ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH TÂY NINH	CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập – Tự do - Hạnh phúc
Số: 36 /BC-UBND	*Tây Ninh, ngày 28 tháng 01 năm 2019*

BÁO CÁO
Rà soát đánh giá việc thực hiện chính sách tiền lương trong lĩnh vực khoa học và công nghệ

I. KHÁI QUÁT ĐẶC ĐIỂM TÌNH HÌNH

1. Số lượng tổ chức, nhân lực KH&CN thuộc phạm vi quản lý

Sở Khoa học và Công nghệ Tây Ninh là cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh được giao nhiệm vụ quản lý nhà nước về khoa học và công nghệ, như sau:

- Chức năng, nhiệm vụ: theo Quyết định 40/2015/QĐ-UBND ngày 29 tháng 7 năm 2015 của UBND tỉnh Tây Ninh về việc Ban hành Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Sở Khoa học và Công nghệ.

- Cơ cấu bộ máy của Sở KH&CN (đến 31/12/2018): Sở có 07 phòng, 02 đơn vị trực thuộc và 01 đơn vị cấp 3, gồm có:

* 7 phòng chuyên môn thuộc Sở KH&CN

+ Văn phòng Sở

+ Phòng Kế hoạch – Tài chính

+ Phòng Quản lý Khoa học

+ Phòng Quản lý Công nghệ và Thị trường công nghệ

+ Thanh tra Sở

+ Phòng Quản lý chuyên ngành

+ Quản lý KH&CN cơ sở

* 02 đơn vị trực thuộc Sở

+ Chi cục Tiêu chuẩn Đo lường Chất lượng (TĐC): Là cơ quan quản lý hành chính về lĩnh vực tiêu chuẩn - đo lường - chất lượng.

+ Trung tâm Thông tin, Ứng dụng tiến bộ KH&CN (TKC): Là đơn vị sự nghiệp có thu được ngân sách đảm bảo một phần kinh phí.

* 01 đơn vị cấp 3: Trung tâm Kỹ thuật Tiêu chuẩn Đo lường Chất lượng (Trung tâm TĐC) trực thuộc Chi cục TĐC – Là đơn vị sự nghiệp có thu tự đảm bảo chi thường xuyên.

- Tổng số nhân lực Sở KH&CN (31/12/2018): 78 người, trong đó: công chức 38 người, viên chức 23 người, hợp đồng lao động 17 người.

Trong đó:

* Khối văn phòng Sở: Văn phòng Sở được giao 26 biên chế, hiện có mặt 28 người, trong đó 24 công chức và 04 hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP ngày 17/11/2000 của Chính phủ.

* 02 Đơn vị trực thuộc

+ Chi cục TĐC được giao 14 biên chế và 03 hợp đồng lao động theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP ngày 17 tháng 11 năm 2000 của Chính phủ, hiện có mặt 16 người, trong đó 14 công chức và 02 hợp đồng lao động theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP.

+ Trung tâm TKC định biên 27 chỉ tiêu, hiện có mặt 18 người, trong đó 13 viên chức và 05 hợp đồng lao động xác định thời hạn.

* 01 Đơn vị cấp 3: Trung tâm TĐC định biên 20 chỉ tiêu, hiện có mặt 16 người, trong đó 10 viên chức và 06 hợp đồng lao động xác định thời hạn.

2. Phân tích, đánh giá đặc điểm tình hình gắn với thuận lợi, khó khăn khi thực hiện cải cách chính sách tiền lương đối với viên chức và người lao động làm việc trong lĩnh vực khoa học và công nghệ.

2.1 Đặc điểm tình hình

Đơn vị thực hiện chi trả lương theo mức lương cơ sở do Nhà nước quy định: Nghị định số 47/2017/NĐ-CP ngày 24 tháng 4 năm 2017, áp dụng đến 30/6/2018; Nghị định số 72/2018/NĐ-CP ngày 15/5/2018, áp dụng từ 1/7/2018.

Thực hiện ký kết hợp đồng lao động với người lao động theo quy định của Bộ Luật lao động và các văn bản hiện hành có liên quan.

2.2 Thuận lợi

Đơn vị được Ngân sách cấp kinh phí thực hiện nhiệm vụ thường xuyên theo chức năng, trong đó có tính chi phí tiền lương cho viên chức, người lao động tham gia thực hiện nhiệm vụ.

Được tạo mọi điều kiện thuận lợi về cơ chế, chính sách để đơn vị thực hiện nhiệm vụ thu dịch vụ công trong lĩnh vực khoa học công nghệ, đảm bảo đủ nguồn chi trả lương cho viên chức và người lao động.

Công tác tổ chức bộ máy, quản lý quỹ tiền lương đảm bảo thực hiện kịp thời cho viên chức, người lao động như chế độ BHXH, BHYT, nâng lương thường xuyên, khen thưởng,…

2.3 Khó khăn

Nguồn thu qua các năm không nhiều nên chỉ đảm bảo đủ lương cho viên chức và người lao động. Tỷ lệ lợi nhuận để lại thấp nên kinh phí hỗ trợ chi thu nhập tăng thêm hàng năm không cao. Đơn vị có hệ số tăng thu nhập dưới 1 lần theo báo cáo quyết toán năm 2017. Hệ số tăng thu nhập là 0.02 (Trung tâm TKC, mức chi hàng tháng 50.000 đồng/người/tháng). Hệ số tăng thu nhập là 0.34 (Trung tâm TĐC, mức chi hàng tháng 412.000 đồng/người/tháng).

Về cơ bản mức lương tối thiểu đáp ứng được mức sống tối thiểu của viên chức và người lao động của đơn vị. Tuy nhiên, đối với các viên chức và người lao động của đơn vị có nhà ở xa trụ sở làm việc phải thuê mướn nhà ở thì với mức lương cơ bản việc duy trì mức sống là hết sức khó khăn. Mức lương tối thiểu vùng áp dụng cho viên chức và lao động hợp đồng thấp hơn mức tiền lương của công chức, lực lượng vũ trang, công an.

II. THỰC TRẠNG CHỨC VỤ, CHỨC DANH VÀ TÌNH HÌNH THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG (BAO GỒM PHỤ CẤP VÀ CHẾ ĐỘ PHỤ CẤP) ĐỐI VỚI VIÊN CHỨC VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀM VIỆC TRONG LĨNH VỰC KH&CN

1. Thống kê chức danh, chức vụ lãnh đạo hiện có trong tổ chức KH&CN hoặc tổ chức có chức năng thực hiện hoạt động KH&CN thuộc quyền quản lý

1.1 Trung tâm Thông tin, ứng dụng tiến bộ KH&CN

+ Ban lãnh đạo

- Giám đốc: 01 công chức.
- Phó Giám đốc: 02 viên chức; Chức danh nghề nghiệp: Kỹ sư hạng III.

+ Các phòng chuyên môn

- Phòng Kỹ thuật: Trưởng phòng: 01 viên chức; Chức danh nghề nghiệp: Kỹ sư hạng III.
- Phòng Thông tin: Phó phòng: 01 viên chức; Chức danh nghề nghiệp: Kỹ sư hạng III.
- Phòng CNSH: Phó phòng: 01 viên chức; Chức danh nghề nghiệp: Kỹ sư hạng III.

1.2 Trung tâm Kỹ thuật TĐC

+ Ban lãnh đạo

- Quyền Giám đốc: 01 viên chức; Chức danh nghề nghiệp: Kỹ sư hạng III.
- Phó Giám đốc: 01 viên chức; Chức danh nghề nghiệp: Kỹ sư hạng III.

+ Các phòng chuyên môn

- Phòng Kỹ thuật: Trưởng phòng: 01 viên chức; Chức danh nghề nghiệp: Kỹ sư hạng III.

- Phòng Thử nghiệm: Phụ trách phòng: 01 viên chức; Chức danh nghề nghiệp: Kỹ sư hạng III.

- Phòng Hành chính: Trưởng phòng: 01 viên chức; Chức danh nghề nghiệp: Kỹ sư hạng III.

2. Số viên chức, người lao động hiện hưởng lương theo chức danh nghề nghiệp viên chức ngành KH&CN (Theo biểu mẫu đính kèm)

- Trung tâm Kỹ thuật TĐC: có tổng số 19 người gồm: 01 công chức, 11 viên chức, 07 HĐLĐ, trong đó:

+ 10 viên chức được bổ nhiệm và xếp lương theo chức danh nghề nghiệp (chức danh Kỹ thuật viên hạng III).

+ 07 hợp đồng lao động chưa được bổ nhiệm vào chức danh nghề nghiệp.

- Trung tâm Kỹ thuật TĐC: có tổng số 16 người gồm: 10 viên chức, 06 hợp đồng lao động trong đó:

+ 09 viên chức được bổ nhiệm và xếp lương theo chức danh nghề nghiệp (chức danh Kỹ sư hạng III).

+ 01 viên chức hành chính.

+ 06 hợp đồng lao động chưa được bổ nhiệm vào chức danh nghề nghiệp.

3. Việc xây dựng, cụ thể hóa chính sách tiền lương, thu nhập đối với viên chức và người lao động trong lĩnh vực KH&CN thuộc phạm vi quản lý

Đơn vị đã xây dựng và ban hành Quy chế chi tiêu nội bộ thực hiện chi trả tiền lương cho viên chức và người lao động theo lương ngạch, bậc, chức vụ và các khoản phụ cấp do Nhà nước quy định đối với tổ chức khoa học và công nghệ công lập.

Hệ thống bảng lương hiện tại thể hiện được trình độ nghề nghiệp qua trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, thâm niên nghề nghiệp, bội số tiền lương được mở rộng, các bậc lương thấp được quan tâm nâng cao hơn, mỗi ngạch lương tương ứng với một ngạch cán bộ, viên chức, người lao động phản ánh nội dung công việc và trình độ viên chức, người lao động.

4. Việc ban hành, tổ chức thực hiện chế độ nâng bậc lương (bao gồm nâng lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn, nâng lương vượt bậc đối với viên chức chuyên ngành KH&CN thuộc phạm vi quản lý.

Thực hiện theo dõi, rà soát nâng lương thường xuyên và nâng lương trước thời hạn cho viên chức và người lao động.

Đối với tiêu chuẩn, điều kiện nâng ngạch, nâng lương hiện nay là tương đối hợp lý phản ánh được thâm niên công tác và trình độ chuyên môn nghiệp vụ của viên chức.

Tuy nhiên, đối với tiêu chuẩn nâng ngạch, thăng hạng viên chức một số ngạch bậc đòi hỏi tiêu chuẩn cao và chưa phù hợp với tình hình thực tế và yêu cầu công việc.

III. ĐÁNH GIÁ CHUNG

Về cơ bản tiền lương của viên chức và người lao động chỉ đủ đáp ứng nhu cầu sống tối thiểu, trong khi đó chế độ về phụ cấp chưa có quy định cụ thể cho đối tượng là trưởng, phó đơn vị dự toán cấp hai, ba. Bên cạnh đó, công tác khen thưởng trên hiệu quả công việc của viên chức chưa có quy định riêng. Nguồn thu dịch vụ của Trung tâm thấp nên thu nhập tăng thêm cho viên chức từ nguồn này không nhiều.

Bên cạnh kết quả đạt được, chính sách tiền lương vẫn còn nhiều hạn chế. Thiết kế hệ thống bảng lương chưa phù hợp với vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo; còn mang nặng tính bình quân, không bảo đảm được cuộc sống, chưa phát huy được nhân tài, chưa tạo được động lực để nâng cao chất lượng và hiệu quả làm việc của người lao động. Chưa phát huy được quyền, trách nhiệm người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong việc đánh giá và trả lương, thưởng, gắn với năng suất lao động, chất lượng, hiệu quả công tác của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động.

IV. ĐỀ XUẤT

Thực hiện quán triệt và sâu sắc theo tinh thần chỉ đạo của Nghị quyết 27/NQ-TW ngày 21 tháng 5 năm 2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng và Nghị quyết số 107/NQ-CP ngày 16 tháng 8 năm 2018 của Chính phủ về chương trình hành động thực hiện Nghị quyết 27/NQ-TW, đề xuất:

- Xây dựng, ban hành hệ thống bảng lương mới theo vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo thay thế hệ thống bảng lương hiện hành.

- Xác định các yếu tố cụ thể để thiết kế bảng lương mới

+ Bãi bỏ mức lương cơ sở và hệ số lương hiện nay, xây dựng mức lương cơ bản bằng số tiền cụ thể trong bảng lương mới.

+ Thực hiện thống nhất chế độ hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật Lao động (hoặc hợp đồng cung cấp dịch vụ) đối với những người làm công việc thừa hành, phục vụ (yêu cầu trình độ đào tạo dưới trung cấp), không áp dụng bảng lương công chức, viên chức đối với các đối tượng này.

+ Hoàn thiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang phù hợp với quy định của bảng lương mới.

- Về cơ chế quản lý tiền lương và thu nhập:

+ Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị được sử dụng quỹ tiền lương và kinh phí chi thường xuyên được giao hằng năm để thuê chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị và quyết định mức chi trả thu nhập tương xứng với nhiệm vụ được giao.

+ Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị xây dựng quy chế để thưởng định kỳ cho các đối tượng thuộc quyền quản lý, gắn với kết quả đánh giá, xếp loại mức độ hoàn thành công việc của từng người.

+ Tiền lương thực trả gắn với vị trí việc làm, chức danh nghề nghiệp viên chức do người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập quyết định trên cơ sở nguồn thu (từ ngân sách nhà nước cấp và từ nguồn thu của đơn vị), năng suất lao động, chất lượng công việc và hiệu quả công tác theo quy chế trả lương của đơn vị, không thấp hơn chế độ tiền lương do Nhà nước quy định.

+ Thực hiện chế độ đãi ngộ, khen thưởng xứng đáng theo năng suất lao động, tạo động lực nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, góp phần làm trong sạch và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị.

Trên đây là báo cáo của UBND tỉnh Tây Ninh về kết quả thực hiện chính sách tiền lương trong lĩnh vực khoa học và công nghệ./.

Nơi nhận:
- Bộ KHCN;
- CT, các PCT UBND tỉnh;
- Sở KHCN;
- LĐVP;
-Phòng KGVX, KTTC, KTN;
- Lưu: VT.VP UBND tỉnh.

KT. CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH

Nguyễn Thanh Ngọc

PHỤ LỤC

Báo cáo tình hình thực hiện Chính sách tiền lương trong lĩnh vực khoa học và công nghệ

STT	Đơn vị	Tổng số viên chức, người lao động hưởng theo chức danh nghề nghiệp chuyên ngành KH&CN	Trình độ chuyên môn				Chức danh nghề nghiệp				Tuổi					Phụ cấp hiện hưởng				Thu nhập tăng thêm (Bình quân trđ/ người			Ghi chú
			Chuyên môn																				
			Tiến sĩ trở lên	Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng trở xuống	Hạnh I	Hạng II	Hạng III	Hạng IV	Dưới 40	Từ 35 đến 50	Từ 40 đến 50	Từ 50 đến 60	Trên tuổi nghỉ hưu	Phụ cấp chức vụ lãnh đạo	Phụ cấp thâm niên vượt khung	...	Phụ cấp khác (nếu có)	Từ hstl tăng thêm theo quy định của CP, TTg	Thu nhập tăng thêm do cơ quan, đơn vị thực hiện cơ chế tự chủ	Cơ chế bổ sung khác	
1	Trung tâm TKC	19	0	3	13	3	0	0	10	1	16	10	3	0	0	6	0	0	1	0,25	0,34		
2	Trung tâm TĐC	16		02	10	04			09		01	13	3			0,5			1,9	1,9	6		

