

# Bàn về cơ chế tự chủ tài chính đối với các đơn vị hành chính Nhà nước ở Việt Nam

ThS. TÀO THỊ KIM VÂN

Vụ Tài chính- Bộ Công thương

TS. TRẦN MẠNH DŨNG

Đại học Kinh tế Quốc dân

*Trong những năm gần đây, nhiều nước đang phát triển đã chuyển dần phương thức quản lý dựa vào “kết quả đầu ra” thay cho phương thức truyền thống quản lý dựa vào các yếu tố đầu vào. Việc thay đổi phương thức quản lý này được cho là trao quyền nhiều hơn cho các cơ quan quản lý hành chính Nhà nước (QLHCNN) trong việc sử dụng quản lý và sử dụng các nguồn lực được giao. Tại Việt Nam, cơ chế khoán chi hành chính và biên chế bắt đầu áp dụng thí điểm tại Thành phố Hồ Chí Minh từ năm 1999, đến nay khái niệm “khoán chi hành chính” đã được mở rộng thành “cơ chế tự chủ” với phạm vi bao quát hơn. Trong khuôn khổ bài viết này, tác giả xin giới thiệu về quá trình xây dựng và hoàn thiện cơ chế khoán chi hành chính; đánh giá tình hình thực hiện cơ chế tự chủ này, qua đó chỉ ra những mặt tồn tại và đề xuất các giải pháp nhằm khắc phục và hoàn thiện hơn trong việc thực hiện cơ chế tự chủ tài chính tại các đơn vị hành chính Nhà nước.*

## **1. Quá trình xây dựng và hoàn thiện cơ chế khoán kinh phí quản lý hành chính tại Việt Nam**

**T**hực hiện Nghị quyết của Ban Chấp hành Trung ương Đảng, ngay từ cuối năm 1998, Bộ Tài chính đã nghiên cứu và triển khai xây dựng “Đề án khoán chi hành chính”. Đến cuối năm 1999, trên cơ sở kết quả rút ra từ “Đề án

khoán chi hành chính” và đề nghị của Thành phố Hồ Chí Minh về cho phép triển khai thực hiện thí điểm khoán biên chế, quỹ lương và một số chi phí hành chính tại một số quận, huyện, sở của Thành phố Hồ Chí Minh, Bộ Tài chính đã trình Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 230/1999/QĐ-TTg ngày 17/12/1999 về việc thực

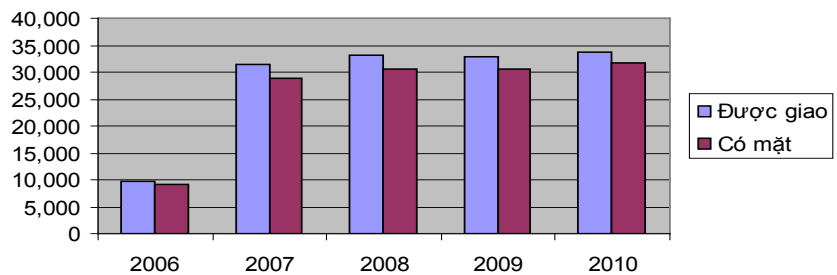


hiện thí điểm khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với 10 cơ quan và đơn vị thuộc Thành phố Hồ Chí Minh.

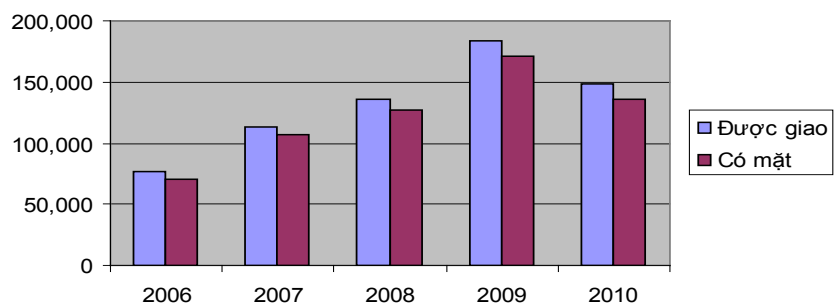
Trên cơ sở kết quả đạt được từ việc thực hiện cơ chế khoán chi hành chính ở Thành phố Hồ Chí Minh, Bộ Tài chính đã trình Chính phủ “Đề án thí điểm khoán chi hành chính đối với các cơ quan, tổ chức thụ hưởng kinh phí ngân sách Nhà nước”. Ngày 03/4/2000, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 05/2000/NQ-CP về việc triển khai thực hiện Đề án khoán chi hành chính, đồng thời thực hiện Chương trình tổng thể cải cách hành chính Nhà nước giai đoạn 2001- 2010, nhằm giảm bớt thủ tục hành chính, phát huy quyền chủ động và tự chủ, nâng cao hiệu quả hoạt động của các cơ quan QLHCNN. 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 (CQHC) Nhà nước.

Thực hiện cơ chế khoán chi hành chính đã góp phần xoá bỏ tính bình quân chủ nghĩa, sự thiên vị trong quá trình phân bổ ngân sách khiến “cơ chế xin cho” không còn môi trường tồn tại, khuyến khích tiết kiệm chi tiêu ngân sách để tăng thu nhập cho cán bộ công chức trong CQHC Nhà nước. Các cơ quan được giao quyền tự chủ trong công tác điều hành tổ chức công việc, tự chịu trách nhiệm và tự chủ động trong việc quản lý và sử dụng ngân

**Sơ đồ 1: Biên chế của khối các CQHC ở Trung ương**



**Sơ đồ 2: Biên chế của khối các CQHC ở địa phương**



sách được giao. Ngoài ra, thực hiện khoán chi hành chính và khoán biên chế có tác dụng sắp xếp lại cơ cấu tổ chức theo hướng tinh gọn, đa ngành, đa lĩnh vực gắn với cải cách thủ tục hành chính, do đó, không chỉ tinh giản biên chế mà còn nâng cao chất lượng và hiệu quả công việc.

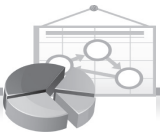
## 2. Đánh giá việc thực hiện cơ chế tự chủ tài chính tại các cơ quan hành chính Nhà nước

### 2.1. Kết quả đạt được

Hầu hết các Bộ, cơ quan trung ương đã thực hiện cơ chế tự chủ tài chính và đã giao thực hiện cơ chế tự chủ tài chính cho 100% đơn vị trực thuộc. Các CQHC Nhà nước thuộc cấp tỉnh, thành phố, quận, huyện ở tất cả các địa phương đều được giao thực hiện chế độ tự chủ. Riêng đối với các cơ quan, đơn

vị hành chính cấp xã, phường do không là đối tượng bắt buộc phải thực hiện nên mới có một số tỉnh giao thực hiện cơ chế tự chủ tài chính tới cấp xã, phường như Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Bình Thuận (100% xã, phường), Hà Giang (9,2%), Lâm Đồng (37,0%), Đà Nẵng (94,6%), Bà Rịa Vũng Tàu (17,0%), Long An (92,0%), Đồng Tháp (71,0%)...

Theo đánh giá của các chuyên gia kinh tế, cơ chế tự chủ tài chính đối với các CQHC Nhà nước đã khắc phục một số hạn chế, bất cập nảy sinh trong quá trình thực hiện thí điểm trước đó. Các cơ quan, đơn vị thực hiện cơ chế tự chủ đều hoàn thành chức năng và nhiệm vụ được giao. Dựa trên số liệu của các CQHC ở Trung ương và địa phương báo cáo về tình



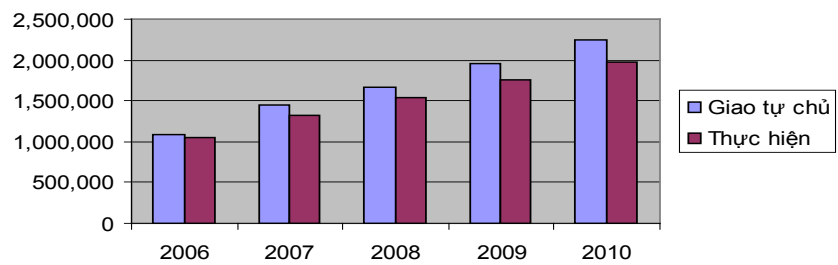
hình thực hiện cơ chế tự chủ tài chính hàng năm cho Bộ Tài chính và Bộ Nội vụ, tác giả đã tổng hợp số liệu và chỉ ra được một số kết quả tích cực như sau:

*Thứ nhất*, một số cơ quan, đơn vị đã sắp xếp lại quy trình xử lý công việc; tổ chức bộ máy, lao động; phân định rõ trách nhiệm đến từng bộ phận và cá nhân; thúc đẩy tinh giản biên chế và giảm bớt các đầu mối quản lý; góp phần rút ngắn thời gian giải quyết công việc; nâng cao hiệu quả và chất lượng công việc. Trong giai đoạn 2006- 2010, số biên chế tiết kiệm của các Bộ, cơ quan Trung ương so với tổng số biên chế được giao bình quân từ 5,8% đến 8,5% (trong đó năm 2006: 7,5%; năm 2007: 8,5%; năm 2008: 7,56%; năm 2009: 6,6%; năm 2010: 5,8%). Đối với địa phương, bình quân tiết kiệm được biên chế từ 6% đến trên 8% (năm 2006: 7,5%; năm 2007: 6,19%; năm 2008: 6,6%; năm 2009: 6,63% và năm 2010: 8,36%).

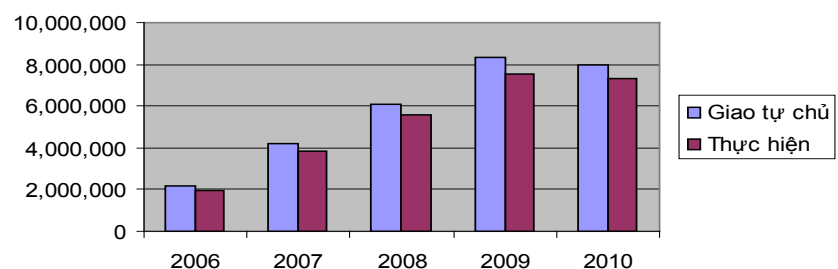
*Thứ hai*, cơ chế tự chủ và tự chịu trách nhiệm về biên chế và tài chính đã hạn chế tối đa tình trạng “chờ xin ý kiến của cơ quan cấp trên” cũng như việc cơ quan chủ quản cấp trên can thiệp quá sâu, quá chi tiết vào công việc của cơ quan cấp dưới; đơn vị chủ động trong việc điều hành nhiệm vụ chi, từ đó giải quyết công việc nhanh hơn và chủ động hơn.

*Thứ ba*, hầu hết các cơ quan trung ương đã xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ và quy chế

**Sơ đồ 3: Kinh phí được giao và thực hiện của các CQHC ở Trung ương**



**Sơ đồ 4: Kinh phí được giao và thực hiện của các CQHC ở địa phương**



quản lý tài sản công, trong đó quy định phân phối tiền thu nhập tăng thêm đối với cán bộ, công chức đã gắn với hiệu suất công tác trên cơ sở đánh giá phân loại; đồng thời thực hiện công khai, minh bạch và dân chủ trong cơ quan, đơn vị.

*Thứ tư*, sử dụng kinh phí ngân sách tiết kiệm và hiệu quả, qua đó tạo điều kiện nâng cao thu nhập, phát huy dân chủ, ý thức trách nhiệm đối với cán bộ công chức cũng như tăng cường sự giám sát của cán bộ, công chức trong sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính. Trong giai đoạn từ 2006 đến 2010, các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ đã tiết kiệm tăng cả số tuyệt đối và tương đối trên số kinh phí được giao tự chủ hàng năm: Năm 2006: 41,14 tỷ (3,78%); năm 2007: 129 tỷ (8,9%); năm 2008: 116,29

tỷ (7%), năm 2009: 198,4 tỷ (10,16%); năm 2010: 269 tỷ (12%); trong tổng số kinh phí giao tự chủ, con số này của địa phương năm 2006: 212,7 tỷ (9,92%); năm 2007: 416,812 tỷ (9,86%); năm 2008: 550,89 tỷ (9,0%); năm 2009: 834,9 tỷ (9,98%), năm 2010: 711, 2 tỷ (8,89%).

Trên cơ sở nguồn kinh phí tiết kiệm, một số cơ quan, đơn vị đã có nguồn để tăng thu nhập cho cán bộ công chức. Việc phân phối thu nhập tăng thêm đối với cán bộ và công chức đã gắn với hiệu suất công tác trên cơ sở đánh giá và phân loại cán bộ. Tỷ lệ chi trả thu nhập tăng thêm từ kinh phí tiết kiệm ở các Bộ, địa phương dao động từ 0,1 đến 0,5 lần tiền lương cấp bậc và chức vụ.

## 2.2. Những hạn chế

Bên cạnh những kết quả tích cực đã đạt được, cơ chế tự chủ



tài chính tại các đơn vị hành chính Nhà nước còn bộc lộ không ít những tồn tại. Dựa vào kết quả khảo sát của tác giả đối với các đơn vị hành chính Nhà nước tại Bộ Y tế, Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn và Bộ Công thương, một số hạn chế được tổng hợp lại bao gồm:

*Thứ nhất*, chưa có sự gắn kết giữa nguồn lực được phân bổ với mục tiêu sử dụng nguồn lực. Các căn cứ xác định mức ngân sách thực hiện cơ chế tự chủ chủ yếu dựa vào các chỉ tiêu, yếu tố đầu vào (biên chế, dân số) mà chưa gắn với nhiệm vụ, công việc, mục tiêu, yêu cầu về chất lượng dịch vụ đầu ra, làm cho việc phân bổ ngân sách mang tính bình quân dàn trải, không gắn với mục tiêu và yêu cầu về chất lượng dịch vụ hành chính công.

*Thứ hai*, một số nội dung trong kinh phí giao thực hiện chế độ tự chủ và giao nhưng không thực hiện chế độ tự chủ còn chưa rõ ràng dẫn đến những khó khăn trong quản lý tài chính ngân sách. Kinh phí giao thực hiện tự chủ vừa thực hiện quản lý chi tiêu theo các tiêu chuẩn, định mức chế độ của Nhà nước và quy chế chi tiêu nội bộ của đơn vị, kinh phí giao không thực hiện tự chủ thực hiện theo các quy định hiện hành của Nhà nước. Điều này dường như không làm tăng tính tự chủ cho đơn vị mà còn làm giảm bớt mức độ tự chủ của các đơn vị.

*Thứ ba*, khả năng tiết kiệm kinh phí hạn chế do nguồn

lực để thực hiện tự chủ đầu vào còn thấp. Kinh phí thường xuyên được giao tự chủ phải dành 10% tiết kiệm để làm nguồn cải cách tiền lương và tự đảm bảo kinh phí thực hiện các chính sách mới trong khi định mức phân bổ NSNN còn eo hẹp. Hơn nữa, nhiều khoản chi hành chính khó cắt giảm trong điều kiện lạm phát những năm gần đây khá cao. Do đó, kinh phí giao tự chủ trong đa số các trường hợp chỉ đủ để chi trả các chi phí hành chính cơ bản nhất và do đó, khả năng tiết kiệm kinh phí là rất nhỏ.

*Thứ tư*, thực quyền của thủ trưởng đơn vị thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về kinh phí còn hạn chế. Cơ quan thực hiện tự chủ tài chính được tự xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ nhưng vẫn phải căn cứ và không vượt quá chế độ, tiêu chuẩn, định mức chi hiện hành do cơ quan Nhà nước có thẩm quyền ban hành.

*Thứ năm*, thiếu cơ chế đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của các cơ quan, đơn vị thực hiện cơ chế tự chủ tài chính. Điều này có thể dẫn đến những rủi ro tiềm ẩn về kỷ luật tài chính, chất lượng dịch vụ hành chính công xuất phát ngay từ cách thức tiết kiệm kinh phí không phù hợp.

*Thứ sáu*, cơ chế đánh giá công chức hiện nay còn chưa cụ thể, chung chung và mang tính hình thức trong khi cơ chế khuyến khích động viên chưa thỏa đáng. Thực tế nhiều đơn vị vẫn phân bổ kinh phí tiết kiệm được như nhau cho tất cả

các thành viên mà không dựa trên kết quả hoạt động của mỗi cá nhân. Phần kinh phí dư ra để khuyến khích các cá nhân là rất ít, không thể coi là động lực thực sự khuyến khích người lao động.

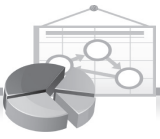
### **2.3. Nguyên nhân của những tồn tại**

Qua tìm hiểu nghiên cứu từ các báo cáo đánh giá về công tác tự chủ tài chính tại các CQHC Nhà nước khối Trung ương và địa phương, cũng như phỏng vấn các cơ quan đơn vị trực thuộc Bộ Y tế, Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn và Bộ Công thương, cho thấy một số nguyên nhân của những tồn tại trên như sau:

- *Chức năng và nhiệm vụ của CQHC chưa được rõ ràng và còn có sự chồng chéo.* Việc giao kinh phí tự chủ vẫn dựa chủ yếu vào chỉ tiêu biên chế, chưa thật sự gắn với công việc nên đã có tình trạng đơn vị ít biên chế thì không còn kinh phí để tiết kiệm.

- *Định mức phân bổ thấp, tỷ trọng chi cho con người chiếm trên 80% trong tổng số chi trong khi giá cả tăng nhanh* dẫn đến tình trạng tại một số cơ quan, đơn vị không còn nguồn để tiết kiệm chi.

- *Công tác chỉ đạo, điều hành của các cấp nhiều lúc chưa thực sự phát huy được hiệu quả.* Nhiều Bộ, ngành và địa phương chưa ban hành các tiêu chí căn bản làm căn cứ đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ. Một số ít cơ quan, đơn vị chưa thực sự quan tâm đến công tác tự chủ tài chính



và biên chế, chưa có giải pháp chú trọng đến việc sắp xếp lại tổ chức.

- *Nhiều cơ quan còn lúng túng trong việc thiết kế quy chế chi tiêu nội bộ và xây dựng các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ* trong quá trình tổ chức thực hiện cơ chế. Nhiều đơn vị xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ mang tính hình thức, chưa quy định rõ nội dung và mức chi, thiếu các biện pháp quản lý tăng thu, tiết kiệm chi. Điều này dễ dẫn tới tình trạng sử dụng ngân sách không hiệu quả; mức tiết kiệm được còn chưa nhiều và khoản tiết kiệm được chủ yếu là do cắt giảm biên chế.

### **3. Các giải pháp nâng cao hiệu quả cơ chế khoán chi và công tác quản lý chi tiêu hành chính tại các cơ quan hành chính Nhà nước**

Chi quản lý hành chính Nhà nước là một bộ phận cấu thành trong tổng thể chi NSNN. Phương thức quản lý tài chính công chi phối hoạt động của các cơ quan Nhà nước trong việc thực hiện các định hướng, chủ trương về phát triển kinh tế- xã hội. Các đơn vị, cơ quan QLHCNN được bố trí theo ngành, lĩnh vực và không gian địa lý khác nhau. Do đó, để nâng cao hiệu quả quản lý tài chính trong các cơ quan QLHCNN nói chung và thực hiện có hiệu quả cơ chế tự chủ tài chính nói riêng trong thời gian tới, yêu cầu đặt ra là phải xử lý được cả hai nhóm vấn đề: (i) Cơ chế quản lý tài chính công, như vấn đề phân cấp,

cơ chế phân bổ và định mức phân bổ, phương thức lập dự toán ngân sách, các vấn đề liên quan đến kiểm tra, giám sát và trách nhiệm giải trình; (ii) đặc thù và đặc điểm hoạt động của cơ quan QLHCNN.

Để phát huy những kết quả đã đạt được và tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc trong cơ chế tự chủ tài chính hiện hành, thiết nghĩ Nhà nước và các Bộ, ngành hữu quan cần quan tâm thực hiện một số giải pháp sau:

*Thứ nhất*, mở rộng các nội dung chi kinh phí giao thực hiện chế độ tự chủ và tiến tới thực hiện tự chủ hoàn toàn đối với tất cả các nội dung chi, đi kèm với xây dựng cơ chế giám sát cụ thể cũng như yêu cầu về chất lượng dịch vụ công. Việc giao tự chủ tất cả các nội dung chi cho các cơ quan thực hiện cơ chế tự chủ đòi hỏi các tiêu chí khắt khe về trình độ quản lý của thủ trưởng đơn vị, chất lượng đội ngũ cán bộ, yêu cầu về số lượng, chất lượng của từng loại hình dịch vụ công. Điều này đòi hỏi các quy định về chi tiêu chung của Nhà nước đối với từng lĩnh vực, nội dung phải phù hợp với điều kiện thực tế, có tính linh hoạt trước những biến động về kinh tế- xã hội. Các đơn vị thực hiện cơ chế tự chủ dựa vào khung quy định của Nhà nước để có các quyết định chi tiêu linh hoạt, phù hợp.

*Thứ hai*, cần cứ xác định kinh phí để giao thực hiện chế độ tự chủ dựa trên yêu cầu cung ứng dịch vụ của từng CQHC Nhà nước cụ thể. Nghĩa là cần

dựa vào quy mô, số lượng và chất lượng từng loại dịch vụ công mà đơn vị thực hiện cơ chế tự chủ cung cấp trong một thời gian nhất định. Trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ rõ ràng của các cơ quan thực hiện cơ chế tự chủ và năng lực của đơn vị tự chủ, xác định quy mô số lượng, chất lượng các loại hình dịch vụ công mà cơ quan có nhiệm vụ cung cấp; xác định năng lực của cơ quan, đơn vị về mức độ cung cấp dịch vụ, chất lượng dịch vụ cũng như nhu cầu về mở rộng, nâng cao chất lượng từng loại hình dịch vụ mà đơn vị sẽ cung cấp trong tương lai để xác định nguồn lực cần thiết để giao tự chủ cho đơn vị.

*Thứ ba*, mở rộng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong quản lý tài chính đối với thủ trưởng đơn vị. Người đứng đầu các cơ quan, đơn vị QLHCNN hiện còn khá bị động trong công tác tổ chức thực hiện nhiệm vụ chuyên môn của cơ quan Nhà nước. Do đó, để đảm bảo quyền tự chủ, đồng thời gắn với trách nhiệm của thủ trưởng đơn vị trong quản lý, sử dụng kinh phí và thực hiện nhiệm vụ, nên có cơ chế giao cho thủ trưởng đơn vị được phép quy định một số mức chi cao hơn hoặc thấp hơn chế độ Nhà nước quy định, đảm bảo hoàn thành nhiệm vụ chuyên môn và trên cơ sở kinh phí tự chủ được giao. Thủ trưởng đơn vị được quyết định các nội dung sử dụng, trong đó mở rộng mức chi bổ sung thu nhập cho cán bộ, công chức,



chỉ cho các hoạt động phức lợi, bổ sung kinh phí cho các hoạt động nghiệp vụ, chi hỗ trợ động viên, khuyến khích phối hợp công tác cho cán bộ, cơ quan ngoài đơn vị.

*Thứ tư*, xây dựng hệ thống các tiêu chí đánh giá kết quả cung ứng dịch vụ hành chính công để lượng hóa kết quả đầu ra, làm căn cứ để khoán chi. Để xây dựng được bộ tiêu chí này, cần xác định mục tiêu hoạt động của CQHC Nhà nước, tiêu chí phản ánh các yếu tố cấu thành đầu vào (hạ tầng cơ sở, nhân sự hành chính, yêu cầu của khách hàng,..), tiêu chí về giải quyết công việc cho người dân (như vấn đề dân chủ và công bằng trong tiếp cận thông tin, sự cư xử thân thiện, thời gian giải quyết công việc,...), tiêu chí phản ánh đầu ra của dịch vụ hành chính (thời gian giải quyết công việc, trả kết quả cho người dân, sự chính xác của các văn bản giấy tờ giải quyết công việc cho người dân,...), tiêu chí đánh giá kết quả của đầu ra (so với mục tiêu quản lý cần đạt được, tác dụng của kết quả dịch vụ đối với người dân,...).

*Thứ năm*, tiếp tục nghiên cứu, hoàn thiện cơ chế hiện hành để nâng cao tính minh bạch, trách nhiệm giải trình trong công tác quản lý NSNN, từng bước xoá bỏ cơ chế cơ quan tài chính phải giải trình thay các cơ quan khác trong việc sử dụng nguồn lực ngân sách. Các cơ quan, đơn vị phải có trách nhiệm giải trình với Quốc hội, với người dân đối với các quyết định chi

tiêu ngân sách của mình, đảm bảo thực hiện tốt các nhiệm vụ đặt ra trên cơ sở quy mô nguồn lực được phân bổ.

Tóm lại, việc thực hiện cơ chế tự chủ tài chính thời gian qua là đúng hướng, hợp quy luật và phù hợp với cơ chế thị trường trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế. Để nâng cao hiệu quả quản lý chi hành chính, cần phải tiến hành đồng bộ nhiều giải pháp trong nhiều lĩnh vực có liên quan, trong đó cần hoàn thiện khuôn khổ và cơ chế phân cấp NSNN; đổi mới công tác lập và phân bổ dự toán ngân sách; nghiên cứu phương thức lập dự toán ngân sách theo khuôn khổ và kế hoạch chi tiêu trung hạn; nâng cao tính công khai, minh bạch, dân chủ trong quản lý tài chính các đơn vị hành chính; tăng cường giám sát, nâng cao hiệu quả công tác thanh tra kiểm tra. <sup>1</sup>

#### Tài liệu tham khảo

1. Bộ Tài chính- Bộ Nội vụ (2012), "Báo cáo Tổng kết đánh giá 6 năm (2006-2011) triển khai thực hiện Nghị định số 130/2005/NĐ-CP ngày 17/10/2005".
2. Chính phủ (2005), Nghị định số 130/2005/NĐ-CP "Quy định chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với cơ quan Nhà nước".
3. Bộ Tài chính- Bộ Nội vụ (2006), Thông tư liên tịch số 03/2006/TTLT-BTC-BNV "Hướng dẫn thực hiện Nghị định số 130/2005/NĐ-CP ngày 17/10/2005 của Chính phủ".
4. Bộ Tài chính (2006), Thông tư

số 18/2006/TT-BTC "Hướng dẫn chế độ kiểm soát chi 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".

5. Bộ Tài chính- Bộ Nội vụ (2007), Thông tư liên tịch số 71/2007/TTLT-BTC-BNV "Hướng dẫn sửa đổi Thông tư liên tịch số 03/2006/TTLT-BTC-BNV ngày 17/01/2006 của Liên Bộ Tài chính - Bộ Nội vụ hướng dẫn 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".

6. Luật Ngân sách Nhà nước (2002) do Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua ngày 16/12/2002.

7. Nguyễn Thị Thanh Tú (2003), Hoàn thiện cơ chế khoán chi Ngân sách Nhà nước tại Trung tâm Kỹ thuật Sản xuất Chương trình Truyền hình Việt Nam, Chuyên đề thực tập tốt nghiệp, Đại học KTQD Hà Nội.

8. Ngân hàng Thế giới (2012), Hướng dẫn Quản lý Tài chính của các Dự án ODA tại Việt Nam.

9. Trần Mạnh Dũng (2012), Giới thiệu về Chuẩn mực Kế toán công Quốc tế (IPSAS), Tạp chí Nghiên cứu Khoa học Kiểm toán, Tháng 12/2012.

10. Viện Chiến lược Tài chính (2011), "Cơ chế khoán chi hành chính nhà nước hiện hành: Thực trạng và giải pháp".