

Số: 30/BC-UBND

Gia Bình, ngày 20 tháng 03 năm 2026

BÁO CÁO SƠ KẾT
Tình hình thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW

Thực hiện Công văn số 1021/SNV-CCVC ngày 11/3/2026 của Sở nội vụ tỉnh Bắc Ninh về việc báo cáo sơ kết Nghị quyết số 27-NQ/TW về cải cách chính sách tiền lương;

Ủy ban nhân dân xã Gia Bình báo cáo kết quả như sau:

I. Kết quả 8 năm thực hiện Nghị quyết số 27

1. Đánh giá kết quả thực hiện mục tiêu Nghị quyết số 27

1.1. Mục tiêu tổng quát:

- Mục tiêu tổng quát của Nghị quyết số 27-NQ/TW là xây dựng hệ thống chính sách tiền lương quốc gia khoa học, minh bạch, phù hợp với cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, bảo đảm tiền lương thực sự là thu nhập chính, góp phần nâng cao đời sống của người hưởng lương, tạo động lực nâng cao năng suất lao động, hiệu quả công tác và chất lượng nguồn nhân lực.

- Qua đánh giá thực tiễn tại địa phương, hệ thống chính sách tiền lương hiện nay cơ bản được triển khai theo đúng quy định của Trung ương, đảm bảo chi trả đầy đủ, kịp thời cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động. Việc điều chỉnh mức lương cơ sở qua các giai đoạn đã góp phần cải thiện thu nhập, ổn định đời sống.

- Tuy nhiên, so với mục tiêu tổng quát của Nghị quyết, hệ thống tiền lương hiện hành vẫn còn một số hạn chế như: chưa thực sự gắn với vị trí việc làm và năng suất lao động; mức lương cơ bản còn thấp; chênh lệch thu nhập giữa khu vực công và khu vực doanh nghiệp còn lớn; cơ chế tạo động lực chưa rõ nét.

- Nhìn chung, việc thực hiện mục tiêu tổng quát của Nghị quyết đã đạt được những kết quả bước đầu, song vẫn cần tiếp tục hoàn thiện theo lộ trình cải cách tiền lương trong thời gian tới.

1.2. Mục tiêu cụ thể:

a) Đối với khu vực công

- Trong thời gian qua, việc thực hiện chính sách tiền lương đối với khu vực công tại địa phương được triển khai nghiêm túc theo các quy định của Trung ương, của tỉnh. Cơ chế tiền lương từng bước được điều chỉnh theo hướng phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội và khả năng cân đối ngân sách.

- Việc điều chỉnh mức lương cơ sở được thực hiện theo lộ trình của Chính phủ, góp phần cải thiện thu nhập cho cán bộ, công chức, viên chức. Các chế độ

phụ cấp lương (*phụ cấp chức vụ, thâm niên, trách nhiệm...*) được chi trả đầy đủ, đúng đối tượng, đảm bảo quyền lợi của người được hưởng lương.

- UBND xã đã thực hiện rà soát, sắp xếp vị trí việc làm, từng bước gắn với quản lý biên chế và cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Tuy nhiên, việc xây dựng và áp dụng chế độ tiền lương mới theo vị trí việc làm vẫn chưa được triển khai thực hiện do phụ thuộc vào lộ trình cải cách chung của Trung ương.

- Bên cạnh đó, cơ chế tạo nguồn cải cách tiền lương còn gặp khó khăn, chủ yếu phụ thuộc vào ngân sách nhà nước. Việc thực hiện tự chủ tài chính tại các đơn vị sự nghiệp công lập còn hạn chế, dẫn đến chưa có điều kiện cải thiện đáng kể thu nhập tăng thêm cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động.

- Nhìn chung, chính sách tiền lương trong khu vực công đã được thực hiện tương đối ổn định, góp phần duy trì hoạt động của bộ máy hành chính. Tuy nhiên, so với yêu cầu của Nghị quyết số 27-NQ/TW, vẫn còn những hạn chế như: tiền lương chưa thực sự là động lực thúc đẩy nâng cao hiệu quả công việc; chưa gắn chặt với vị trí việc làm và kết quả thực hiện nhiệm vụ; mức thu nhập còn rất thấp so với khu vực ngoài nhà nước.

b) Đối với khu vực doanh nghiệp

- Trên địa bàn xã Gia Bình, các doanh nghiệp cơ bản đã thực hiện chính sách tiền lương theo quy định của pháp luật, đặc biệt là việc áp dụng mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ ban hành. Việc điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng được triển khai kịp thời, góp phần đảm bảo quyền lợi tối thiểu cho người lao động.

- Cơ chế tiền lương trong doanh nghiệp được thực hiện theo nguyên tắc thị trường, thông qua thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động. Các doanh nghiệp chủ động xây dựng thang lương, bảng lương, quy chế trả lương phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh, năng suất lao động và khả năng tài chính của đơn vị.

- Công tác quản lý nhà nước về lao động, tiền lương tại địa phương được thực hiện thông qua hoạt động hướng dẫn, kiểm tra, giám sát việc chấp hành pháp luật lao động của các doanh nghiệp. Nhìn chung, các doanh nghiệp chấp hành tương đối tốt các quy định về tiền lương, bảo hiểm xã hội và các chế độ liên quan.

- Tuy nhiên, vẫn còn một số tồn tại như: mức thu nhập của người lao động tại một số doanh nghiệp còn thấp; việc xây dựng thang lương, bảng lương chưa thực sự khoa học; tình trạng vi phạm về thời giờ làm việc, trả lương làm thêm giờ còn xảy ra ở một số đơn vị. Ngoài ra, vai trò thương lượng tập thể trong xác định tiền lương chưa được phát huy đầy đủ.

- Do trên địa bàn không có doanh nghiệp nhà nước, nên việc triển khai các nội dung cải cách tiền lương đối với loại hình doanh nghiệp này chưa phát sinh.

- Nhìn chung, chính sách tiền lương trong khu vực doanh nghiệp đã từng bước vận hành theo cơ chế thị trường, góp phần tạo việc làm và nâng cao thu nhập cho người lao động, tuy nhiên vẫn cần tiếp tục hoàn thiện để phù hợp với mục tiêu cải cách theo Nghị quyết số 27-NQ/TW

2. Đánh giá kết quả thực hiện các nội dung cải cách

2.1. Nội dung cải cách đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang (khu vực công)

Trong thời gian qua, việc triển khai các nội dung cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức tại địa phương đã được thực hiện theo đúng định hướng của Nghị quyết số 27-NQ/TW và các văn bản hướng dẫn của Trung ương

** Về kết quả đạt được:*

- Cơ chế quản lý tiền lương và thu nhập từng bước được hoàn thiện theo hướng công khai, minh bạch. Việc chi trả tiền lương, phụ cấp được thực hiện đầy đủ, kịp thời, đúng đối tượng và đúng chế độ quy định. Các khoản phụ cấp cơ bản bảo đảm phù hợp với vị trí công tác, chức vụ và điều kiện làm việc.

- Địa phương đã tiến hành rà soát, xây dựng và từng bước hoàn thiện danh mục vị trí việc làm, làm cơ sở cho việc quản lý biên chế và đổi mới chính sách tiền lương. Công tác tinh giản biên chế được triển khai theo lộ trình, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy.

- Một số đơn vị sự nghiệp công lập đã bước đầu thực hiện cơ chế tự chủ tài chính, tạo điều kiện chủ động hơn trong việc sử dụng nguồn kinh phí chi thường xuyên, trong đó có chi thu nhập tăng thêm cho người lao động.

** Về những nội dung chưa đạt được:*

- Việc xây dựng và áp dụng hệ thống bảng lương mới theo vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo chưa được triển khai đầy đủ theo tinh thần Nghị quyết do còn phụ thuộc vào lộ trình chung của Trung ương. Tiền lương vẫn chủ yếu tính theo hệ số và mức lương cơ sở, chưa phản ánh đúng giá trị lao động và mức độ đóng góp.

- Cơ chế tạo nguồn cải cách tiền lương còn hạn chế, chủ yếu dựa vào ngân sách nhà nước; khả năng tự chủ tài chính của các đơn vị sự nghiệp công lập còn thấp, dẫn đến chưa có điều kiện để cải thiện đáng kể thu nhập tăng thêm. Việc sử dụng quỹ tiền lương để thu hút nhân lực chất lượng cao, chuyên gia, người có tài năng chưa được triển khai.

** Nguyên nhân của những hạn chế:*

- Nguyên nhân khách quan: Do việc triển khai cải cách chính sách tiền lương là nội dung lớn, phụ thuộc vào quyết định và lộ trình chung của Trung ương; điều kiện kinh tế - xã hội của địa phương còn khó khăn; nguồn ngân sách hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu cải cách toàn diện.

- Nguyên nhân chủ quan: Công tác tham mưu, tổ chức thực hiện ở một số thời điểm còn chưa chủ động; việc đổi mới tư duy trong quản lý tiền lương còn chậm; năng lực triển khai cơ chế tự chủ tại các đơn vị sự nghiệp công lập còn hạn chế.

2.2. Đánh giá kết quả thực hiện nội dung cải cách khu vực doanh nghiệp

Trong thời gian qua, việc triển khai cải cách chính sách tiền lương trong khu vực doanh nghiệp trên địa bàn đã đạt được một số kết quả nhất định, từng bước vận hành theo cơ chế thị trường, phù hợp với quy định của pháp luật lao động.

** Về mức lương tối thiểu vùng*

- Kết quả đạt được:

+ Các doanh nghiệp trên địa bàn đã cơ bản thực hiện đúng quy định về mức lương tối thiểu vùng theo tháng do Chính phủ ban hành. Việc điều chỉnh mức lương tối thiểu được thực hiện kịp thời theo lộ trình, góp phần đảm bảo mức sống tối thiểu của người lao động. Một số doanh nghiệp đã chủ động áp dụng mức lương cao hơn mức tối thiểu để thu hút và giữ chân lao động.

+ Chính sách tiền lương tối thiểu theo giờ bước đầu được triển khai, tạo thêm cơ sở pháp lý cho việc trả lương linh hoạt, phù hợp với đặc thù sử dụng lao động theo thời gian.

- Nội dung chưa đạt được: Mức lương tối thiểu vùng vẫn còn thấp so với nhu cầu sống thực tế của người lao động, đặc biệt trong bối cảnh giá cả sinh hoạt tăng. Việc thực hiện lương tối thiểu theo giờ còn chưa phổ biến, chủ yếu vẫn áp dụng theo tháng.

- Nguyên nhân:

+ Khách quan: Do điều kiện kinh tế chung và khả năng chi trả của doanh nghiệp còn hạn chế.

+ Chủ quan: Một số doanh nghiệp chưa chủ động điều chỉnh chính sách tiền lương theo hướng có lợi hơn cho người lao động.

** Về cơ chế quản lý tiền lương và thu nhập*

- Kết quả đạt được:

+ Cơ chế tiền lương trong doanh nghiệp được thực hiện theo nguyên tắc tự chủ, thông qua thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động. Các doanh nghiệp đã xây dựng thang lương, bảng lương và quy chế trả lương phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh.

+ Công tác quản lý nhà nước về lao động, tiền lương được tăng cường thông qua hướng dẫn, kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động.

- Nội dung chưa đạt được: Việc xây dựng thang lương, bảng lương ở một số doanh nghiệp còn mang tính hình thức, chưa thực sự gắn với năng suất lao động và hiệu quả công việc. Cơ chế thương lượng tập thể chưa phát huy hiệu quả, vai trò của tổ chức công đoàn trong bảo vệ quyền lợi người lao động còn hạn chế.

- Nguyên nhân:

+ Khách quan: Quy mô doanh nghiệp nhỏ, năng lực quản trị còn hạn chế.

+ Chủ quan: Nhận thức của một số chủ doanh nghiệp về chính sách tiền lương chưa đầy đủ; công tác tuyên truyền, hướng dẫn còn chưa sâu rộng.

** Về chế độ tiền lương đối với doanh nghiệp nhà nước*

- Kết quả đạt được: Trên địa bàn không có doanh nghiệp nhà nước, do đó các nội dung cải cách về quản lý tiền lương đối với doanh nghiệp nhà nước chưa phát sinh trong thực tiễn.

- Nội dung chưa đạt được: Không có.

- Nguyên nhân: Do đặc điểm cơ cấu kinh tế địa phương không có doanh nghiệp nhà nước hoạt động.

- Đánh giá chung: Nhìn chung, việc thực hiện cải cách chính sách tiền lương trong khu vực doanh nghiệp đã đạt được những kết quả tích cực, từng bước đảm bảo quyền lợi của người lao động và phù hợp với cơ chế thị trường. Tuy nhiên, vẫn còn những hạn chế cần khắc phục nhằm hướng tới mục tiêu cải cách toàn diện theo Nghị quyết số 27-NQ/TW.

3. Đánh giá việc thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp

3.1. Công tác thông tin, tuyên truyền, nâng cao nhận thức

- Kết quả đạt được:

+ Trong thời gian qua, công tác thông tin, tuyên truyền về thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW được cấp ủy, chính quyền địa phương quan tâm triển khai. Nội dung Nghị quyết và các văn bản chỉ đạo của cấp trên đã được quán triệt đến toàn thể cán bộ, công chức, viên chức thông qua các hội nghị, cuộc họp giao ban, sinh hoạt chi bộ và các hình thức tuyên truyền phù hợp.

+ Nhận thức của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức về vai trò, ý nghĩa của cải cách chính sách tiền lương từng bước được nâng cao, góp phần tạo sự đồng thuận trong tổ chức thực hiện. Ý thức chấp hành chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về tiền lương ngày càng được củng cố.

- Nội dung chưa đạt được: Công tác tuyên truyền còn mang tính hình thức, chưa đa dạng về phương thức; chưa tiếp cận sâu rộng đến toàn thể người lao động trong khu vực doanh nghiệp. Một số nội dung tuyên truyền còn chung chung, chưa cụ thể hóa theo tình hình thực tế địa phương.

- Nguyên nhân:

+ Nguyên nhân khách quan: Nội dung cải cách chính sách tiền lương có phạm vi rộng, phức tạp, phụ thuộc vào lộ trình thực hiện của Trung ương.

+ Nguyên nhân chủ quan: Công tác tuyên truyền chưa được đổi mới mạnh mẽ; việc ứng dụng công nghệ thông tin trong tuyên truyền còn hạn chế; chưa bố trí nguồn lực phù hợp cho hoạt động này.

3.2. Việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống vị trí việc làm

- Kết quả đạt được:

+ Trong thời gian qua, địa phương đã triển khai rà soát, xây dựng và từng bước hoàn thiện hệ thống vị trí việc làm theo quy định của cấp trên. Việc ban hành

và thực hiện các văn bản liên quan đến quản lý vị trí việc làm được quan tâm, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

+ Danh mục vị trí việc làm đã được xây dựng cơ bản phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của từng bộ phận, đơn vị. Một số vị trí đã được xác định rõ nhiệm vụ, quyền hạn, góp phần nâng cao tính minh bạch trong phân công công việc. Cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức từng bước được sắp xếp hợp lý hơn, giảm chồng chéo về chức năng, nhiệm vụ.

+ Công tác tinh giản biên chế được triển khai theo đúng lộ trình, gắn với việc sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy. Bộ máy hành chính từng bước được tinh gọn, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động.

- Nội dung chưa đạt được:

+ Việc xây dựng bản mô tả công việc và khung năng lực cho từng vị trí việc làm còn chưa đầy đủ, chưa thực sự sát với yêu cầu thực tiễn. Một số vị trí việc làm chưa được chuẩn hóa, còn tình trạng kiêm nhiệm nhiều nhiệm vụ.

+ Việc gắn vị trí việc làm với đánh giá hiệu quả công việc và trả lương chưa được thực hiện theo đúng tinh thần cải cách. Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chưa đồng đều, chưa đáp ứng yêu cầu ở một số vị trí chuyên môn.

- Nguyên nhân:

+ Nguyên nhân khách quan: Hệ thống văn bản hướng dẫn về vị trí việc làm còn đang trong quá trình hoàn thiện; việc triển khai cải cách tiền lương theo vị trí việc làm phụ thuộc vào lộ trình chung của Trung ương.

+ Nguyên nhân chủ quan: Năng lực xây dựng và quản lý vị trí việc làm ở cơ sở còn hạn chế; công tác rà soát, cập nhật chưa thường xuyên; chưa mạnh dạn đổi mới trong sắp xếp tổ chức và bố trí nhân lực.

3.3. Việc xây dựng và ban hành chế độ tiền lương mới

- Kết quả đạt được:

+ Trong thời gian qua, địa phương đã nghiêm túc triển khai các chủ trương, định hướng của Trung ương về cải cách chính sách tiền lương theo Nghị quyết số 27-NQ/TW. Cấp ủy, chính quyền đã tổ chức nghiên cứu, quán triệt nội dung cải cách tiền lương mới, đồng thời tham gia góp ý đối với các dự thảo văn bản quy phạm pháp luật liên quan.

+ Việc phân loại chức vụ, chức danh cán bộ, công chức, viên chức cơ bản được thực hiện theo quy định hiện hành, tạo cơ sở cho việc chuyển đổi sang hệ thống tiền lương mới theo vị trí việc làm trong thời gian tới. Công tác chuẩn bị các điều kiện cần thiết như rà soát vị trí việc làm, cơ cấu tổ chức bộ máy, quản lý biên chế đã được quan tâm triển khai.

- Nội dung chưa đạt được:

+ Chế độ tiền lương mới theo vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo chưa được triển khai trong thực tế do chưa có văn bản chính thức ban hành

và hướng dẫn cụ thể từ Trung ương. Hệ thống bảng lương mới, cơ chế trả lương gắn với kết quả công việc chưa được áp dụng.

+ Công tác chuẩn bị các điều kiện để triển khai chế độ tiền lương mới như xây dựng khung năng lực, hoàn thiện bản mô tả công việc, xác định tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc còn chưa đầy đủ. Nguồn lực tài chính để thực hiện cải cách tiền lương còn hạn chế.

- Nguyên nhân:

+ Nguyên nhân khách quan: Việc ban hành và triển khai chế độ tiền lương mới phụ thuộc vào lộ trình cải cách chung của Trung ương; hệ thống văn bản hướng dẫn chưa hoàn thiện; yêu cầu cải cách có phạm vi rộng, phức tạp.

+ Nguyên nhân chủ quan: Công tác chuẩn bị ở địa phương chưa thật sự chủ động, toàn diện; năng lực tham mưu và tổ chức thực hiện còn hạn chế; chưa mạnh dạn đổi mới trong quản lý tiền lương theo hướng hiện đại.

3.4. Các giải pháp tài chính ngân sách

- Kết quả đạt được:

+ Trong thời gian qua, địa phương đã triển khai thực hiện nghiêm túc các chủ trương, nghị quyết của Trung ương, của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về cơ cấu lại nền kinh tế gắn với đổi mới mô hình tăng trưởng, hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, phát triển kinh tế tư nhân và kinh tế nhà nước. Qua đó, từng bước tạo nền tảng cho việc đảm bảo nguồn lực thực hiện cải cách chính sách tiền lương.

+ Công tác quản lý ngân sách nhà nước được thực hiện chặt chẽ, đúng quy định; việc cơ cấu lại thu – chi ngân sách được quan tâm theo hướng tăng tỷ trọng chi đầu tư phát triển, tiết kiệm chi thường xuyên. Địa phương đã thực hiện các giải pháp tăng thu ngân sách, chống thất thu, khai thác hiệu quả các nguồn thu trên địa bàn, góp phần tạo nguồn cải cách tiền lương.

+ Việc bố trí nguồn thực hiện cải cách tiền lương được thực hiện theo hướng dẫn của cấp trên; ưu tiên sử dụng nguồn tăng thu, tiết kiệm chi và các nguồn cải cách tiền lương còn dư để tiếp tục thực hiện trong các năm sau. Một số khoản chi ngoài lương có nguồn gốc từ ngân sách nhà nước từng bước được rà soát, điều chỉnh hoặc bãi bỏ theo quy định.

+ Các đơn vị sự nghiệp công lập đã bước đầu triển khai cơ chế tự chủ tài chính, chuyển đổi từ phí sang giá dịch vụ sự nghiệp công theo lộ trình, qua đó góp phần giảm áp lực cho ngân sách nhà nước và tạo thêm nguồn cải cách tiền lương.

- Nội dung chưa đạt được:

+ Nguồn lực tài chính dành cho cải cách chính sách tiền lương còn hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu cải cách toàn diện theo Nghị quyết. Việc tạo nguồn cải cách tiền lương chưa thực sự bền vững, vẫn phụ thuộc chủ yếu vào ngân sách nhà nước.

+ Hiệu quả sử dụng ngân sách ở một số lĩnh vực chưa cao; việc thực hiện cơ chế tự chủ tài chính tại các đơn vị sự nghiệp công lập còn chậm, chưa đồng

đều. Việc chuyển đổi từ phí sang giá dịch vụ sự nghiệp công còn gặp khó khăn trong triển khai.

- Nguyên nhân:

+ Nguyên nhân khách quan: Điều kiện kinh tế - xã hội của địa phương còn hạn chế; nguồn thu ngân sách chưa ổn định; yêu cầu cải cách tiền lương lớn trong khi nguồn lực còn hạn chế.

+ Nguyên nhân chủ quan: Công tác quản lý, điều hành ngân sách có thời điểm chưa thật sự linh hoạt; việc khai thác nguồn thu chưa triệt để; năng lực thực hiện cơ chế tự chủ tài chính của các đơn vị còn hạn chế.

3.5. Kết quả thực hiện các nghị quyết, kết luận của Đảng về sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, các đơn vị sự nghiệp công lập, tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (có số liệu cụ thể).

- Kết quả đạt được: Thực hiện các nghị quyết, kết luận của Đảng về sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, địa phương đã triển khai đồng bộ các giải pháp nhằm tinh gọn tổ chức, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động.

- Về tổ chức bộ máy: Đã tiến hành rà soát, sắp xếp lại các bộ phận chuyên môn theo hướng giảm đầu mối, khắc phục tình trạng chồng chéo chức năng, nhiệm vụ.

- Nội dung chưa đạt được:

+ Việc sắp xếp tổ chức bộ máy ở một số lĩnh vực còn mang tính cơ học, chưa thực sự gắn với nâng cao hiệu quả hoạt động. Tinh giản biên chế chưa gắn chặt với nâng cao chất lượng đội ngũ; vẫn còn tình trạng thiếu nhân lực ở một số vị trí chuyên môn.

+ Tỷ lệ đơn vị sự nghiệp công lập tự chủ tài chính còn thấp; việc cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chưa đồng đều giữa các lĩnh vực.

- Nguyên nhân:

+ Nguyên nhân khách quan: Quy định pháp lý về sắp xếp tổ chức bộ máy còn đang hoàn thiện; yêu cầu nhiệm vụ ngày càng tăng trong khi phải thực hiện tinh giản biên chế.

+ Nguyên nhân chủ quan: Công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức có thời điểm chưa sát thực tế; việc bố trí, sử dụng nhân lực chưa thật sự hợp lý; tâm lý e ngại thay đổi còn tồn tại

3.6. Về hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước:

- Kết quả đạt được:

+ Công tác quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động, tiền lương, cán bộ, công chức, viên chức và doanh nghiệp trên địa bàn từng bước được củng cố và nâng cao hiệu quả. Việc triển khai, thực hiện các quy định pháp luật liên quan được đảm bảo đồng bộ, góp phần nâng cao chất lượng quản lý và điều hành.

+ Việc phân cấp, giao quyền tự chủ trong tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, bổ nhiệm và quản lý cán bộ, công chức, viên chức được thực hiện theo quy định, tạo điều kiện nâng cao tính chủ động, trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị. Các đơn vị sự nghiệp công lập từng bước được giao quyền tự chủ về tài chính và tổ chức bộ máy, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động.

+ Công tác xây dựng, cập nhật dữ liệu về cán bộ, công chức, viên chức từng bước được triển khai, phục vụ công tác quản lý và làm cơ sở cho việc xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu quốc gia về tiền lương trong thời gian tới.

+ Trong khu vực doanh nghiệp, cơ chế thỏa thuận tiền lương giữa người lao động và người sử dụng lao động từng bước được hoàn thiện theo hướng phù hợp với cơ chế thị trường. Vai trò của tổ chức công đoàn trong bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động được phát huy.

+ Công tác thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội được tăng cường; qua đó kịp thời phát hiện, chấn chỉnh và xử lý các vi phạm.

+ Sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội trong triển khai thực hiện chính sách tiền lương được duy trì, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý.

- Nội dung chưa đạt được:

+ Hệ thống pháp luật liên quan đến tiền lương và quản lý cán bộ, công chức, viên chức vẫn còn một số nội dung chưa đồng bộ, cần tiếp tục hoàn thiện. Việc xây dựng và kết nối cơ sở dữ liệu về tiền lương, cán bộ, công chức, viên chức còn chậm, chưa đáp ứng yêu cầu quản lý hiện đại.

+ Cơ chế thỏa thuận tiền lương trong doanh nghiệp chưa thực sự phát huy hiệu quả; vai trò của tổ chức công đoàn ở một số đơn vị còn hạn chế. Công tác công bố thông tin, số liệu về tiền lương và thị trường lao động chưa đầy đủ, thiếu tính cập nhật.

+ Công tác thanh tra, kiểm tra có thời điểm chưa thường xuyên; việc xử lý vi phạm chưa đủ sức răn đe. Chưa xây dựng được bộ chỉ số đánh giá hiệu quả quản lý tiền lương và tổ chức bộ máy một cách toàn diện.

- Nguyên nhân:

+ Nguyên nhân khách quan: Hệ thống pháp luật còn trong quá trình hoàn thiện; yêu cầu chuyển đổi số, xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia đòi hỏi nguồn lực lớn; cơ chế thị trường lao động còn đang phát triển.

+ Nguyên nhân chủ quan: Năng lực quản lý, điều hành và ứng dụng công nghệ thông tin còn hạn chế; công tác phối hợp giữa các cơ quan có lúc chưa chặt chẽ; chưa chủ động nghiên cứu, đề xuất các giải pháp đổi mới phù hợp với thực tiễn địa phương.

4. Đánh giá chung

4.1. Kết quả đạt được

Qua quá trình triển khai thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW về cải cách chính sách tiền lương, địa phương đã đạt được một số kết quả tích cực. Nhận thức của cấp ủy, chính quyền và đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động về vai trò, ý nghĩa của cải cách tiền lương được nâng lên rõ rệt, tạo sự thống nhất trong tổ chức thực hiện.

Hệ thống tổ chức bộ máy từng bước được sắp xếp theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; công tác tinh giản biên chế đạt được những kết quả nhất định, góp phần cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức phù hợp với vị trí việc làm. Việc xây dựng và hoàn thiện danh mục vị trí việc làm bước đầu được triển khai, tạo nền tảng cho việc thực hiện chế độ tiền lương mới.

Công tác quản lý tài chính - ngân sách có nhiều chuyển biến tích cực; việc cơ cấu lại thu - chi ngân sách, tăng thu, tiết kiệm chi đã góp phần tạo nguồn thực hiện cải cách tiền lương. Các đơn vị sự nghiệp công lập từng bước thực hiện cơ chế tự chủ, giảm dần sự phụ thuộc vào ngân sách nhà nước.

Trong khu vực doanh nghiệp, chính sách tiền lương từng bước vận hành theo cơ chế thị trường, đảm bảo quyền lợi của người lao động theo quy định của pháp luật. Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội được tăng cường.

Nhìn chung, việc triển khai các nhiệm vụ, giải pháp cải cách chính sách tiền lương trên địa bàn đã đạt được những kết quả bước đầu quan trọng, tạo tiền đề để tiếp tục thực hiện hiệu quả trong thời gian tới

4.2 .Hạn chế, khó khăn, vướng mắc và nguyên nhân

- Hạn chế, khó khăn, vướng mắc:

+ Việc triển khai cải cách chính sách tiền lương theo Nghị quyết số 27-NQ/TW trên địa bàn còn gặp nhiều khó khăn, vướng mắc. Hệ thống văn bản quy định và hướng dẫn thực hiện chế độ tiền lương mới chưa được ban hành đầy đủ, đồng bộ, dẫn đến việc tổ chức thực hiện tại cơ sở còn lúng túng.

+ Công tác xây dựng và hoàn thiện vị trí việc làm, bản mô tả công việc, khung năng lực còn chậm và chưa thực sự sát với yêu cầu thực tiễn. Việc gắn vị trí việc làm với trả lương theo hiệu quả công việc chưa được triển khai.

+ Nguồn lực tài chính để thực hiện cải cách tiền lương còn hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu cải cách toàn diện; việc tạo nguồn cải cách tiền lương chưa thực sự bền vững. Cơ chế tự chủ tài chính tại các đơn vị sự nghiệp công lập còn nhiều khó khăn.

+ Việc sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế ở một số lĩnh vực còn mang tính cơ học; chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chưa đồng đều. Trong khu vực doanh nghiệp, cơ chế thương lượng tiền lương chưa phát huy hiệu quả; thu nhập của người lao động tại một số doanh nghiệp còn thấp.

+ Công tác quản lý nhà nước về lao động, tiền lương có thời điểm chưa chặt chẽ; việc ứng dụng công nghệ thông tin, xây dựng cơ sở dữ liệu còn chậm; công tác thanh tra, kiểm tra chưa thường xuyên.

- Nguyên nhân:

+ Nguyên nhân khách quan: Việc triển khai cải cách chính sách tiền lương phụ thuộc vào lộ trình chung và hệ thống văn bản hướng dẫn của Trung ương; nội dung cải cách có phạm vi rộng, phức tạp. Điều kiện kinh tế - xã hội của địa phương còn hạn chế, nguồn thu ngân sách chưa ổn định, ảnh hưởng đến việc đảm bảo nguồn lực thực hiện.

+ Nguyên nhân chủ quan: Công tác lãnh đạo, chỉ đạo có thời điểm chưa quyết liệt; việc tổ chức thực hiện còn thiếu đồng bộ. Năng lực tham mưu, quản lý và triển khai của một số cán bộ còn hạn chế. Công tác phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị chưa chặt chẽ; chưa chủ động trong việc rà soát, đề xuất giải pháp phù hợp với thực tiễn địa phương.

4.3. Bài học kinh nghiệm

Qua quá trình triển khai thực hiện cải cách chính sách tiền lương theo Nghị quyết số 27-NQ/TW, địa phương rút ra một số bài học kinh nghiệm như sau:

Thứ nhất, cần tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo thống nhất, xuyên suốt của cấp ủy, chính quyền; xác định rõ trách nhiệm của người đứng đầu trong tổ chức thực hiện cải cách chính sách tiền lương.

Thứ hai, phải đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức, tạo sự đồng thuận trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và người lao động, từ đó đảm bảo quá trình triển khai thực hiện đạt hiệu quả.

Thứ ba, việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống vị trí việc làm, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cần được thực hiện đồng bộ, thực chất, làm cơ sở quan trọng để triển khai chế độ tiền lương mới.

Thứ tư, cần chủ động trong công tác tạo nguồn tài chính, thực hiện tiết kiệm chi, tăng thu ngân sách, đồng thời nâng cao hiệu quả sử dụng ngân sách để đảm bảo nguồn lực thực hiện cải cách tiền lương.

Thứ năm, tăng cường công tác phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị; đẩy mạnh thanh tra, kiểm tra, giám sát trong quá trình thực hiện, kịp thời phát hiện và xử lý các vướng mắc, sai phạm.

Thứ sáu, chú trọng nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ làm công tác tham mưu, quản lý về lao động và tiền lương; đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, xây dựng cơ sở dữ liệu phục vụ công tác quản lý.

II. Nhiệm vụ, giải pháp trong thời gian tới

1. Dự báo bối cảnh, tình hình mới ảnh hưởng đến việc thực hiện cải cách chính sách tiền lương

Trong thời gian tới, việc thực hiện cải cách chính sách tiền lương sẽ chịu tác động của nhiều yếu tố trong và ngoài nước.

Tình hình kinh tế - xã hội tiếp tục có những biến động khó lường; quá trình hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, yêu cầu nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế và chất lượng nguồn nhân lực ngày càng cao. Sự phát triển của khoa

học công nghệ, chuyên đổi số và kinh tế số đặt ra yêu cầu mới đối với quản lý lao động, tiền lương và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Trong nước, quá trình cơ cấu lại nền kinh tế, đổi mới mô hình tăng trưởng, sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế tiếp tục được đẩy mạnh. Nhu cầu cải thiện thu nhập, nâng cao đời sống của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động ngày càng lớn, trong khi khả năng cân đối ngân sách nhà nước còn hạn chế, tạo áp lực lớn đối với việc thực hiện cải cách chính sách tiền lương.

Bên cạnh đó, việc hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội và cơ chế tự chủ của các đơn vị sự nghiệp công lập đang trong quá trình tiếp tục điều chỉnh, bổ sung. Thị trường lao động phát triển chưa đồng đều; cơ chế thỏa thuận tiền lương trong khu vực doanh nghiệp chưa thực sự hiệu quả.

Ngoài ra, yêu cầu nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước; đẩy mạnh phân cấp, giao quyền tự chủ; xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia và ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý tiền lương cũng đặt ra nhiều thách thức trong tổ chức thực hiện.

Những yếu tố trên vừa tạo thuận lợi, vừa đặt ra nhiều khó khăn, thách thức, đòi hỏi địa phương phải chủ động, linh hoạt trong triển khai thực hiện cải cách chính sách tiền lương trong thời gian tới.

2. Quan điểm chỉ đạo, yêu cầu mới (nếu có)

2.1. Quan điểm chỉ đạo:

Tiếp tục quán triệt và thực hiện nghiêm các quan điểm của Đảng về cải cách chính sách tiền lương theo Nghị quyết số 27-NQ/TW, xác định đây là nhiệm vụ quan trọng, có ý nghĩa then chốt trong cải cách hành chính, xây dựng hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

Thực hiện cải cách chính sách tiền lương phải bảo đảm đồng bộ với cải cách tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; gắn với đổi mới cơ chế tài chính, nâng cao hiệu quả sử dụng ngân sách nhà nước.

Xây dựng hệ thống tiền lương mới theo vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo, bảo đảm nguyên tắc trả lương theo vị trí, chức danh, năng lực và kết quả thực hiện nhiệm vụ; từng bước tiếp cận cơ chế thị trường trong khu vực doanh nghiệp.

Bảo đảm công khai, minh bạch, công bằng trong thực hiện chính sách tiền lương; góp phần nâng cao đời sống của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động, tạo động lực nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc.

2.2. Yêu cầu mới:

Tiếp tục hoàn thiện hệ thống vị trí việc làm, bản mô tả công việc, khung năng lực làm cơ sở triển khai chế độ tiền lương mới. Đẩy mạnh phân cấp, giao

quyền tự chủ gắn với trách nhiệm trong quản lý cán bộ, công chức, viên chức và người lao động.

Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong quản lý tiền lương; xây dựng và hoàn thiện cơ sở dữ liệu về cán bộ, công chức, viên chức và tiền lương, bảo đảm kết nối, liên thông với các cơ sở dữ liệu quốc gia.

Chủ động tạo nguồn tài chính thực hiện cải cách tiền lương thông qua tăng thu, tiết kiệm chi, nâng cao hiệu quả sử dụng ngân sách; đẩy mạnh cơ chế tự chủ của các đơn vị sự nghiệp công lập.

Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước; tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách tiền lương; kịp thời phát hiện, xử lý các vi phạm.

Đẩy mạnh vai trò của tổ chức công đoàn và các tổ chức chính trị - xã hội trong việc giám sát, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động; hoàn thiện cơ chế thương lượng tiền lương trong doanh nghiệp phù hợp với cơ chế thị trường.

3. Các mục tiêu (đối với khu vực công và khu vực tư)

3.3. Mục tiêu tổng quát

Tiếp tục thực hiện cải cách chính sách tiền lương theo tinh thần Nghị quyết số 27-NQ/TW theo hướng xây dựng hệ thống tiền lương mới khoa học, minh bạch, phù hợp với cơ chế thị trường và điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Bảo đảm tiền lương thực sự là nguồn thu nhập chính, góp phần nâng cao đời sống của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động; tạo động lực nâng cao năng suất lao động, chất lượng, hiệu quả công việc.

Thực hiện trả lương theo vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo, gắn với năng lực và kết quả thực hiện nhiệm vụ; đồng thời đẩy mạnh cải cách hành chính, sắp xếp tổ chức bộ máy tinh gọn, tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Bảo đảm nguồn lực tài chính để thực hiện cải cách tiền lương theo lộ trình; tăng cường quản lý nhà nước, hoàn thiện thể chế, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý trong lĩnh vực lao động, tiền lương ở cả khu vực công và khu vực doanh nghiệp.

3.2. Mục tiêu đến năm 2030

Tiếp tục hoàn thiện cơ bản hệ thống chính sách tiền lương theo vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo trong khu vực công; bảo đảm đồng bộ với cải cách hành chính, tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Bảo đảm tiền lương là nguồn thu nhập chính, từng bước nâng cao đời sống của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động; thu hẹp dần khoảng cách tiền lương giữa khu vực công và khu vực doanh nghiệp.

Phân đầu:

100% cơ quan, đơn vị hoàn thành xây dựng và cập nhật danh mục vị trí việc làm, bản mô tả công việc.

100% cán bộ, công chức, viên chức được trả lương theo vị trí việc làm theo lộ trình của Trung ương.

Thu nhập bình quân của cán bộ, công chức, viên chức tăng tối thiểu 1,5-1,8 lần so với hiện nay (*theo điều kiện thực tế*).

Tỷ lệ đơn vị sự nghiệp công lập tự chủ tài chính đạt từ 60-70%.

Trong khu vực doanh nghiệp, chính sách tiền lương vận hành theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước; cơ chế thương lượng tiền lương được hoàn thiện, bảo đảm hài hòa lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động.

3.3. Mục tiêu đến năm 2045

Xây dựng hệ thống chính sách tiền lương hiện đại, minh bạch, công bằng, phù hợp với nền kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế.

Tiền lương khu vực công tiệm cận với khu vực doanh nghiệp đối với các vị trí tương đương; bảo đảm mức sống khá cho cán bộ, công chức, viên chức, tạo động lực mạnh mẽ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước phân đầu:

Hoàn thiện toàn diện chế độ tiền lương theo vị trí việc làm, gắn chặt với năng lực và kết quả thực hiện nhiệm vụ.

Thu nhập của cán bộ, công chức, viên chức đạt mức cạnh tranh so với thị trường lao động, thu hút và giữ chân nhân lực chất lượng cao.

100% đơn vị sự nghiệp công lập đủ điều kiện thực hiện tự chủ tài chính toàn diện hoặc từng phần theo quy định.

Hệ thống quản lý tiền lương được số hóa, kết nối đồng bộ với cơ sở dữ liệu quốc gia, bảo đảm công khai, minh bạch.

Trong khu vực doanh nghiệp, cơ chế tiền lương hoàn toàn theo nguyên tắc thị trường; quan hệ lao động hài hòa, ổn định; quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động được bảo đảm, góp phần phát triển thị trường lao động hiện đại, bền vững.

4. Nhiệm vụ, giải pháp cụ thể.

Thứ nhất, tiếp tục tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, chính quyền trong triển khai thực hiện cải cách chính sách tiền lương; xác định rõ trách nhiệm của người đứng đầu; nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền, tạo sự đồng thuận trong cán bộ, công chức, viên chức và người lao động.

Thứ hai, hoàn thiện hệ thống vị trí việc làm, bản mô tả công việc, khung năng lực; gắn với sắp xếp tổ chức bộ máy tinh gọn, tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Thứ ba, triển khai thực hiện chế độ tiền lương mới theo lộ trình của Trung ương; thực hiện trả lương theo vị trí việc làm, chức danh, chức vụ lãnh đạo gắn

với năng lực và kết quả thực hiện nhiệm vụ.

Thứ tư, chủ động tạo nguồn tài chính thực hiện cải cách tiền lương; tăng cường quản lý thu - chi ngân sách, tiết kiệm chi thường xuyên; đẩy mạnh cơ chế tự chủ tài chính của các đơn vị sự nghiệp công lập.

Thứ năm, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước trong lĩnh vực lao động, tiền lương; đẩy mạnh phân cấp, giao quyền tự chủ gắn với kiểm tra, giám sát; tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm.

Thứ sáu, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số; xây dựng và hoàn thiện cơ sở dữ liệu về cán bộ, công chức, viên chức và tiền lương; bảo đảm kết nối, liên thông với các cơ sở dữ liệu quốc gia.

Thứ bảy, hoàn thiện cơ chế tiền lương trong khu vực doanh nghiệp theo nguyên tắc thị trường; phát huy vai trò của tổ chức công đoàn trong thương lượng, bảo vệ quyền lợi người lao động; xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định.

III. Đề xuất, kiến nghị

4. Đề xuất, kiến nghị đối với tỉnh.

- Tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo việc triển khai thực hiện cải cách chính sách tiền lương tại địa phương; đưa nội dung cải cách tiền lương vào chương trình công tác trọng tâm.

- Chỉ đạo các cơ quan, đơn vị chủ động rà soát, sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế; hoàn thiện hệ thống vị trí việc làm, chuẩn bị đầy đủ các điều kiện để triển khai chế độ tiền lương mới.

- Quan tâm bố trí nguồn lực tài chính, chỉ đạo thực hiện các giải pháp tăng thu, tiết kiệm chi nhằm tạo nguồn cải cách tiền lương; đồng thời tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện tại cơ sở.

Trên đây là báo cáo sơ kết Nghị quyết số 27-NQ/TW về cải cách chính sách tiền lương. Ủy ban nhân dân xã Gia Bình trân trọng báo cáo ./.

Nơi nhận

- Sở nội vụ tỉnh (b/c);
- TT Đảng ủy, HĐND xã (b/c);
- Chủ tịch, các phó CT UBND xã;
- Lưu: VT. VHXH.

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
KT. CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH

Nguyễn Trung Kiên

