

## I- TÌNH HÌNH VÀ NGUYÊN NHÂN

1. Chính sách tiền lương là một bộ phận đặc biệt quan trọng của hệ thống chính sách kinh tế - xã hội, liên quan trực tiếp đến các cân đối lớn của nền kinh tế, thị trường lao động và đời sống người lao động, góp phần xây dựng hệ thống chính trị tinh gọn, trong sạch, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, phòng, chống tham nhũng, lãng phí.

Nước ta đã trải qua 4 lần cải cách chính sách tiền lương vào các năm 1960, năm 1985, năm 1993 và năm 2003. Kết luận Hội nghị Trung ương 8 khóa IX và Đề án cải cách chính sách tiền lương, báo cáo Hội đồng xã hội và trình Ủy ban Thường vụ Quốc hội có công giai đoạn 2003 - 2007 đã từng bước được bổ sung, hoàn thiện theo chủ trương, quan điểm chủ đạo của Đảng và Hội nghị Trung ương các khóa X, XI, XII, Kết luận Hội nghị Trung ương 6 khóa X, đặc biệt là các Kết luận số 23-KL/TW, ngày 29/5/2012 của Hội nghị Trung ương 5 và Kết luận số 63-KL/TW, ngày 27/5/2013 của Hội nghị Trung ương 7 khóa XI. Nhờ đó, tiền lương trong khu vực công của cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang đã từng bước được cải thiện, nhất là ở những vùng, lĩnh vực đặc biệt khó khăn, góp phần nâng cao đời sống người lao động. Trong khu vực doanh nghiệp, chính sách tiền lương từng bước được hoàn thiện theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước.

2. Bên cạnh kết quả đạt được, chính sách tiền lương vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập. Chính sách tiền lương trong khu vực công còn phức tạp, thi thoảng 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 sự công bằng, 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. Quy định mức lương cơ sở nhân với hệ số không thể hiện rõ giá trị thực của tiền lương. Có quá nhiều loại phụ cấp, nhiều khoản thu nhập ngoài lương do nhiều cấp quan, nhiều cấp quy định nên bảng các văn bản quy định khác nhau làm phát sinh những bất hợp lý, không thể hiện rõ thực tế hành chính trong hoạt động công vụ. Chưa phát huy được quy chế trách nhiệm người đứng đầu cấp quan, đứng đầu trong việc đánh giá và trả lương, thưởng, gôn với năng suất lao động, chất lượng, hiệu quả công tác của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động.

3. Những hạn chế, bất cập nêu trên có nguyên nhân khách quan từ nền kinh tế còn yếu, chất lượng tăng trưởng, năng suất lao động, hiệu quả và sức cạnh tranh còn thấp; tích lũy còn ít, nguồn lực nhà nước còn hạn chế... những nguyên nhân chủ quan là chưa ý thức. Việc thực hiện các chủ trương của Đảng và chính sách tiền lương còn chậm, chưa có nghiên cứu căn bản và toàn diện về chính sách tiền lương trong nền kinh tế thị trường để hình thành xã hội chủ nghĩa. Thể chế bộ máy của hệ thống chính trị còn nặng nề; chưa năng, nhiệm vụ còn chồng chéo, hiệu lực, hiệu quả hoạt động chưa cao. Số đơn vị sự nghiệp công lập tăng nhanh, số người lao động, phụ cấp tiền lương nhà nước còn quá lớn. Việc xác định vị trí việc làm còn chậm, chưa thực sự là cơ sở để xác định biên chế, tuyển dụng, đánh giá cán bộ, công chức, viên chức và trả lương. Việc thanh tra, kiểm tra, giám sát, hệ thống thông tin thị trường lao động, tiền lương, năng lực thị trường và tiền lương của người lao động trong ký kết hợp đồng lao động và vai trò của tổ chức công đoàn trong các thỏa thuận lao động tập thể còn hạn chế. Công tác hình thành, tuyên truyền về chính sách tiền lương chưa tốt, đơn vị việc xây dựng và thực hiện một số chính sách còn chưa tạo được động lực thu hút nhân tài.

## II- QUAN ĐIỂM CHỦ ĐẠO, MỤC TIÊU VÀ NỘI DUNG CẢI CÁCH

1. Quan điểm chủ đạo

1.1. Chính sách tiền lương là một chính sách đặc biệt quan trọng của hệ thống chính sách kinh tế - xã hội. Tiền lương phải thực sự là nguồn thu nhập chính bảo đảm đời sống người lao động

và gia đình nông nghiệp; trở lại nông nghiệp đúng là đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực, tạo động lực nâng cao năng suất lao động và hiệu quả làm việc của nông dân lao động, góp phần quản trị nông thôn hiện đại và công nghiệp xã hội, bảo đảm môi trường chính trị - xã hội; thúc đẩy, nâng cao chất lượng tăng trưởng và phát triển bền vững.

1.2. Cải cách chính sách tiến bộ nông nghiệp phải bảo đảm tính đồng bộ, hệ thống, đồng bộ, kết quả và phát huy hiệu quả đi kèm, khốc liệt có hiệu quả nông nghiệp hiện đại, bảo đảm chính sách tiến bộ nông nghiệp hiện hành; tuân thủ nguyên tắc phân phối theo lao động và quy luật khách quan của kinh tế thị trường, lấy tăng năng suất lao động là cơ sở để tăng lương; đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế; có lộ trình phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội và nguồn lực của đất nước.

1.3. Trong khu vực công, Nhà nước trực tiếp cho cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang theo vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo, phù hợp với nguồn lực của Nhà nước và nguồn thu sẵn có của công, bảo đảm đồng bộ quản lý với tiến bộ nông nghiệp trên thị trường lao động; 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, đồng bộ công vụ, đồng bộ nghề nghiệp, góp phần làm trong sạch và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị.

1.4. Trong khu vực doanh nghiệp, tiến bộ nông nghiệp là giá trị sức lao động, hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa nông dân lao động và người sử dụng lao động theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước. Nhà nước quy định tiến bộ nông nghiệp tối thiểu là mức sàn thấp nhất để bảo vệ người lao động yếu thế, đồng thời là mức trong ngành căn cứ để thỏa thuận tiến bộ nông nghiệp và điều chỉnh thị trường lao động. Phân phối tiến bộ nông nghiệp dựa trên kết quả lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh, bảo đảm mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

1.5. Cải cách chính sách tiến bộ nông nghiệp là yêu cầu khách quan, là nhiệm vụ quản trị, đòi hỏi quyết tâm chính trị cao trong xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường đồng bộ xã hội chủ nghĩa; thúc đẩy cải cách hành chính; đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, tinh gọn biên chế; đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sẵn sàng công lập.

## 2. Mục tiêu

### 2.1. Mục tiêu tổng quát

Xây dựng hệ thống chính sách tiến bộ nông nghiệp quốc gia một cách khoa học, minh bạch, phù hợp với tình hình thực tiễn đất nước, đáp ứng yêu cầu phát triển của nền kinh tế thị trường đồng bộ xã hội chủ nghĩa và chế độ nông nghiệp hội nhập quốc tế, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; tạo động lực giải phóng sức sản xuất, nâng cao năng suất lao động, chất lượng nguồn nhân lực; góp phần xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; phòng, chống tham nhũng, lãng phí; bảo đảm đổi mới sáng tạo nông nghiệp và gia đình nông nghiệp hiện đại, thực hiện tiến bộ và công nghiệp xã hội.

### 2.2. Mục tiêu cụ thể

(1) Từ năm 2018 đến năm 2020

#### a) Đổi mới khu vực công

- Tiếp tục điều chỉnh tăng mức lương cơ sở theo Nghị quyết của Quốc hội, bảo đảm không thấp hơn chi phí giá tiêu dùng và phù hợp với tốc độ tăng trưởng kinh tế; không bổ sung các loại phụ cấp mới theo nghề.

- Hoàn thành việc xây dựng và ban hành chế độ tiến bộ nông nghiệp mới theo nội dung cải cách chính sách tiến bộ nông nghiệp, gắn với lộ trình cải cách hành chính, tinh gọn biên chế; đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị; đổi mới đơn vị sẵn sàng công lập theo Nghị quyết của Trung ương.

**b) Đẩy mạnh khu vực doanh nghiệp**

- Thực hiện đổi mới chủ trương tăng mức độ công nghiệp tại thị trường vùng phù hợp tình hình phát triển kinh tế - xã hội, khả năng chi trả của doanh nghiệp đến năm 2020 mức độ công nghiệp tại thị trường mở rộng mức sản xuất tại thị trường của nông nghiệp lao động và gia đình nhỏ.

- Thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiến độ công nghiệp đẩy mạnh doanh nghiệp nhà nước theo các nội dung của Đề án cải cách chính sách tiến độ công nghiệp để phê duyệt.

(2) Từ năm 2021 đến năm 2025 và tầm nhìn đến năm 2030

**a) Đẩy mạnh khu vực công**

- Từ năm 2021, áp dụng chủ trương tiến độ công nghiệp mới thị trường nhất đẩy mạnh cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang trong toàn bộ hệ thống chính trị.

- Năm 2021, tiến độ công nghiệp thị trường nhất của cán bộ, công chức, viên chức bộ ngành mức độ công nghiệp thị trường nhất bình quân các vùng của khu vực doanh nghiệp.

- Đẩy mạnh thực hiện nâng mức tiến độ công nghiệp phù hợp với chi phí giá tiêu dùng, mức tăng trưởng kinh tế và khả năng của ngân sách nhà nước.

- Đến năm 2025, tiến độ công nghiệp thị trường nhất của cán bộ, công chức, viên chức cao hơn mức độ công nghiệp thị trường nhất bình quân các vùng của khu vực doanh nghiệp.

- Đến năm 2030, tiến độ công nghiệp thị trường nhất của cán bộ, công chức, viên chức bộ ngành cao hơn mức độ công nghiệp thị trường nhất của vùng cao nhất của khu vực doanh nghiệp.

**b) Đẩy mạnh khu vực doanh nghiệp**

- Từ năm 2021, Nhà nước đổi mới chủ trương mức độ công nghiệp tại thị trường vùng trên cơ sở khuyến khích của Hội đồng Tiến độ công nghiệp quốc gia. Các doanh nghiệp để thực hiện chính sách tiến độ công nghiệp trên cơ sở thị trường công nghiệp, thu nhập gia đình và số lượng lao động với nông nghiệp lao động và đổi mới tiến độ thị trường lao động; Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào chính sách tiến độ công nghiệp của doanh nghiệp.

- Thực hiện quản lý lao động, tiến độ công nghiệp trong doanh nghiệp nhà nước theo phương thức khoán chi phí tiến độ công nghiệp gắn với nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp đến năm 2025 và tiến độ giao khoán nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp vào năm 2030.

**3. Nội dung cải cách**

**3.1. Đẩy mạnh cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang (khu vực công)**

a) Thiệt hại của chủ tiến độ công nghiệp mới gồm: Lương cơ bản (chiếm khoảng 70% tổng quỹ lương) và các khoản phụ cấp (chiếm khoảng 30% tổng quỹ lương). Bổ sung tiến độ công nghiệp (quỹ tiến độ công nghiệp bộ ngành khoảng 10% tổng quỹ tiến độ công nghiệp của năm, không bao gồm phụ cấp).

b) Xây dựng, ban hành hệ thống bộ ngành công nghiệp mới theo vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo thay thế hệ thống bộ ngành hiện hành; chuyển nhượng bộ ngành cũ sang bộ ngành mới, bỏ đi không thực hiện tiến độ công nghiệp hiện hành, gồm:

- Xây dựng 1 bộ ngành công chức và áp dụng đẩy mạnh cán bộ, công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo (bộ trưởng và bộ trưởng) trong hệ thống chính trị Trung ương đến cấp xã theo nguyên tắc:

(1) Mức độ công chức và phụ thuộc hiện thời bộ trưởng trong hệ thống chính trị; giữ chức vụ lãnh đạo nào thì hệ thống công nghiệp theo chức vụ đó, nếu muốn ngừng giữ nhiệm vụ chức vụ thì hệ thống mức độ công chức và cao nhất; giữ chức vụ lãnh đạo tương đương nhau thì hệ thống mức độ công chức và nhỏ nhất; mức độ công chức và của người lãnh đạo cấp trên phải cao hơn mức độ công chức và của người lãnh đạo cấp dưới; (2) Quy định một mức độ công chức và cho mỗi loại chức vụ tương đương; không phân loại bộ, ngành, ban, ủy ban và tương đương Trung ương khi xây dựng bộ ngành công chức và Trung ương; không phân biệt mức độ công chức và khác nhau đối với cùng chức danh lãnh đạo theo phân loại đơn vị hành chính để phân bổ mà thực hiện bộ ngành chủ đầu tư phân bổ. Việc phân loại chức vụ lãnh đạo tương đương trong hệ thống chính trị để thiết kế bộ ngành

lưu ý cho các vụ do Bộ Chính trị quyết định sau khi đã báo cáo Ban Chấp hành Trung ương.

- Xây dựng 1 bộ ngành chuyên môn, nghiệp vụ theo ngành công chức và chức danh nghề nghiệp viên chức áp dụng chung đối với công chức, viên chức không giữ chức danh lãnh đạo; miễn ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức có nhu cầu bổ sung theo nguyên tắc: Cùng mức độ phức tạp công việc thì mức lương ngang nhau; đi ưu tiên lao động cao hơn bình thường và ưu đãi nghề thì thực hiện bằng chế độ phụ cấp theo nghề; sắp xếp lại nhóm ngành và số bổ chức trong các ngành công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức, khuyến khích công chức, viên chức nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Việc bổ nhiệm vào ngành công chức hoặc chức danh nghề nghiệp viên chức phải gắn với vị trí việc làm và cơ cấu ngành công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức do cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý công chức, viên chức thực hiện.

- Xây dựng 3 bộ ngành đối với lực lượng vũ trang, gồm: 1 bộ ngành sĩ quan quân đội, sĩ quan, hạ sĩ quan nghiệp vụ công an (theo chức vụ, chức danh và cấp bậc quân hàm hoặc cấp hàm); 1 bộ ngành quân nhân chuyên nghiệp, chuyên môn kỹ thuật công an và 1 bộ ngành công nhân quốc phòng, công nhân công an (trong đó giữ tổng lượng quan tiền lương của lực lượng vũ trang so với công chức hành chính như hiện nay).

c) Xác định các yêu cầu thực thi đối với bộ ngành chuyên môn

- Bãi bỏ mức lương cố định và hệ số lương hiện nay, xây dựng mức lương của bộ ngành số tiền cố định trong bộ ngành chuyên môn.

- Thực hiện thống nhất chế độ hưởng lương theo quy định của Bộ luật Lao động (hoặc hợp đồng cung cấp dịch vụ) đối với những người làm công việc tương đương, phức tạp (yêu cầu trình độ đào tạo đối với trung cấp), không áp dụng bộ ngành công chức, viên chức đối với các đối tượng này.

- Xác định mức tiền lương thấp nhất của công chức, viên chức trong khu vực công là mức tiền lương của người làm công việc yêu cầu trình độ đào tạo trung cấp (bậc 1) không thấp hơn mức tiền lương thấp nhất của lao động qua đào tạo trong khu vực doanh nghiệp.

- Mọi quan hệ tiền lương làm căn cứ để xác định mức tiền lương của thực thể trong hệ thống bộ ngành, từng bậc chức vụ và quan hệ tiền lương của khu vực doanh nghiệp phù hợp với nguyên tắc của Nhà nước.

- Hoàn thiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước khi hưởng các cấp, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang phù hợp với quy định của bộ ngành chuyên môn.

d) Sắp xếp lại các chế độ phụ cấp hiện hành, bỏ bỏ định mức phụ cấp chiếm tới 30% tổng quỹ lương

- Tách biệt áp dụng phụ cấp kiêm nhiệm; phụ cấp thâm niên vượt khung; phụ cấp khu vực; phụ cấp trách nhiệm công việc; phụ cấp lưu động; phụ cấp phức tạp an ninh, quốc phòng và phụ cấp đặc thù đối với lực lượng vũ trang (quân đội, công an, cảnh sát).

- Giữ phụ cấp ưu đãi theo nghề, phụ cấp trách nhiệm theo nghề và phụ cấp đặc biệt, nguy hiểm (gồm chung là phụ cấp theo nghề) áp dụng đối với công chức, viên chức của ngành nghề, công việc có yêu cầu đi ưu tiên lao động cao hơn bình thường và có chính sách ưu đãi phù hợp của Nhà nước (giáo dục và đào tạo, y tế, tòa án, kiểm sát, thi hành án dân sự, thanh tra, kiểm tra, kiểm toán, hải quan, kiểm lâm, quản lý thị trường,...). Giữ phụ cấp đặc biệt, phụ cấp thu hút và trợ cấp công tác lâu năm ở vùng có đi ưu tiên kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn thành phụ cấp công tác ở vùng đặc biệt khó khăn.

- Bãi bỏ phụ cấp thâm niên nghề (trừ quân đội, công an, cảnh sát bỏ bỏ định mức tổng lượng quan tiền lương với các cấp, công chức); phụ cấp chức vụ lãnh đạo (do các chức danh lãnh đạo trong hệ thống chính trị thực hiện xếp lương chức vụ); phụ cấp công tác đặc biệt, đoàn thể chính trị - xã

hội; phát triển công nghiệp (do đã đưa vào trong mô hình nông nghiệp mới); phát triển dịch vụ, nguy hiểm (do đã đưa ra điếu kiện lao động có yếu tố dịch vụ, nguy hiểm vào phát triển theo ngành).

- Quy định mới cho phát triển theo phân loại đơn vị hành chính địa phương xã, cấp huyện và cấp tỉnh.

- Thực hiện nhất quán quản lý phát triển hàng tháng địa phương và ngành không chuyên trách cấp xã, thôn và tổ dân phố trên thị trường chi tiêu ngành xuyên cấp UBND nhân dân cấp xã; đồng thời, quy định số lượng tổ dân phố ngành địa phương không chuyên trách theo thị trường hình cấp xã, thôn, tổ dân phố. Trên cơ sở đó, UBND nhân dân cấp xã trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quy định chức danh đơn vị ngành phát triển theo hình thức danh có thể đảm nhiệm nhiệm vụ công việc ngành phân bổ đơn vị chức năng, hiệu quả công việc đơn vị giao.

đ) Về cơ cấu quản lý tiến bộ nông nghiệp và thu nhập

- Ngành địa phương cấp quan, tổ chức, đơn vị đơn vị số lượng quản lý tiến bộ nông nghiệp và kinh phí chi tiêu ngành xuyên đơn vị giao hàng năm để thuê chuyên gia, nhà khoa học, ngành có tài năng đơn vị thị trường hiệu quả mới cấp quan, tổ chức, đơn vị và quy định đơn vị chức năng chi trả thu nhập thị trường xã hội mới đơn vị giao.

- Ngành địa phương cấp quan, tổ chức, đơn vị xây dựng quy chế đơn vị ngành đơn vị cho các đơn vị thị trường thu nhập quản lý, quản lý và kết quả đánh giá, xếp loại mới đơn vị hoàn thành công việc cấp thị trường ngành.

- Mô hình áp dụng cơ chế thí điểm địa phương mới thị trường thành phố trực thuộc Trung ương đã tổ chức địa phương ngân sách và bổ sung đơn vị nguồn thị trường hiệu quả cải cách tiến bộ nông nghiệp, các chính sách an sinh xã hội đơn vị chi trả bình quân tăng thêm không quá 0,8 lần quy mô nông nghiệp mới cấp cán bộ, công chức, viên chức thuộc phạm vi quản lý.

- Đơn vị số ngành công lập tổ chức đơn vị chức năng xuyên và chi địa phương, hoặc tổ chức đơn vị chức năng xuyên và các quy định chính nhà nước ngoài ngân sách nhà nước đơn vị thị trường hiệu quả mới chi trả tiến bộ nông nghiệp theo kết quả hoạt động kinh doanh.

- Đơn vị số ngành công lập tổ chức đơn vị chức năng mới thị trường xuyên và đơn vị số ngành công lập do ngân sách nhà nước bổ sung đơn vị toàn bộ chi tiêu ngành xuyên thì áp dụng chế độ tiến bộ nông nghiệp công chức. Tiến bộ nông nghiệp trả lương và vị trí việc làm, chức danh nghề nghiệp viên chức do ngành địa phương đơn vị số ngành công lập quy định trên cơ sở nguồn thu (từ ngân sách nhà nước cấp và tổ chức thu cấp đơn vị), năng suất lao động, chất lượng công việc và hiệu quả công tác theo quy chế trả lương mới cấp đơn vị, không thấp hơn chế độ tiến bộ nông nghiệp do Nhà nước quy định.

3.2. Địa phương và ngành lao động trong kinh doanh

a) Về mô hình nông nghiệp thị trường vùng

- Thiệt hại hoàn thiện chính sách và tiến bộ nông nghiệp thị trường vùng theo tháng; bổ sung quy định mới cấp nông nghiệp thị trường vùng theo giá nhân lực nâng cao để bảo vệ cấp tiến bộ nông nghiệp thị trường và đáp ứng tính linh hoạt cấp thị trường lao động.

- Điếu chế mới nông nghiệp thị trường vùng bổ sung đơn vị mới số ngành thị trường cấp ngành lao động và gia đình ngành hiệu quả nông nghiệp, đặt trong mối quan hệ với các yếu tố cấp thị trường lao động và phát triển kinh tế - xã hội (cung - cầu lao động, tốc độ tăng trưởng kinh tế, chi phí giá tiêu dùng, năng suất lao động, việc làm, thất nghiệp, khả năng chi trả cấp doanh nghiệp...).

- Kiến toàn chức năng, nhiệm vụ, cấp cấp thị trường cấp Hội đồng Tiến bộ nông nghiệp quản lý gia; bổ sung các chuyên gia để tham gia Hội đồng.

b) Về cơ cấu quản lý tiến bộ nông nghiệp và thu nhập

- Các doanh nghiệp (kể cả doanh nghiệp 100% vốn nhà nước) đơn vị quy định chính sách tiến bộ nông nghiệp (trong đó có thang, bảng lương, đơn vị mới lao động) và trả lương không thấp hơn mới

lưu ý thi hành do Nhà nước công bố và trên cơ sở thoả thuận của lao động tự do phù hợp với tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, khả năng của doanh nghiệp và công khai tiến bộ làm việc.

- Nhà nước công bố mức lương tối thiểu vùng theo tháng và theo giờ, tiến bộ bình quân trên thị trường đối với các ngành nghề và hỗ trợ cung cấp thông tin thị trường lao động, không can thiệp trực tiếp vào chính sách tiến bộ của doanh nghiệp. Doanh nghiệp và người lao động tự do, thợ thủ công, thợ thu nhận tiến bộ, ký hợp đồng lao động và trợ giúp người lao động và người lao động, thợ thủ công tiến bộ, thợ thu nhận tiến bộ, thợ thủ công, các chế độ khuyến khích khác trong thoả thuận của lao động tự do hoặc trong quy chế của doanh nghiệp. Tăng cường vai trò, năng lực của tổ chức công đoàn và công tác thanh tra, kiểm tra của các cơ quan quản lý nhà nước.

c) Đối với doanh nghiệp nhà nước

- Nhà nước quy định nguyên tắc chung để xác định tiến bộ và tiến bộ đối với doanh nghiệp nhà nước người lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh, hiệu quả đối ngoại để mở rộng thị trường tiến bộ trên thị trường. Thực hiện giao khoán chi phí tiến bộ, bao gồm cả tiến bộ trong quá trình người lao động và nhiệm vụ, để ưu tiên sản xuất kinh doanh, ngành nghề, tính chất hoạt động của doanh nghiệp; tăng cường tiến bộ thị trường hiện giao khoán, nhiệm vụ sản xuất kinh doanh người lao động và kết quả, hiệu quả quản lý và sử dụng vốn nhà nước của doanh nghiệp.

- Phân định rõ tiến bộ của người lao động và nhà nước và tiến bộ của ban điều hành; thực hiện nguyên tắc ai thuê, bỏ nhiệm vụ thì người lao động đó đánh giá và trợ giúp. Nhà nước quy định mức lương cơ bản, tiến bộ tăng thêm và tiến bộ theo năm người lao động quy mô, mức độ phức tạp của quản lý và hiệu quả sản xuất kinh doanh, sử dụng vốn nhà nước đối với người lao động và nhà nước. Mức lương cơ bản được chi trả phù hợp theo mức lương của thị trường trong nước và khu vực. Người lao động tiến bộ thuê hội đồng thành viên để lập và trợ giúp cho hội đồng thành viên, kiểm soát viên tiến bộ và nhiệm vụ sau thuế. Người giám đốc và các thành viên ban điều hành làm việc theo chế độ hợp đồng lao động và hiệu quả trong quá trình chung của doanh nghiệp, trong đó có khung chi phí tiến bộ đã theo kết quả sản xuất kinh doanh và mức tiến bộ bình quân chung của người lao động. Thực hiện công khai tiến bộ, thu nhập hàng năm của người lao động và người giám đốc doanh nghiệp nhà nước.

- Đối với doanh nghiệp làm nhiệm vụ bình quân thị trường theo nhiệm vụ được Nhà nước giao thì tính toán, xác định để lập và trợ giúp chi phí để mở rộng thị trường hiện bình quân thị trường, làm cơ sở xác định tiến bộ, tiến bộ của người lao động và người quản lý doanh nghiệp. Đối với doanh nghiệp để thực hiện công ích, Nhà nước tính đúng, tính đủ chi phí tiến bộ phù hợp với mở rộng thị trường vào chi phí, để giá sản phẩm, để thực hiện công ích. Nhà nước thực hiện chính sách để thu nhập để mở rộng hài hoà lợi ích giữa doanh nghiệp, người quản lý, người lao động và Nhà nước.

### **III- NHIỆM VỤ, GIỚI PHÁP CHẾ YÊU**

1. Đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền, nâng cao nhận thức và quan điểm, mức tiêu, ý nghĩa, yêu cầu, nội dung của cải cách chính sách tiến bộ đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong các doanh nghiệp. Nâng cao nhận thức, để mở rộng thị trường duy, pháp luật pháp, cách làm, tổ chức để thu nhập cao của các cấp, các ngành, các cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp, người lao động và toàn xã hội trong việc thực hiện chế độ thị trường của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và chính sách tiến bộ.

2. Khẩn trương xây dựng và hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật mang tính tiến bộ để thực hiện cải cách tiến bộ

- Trên cơ sở để kết quả việc thực hiện pháp luật cán bộ, công chức, viên chức; chế độ thu nhập kinh tế của quốc gia, rà soát bổ sung, hoàn thiện hệ thống văn bản pháp luật và trí tuệ

làm và các tiêu chí đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức gắn với từng vị trí việc làm trong khu vực công để làm căn cứ tuyển dụng, sử dụng, đánh giá và trả lương cho cán bộ, công chức, viên chức.

- Các cơ quan, tổ chức, đơn vị trong hệ thống chính trị thực hiện xây dựng và hoàn thiện danh mục vị trí việc làm, bản mô tả công việc, xác định chức vụ công chức, viên chức, cấp bậc hàm sĩ quan; xác định khung năng lực theo từng vị trí việc làm và tinh giản biên chế theo các nghị quyết của Đảng và quy định của Nhà nước đã được ban hành. Trên cơ sở đó, thực hiện sắp xếp lại tổ chức bộ máy, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang để thực hiện trả lương theo vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo.

### 3. Xây dựng và ban hành chế độ tiền lương mới

- Thực hiện nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo xây dựng và quản lý chính sách tiền lương của toàn hệ thống chính trị. Bộ Chính trị quy định định chế độ trả lương, nguyên tắc và giao Ban cán sự Đảng Chính phủ chế độ Chính phủ có thể hoá việc thống nhất quản lý, ban hành hoặc trình cấp có thẩm quyền, ưu tiên cho các quan chức năng ban hành văn bản chế độ tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang tại Trung ương để áp dụng.

- Sau khi báo cáo Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị quy định việc phân loại chức vụ từng ngành để trong hệ thống chính trị làm căn cứ xây dựng bảng lương mới.

- Các cơ quan chức năng của Đảng và Nhà nước xây dựng văn bản quy định chế độ tiền lương mới báo cáo Bộ Chính trị xem xét, quy định trước khi ban hành, đến năm 2021 thực hiện chuyển xếp lương cũ sang lương mới theo nguyên tắc bỏ đóm không thấp hơn tiền lương hiện hành.

### 4. Quy định lại thực hiện các giải pháp tài chính, ngân sách, coi đây là nhiệm vụ đột phá để tạo nguồn lực cho cải cách chính sách tiền lương

- Thực hiện quy định và có hiệu quả các nghị quyết của Trung ương về cơ cấu lại nền kinh tế gắn với đổi mới mô hình tăng trưởng; và hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường để hình thành xã hội chủ nghĩa; và phát triển kinh tế thị trường nhân; và đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp nhà nước; Nghị quyết của Bộ Chính trị về cơ cấu lại ngân sách nhà nước, quản lý nợ công nhằm phát triển nguồn thu bền vững, tăng cường vai trò chế độ của ngân sách Trung ương.

- Triển khai các nhiệm vụ cơ cấu lại thu ngân sách nhà nước theo hướng bỏ đóm tăng nguồn thu và cơ cấu thu bền vững. Sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện các chính sách thu theo hướng mở rộng cơ sở thu, bao quát nguồn thu mới. Tăng cường quản lý thu, tập trung chuyển biến căn bản trong việc chuyển thu, xử lý và ngăn chặn các hành vi buôn lậu, gian lận thương mại, sản xuất kinh doanh hàng giả, chuyển giá, trốn thuế. Thực hiện tốt kiểm soát chi, giảm chi, tiết kiệm, nâng cao hiệu quả chi tiêu trong sử dụng ngân sách nhà nước và đầu tư xây dựng cơ bản. Quy định lại thu hồi tài sản trong các vụ án tham nhũng, kinh tế.

- Hàng năm, dành khoảng 50% tăng thu để toán và 70% tăng thu thực hiện của ngân sách để a phần, khoảng 40% tăng thu ngân sách Trung ương cho cải cách chính sách tiền lương.

- Tăng cường quản lý, nâng cao hiệu quả chi ngân sách nhà nước; tiếp tục thực hiện tiết kiệm 10% để toán chi tiêu xuyên tăng thêm hàng năm cho đến khi thực hiện khoán quản lý trên cơ sở biên chế để cấp có thẩm quyền giao.

- Nguồn thực hiện cải cách chính sách tiền lương còn lại sau khi bỏ đóm đi ưu tiên cho các lĩnh vực xã hội và ngân sách để a phần, các dự án đầu tư theo quy định (đổi mới các dự a phần có thể đầu tư) theo nghị quyết của Quốc hội phê duyệt các sử dụng để thực hiện cải cách chính sách tiền lương sau năm 2020, không sử dụng vào mục đích khác khi không được cấp có thẩm quyền

cho phép.

- Bãi bỏ các khoản chi ngoài ngân sách của cán bộ, công chức, viên chức có nguồn gốc từ ngân sách nhà nước như: Tiền bồi dưỡng học tập; tiền bồi dưỡng xây dựng văn bản quy phạm pháp luật, ấn phẩm; học tập... Thực hiện khoán quy định về mức tiêu tinh giảm biên chế cho các cơ quan, đơn vị. Mọi khoản chi khoán kinh phí học tập và kết quả thực hiện nhiệm vụ. Không giao mức khoán của cán bộ, công chức, viên chức về việc xây dựng, sửa đổi, bổ sung các văn bản quy định chính sách, chế độ không có tính chất ngân sách. Nghiên cứu quy định khoán các chế độ ngoài ngân sách (xe ô tô, đi ăn trưa...). Chấp hành các chính sách, chế độ mới khi đã bố trí, cân đối đủ nguồn lực thực hiện.

- Đẩy nhanh tiến độ chuyển đổi từ phí sang thực hiện giá dịch vụ xã hội công, tăng bước tính đúng, tính đủ các chi phí dịch vụ và các loại dịch vụ công bản, thị trường, đồng thời gắn với chính sách hỗ trợ phù hợp cho người nghèo, đối tượng chính sách. Đối với giá dịch vụ xã hội công không sử dụng ngân sách nhà nước, giao quyền tự chủ cho các đơn vị cung ứng dịch vụ tự quyết định theo nguyên tắc bù đắp chi phí và có tích lũy.

Đơn vị xã hội công lập đã tách chế tài chính phải tự bù đắp nguồn thu thực hiện cải cách chính sách tiền lương. Đối với đơn vị xã hội công lập bù đắp mức phần chi thực hiện xuyên, tiếp tục sử dụng tối thiểu 40% số thu được để bù đắp theo chế độ (riêng ngành Y tế sử dụng tối thiểu 35% sau khi trừ các chi phí đã kết cấu vào giá dịch vụ), tối thiểu 10% chi thực hiện xuyên nguồn ngân sách tăng thêm hàng năm và số chênh lệch nguồn để toán ngân sách nhà nước để giao để bù đắp nguồn thực hiện cải cách chính sách tiền lương.

Đơn vị xã hội công lập không có nguồn thu do ngân sách nhà nước bù đắp toàn bộ chi thực hiện xuyên, thực hiện tối thiểu 10% chi thực hiện xuyên nguồn ngân sách tăng thêm hàng năm và số chênh lệch nguồn để toán ngân sách nhà nước để giao để thực hiện cải cách chính sách tiền lương.

5. Triển khai thực hiện có hiệu quả các Nghị quyết Trung ương 6 khóa XII và các ấn định mới, cải cách trong các ngành, lĩnh vực có liên quan là công việc rất quan trọng để cải cách chính sách tiền lương mới cách đồng bộ

Đẩy mạnh cải cách hành chính, đổi mới, tinh gọn, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động tự chủ của máy móc hạ tầng chính trị, các đơn vị xã hội công lập. Giao trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan, tổ chức, đơn vị trong hệ thống chính trị và người đứng đầu các đơn vị xã hội công lập về việc thực hiện các Nghị quyết Trung ương 6 khóa XII, đặc biệt là việc số chênh lệch tinh gọn tổ chức bộ máy, tinh gọn biên chế người học tập, học tập ngân sách nhà nước, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, tạo nguồn bản về việc cho cải cách chính sách tiền lương.

6. Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước

- Sửa đổi, hoàn thiện pháp luật về cán bộ, công chức, viên chức, lao động, doanh nghiệp, bảo hiểm xã hội và pháp luật có liên quan đến chính sách tiền lương trong khu vực công và khu vực doanh nghiệp; đẩy mạnh phân cấp, giao quyền tự chủ cho các cơ quan, tổ chức, đơn vị trong việc tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, bổ nhiệm, kết luận và quản lý đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trong doanh nghiệp để nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả của các cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp. Xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về đội ngũ và tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức, báo để liên thông, tích hợp với các cơ sở dữ liệu quốc gia khác có liên quan.

- Hoàn thiện chế độ thu nhập tiền lương trong doanh nghiệp thông qua việc thiết lập chế độ đãi ngộ, thực hiện lương và thu nhập giữa các chế độ trong quan hệ lao động theo hướng công khai, minh bạch, dân chủ, báo để hài hòa lợi ích của người lao động và người sử dụng lao



đồng, tạo sự đồng thuận cao. Phát triển tổ chức và nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức công đoàn cấp xã, quản lý tốt việc thành lập và hoạt động của tổ chức đội diện nông nghiệp lao động. Cơ quan thống kê của Nhà nước công bố mức sống tối thiểu hàng năm để làm căn cứ xác định mức lương tối thiểu và khuyến khích các doanh nghiệp chính sách tiền lương; tăng cường đi tra, công bố doanh nghiệp thông tin, số liệu về tiền lương và thu nhập của các khu vực công và khu vực thị trường. Nâng cao năng lực, hiểu biết công tác nghiên cứu của bộ phận và thiết kế chính sách về lao động và tiền lương.

- Làm tốt công tác phối hợp giữa các quan quản lý nhà nước chuyên ngành với các quan quản lý nhà nước về thuế, tài chính các cấp trong quản lý, nâng cao hiểu biết sống động ngân sách nhà nước, tránh chồng chéo, lãng phí. Quy định rõ quy định hàng ngày với trách nhiệm người lao động đối với các bộ, ngành, địa phương, cơ quan, tổ chức, đơn vị. Tăng cường công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình của các cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng, Nhà nước và tổ chức chính trị - xã hội.

- Đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát thực hiện chính sách tiền lương theo quy định của pháp luật trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng, Nhà nước và tổ chức chính trị - xã hội. Kiên quyết xử lý nghiêm các trường hợp cố tình né tránh, thực hiện không nghiêm túc hoặc không thực hiện nhiệm vụ được giao trong thực hiện cải cách chính sách tiền lương góp phần vào cải cách hành chính, sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh gọn biên chế, tổ chức đội và đơn vị sản xuất công lập và vì phạm quy định của pháp luật về tiền lương. Nghiên cứu xây dựng bộ chế độ và chế độ báo cáo doanh nghiệp, công khai, minh bạch thông tin, số liệu về tổ chức bộ máy nhà nước, đơn vị sản xuất công lập, các khoản chi tiền lương trong khu vực công.

7. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng; phát huy vai trò của nhân dân, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội

- Trên cơ sở quan điểm, chủ trương của Đảng, các cơ quan của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội Trung ương đưa ra phương hướng lãnh đạo triển khai thực hiện đồng bộ các giải pháp thu hút chất lượng, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị mình báo cáo thực hiện cải cách chính sách tiền lương để tổ chức, mang lại hiểu biết tích cực cho nhân kinh tế.

- Phát huy vai trò của các tầng lớp nhân dân, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội trong giám sát, phản biện việc thực hiện cải cách chính sách tiền lương đồng bộ với sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh gọn biên chế, đội ngũ tổ chức và quản lý đội và các đơn vị sản xuất công lập.

- Nâng cao vai trò và năng lực của tổ chức công đoàn là tổ chức đội diện của nông nghiệp lao động trong quan hệ lao động phù hợp với nền kinh tế thị trường để doanh nghiệp xã hội chế độ nghĩa và hội nhập quốc tế.

#### **IV- TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

1. Các tỉnh, thành phố, các ban đảng, ban cán sự đảng, đảng đoàn, đảng bộ trực thuộc Trung ương xây dựng chương trình, kế hoạch hành động thực hiện Nghị quyết với lộ trình và phân công trách nhiệm cho các cơ quan, đơn vị thực hiện phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của từng ngành, lĩnh vực, địa phương, cơ quan, tổ chức, đơn vị.

2. Đảng đoàn Quốc hội lãnh đạo xây dựng chương trình xây dựng luật, pháp lệnh, ưu tiên các án luật trực tiếp phục vụ triển khai thực hiện Nghị quyết; tăng cường giám sát của Quốc hội, Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Hội đồng Dân tộc, các ủy ban của Quốc hội đội và việc cải cách chính sách tiền lương.

3. Ban cán sự đảng Chính phủ chỉ trì, phối hợp với Đảng đoàn Quốc hội, Ban Tổ chức Trung ương xây dựng các văn bản quy định chế độ tiền lương mới, lộ trình thực hiện phù hợp với tình

hình kinh tế, khả năng ngân sách nhà nước để trình Bộ Chính trị, trên cơ sở đó trình chấp có thẩm quyền ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền phù hợp với quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp cải cách chính sách tiến bộ.

4. Ban Tuyên giáo Trung ương chỉ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan tổ chức việc học tập, quán triệt và tuyên truyền sâu rộng Nghị quyết, kết quả thực hiện Nghị quyết.

5. Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội các cấp xây dựng chương trình, kế hoạch giám sát thực hiện Nghị quyết.

6. Ban Kinh tế Trung ương chỉ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan thường xuyên theo dõi, kiểm tra, đôn đốc triển khai tổ chức thực hiện Nghị quyết, đồng thời kịp thời báo cáo Bộ Chính trị, Ban Bí thư.