

Số: 303/BC-UBND

Nga Sơn, ngày 31 tháng 8 năm 2017

BÁO CÁO

Tổng kết đánh giá tình hình thực hiện chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và ưu đãi người có công

Thực hiện công văn số 1194/SNV-CCVC ngày 23/8/2017 của Sở Nội vụ tỉnh Thanh Hóa về việc đánh giá tình hình thực hiện chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và ưu đãi người có công với cách mạng, Ủy ban nhân huyện Nga Sơn thực hiện báo cáo như sau:

Đánh giá tình hình thực hiện chính sách tiền lương từ năm 2004 đến nay

I. Số lượng cán bộ, công chức, viên chức và người lao động

1. Số lượng cán bộ, công chức, viên chức, người lao động theo hợp đồng lao động và tiền lương đối với các đối tượng này tính đến ngày 31/12/2016 gồm 2.5743 người (có biểu đính kèm)

2. Số lượng đơn vị sự nghiệp, chia theo các ngành: Giáo dục và đào tạo; văn hóa – thể thao – du lịch; thông tin và truyền thông; sự nghiệp kinh tế và theo phân loại đơn vị sự nghiệp quy định tại Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Chính phủ, cụ thể:

- Số lượng đơn vị sự nghiệp công tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư: Không

- Số lượng đơn vị sự nghiệp công bảo đảm chi thường xuyên: Không

- Số lượng đơn vị sự nghiệp công bảo đảm một phần chi thường xuyên: Không

- Số lượng đơn vị sự nghiệp công do nhà nước đảm bảo chi thường xuyên từng ngành: 91

3. Các chức danh người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn là 24 chức danh và quỹ phụ cấp đối với các đối tượng này trong năm 2016 gồm 1.404 người, tổng quỹ phụ cấp là 13.968.000.000đ/năm

II. Thực trạng chính sách tiền lương hiện hành

1. Về tiền lương tối thiểu

Những mặt được

Thứ nhất, quan điểm, chủ trương về cải cách chính sách tiền lương của Đảng từ năm 2003 đến nay là đúng đắn, phù hợp với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Đặc biệt quan điểm coi việc trả lương đúng cho người lao động là

hơn nữa, chính sách tiền lương thấp này đã lại ngày càng thấp xa so với khu vực sản xuất kinh doanh, chưa bảo đảm cho CBCCVC sống chủ yếu bằng tiền lương. Đó là một bất cập, nghịch lý và mâu thuẫn lớn. Hiện nay, tiền lương cứng của CBCCVC trên địa bàn huyện khá thấp, phần lớn là hưởng lương ở mức cán sự và chuyên viên.

2. Về quan hệ tiền lương

Quan hệ tiền lương tối thiểu - trung bình - tối đa cũng chưa hợp lý, nhất là hệ số trung bình quá thấp trong quan hệ tiền lương tối thiểu - trung bình - tối đa nên không cải thiện được đời sống và khuyến khích được cán bộ, công chức, viên chức và người lao động có hệ số lương thấp; tiền lương trả cho cán bộ, công chức, viên chức được quy định bằng hệ số được tính trên cơ sở tiền lương tối thiểu chung; tiền lương chưa được trả đúng với vị trí làm việc, chức danh và hiệu quả công tác, chất lượng cung cấp dịch vụ công. Việc thực hiện chủ trương xã hội hóa các hoạt động sự nghiệp công (dịch vụ công) còn chậm và đạt kết quả thấp, nhất là trong y tế, giáo dục và đào tạo... gây khó khăn cho cải cách tiền lương và tạo nguồn để trả lương cao cho CBCCVC; chưa tách bạch rõ ràng chính sách tiền lương đối với công chức khu vực hành chính nhà nước và viên chức khu vực sự nghiệp cung cấp dịch vụ công. Tình trạng trả lương còn mang tính “cào bằng”, cán bộ, công chức được trả theo chức vụ, chức danh nghiệp vụ chuyên môn, thâm niên công tác; tình trạng “làm nhiều, làm ít cũng hưởng lương như nhau” dẫn đến tiền lương chưa phù hợp với mức độ cống hiến, chưa phản ánh đúng năng lực, kết quả công tác của cán bộ, công chức.

3. Hệ thống bảng lương

Đối tượng áp dụng theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương mới đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang đã mở rộng hơn ngoài công chức, viên chức, lực lượng vũ trang còn có cán bộ công chức cấp xã.

Rút gọn các bảng lương còn lại 7 bảng lương, quy định chế độ phụ cấp chức vụ lãnh đạo bầu cử, bổ nhiệm và 8 chế độ phụ cấp lương. Chú trọng hơn về cách chuyển xếp lương theo trình độ đào tạo và công việc được bố trí của cán bộ, công chức, viên chức; phân loại bảng lương của công chức trong các cơ quan hành chính và bảng lương viên chức trong các đơn vị sự nghiệp đã tạo điều kiện thuận lợi trong việc chuyển xếp lương cũ sang lương mới và xác định ngạch cho từng loại đối tượng cán bộ, công chức, viên chức.

Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện theo chế độ tiền lương mới vẫn còn một số vấn đề vướng mắc như:

Các bậc lương trong một ngạch quá ngắn, chưa đủ để cho một người từ khi tốt nghiệp các bậc đào tạo chuyên môn (tối đa là trình độ đại học), được tuyển dụng làm cán bộ, công chức, viên chức đến khi nghỉ hưu là vừa giữ bậc cuối cùng trong



ngạch (tính cả những khả năng được nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc).

Việc thực hiện xếp lương theo ngạch, bậc đối với cán bộ bầu cử trong các cơ quan nhà nước đã tạo điều kiện thuận lợi khi điều động, luân chuyển cán bộ, công chức, viên chức.

Về bảng lương đối với cán bộ chuyên trách và công chức cấp xã: Việc xếp lương theo trình độ cho cán bộ, công chức cấp xã như cán bộ, công chức tại các đơn vị hành chính, sự nghiệp là một nét mới trong tiến trình cải cách tiền lương, tạo động lực và sự thu hút những người có trình độ về làm việc tại các xã. Tạo sự công bằng cho số cán bộ, công chức làm việc tại xã là nơi tiếp xúc và giải quyết công việc nhiều nhất cho nhân dân.

Đối với bảng lương số 5 của cán bộ chuyên trách cấp xã, hệ số quy định chưa tương xứng so với bậc khởi điểm của một công chức cấp xã có trình độ đại học, đã tạo nên sự bất hợp lý trong việc thực hiện chế độ tiền lương chưa đảm bảo nguyên tắc hưởng lương theo trình độ và công việc được giao.

4. Chế độ nâng ngạch, nâng bậc lương

Thực hiện Thông tư số 03/2005/TT-BNV ngày 05/01/2005 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức; Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày và Thông tư số 83/2005/TT-BNV ngày 31/7/2013 của Bộ Nội vụ về hướng dẫn thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động; Thông tư số 83/2005/TT-BNV ngày 10/8/2005 của Bộ Nội vụ hướng dẫn sửa đổi, bổ sung chế độ nâng bậc lương và các chế độ phụ cấp lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, việc thực hiện nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ đã làm cho cán bộ, công chức, viên chức phấn đấu trong công việc, đạt được những thành tích cao.

Nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu cũng đã phân nào giảm bớt những áp lực nặng nề về chế độ chính sách tiền lương đối với những người có nhiều đóng góp cho nhà nước. Tuy vậy, việc nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức khi có thông báo nghỉ hưu nên cho nâng một bậc lương và cho hưởng 12 tháng (nếu đủ điều kiện quy định tại Thông tư số 03/2005/TT-BNV ngày 05/01/2005 của Bộ Nội vụ).

Việc thi nâng ngạch công chức, viên chức quy định khi nâng ngạch phải qua kỳ thi nâng ngạch. Tuy nhiên, vẫn còn một số ngành chưa thực hiện như ngành Giáo dục và Đào tạo chỉ xét nâng ngạch Giáo viên trung học lên Giáo viên Trung học cao cấp, đây cũng là một vấn đề cần phải xem xét để thực hiện thống nhất kể cả

nâng ngạch lần chuyển ngạch để tạo sự công bằng trong việc nâng ngạch và chuyển ngạch công chức, viên chức.

5. Chế độ phụ cấp lương

Về chế độ phụ cấp chức vụ lãnh đạo đã được quy định, hệ số tăng lên, nhưng một số phụ cấp chức vụ lãnh đạo chưa được quy định cụ thể và kịp thời như phụ cấp chức vụ lãnh đạo của các đơn vị sự nghiệp phải chờ hướng dẫn của các Bộ, ngành liên quan.

Chế độ phụ cấp trách nhiệm công việc quy định đối tượng áp dụng là cán bộ, công chức, viên chức do tính chất, đặc điểm của nghề hoặc công việc đòi hỏi trách nhiệm cao hoặc đảm nhiệm công tác quản lý, nhưng không thuộc chức danh lãnh đạo được hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo. Tuy vậy, vẫn còn một số chức danh cũng đòi hỏi trách nhiệm cao nhưng không được hưởng chế độ như chức danh Thành viên Ủy ban nhân dân huyện. Đồng thời, một số ngành có hệ số phụ cấp trách nhiệm Thanh tra, trong khi đó công chức làm việc trong các cơ quan hành chính (làm một số việc đặc thù như tiếp dân, giải quyết đơn thư, khiếu nại, tố cáo) không có loại phụ cấp, cũng gây ra những thắc mắc, suy nghĩ đối với cán bộ, công chức.

Việc quy định tỷ lệ phần trăm (%) phụ cấp thâm niên vượt khung cho những người giữ bậc cuối cùng trong ngạch tuy đã giải quyết được cho những đối tượng lâu nay đã giữ bậc cuối cùng trong ngạch khi chuyển xếp lương cũ sang lương mới nhưng lại thiệt thòi cho cán bộ, công chức trong cùng một ngạch. Như vậy, cùng hưởng một ngạch những người có thời gian làm việc lâu năm lại bị thiệt thòi khi thực hiện chế độ tiền lương.

6. Về cơ chế quản lý và chi trả tiền lương

Cơ chế quản lý tiền lương đã có nhiều thay đổi phù hợp với cơ chế thị trường. Đối với các cơ quan hành chính, nguồn tiền lương do ngân sách cấp thì Nhà nước trực tiếp xác định và duyệt biên chế, quản lý chặt chẽ việc trả lương cho công chức. Tách hẳn biên chế viên chức khu vực sự nghiệp có thu sang chế độ hạch toán tự trang trải hoặc cơ chế Nhà nước hỗ trợ một phần kinh phí hoạt động và trả lương, giảm bớt gánh nặng từ ngân sách Nhà nước.

Tuy nhiên trong chính sách tiền lương cho khu vực hành chính chưa có hướng tạo mở, phân cấp cho các địa phương chủ động trong mở rộng quỹ tiền lương của công chức. Trên cơ sở đó, tạo điều kiện cho các địa phương có tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, GDP bình quân/người cao, có điều kiện hình thành cơ chế bổ sung quỹ tiền lương để nâng cao thu nhập cho đội ngũ công chức.

7. Các khoản thu nhập ngoài lương

Trong khi tiền lương không đủ sống, thì thu nhập ngoài lương lại cao (phụ thuộc vào vị trí, chức danh công việc, lĩnh vực quản lý, vùng, miền...) và không có giới hạn, không minh bạch, cũng không kiểm soát được. Mức lương tối thiểu của

công chức năm 2017 được nâng lên 1.300.000 đồng, song vẫn là mức quá thấp, không đủ cho chi phí trong cuộc sống vốn ngày càng đắt đỏ do lạm phát. Việc bổ sung thu nhập đối với cán bộ, công chức, viên chức từ nguồn kinh phí của đơn vị còn hạn chế như mức bồi dưỡng chế độ hội họp, làm thêm giờ quá thấp, kinh phí xây dựng đề án, đề tài hầu như không có.

III. Đánh giá chung

Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm đến việc cải cách chế độ tiền lương; đặc biệt, cơ chế quản lý tiền lương, chính sách tiền lương, tiếp tục được đổi mới, mức lương tối thiểu được điều chỉnh qua các năm, chế độ tài chính phục vụ cho hoạt động công vụ... được nâng dần qua các giai đoạn đã góp phần cải thiện đời sống, sinh hoạt của đội ngũ cán bộ, công chức. Tuy vậy, chế độ tiền lương hiện nay vẫn còn nhiều hạn chế như sau:

- Tình trạng trả lương còn mang tính “cào bằng”, cán bộ, công chức được trả theo chức nghiệp, thâm niên công tác, chức vụ; tình trạng “làm nhiều, làm ít cũng hưởng lương như nhau” dẫn đến tiền lương chưa phù hợp với mức độ cống hiến, chưa phản ánh đúng năng lực, kết quả công tác của cán bộ, công chức;

Tiền lương công chức, viên chức còn thấp, chưa đủ trang trải cho nhu cầu thiết yếu và chưa trở thành nguồn thu nhập chính của những người hưởng lương, nhất là đối với độ ngũ công chức hành chính, do vậy dễ phát sinh tiêu cực;

- Chính sách tiền lương chưa gắn đồng bộ với các chính sách liên quan như cải cách hành chính, tinh giản bộ máy và biên chế, tiêu chuẩn hóa công chức...; - Tiền lương của cán bộ, công chức trong cơ quan hành chính chưa theo kịp sự phát triển của kinh tế - xã hội, chưa đảm bảo cân đối và tương ứng với khu vực tư. Hệ thống tiền lương trong doanh nghiệp còn mang nặng tính hình thức, không phù hợp với tình hình trả lương thực tế của các doanh nghiệp đối với người lao động; Tiền lương chưa thể hiện được hết ý nghĩa khuyến khích, động viên công chức làm việc.

VI. Kiến nghị, đề xuất

- Tiếp tục mở rộng quan hệ tiền lương (tối thiểu – trung bình - tối đa) nhằm khắc phục hiện tượng bình quân trong chi trả lương, động viên khuyến khích người có tài, có trình độ yên tâm công tác trong khu vực công nói chung, đặc biệt là khắc phục triệt để tính bình quân (cào bằng) trong chi trả lương hiện nay, phát huy khả năng, trí tuệ của mọi người trong lao động, sản xuất.

- Cải cách chính sách tiền lương phải tiến tới bảo đảm cho cán bộ, công chức, viên chức sống được bằng tiền lương ở mức trung bình khá trong xã hội trên cơ sở đó hình thành các cơ chế tiền lương (hành chính, sự nghiệp) phù hợp với kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và tạo động lực nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà nước.

- Cải cách tiền lương phải gắn với cải cách hành chính (tinh giản biên chế, thu gọn tổ chức, bộ máy); nâng cao năng lực của cán bộ, công chức và người lao động hưởng lương trong tất cả các khu vực đáp ứng được yêu cầu đòi hỏi của đất nước trong thời kỳ mới.

- Tiếp tục đẩy mạnh thực hiện chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm, nhằm đẩy nhanh xã hội hoá lĩnh vực sự nghiệp dịch vụ công, giảm áp lực chi lương từ ngân sách nhà nước.

- Giao quyền chủ động cho người đứng đầu tổ chức trong việc tuyển dụng, bố trí, sắp xếp công chức thuộc quyền, từng bước chuyển dần những vị trí không quan trọng sang hợp đồng lao động theo vị trí công việc, sử dụng nhân lực dưới nhiều hình thức khác nhau, Nhà nước chỉ giữ lại hình thức quản lý biên chế ở những khâu, những vị trí quan trọng.

- Cần có chính sách riêng đối với cán bộ công chức hành chính.

- Cần dành một phần lớn trong cơ cấu thu nhập quốc dân để làm nguồn cải cách chế độ tiền lương, nhằm đảm bảo chế độ tiền lương thực sự là nguồn thu nhập chính, tạo sự an tâm, động viên lớn cho đội ngũ công chức, viên chức.

Trên đây là báo cáo của Ủy ban nhân dân huyện Nga Sơn về việc đánh giá tình hình thực hiện chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động./.

Nơi nhận:

- Sở Nội vụ tỉnh Thanh Hóa;
- Lưu: VT, NV.

**KT. CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH**



Trần Ngọc Quyết

TỔNG HỢP THU NHẬP, TIỀN LƯƠNG CỦA CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC NĂM 2016

STT	Nội dung	Tổng số người trong danh sách trả lương		Quỹ tiền lương theo ngạch, bậc, chức danh (triệu đồng)	Quỹ phụ cấp lương													Thu nhập tăng thêm (triệu đồng)		Thu nhập bổ sung khác (triệu đồng)	Các khoản đóng góp BHXH, BHYT, BHTN, KPCD (triệu đồng)	Tổng quỹ tiền lương thu nhập (triệu đồng)
		Biên chế/Số lượng người làm việc được giao	Số người có mặt tại 31/12/2016		PC chức vụ lãnh đạo (triệu đồng)	PC thâm niên vượt khung (triệu đồng)	PC ưu đãi (triệu đồng)	Phụ cấp làm thêm giờ	Phụ cấp trách nhiệm	Phụ cấp thâm niên	Phụ cấp kiêm nhiệm	Phụ cấp công vụ	Phụ cấp đặc biệt ngành	Phụ cấp thu hút và phụ cấp khác	PC công tác Đảng, Đoàn thể (triệu đồng)	Tổng quỹ phụ cấp lương (Triệu đồng)	Từ hệ số tiền lương tăng thêm theo quy định của Chính	Thu nhập tăng thêm do cơ quan, đơn vị thực hiện theo cơ				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
I	Đối tượng hưởng lương từ ngân sách nhà nước trong các cơ quan Nhà nước cấp tỉnh																					
1	Cán bộ, công chức																					
2	Người lao động làm việc theo hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP																					
3	Đối tượng khác																					
II	Đối tượng hưởng lương từ ngân sách nhà nước trong các cơ quan Nhà nước cấp huyện (Hội đồng nhân dân và UBND huyện)	77	77	4.550	157	51	-	339	39	27	6	1.168	68	5	-	1.860				1.232	7.642	
1	Cán bộ, công chức	73	73	4.448	157	51		339	39	27	6	1.168	68	5		1.860				1.207	7.515	
2	Người lao động làm việc theo hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP	4	4	102																25	127	
3	Đối tượng khác																					
III	Đối tượng hưởng lương từ ngân sách nhà nước trong các cơ quan Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị-xã hội cấp xã	2.483	2.422	38.528	861	131	12	119	643	12	647	5.792	-	2.792	3.082	14.091				6.760	59.379	
1	Cán bộ, công chức cấp xã	591	555	21.924	861	131	12	119	643	12	647	5.792		2.792	3.082	14.091				6.760	42.775	
2	Người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã	488	469	13.968																		13.968
3	Người hoạt động không chuyên trách ở thôn và tổ dân phố	1.404	1.398	2.636																		2.636
IV	Đối tượng hưởng lương trong các hội có tính chất đặc thù	219	219	2.631	-	12	-	-	11	-	-	-	-	-	-	23				40	2.694	
1	Người hưởng lương trong chỉ tiêu biên chế như công chức, viên chức	3	3	131		12			11							23				40	194	

2	Người hưởng chế độ thù lao theo Quyết định số 30/2011/QĐ-TTg	216	216	2.500																2.500	
3	Người hưởng chế độ do Hội tự quyết định																				
Tổng cộng (I+II+III+IV)		2.779	2.718	45.709	1.018	194	12	458	693	39	653	6.960	68	2.797	3.082	15.974	-	-	-	8.032	69.715

*** Ghi chú:**

- Cột (3): Ghi tổng số biên chế được giao năm 2016.
- Cột (4): Ghi tổng số người trong danh sách trả lương tại thời điểm 31/12/2016 thuộc phạm vi quản lý.
- Cột (5): Ghi quỹ tiền lương thực hiện chi trả cho tổng số người trong danh sách trả lương năm 2016;
- Cột (6) đến cột (23) "Quỹ phụ cấp lương" bao gồm các loại phụ cấp: Phụ cấp chức vụ lãnh đạo; Phụ cấp thâm niên vượt khung; Phụ cấp kiêm nhiệm chức danh lãnh đạo; Phụ cấp khu vực; Phụ cấp đặc biệt; Phụ cấp hút; Phụ cấp lưu động; Phụ cấp độc hại, nguy hiểm; Phụ cấp thâm niên nghề; Phụ cấp ưu đãi theo nghề; Phụ cấp trách nhiệm theo nghề; Phụ cấp trách nhiệm công việc; Phụ cấp phục vụ quốc phòng, an ninh; Phụ cấp đặc thù áp dụng đối với lực lượng vũ trang; Phụ cấp theo loại xã; Phụ cấp công tác lâu năm ở vùng có điều kiện kinh tế-xã hội đặc biệt khó khăn; Phụ cấp công vụ, Phụ cấp Đảng, đoàn thể trong năm 2016.
- Cột (24): Tổng quỹ phụ cấp lương = tổng số tiền chi trả các chế độ phụ cấp lương từ cột (6) đến cột (23);
- Cột (25): Ghi tổng số tiền chi trả thu nhập tăng thêm từ hệ số tiền lương tăng thêm theo các quy định của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ của tổng số người trong danh sách trả lương năm 2016 thuộc phạm vi quản lý;
- Cột (26): Ghi tổng số tiền chi trả thu nhập tăng thêm từ hệ số thu nhập tăng thêm do cơ quan, đơn vị thực hiện theo chế độ khoán, tự chủ)
- Cột (27): Ghi tổng số tiền chi trả các khoản thu nhập khác (ngoài tiền lương, phụ cấp lương và thu nhập tăng thêm) năm 2016; (Thu nhập khác do địa phương, cơ quan, đơn vị tự quy định từ các nguồn hợp pháp khác)
- Cột (28): Ghi tổng kinh phí bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp (nếu có), kinh phí công đoàn do người sử dụng lao động đóng góp theo quy định của pháp luật.
- Cột (29): Tổng quỹ tiền lương, thu nhập = (5) + (24) + (25) + (26) + (27) + (28).

	thâm quyền phê duyệt																	
d)	Người lao động làm việc theo hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP																	
	6 Sự nghiệp kinh tế																	
a)	Công chức trong đơn vị sự nghiệp																	
b)	Viên chức																	
c)	Người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động được cấp có thẩm quyền phê duyệt																	
d)	Người lao động làm việc theo hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP																	
	7 Sự nghiệp khác																	
a)	Công chức trong đơn vị sự nghiệp																	
b)	Viên chức																	
c)	Người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động được cấp có thẩm quyền phê duyệt																	
d)	Người lao động làm việc theo hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP																	
	II Đơn vị sự nghiệp công bảo đảm chi thường xuyên																	
	(Đề nghị báo cáo các loại hình đơn vị sự nghiệp như mục I)																	
	III Đơn vị sự nghiệp công bảo đảm một phần chi thường xuyên																	
	(Đề nghị báo cáo các loại hình đơn vị sự nghiệp như mục I)																	
IV	Đơn vị sự nghiệp công do Nhà nước bảo đảm chi thường xuyên	91	1.832	1.906	-	89.794	1.718	534	31.754	612	271	12.210	188	4.354	1.222	562	-	53.425
	(Đề nghị báo cáo các loại hình đơn vị sự nghiệp như mục I)																	
	I Y tế																	
a)	Công chức trong đơn vị sự nghiệp																	
b)	Viên chức																	
c)	Người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động được cấp có thẩm quyền phê duyệt																	
d)	Người lao động làm việc theo hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP																	
2	Giáo dục và Đào tạo	87	1.809	1.884	-	88.509	1.696	514	31.754	578	263	12.210	188	4.354	1.222	559	-	53.338
a)	Công chức trong đơn vị sự nghiệp																	
b)	Viên chức	87	1.809	1.884		88.509	1.696	514	31.754	578	263	12.210	188	4.354	1.222	559		53.338
c)	Người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động được cấp có thẩm quyền phê duyệt																	
d)	Người lao động làm việc theo hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP																	
3	Lao động - Thương binh và Xã hội																	



- Cột (26): Ghi tổng số tiền chi trả thu nhập tăng thêm từ hệ số tiền lương tăng thêm theo các Quyết định của Thủ tướng Chính phủ của tổng số người trong danh sách trả lương năm 2016 thuộc phạm vi quản lý.
- Cột (27): Ghi tổng số tiền chi trả thu nhập tăng thêm từ hệ số thu nhập tăng thêm do cơ quan, đơn vị thực hiện theo chế độ khoán, tự chủ)
- Cột (28): Ghi tổng số tiền chi trả các khoản thu nhập khác (ngoài tiền lương, phụ cấp lương và thu nhập tăng thêm) năm 2016; (Thu nhập khác do địa phương, cơ quan, đơn vị tự quy định từ các nguồn hợp pháp khác)
- Cột (29): Ghi tổng kinh phí chi trả bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, kinh phí công đoàn do người sử dụng lao động chi trả;
- Cột (30) Tổng quỹ thu nhập chi trả = (6) + (25) + (26) + (27) + (28) + (29).