

# HIỆU QUẢ TỪ VIỆC KHOÁN CHI PHỤ CẤP NGƯỜI HOẠT ĐỘNG KHÔNG CHUYÊN TRÁCH ở Long An

ĐINH THÀNH

*Thực hiện Đề án “Sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả”, tỉnh Long An đã triển khai đồng loạt việc khoán chi phụ cấp người hoạt động không chuyên trách (NHĐKCT) ở cấp xã từ năm 2019. Đến nay, quyết sách mang tính đột phá này đã đem lại hiệu quả thiết thực: Cùng với tinh giản biên chế, chất lượng đội ngũ cán bộ được nâng lên, thu nhập của NHĐKCT từ chỗ quá thấp khiến nhiều người phải nghỉ việc, nay đã được cải thiện đáng kể.*

## Quyết sách đột phá

Tỉnh Long An có 15 đơn vị hành chính cấp huyện (13 huyện, 1 thị xã, 1 thành phố), 192 đơn vị hành chính cấp xã (166 xã, 12 phường, 14 thị trấn), 1.038 ấp, khu phố (138 khu phố và 900 ấp). Tại thời điểm tháng 4-2017, khi tỉnh triển khai xây dựng Đề án “Sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả” theo tinh thần Nghị quyết số 18 của BCH Trung ương khóa XII, toàn tỉnh có 3.598 NHĐKCT cấp xã (trung bình mỗi xã là 18,73 người). Cùng với đó, tại mỗi ấp, khu phố bố trí 9 chức danh với tổng số NHĐKCT và cán bộ hội, đoàn thể ở ấp, khu phố trong toàn tỉnh là 9.097 người.

Thực tiễn cho thấy bộ máy chính quyền cấp xã còn chồng chéo. Số lượng cán bộ, công chức cấp xã và NHĐKCT cấp xã, ấp, khu phố thời gian qua tăng lên nhiều, tạo sức ép lên ngân sách. Chất lượng đội ngũ NHĐKCT còn hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Nhiều tổ chức hội hoạt động chưa bảo đảm đúng nguyên tắc “tự

nguyện, tự quản, tự trang trải kinh phí hoạt động”, còn trông chờ, ỷ lại vào kinh phí hỗ trợ của ngân sách nhà nước. Trong khi đó, cơ chế, chính sách khuyến khích việc sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế chưa phù hợp; chế độ phụ cấp NHĐKCT còn thấp và chưa khuyến khích được cán bộ, công chức, NKĐKCT yên tâm công tác...

Để bảo đảm các mục tiêu của Đề án và khắc phục những bất cập, tỉnh Long An đã đề ra chủ trương thực hiện việc bố trí kiêm nhiệm chức danh NHĐKCT cấp xã để mỗi xã, phường, thị trấn giảm từ 19-22 NHĐKCT xuống còn 5-7 người (xã loại 1: 7 người; xã loại 2: 6 người; xã loại 3: 5 người). Đồng thời thực hiện đồng loạt việc khoán kinh phí phụ cấp theo số lượng quy định NHĐKCT của Trung ương (quy định tại thời điểm đó là từ 19 đến 22 người/xã). Tỉnh cũng phân cấp mạnh mẽ, giao cho các huyện, thành phố căn cứ điều kiện cụ thể, tiến hành rà soát, xây dựng kế hoạch và lộ trình thực hiện bố trí kiêm nhiệm chức danh NHĐKCT cấp xã phù

hợp, bảo đảm giảm số NHĐKCT cấp xã theo Đề án của tỉnh.

Triển khai Đề án, HĐND tỉnh thảo luận thông qua các nghị quyết về quy định chức danh, số lượng và một số chế độ, chính sách đối với NHĐKCT ở xã, phường, thị trấn. Theo đó, HĐND tỉnh quy định NHĐKCT cấp xã được hưởng phụ cấp hằng tháng bằng 1,0 so với mức lương cơ sở; người kiêm nhiệm chức danh NHĐKCT cấp xã được hưởng phụ cấp kiêm nhiệm bằng 0,8 mức lương cơ sở; người kiêm nhiệm chức danh NHĐKCT ấp, khu phố được hưởng phụ cấp kiêm nhiệm bằng 80% mức phụ cấp chức danh kiêm nhiệm. Bên cạnh đó, tỉnh còn trợ cấp theo trình độ đào tạo và thâm niên công tác, trong đó NHĐKCT tốt nghiệp đại học được trợ cấp cao nhất là 1.490.000 đồng/tháng.

Đặc biệt, HĐND tỉnh ra nghị quyết, UBND tỉnh ra quyết định về chế độ hỗ trợ thôi việc do sắp xếp tổ chức bộ máy cấp xã theo Đề án của tỉnh. Cụ thể, NHĐKCT thôi việc, ngoài chế độ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội thì được hưởng thêm chế độ thôi việc 1 lần, kinh phí lấy từ ngân sách tỉnh. Trong đó, NHĐKCT công tác đủ 6 tháng đến 3 năm được hỗ trợ 5 triệu đồng/người; công tác từ đủ 3 năm trở lên được hỗ trợ 5 triệu đồng/người cho 3 năm đầu công tác, mỗi năm công tác sau đó được hỗ trợ 1 triệu đồng/người.

Cùng với việc khoán chi phụ cấp NHĐKCT cấp xã, tỉnh Long An cũng triển khai thực hiện chủ trương giảm số NHĐKCT ở mỗi ấp, khu phố trong tỉnh xuống còn 3-4 người. Đồng thời, chỉ đạo các địa phương chủ động bố trí kiêm nhiệm theo hướng bí thư chi bộ kiêm trưởng ấp, khu phố hoặc kiêm nhiệm trưởng ban công tác mặt trận; phó bí thư kiêm trưởng ấp hoặc kiêm trưởng ban công tác mặt trận; phó trưởng ấp, khu phố kiêm công an viên ở ấp, khu phố hoặc tổ trưởng tổ bảo vệ dân phố. Các chức danh chi hội trưởng các hội, tổ chức

chính trị - xã hội ở ấp, khu phố là thành viên của ban công tác mặt trận ấp do trưởng ban công tác mặt trận lãnh đạo và không quy định chế độ phụ cấp đối với các chức danh chi hội trưởng các hội, tổ chức chính trị - xã hội ở ấp, khu phố.

### Đạt đa mục tiêu

Xã Vĩnh Tây, huyện Cần Giuộc, sau thực hiện sắp xếp tinh gọn bộ máy theo Đề án của tỉnh chỉ còn bố trí 8 NHĐKCT cấp xã, giảm 11 người so với trước đó. Để bảo đảm các nhiệm vụ, xã thực hiện kiêm nhiệm chức danh đối với 7 NHĐKCT. Cụ thể, đồng chí Phó Chi huy trưởng Ban Chi huy Quân sự xã kiêm ấp đội trưởng; Công an viên Thường trực kiêm Phó Chủ tịch Hội Nông dân xã; Công an viên Thường trực kiêm Phó Bí thư Đoàn xã; nhân viên Văn phòng Đảng ủy kiêm nhân viên thú y, khuyến nông; nhân viên kinh tế - kế hoạch kiêm cộng tác viên giảm nghèo; Phó Chủ nhiệm Ủy ban Kiểm tra - Tài chính đảng kiêm phó bí thư chi bộ ấp; Phó Chủ tịch Mặt trận Tổ quốc xã kiêm Chủ tịch Hội Chữ thập đỏ. Về chi phụ cấp, xã thực hiện theo quy định của tỉnh, tức là NHĐKCT được hưởng phụ cấp 1.490.000 đồng/tháng, cộng với phụ cấp chuyên môn, phụ cấp thâm niên. Tính ra, mỗi NHĐKCT cấp xã có thu nhập từ 3.340.000 đồng đến 4.410.000 đồng/tháng. Ngoài ra, cán bộ, công chức, NHĐKCT còn được hưởng khoản thu nhập tăng thêm từ việc khoán chi. Từ đầu năm, tại hội nghị cán bộ, công nhân viên, tập thể Đảng ủy, HĐND, UBND, Công đoàn và toàn thể cán bộ, công chức, NHĐKCT xã biểu quyết thống nhất ban hành Quy chế chi tiêu nội bộ trên tinh thần khoán kinh phí cho từng ngành gồm công tác phí, văn phòng phẩm... Đồng thời, thực hiện các biện pháp tiết kiệm chi để dành kinh phí cuối năm chi thu nhập tăng thêm cho cán bộ, công chức, NHĐKCT theo Nghị định số 130/2005/NĐ-CP ngày 17-10-2005 của Chính phủ. Trong đó, tập

thể thống nhất không chỉ thu nhập tăng thêm theo chức vụ, mà chỉ theo kết quả đánh giá, xếp loại cán bộ cuối năm để khuyến khích cán bộ, công chức, NHĐKCT hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Năm 2019, tổng chi thu nhập tăng thêm của xã đạt gần 405 triệu đồng; trong đó, cán bộ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được nhận 15 triệu đồng, hoàn thành tốt nhiệm vụ nhận 13,5 triệu đồng; cán bộ xếp loại không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm kỷ luật không được hỗ trợ. Năm 2020, tổng chi thu nhập tăng thêm đạt hơn 396 triệu đồng; trong đó, cán bộ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được nhận 14,875 triệu đồng, hoàn thành tốt nhiệm vụ nhận 13,387 triệu đồng, hoàn thành nhiệm vụ 11,9 triệu đồng.

Theo đồng chí Huỳnh Văn Trí, Bí thư Đảng ủy xã Vĩnh Tây, từ khi thực hiện khoán chi phụ cấp đến nay, NHĐKCT của xã, ấp đều yên tâm công tác, phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ được giao. Đánh giá xếp loại cuối năm, đa số đều hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên, không có xếp loại không hoàn thành nhiệm vụ hoặc vi phạm kỷ luật. Năm 2020, xã Vĩnh Tây xếp thứ nhất trong Cụm thi đua của huyện và được UBND tỉnh Long An tặng Cờ thi đua xuất sắc. Trợ cấp đã khuyến khích cán bộ, NHĐKCT học tập, nâng cao trình độ. Hiện trong số 8 NHĐKCT cấp xã có 5 người trình độ chuyên môn đại học, 3 người trình độ trung cấp...

Theo Lãnh đạo Ban Tổ chức Tỉnh ủy và Sở Nội vụ tỉnh, việc thực hiện khoán chi phụ cấp NHĐKCT cấp xã đã đạt đa mục tiêu: Bộ máy tinh gọn, chất lượng đội ngũ được nâng lên, thu nhập NHĐKCT được cải thiện đáng kể và tiết kiệm chi thường xuyên. Tính đến ngày 30-6-2019, chỉ hơn 6 tháng triển khai, NHĐKCT cấp xã giảm từ 3.598 xuống còn 1.295 người; có 161/192 xã, phường, thị trấn hoàn thành việc bố trí kiêm nhiệm theo quy định của Đề án. Cuối năm 2019, tất cả các đơn vị đều thực

hiện xong và đã bố trí 1.206 NHĐKCT cấp xã. Như vậy, toàn tỉnh đã giảm 2.392 NHĐKCT cấp xã; bình quân mỗi xã giảm 12,46 người. Đối với chức danh NHĐKCT ở ấp, khu phố còn lại khoảng 3.600 người, giảm 5.497 người. Đến nay, toàn tỉnh đã thực hiện hỗ trợ nghi việc cho 835 cán bộ, công chức NHĐKCT cấp xã với tổng số tiền hơn 8 tỷ đồng. Đồng thời, việc tinh gọn bộ máy cấp xã đã giúp tinh tiết kiệm chi thường xuyên trong 2 năm 2018-2019 gần 52 tỷ đồng.

### **Một số kinh nghiệm**

Từ thực tiễn sắp xếp tinh gọn bộ máy cấp xã và khoán kinh phí chi phụ cấp NHĐKCT ở Long An, Ban Chỉ đạo Đề án đã đúc rút một số kinh nghiệm:

*Một là*, cấp ủy, chính quyền các cấp từ tỉnh đến cơ sở đã tập trung quán triệt, thực hiện Nghị quyết của Trung ương về tinh gọn bộ máy, tinh giản biên chế. Các cơ quan tham mưu đã tiến hành khảo sát kỹ lưỡng, kịp thời tham mưu cho Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh ban hành đồng bộ các chủ trương, chính sách; bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch trong xây dựng, tổ chức thực hiện Đề án và các chính sách có liên quan. Tổ chức tốt việc lấy ý kiến đóng góp của cán bộ, công chức, NHĐKCT cấp xã về chủ trương khoán chi phụ cấp NHĐKCT, nhằm khuyến khích việc kiêm nhiệm chức danh và nâng cao thu nhập cho cán bộ, công chức, NHĐKCT, góp phần tinh gọn bộ máy cấp xã. Đa số NHĐKCT cấp xã nhận thức đầy đủ, đúng đắn về mục đích và hiệu quả của việc sắp xếp, tinh giản số lượng NHĐKCT. Cấp xã tổ chức thực hiện tốt chính sách hỗ trợ thôi việc đối với NHĐKCT, nhờ đó đã khuyến khích, tạo động lực cho NHĐKCT chuẩn bị sớm lộ trình thôi việc, hưởng chế độ, tạo điều kiện cho địa phương hoàn thành việc sắp xếp tinh gọn bộ máy.

*Hai là*, tỉnh Long An đã thực hiện tốt phương châm sắp xếp bộ máy, tinh giản biên

## THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT ĐẠI HỘI XIII CỦA ĐẢNG

chế gắn liền với nâng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, NHĐKCT ở cấp xã. Trong đó cấp ủy cấp huyện tập trung lãnh đạo, chỉ đạo cấp ủy cơ sở làm tốt công tác tổ chức cán bộ; chọn lọc, giữ lại những cán bộ trẻ, triển vọng, có năng lực công tác, phẩm chất tốt, đồng thời làm tốt việc tuyên truyền, vận động, giáo dục, nâng cao tinh thần trách nhiệm của NHĐKCT, hỗ trợ NHĐKCT tự nguyện nghỉ việc để tinh giản biên chế.

Ba là, các xã, phường, thị trấn đã bố trí việc kiêm nhiệm chức danh NHĐKCT phù hợp với năng lực, sở trường từng người, coi đây là một cơ hội để cán bộ trui rèn năng lực, phát huy tính sáng tạo, chủ động. Thực hiện tốt chế độ, chính sách của tỉnh về phụ cấp tăng thêm khi cán bộ, công chức, NHĐKCT kiêm nhiệm chức danh;

khuyến khích NHĐKCT làm được nhiều công việc khác nhau để tăng tính kết nối, tính thích nghi.

Bốn là, tăng cường công tác giám sát và kiểm tra cán bộ, công chức, NHĐKCT cấp xã thực hiện nhiệm vụ; đổi mới công tác đánh giá, phân loại cán bộ, bảo đảm đúng thực chất. Có cơ chế khuyến khích cán bộ, công chức, NHĐKCT phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ được giao thông qua việc chi phụ cấp tăng thêm theo kết quả đánh giá, phân loại cán bộ cuối năm. Tích cực phát huy vai trò NHĐKCT trong tham mưu, trực tiếp tuyên truyền chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đến với nhân dân; kịp thời động viên, khen thưởng NHĐKCT khi họ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ □

## NHỮNG “TÍN HIỆU” ...

(Tiếp theo trang 28)

thi tuyển. Như vậy, thi tuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý là một kênh đánh giá cán bộ quan trọng, góp phần vào việc đổi mới cách đánh giá cán bộ.

Sau 3 năm thực hiện Đề án, đã có 29/36 địa phương, cơ quan, đơn vị thực hiện tổ chức thi tuyển 71 chức danh lãnh đạo, quản lý, có 410 ứng viên trúng tuyển. Một số địa phương đi đầu trong việc thí điểm như: Quảng Ninh thi tuyển 129 vị trí, Ninh Bình thi tuyển 26, Đà Nẵng, Bình Dương thi tuyển 22. Nguyên Bộ trưởng Bộ Nội vụ Lê Vĩnh Tân nhấn mạnh, việc thi tuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan Trung ương và các tỉnh, thành phố đã đạt được kết quả tốt, những người trúng tuyển được bổ nhiệm vào vị trí lãnh đạo, quản lý thực sự là những người đủ đức, đủ tài, hoàn thành tốt chức năng, nhiệm vụ của tổ chức, cơ quan, đơn vị.

Trong khối các cơ quan đảng ở Trung ương, Ban Tổ chức Trung ương là đơn vị đầu tiên tổ chức thi tuyển cán bộ lãnh đạo quản lý với 9 vị

trí. Thủ tướng Phạm Minh Chính khi giữ cương vị Trưởng Ban Tổ chức Trung ương từng nhấn mạnh, thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý là một chủ trương lớn, đúng đắn của Đảng, Nhà nước, tạo sự công khai, minh bạch, khách quan trong công tác tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý, góp phần thực hiện tốt nguyên tắc của Đảng trong công tác cán bộ.

Hiệu quả của việc thi tuyển cán bộ cần một thời gian để kiểm chứng. Tuy nhiên, bước đầu chúng ta đã đưa ra một phương pháp mới trong việc đánh giá trình độ và năng lực cán bộ thông qua việc tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh cho những người đủ tiêu chuẩn. Từ đó, từng bước đổi mới quy trình bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý, khắc phục những hạn chế, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đủ đức, đủ tài đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình hình mới □

-----

(1) Báo cáo chính trị của BCH Trung ương khóa XI tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng.

(2)  $D_{\text{tháng}} = \frac{\sum \text{Điểm đánh giá từng công việc} \times \text{trọng số công việc}}{\sum \text{Trọng số công việc}}$