

CHỈ THỊ của Thủ tướng Chính phủ số 57-TTg ngày 2-2-1977 về việc quy định tiêu chuẩn biên chế và định mức biên chế cho những tổ chức thuộc các ngành không sản xuất vật chất trong các cơ quan Nhà nước.

Trong những năm qua, việc bố trí biên chế khu vực Nhà nước tuy chưa thật chặt chẽ nhưng đã tiến hành theo những tiêu chuẩn nhất định; đến nay, tình hình mới có những thay đổi, nhiều tiêu chuẩn trước đây không còn phù hợp và còn nhiều tổ chức chưa có tiêu chuẩn và định mức biên chế ổn định.

Đề có căn cứ sắp xếp và sử dụng hợp lý cán bộ, nhân viên trong khu vực Nhà nước theo nghị quyết số 245-CP ngày 5-11-1974 của Hội đồng Chính phủ và có cơ sở quản lý kế hoạch lao động, tiền lương cho những năm tới, Thủ tướng Chính phủ nhắc các ngành phải tiến hành việc soát xét và sửa đổi lại những tiêu chuẩn biên chế và định mức biên chế cho những tổ chức mà hiện nay chưa có tiêu chuẩn biên chế hoặc chưa có định mức biên chế (gọi tắt là định biên).

I. MỤC ĐÍCH Ý NGHĨA

Tiêu chuẩn biên chế và định biên là mức quy định thống nhất của Chính phủ về số lượng biên chế tối đa áp dụng thống nhất cho từng loại công việc, từng loại cơ quan, đơn vị tổ chức trong các ngành không sản xuất vật chất, nhằm bảo đảm hoàn thành nhiệm vụ công tác với chất lượng cao và tiết kiệm tới mức nhiều nhất thời gian lao động đồng thời làm cho bộ máy gọn, nhẹ, có hiệu lực và làm cơ sở cho việc bố trí, sử dụng cán bộ đúng nơi, đúng việc, tạo điều kiện cho việc thực hiện chính sách, chế độ tiền lương hợp lý đối với cán bộ, nhân viên Nhà nước.

Tiêu chuẩn biên chế và định biên là cơ sở cho việc cải tiến, nâng cao chất lượng kế hoạch lao động, tiền lương, kế hoạch đào tạo, bổ sung và điều chỉnh cán bộ, tạo điều kiện tốt cho việc xây dựng và thực hiện các chế độ, nội quy công tác của cơ quan, đơn vị giúp cho việc quản lý lao động tiền lương được chặt chẽ.

Tiêu chuẩn biên chế và định biên còn có tác dụng thúc đẩy, động viên cán bộ, nhân viên chăm lo học tập, nâng cao trình độ về mọi mặt, nâng cao tinh thần nỗ lực phấn đấu tăng hiệu suất công tác, đề cao ý thức trách nhiệm, cải tiến công tác nhằm hoàn thành tốt nhiệm vụ công tác được giao.

II. YÊU CẦU CỦA VIỆC TIẾN HÀNH QUY ĐỊNH TIÊU CHUẨN BIÊN CHẾ VÀ ĐỊNH BIÊN

1. Quy định tiêu chuẩn biên chế thống nhất cho những loại công việc cụ thể hoặc những loại tổ chức mà nhiệm vụ, quy mô, khối lượng công việc giống nhau và thường được lặp đi lặp lại nhiều lần, thì có thể dùng phương pháp thống kê kinh nghiệm hoặc phương pháp so sánh, hoặc kết hợp cả hai phương pháp đó để nghiên cứu định ra những tiêu chuẩn phục vụ cho mỗi loại nhân viên công tác.

Tiêu chuẩn biên chế có thể biểu hiện dưới dạng: Tổng số biên chế của một tổ chức (Thí dụ: một đội chiếu bóng lưu động 7 người) hoặc biểu hiện theo tỷ lệ giữa khối lượng công việc và số lượng lao động (Thí dụ: 1, 2 giường bệnh trên 1 lao động).

2. Định biên cho những loại công việc không cho phép hạch toán thời gian lao động đã hao phí cho từng người lao động cá biệt, mà chỉ có thể dùng phương pháp thống kê kinh nghiệm và phương pháp so sánh tương đối để nghiên cứu định ra những định mức lao động cho từng loại công việc, từng loại cơ quan, từng loại ngành, từng loại địa phương bằng những biểu định mức lao động mẫu.

3. Thông qua việc quy định tiêu chuẩn biên chế và định biên, phát hiện những bất hợp lý về chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, sử dụng cán bộ, nhân viên, lề lối làm việc, chế độ công tác, v.v... và có kiến nghị các biện pháp sửa đổi những bất hợp lý đó.

III. NGUYÊN TẮC CỦA VIỆC QUY ĐỊNH

1. Phải bảo đảm thực hiện tốt nhiệm vụ công tác với mức hao phí thời gian lao động tiết kiệm nhất, đồng thời cũng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ mọi chính sách, chế độ và nghĩa vụ và quyền lợi của cán bộ, nhân viên.

2. Phải bảo đảm tiêu chuẩn biên chế bằng nhau cho những tổ chức có nhiệm vụ, khối lượng công tác, điều kiện phương tiện làm việc, trình độ nghề nghiệp của cán bộ, nhân viên như nhau.

3. Tiêu chuẩn biên chế hoặc định biên phải được sửa đổi cho phù hợp với năng suất lao động và hiệu suất công tác khi nhiệm vụ, khối lượng công tác, v.v... có thay đổi.

4. Đi đôi với việc quy định tiêu chuẩn biên chế hoặc định biên cho một tổ chức phải có quy định về yêu cầu của nhiệm vụ hoặc chất lượng công tác phải đạt được của tổ chức đó.

IV. PHƯƠNG CHÂM VÀ PHƯƠNG PHÁP TIẾN HÀNH

Tiêu chuẩn biên chế hoặc định biên của một tổ chức là mức quy định tổng hợp trên cơ sở những định mức cụ thể của từng công việc trong tổ chức đó, cho nên việc tiến hành quy định tiêu chuẩn biên chế hoặc định biên cho một tổ chức là phải dựa vào chức năng, nhiệm vụ, quy mô khối lượng công việc, chức trách của từng loại cán bộ, nhân viên, điều kiện phương tiện làm việc, lề lối làm việc, sự phân công và hợp tác trong cơ quan, sự chỉ đạo của thủ trưởng, các quy định về quyền lợi và nghĩa vụ của cán bộ, nhân viên, kinh nghiệm bố trí biên chế trong những năm qua mà xem xét từng loại công việc.

Việc tiến hành nghiên cứu quy định tiêu chuẩn biên chế và định biên chế phải có trọng tâm; tổ chức nào ổn định, rõ ràng thì làm trước, không cầu toàn; tổ chức nào có thể quy định được tiêu chuẩn thì quy định tiêu chuẩn, tổ chức nào chưa quy định được tiêu chuẩn thì làm định biên.

Khi nghiên cứu phải dựa vào ý kiến của cán bộ, nhân viên; phải giáo dục cho cán bộ, nhân viên nhận rõ mục đích, ý nghĩa đề cao tinh thần trách nhiệm tham gia xây dựng mức, kết hợp với phương pháp thống kê kinh nghiệm, phương pháp so sánh phân tích để chọn mức trung bình tiền tiến làm tiêu chuẩn.

V. TỔ CHỨC CHỈ ĐẠO THỰC HIỆN

Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan trực thuộc Hội đồng Chính phủ có trách nhiệm nghiên cứu trình Hội đồng Chính phủ quy định tiêu chuẩn biên chế và định biên áp dụng thống nhất cho ngành mình trong phạm vi cả nước.

Cụ thể :

1. Ngành phục vụ công cộng và phục vụ sinh hoạt :

— Các tổ chức quản lý nhà cửa, chuyên việc quản lý cho thuê, ký hợp đồng cho thuê nhà ; tổ chức quản lý nhà ở của các khu tập thể công nhân viên và các tổ chức thuộc công trình công cộng trong thành phố, thị xã do Bộ Xây dựng nghiên cứu trình Hội đồng Chính phủ.

— Các tổ chức phục vụ sinh hoạt như khách sạn, nhà trọ, nhà ăn, giao tế... do Bộ Nội thương nghiên cứu trình Hội đồng Chính phủ.

2. Ngành y tế, thể dục thể thao, bảo hiểm xã hội :

— Các cơ sở y tế như các bệnh viện, bệnh xá, viện điều dưỡng, các trạm cấp cứu, phòng khám bệnh, v.v... do Bộ Y tế nghiên cứu trình Hội đồng Chính phủ.

— Các cơ sở thể dục, thể thao như sân vận động, bể bơi, câu lạc bộ thể dục thể thao, v.v... do Tổng cục Thể dục thể thao nghiên cứu trình Hội đồng Chính phủ.

— Các cơ sở bảo hiểm xã hội như ký túc xá cho thương bệnh binh ; nhà dành cho các người thương tật, già yếu ; trại nhi đồng mồ côi, v.v... do Bộ Thương binh và xã hội nghiên cứu trình Hội đồng Chính phủ.

— Các tổ chức nuôi dạy trẻ do Ủy ban bảo vệ bà mẹ và trẻ em nghiên cứu trình Hội đồng Chính phủ.

3. Ngành giáo dục, văn hóa, nghệ thuật :

— Các trường đại học và trung học chuyên nghiệp do Bộ Đại học và trung học chuyên nghiệp nghiên cứu trình Hội đồng Chính phủ.

— Các trường công nhân kỹ thuật do Bộ Lao động nghiên cứu trình Hội đồng Chính phủ.

— Các trường giáo dục phổ thông, bồi túc văn hóa, võ lòng, mẫu giáo do Bộ Giáo dục nghiên cứu trình Hội đồng Chính phủ.

— Các cơ sở hoạt động văn hóa, nghệ thuật như các thư viện, các viện bảo tàng, các rạp hát, kịch, tuồng, chèo, chiếu bóng ; đoàn xiếc ; các đội văn công ; các đội chiếu bóng lưu động ; các triển lãm nghệ thuật, v.v... do Bộ Văn hóa nghiên cứu trình Hội đồng Chính phủ.

— Các cơ sở triển lãm, cơ sở truyền thanh do Tổng cục Thông tin nghiên cứu trình Hội đồng Chính phủ.

— Các Ban biên tập chương trình phát thanh, vô tuyến truyền hình và các đài phát thanh, vô tuyến truyền hình do Đài Tiếng nói Việt Nam nghiên cứu trình Hội đồng Chính phủ.

— Các Ban biên tập tin, các phóng viên nhiếp ảnh và tổ chức biên tập ảnh của Thông tấn xã Việt Nam do Thông tấn xã Việt Nam nghiên cứu trình Hội đồng Chính phủ.

4. Ngành khoa học và công tác phục vụ khoa học :

— Các Viện nghiên cứu khoa học tự nhiên, nghiên cứu khoa học kỹ thuật, nghiên cứu khoa học nông, lâm, ngư nghiệp, nghiên cứu y học, v.v... do Ủy ban Khoa học và kỹ thuật Nhà nước nghiên cứu trình Hội đồng Chính phủ.

— Các Viện nghiên cứu khoa học xã hội do Ủy ban Khoa học xã hội Việt Nam nghiên cứu trình Hội đồng Chính phủ.

0374185

www.ThuVienTapLuat.com

Tel: +84-8-3845 6684

— Các cơ sở làm công tác thăm dò tài nguyên và khoáng sản do Tổng cục Địa chất nghiên cứu trình Hội đồng Chính phủ.

— Các đội điều tra, đo đạc khảo sát, thiết kế quy hoạch của Bộ nào thì Bộ đó nghiên cứu trình Hội đồng Chính phủ.

— Các cơ sở khí tượng thủy văn như các đài nghiên cứu khí tượng, các đài vật lý địa cầu, các trạm thủy văn do Tổng cục Khí tượng thủy văn nghiên cứu trình Hội đồng Chính phủ.

— Các tổ chức phục vụ khoa học như các trạm, trại thí nghiệm khoa học tổng hợp và của từng ngành chuyên nghiệp thuộc Bộ nào thì Bộ đó nghiên cứu trình Hội đồng Chính phủ.

5. Ngành tin dụng và cơ quan bảo hiểm Nhà nước :

— Các tổ chức ngân hàng Nhà nước, ngân hàng ngoại thương, các tổ chức tiết kiệm, xổ số do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam nghiên cứu trình Hội đồng Chính phủ.

— Các tổ chức ngân hàng kiến thiết, tổ chức bảo hiểm Nhà nước do Bộ Tài chính nghiên cứu trình Hội đồng Chính phủ.

6. Ngành quản lý Nhà nước :

Các cơ quan quản lý Nhà nước ở trung ương, tỉnh, thành phố, huyện, quận, khu phố do Ban tổ chức của Chính phủ nghiên cứu trình Hội đồng Chính phủ.

7. Ngoài ra, Bộ Lao động có nhiệm vụ phối hợp với Ban nghiên cứu cải tiến quản lý kinh tế và các ngành nghiên cứu, xây dựng tiêu chuẩn biên chế và định mức biên chế cho bộ máy quản lý xí nghiệp sản xuất, kinh doanh trình Hội đồng Chính phủ.

8. Ban tổ chức của Chính phủ có trách nhiệm giúp Thủ tướng Chính phủ tổng hợp, nghiên cứu, chỉ đạo công tác này và có sự tham gia ý kiến của Ủy ban Kế hoạch Nhà nước, Bộ Tài chính về các đề nghị của các ngành trước khi trình Hội đồng Chính phủ phê chuẩn.

Việc quy định tiêu chuẩn biên chế và định biên cho những tổ chức thuộc các ngành không sản xuất vật chất trong các cơ quan Nhà nước là một công tác quan trọng và phức tạp. Làm tốt công tác xây dựng tiêu chuẩn biên chế và định biên là tạo điều kiện thuận lợi cho công tác tinh giản biên chế, chấn chỉnh tổ chức, phân cấp quản lý của các cơ quan Nhà nước hiện nay. Do nội dung công tác xây dựng tiêu chuẩn biên chế và định biên không chỉ bao gồm việc nghiên cứu định ra mức biên chế một cách đơn thuần mà còn bao gồm cả việc nghiên cứu định ra tổ chức lao động hợp lý : nhiệm vụ chức trách rõ ràng, bộ máy gọn, mạnh, quản lý có hiệu lực ; phương pháp lao động tiên tiến để bảo đảm yêu cầu hao phí lao động ít nhất nhưng lại thực hiện được nhiều công việc với chất lượng tốt nhất.

Tiến hành công tác quy định tiêu chuẩn biên chế và định mức biên chế đòi hỏi phải có quyết tâm ; thủ trưởng các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan trực thuộc Hội đồng Chính phủ phải có kế hoạch thực hiện cụ thể, phân công bộ phận chuyên trách giúp việc, thường xuyên kiểm tra, đôn đốc bảo đảm cho việc thi hành nghị quyết số 245-CP của Hội đồng Chính phủ có kết quả tốt.

Hà Nội, ngày 2 tháng 2 năm 1977

K.T. Thủ tướng Chính phủ
Phó thủ tướng

NGUYỄN DUY TRINH