm nhận và thực hiện tốt những đòi hỏi của cơ chế tự chủ	2.822	57	.007	.276	.08	.47
Công chức có tiếng nói và sự quyết định trong thực hiện cơ chế tự chủ	-1.445	57	.154	-.190	-.45	.07
Lãnh đạo quan tâm đến vấn đề nhận thức của từng cán bộ, công chức	3.472	57	.001	.310	.13	.49
Lãnh đạo mạnh dạn giao việc cho công chức trẻ	5.511	57	.000	.431	.27	.59
Lãnh đạo đổi mới hoặc áp dụng các ý tưởng sáng tạo cải tiến quy trình làm việc	6.217	57	.000	.534	.36	.71
Lãnh đạo mạnh dạn xin rút người thừa để giảm biên chế	3.784	57	.000	.328	.15	.50

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Thiết lập cơ chế phối hợp tốt giữa các cơ quan có liên quan	6.765	57	.000	.638	.45	.83
Thực hiện đồng bộ, có chất lượng các chính sách cải cách	6.983	57	.000	.655	.47	.84
Việc giám sát, chỉ đạo, có cơ chế thưởng, phạt rõ ràng	6.983	57	.000	.655	.47	.84

\

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Bộ máy và nhân sự quản lý tài chính – kế toán hoàn thiện	4.764	57	.000	.552	.32	.78
Dự toán thu - chi hàng năm tích cực hợp lý	5.362	57	.000	.603	.38	.83
Giải pháp đối với vấn đề xác định số biên chế hợp lý	.562	57	.576	.069	-.18	.31
Giải pháp đối với vấn đề xác định mức kinh phí hợp lý	.148	57	.883	.017	-.22	.25
Quy chế CTNB của đơn vị được xây dựng và thực hiện tốt	6.773	57	.000	.707	.50	.92
Quy chế quản lý sử dụng tài sản công của đơn vị được xây dựng và thực hiện tốt	6.353	57	.000	.793	.54	1.04
Cán bộ công chức được đào tạo và bồi dưỡng tốt	5.035	57	.000	.569	.34	.80
Ứng dụng tốt công nghệ thông tin trong quản lý tài chính	7.183	57	.000	.707	.51	.90

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Việc công khai tài chính ở đơn vị đã rõ ràng, đầy đủ	4.475	57	.000	.483	.27	.70
Thường xuyên niêm yết tại bảng tin của cơ quan	1.187	57	.240	.121	-.08	.32
Tại hội nghị cán bộ công chức	3.366	57	.001	.397	.16	.63
Thông báo tại hội nghị cán bộ chủ chốt	3.523	57	.001	.397	.17	.62

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Việc tổ chức thực hiện chế độ tự chủ tại Văn phòng Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình được thực hiện có hiệu quả	8.380	57	.000	.810	.62	1.00
Việc thực hiện chế độ tự chủ tại Văn phòng Sở Tài chính tỉnh Quảng Bình được thực hiện đúng theo quy định của nhà nước	8.380	57	.000	.845	.64	1.05
Khi thực hiện tự chủ, theo anh (chị), đơn vị đã hoàn thành tốt kế hoạch nhà nước giao	9.246	57	.000	.845	.66	1.03