ĐẢNG ỦY KHỐI CÁC CƠ QUAN TỈNH **ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM**

**BAN TUYÊN GIÁO**

*Thanh Hóa, ngày 18 tháng 7 năm 2018*

ĐỀ CƯƠNG GIỚI THIỆU

NGHỊ QUYẾT HỘI NGHỊ LẦN THỨ BẢY

BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG ĐẢNG KHOÁ XII

-----------

**Hội nghị Trung ương 7 khóa XII ban hành 3 NQ:**

1. NQ số 26 về “tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ” – **NQ về cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược.**

2. NQ số 27 về “cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp” – **NQ về tiền lương**.

3. NQ số 28 về “cải cách chính sách bảo hiểm xã hội” – **NQ về chính sách BHXH**.

**Phần trình bày gồm:**

Phần 1: Lý do Trung ương ban hành 3 NQ (sự cần thiết)

Phần 2: Thực trạng của công tác cán bộ, tiền lương, chính sách BHXH hiện nay.

Phần 3: Những điểm mới, cơ bản của 3 NQ

Phần 4: Tổ chức thực hiện tại cơ quan, đơn vị

PHẦN THỨ NHẤT

**LÝ DO BAN HÀNH CÁC NGHỊ QUYẾT**

***Thứ nhất:*** Là chương trình, kế hoạch thực hiện NQ Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII.

***Thứ hai:*** Là những vị trí, vai trò trụ cột, chiến lược của việc xây dựng hệ thống chính trị; nhà nước pháp quyền XHCN; nền kinh tế thị trường định hướng XHCN.

***Thứ ba:*** Xuất phát từ những thành quả cũng như yếu kém, tồn tại của công tác cán bộ, thực hiện chính sách BHXH và tiền lương hiện nay.

***Thứ tư:*** Đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong bối cảnh đất nước, quốc tế có nhiều biến đổi.

**Comment:** Quốc tế thay đổi chóng mặt: 1) Hòa bình trên bán đảo Triều Tiên; 2) Cuộc chiến thương mại Mỹ - Trung; 3) Cuộc c/m 4.0→ ảnh hưởng rất nhiều đến VN.

→ Trong nước: 1) Sự suy thoái đạo đức, phẩm chất một bộ phận cán bộ, đảng viên tiếp tục diễn ra trên một số lĩnh vực mặc dù đã có rất nhiều vụ việc xử lý của Đảng, Nhà nước

2) Các thế lực thù địch thực hiện âm mưu DBHB→ biểu tình, bạo loạn, bạo động, lật đổ chính quyền → vụ Bình Thuận, TP HCM

Trước khi đi vào các nội dung chính của các NQ, cần thống nhất, làm rõ một số khái niệm sau:

1) Cán bộ cấp chiến lược là những đối tượng nào, số lượng bao nhiêu

2) BHXH gồm những thành tố nào, diện bao phủ đến đâu

**\* Về cán bộ cấp chiến lược**: 1) năng lực tư duy vượt trội; 2) có khả năng tổng kết thực tiễn và phải biết làm gì để đạt được mục tiêu đặt ra; 3) có khả năng tổ chức lực lượng một cách khoa học, hợp lý để triển khai đường lối, chính sách chiến lược trong thực tiễn; 4) có lòng tự trọng và liêm sỉ; 5) chí thành tâm huyết, dốc lòng, dốc sức đem hết khả năng cống hiến, phụng sự cho Tổ quốc và nhân dân mà không màng đến lợi ích cá nhân và gia đình

***Comment:*** Theo ngôn ngữ quân sự, có 3 loại cán bộ: cấp chiến lược, chiến dịch, chiến thuật– Chiến lược: phương cách để chiến thắng – chiến thuật: cách thức một trận đánh - chiến dịch: hoạt động trong một thời gian nhất định. VD: Chiến lược – đánh đuổi thực dân Pháp; chiến thuật: kéo pháo vào, kéo pháo ra; chiến dịch: Điện Biên Phủ, chiến dịch HCM

Gồm lãnh đạo các cơ quan của Đảng, NN; lãnh đạo chủ chốt các bộ, ban, ngành, đoàn thể ở TW, các tỉnh, thành ủy, đảng ủy trực thuộc TW thuộc diện quản lý của BCHTW, BCT, BBT→ Theo Quy định 105/2017 thì ở **cấp TW** đó là: cấp thấp nhất là Phó CNVP chính phủ, GĐ ĐH Quốc gia HN, TP HCM, chuyên gia cao cấp → **Cấp tỉnh**: Bí thư, Phó Bí thư Tỉnh ủy, chủ tịch HĐND, chủ tịch UBND, Trưởng đoàn ĐBQH của tỉnh, TP.

Số lượng: đến 12/2017, có 585 người; TW 359, địa phương 226 → khoảng 2.600 đ/c được quy hoạch.

\* **Về BHXH**: Là sự đảm bảo thay thế được bù đắp một phần thu nhập cho người lao động khi họ ***bị mất hoặc giảm thu nhập*** do bị ốm đau, thai sản, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, tàn tật, thất nghiệp, tuổi già, tử tuất, dựa trên cơ sở một quỹ tài chính do sự đóng góp của các bên tham gia bảo hiểm xã hội, có sự bảo hộ của Nhà nước theo pháp luật, nhằm bảo đảm an toàn đời sống cho người lao động và gia đình họ, đồng thời góp phần bảo đảm an toàn xã hội. → Người lao động sẽ nhận trợ cấp khi: **ốm đau, thai sản, tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, tàn tật, thất nghiệp, tuổi già, tử tuất nếu tham gia BHXH theo quy định.**

**Phần 2**

**THỰC TRẠNG CÔNG TÁC CÁN BỘ, TIỀN LƯƠNG, CHÍNH SÁCH BHXH**

**I. Những nội dung cơ bản của NQ 26 về công tác cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược (gồm 4 phần)**

**1. VỀ ĐỘI NGŨ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ:**

**NQ ra đời sau hơn 20 năm thực hiện Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước – có những sự cần thiết phải thay đổi trên cơ sở ưu điểm và khuyết điểm, đáp ứng yêu cầu mới.**

***1.1. Về ưu điểm: (2)***

***Thứ nhất:*** Đội ngũ cán bộ có bước trưởng thành, phát triển về nhiều mặt, chất lượng ngày càng được nâng lên. Đa số cán bộ cấp chiến lược có lập trường chính trị tư tưởng vững vàng; có đạo đức, phẩm chất chính trị tốt; có năng lực tốt; nhiều cán bộ có khả năng dự báo, tổng kết thực tiễn; một số đồng chí có năng lực tham gia đàm phán và hội nhập quốc tế

***Comment:*** Vụ lũ lụt vừa qua ở Lai Châu → Đoàn công tác TW quyết định di dời 290 hộ dân, ngay đêm đó có 19 căn nhà bị sập → Năng lực tham gia đàm phán và hội nhập quốc tế→ Khả năng ngoại ngữ, đa phần là tiếng Anh, như PTT Vương Đình Huệ, Bí thư Thành ủy TP HCM Nguyễn Thiện Nhân *(thuyết trình với các nhà đầu tư nước ngoài bằng power point)* PTT Vũ Đức Đam, BT Bộ CT Trần Tuấn Anh.

***Thứ hai:*** Đã ban hành nhiều văn bản để tổ chức thực hiện công tác cán bộ; các mặt hoạt động thực hiện ngày càng chặt chẽ, công khai, minh bạch, khoa học và dân chủ hơn; chú trọng công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật cán bộ; góp phần củng cố niềm tin trong đội ngũ và ND đối với Đảng, Nhà nước.

***Comment:*** Nhiệm kỳ XII, xử lý kỷ luật 50 cán bộ diện TW quản lý, trong đó 01 UVBCT, 8 UVTW và nguyên UVTW, 490 tổ chức Đảng và 35.000 đảng viên vi phạm trong đó có gần 1.300 đảng viên bị kỷ luật do tham nhũng, cố ý làm trái.

***1.2. Về hạn chế, yếu kém (3)***

***Thứ nhất:*** Đội ngũ cán bộ đông nhưng chưa mạnh; tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ xảy ra ở nhiều nơi. Cơ cấu chưa hợp lý, thiếu sự liên thông. Thiếu nhiều chuyên gia đầu ngành; số lượng sỹ quan, kể cả cấp tướng tăng nhanh.

***Thứ hai:*** Năng lực có mặt còn yếu kém, năng suất lao động, hiệu quả làm việc thấp; nhiều cán bộ, kể cả cấp cao thiếu tính chuyên nghiệp, thiếu khả năng làm việc trong môi trường quốc tế. Không ít cán bộ trẻ thiếu bản lĩnh, ngại rèn luyện. Một bộ phận không nhỏ suy thoái kể cả một số cán bộ cấp cao → NQ nêu có 9 dạng chạy, trong đó có cả cán bộ cao cấp chậm được ngăn chặn, đẩy lùi.

***Comment:*** Năm 1997 có 1,36 triệu – dân số 77 triệu người → năm 2017 có 2,72 cán bộ, CC, VC – dân số 92 triệu người (tăng 100%, dân số tăng 20%) → **Tăng trưởng kinh tế như tăng trưởng cán bộ dân được nhờ** → 9 chạy theo NQ (chạy chức, chạy quyền, chạy tuổi, chạy quy hoạch, chạy luân chuyển, chạy bằng cấp, chạy khen thưởng, chạy danh hiệu, chạy tội …)

***Thứ ba:*** Công tác cán bộ còn nhiều hạn chế, bất cập, việc thực hiện một số nội dung còn hình thức

Đánh giá cán bộ là khâu yếu trong nhiều năm; Quy hoạch thiếu tổng thể, liên thông, “lỏng lẻo”; đào tạo và bồi dưỡng chưa gắn với quy hoạch, chức danh; luân chuyển cán bộ và thực hiện một số chủ trương chưa đạt yêu cầu, thiếu nhất quán; công tác bổ nhiệm, sắp xếp, bố trí cán bộ đúng quy trình nhưng chưa đúng người, đúng việc, gây bức xúc dư luận xã hội; công tác kiểm tra, giám sát, bảo vệ chính trị nội bộ thiếu chủ động, nặng về xử lý; chưa đầu tư xây dựng đội ngũ làm công tác tổ chức bộ máy, cán bộ tương xứng với yêu cầu, còn nhiều đầu mối.

**Nguyên nhân nào dẫn đến những hạn chế, yếu kém trong công tác cán bộ**

***1.3. Nguyên nhân của hạn chế, yếu kém:***

***Thứ nhất:*** Nhận thức và ý thức trách nhiệm của tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị, nhất là người đứng đầu đối với sự nghiệp chung của đất nước. Công tác giáo dục chính trị tư tưởng chưa được coi trọng đúng mức.

***Thứ hai:*** Công tác lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện chưa quyết liệt, thường xuyên, nghiêm túc; chậm cụ thể hóa, thể chế hóa các chủ trương, nghị quyết của Đảng; ít kiểm tra, đôn đốc và **chưa có chế tài xử lý nghiêm**.

***Thứ ba:*** Một số nội dung công tác cán bộ chậm được đổi mới. Chưa có cơ chế đủ mạnh để kiểm soát chặt chẽ quyền lực → tiêu chí đánh giá, cơ chế bảo vệ cán bộ, thu hút nhân tài.

***Thứ tư:*** Chưa phát huy đầy đủ vai trò giám sát của cơ quan dân cử; giám sát, phản biện xã hội của MTTQ và các đoàn thể, cơ quan báo chí; thiếu cơ chế phù hợp để cán bộ, đảng viên gắn bó mật thiết với ND; chức năng, nhiệm vụ các cơ quan tham mưu về tổ chức, cán bộ còn chồng chéo, chậm đổi mới.

***Comment:*** Nói về cơ chế bảo vệ cán bộ → Chị Đào – nhân viên Bệnh viện Hoài Đức tố cáo vụ nhân bản xét nghiệm → hàng tháng trời sống trong dị nghị “vì mày làm mất đoàn kết nội bộ”, điện thoại bị khủng bố, con cái đi học bị ghét bỏ→ sau kết luận, được tặng thưởng 300 nghìn đồng và cái bằng khen → có câu “Đấu tranh, tránh đâu”

Nội dung thiếu cơ chế phù hợp để cán bộ, đảng viên gắn bó mật thiết với ND → Quy định 76 của BCT về đảng viên đang công tác thường xuyên giữ mối liên hệ với cấp ủy, gương mẫu thực hiện nghĩa vụ nơi cư trú→ **Hình thức:** không đi họp; không quan hệ, tiếp xúc khu phố→ Ban hành Quy định năm 2000 nhưng chưa có hướng dẫn cụ thể, có nơi họp tháng/lần, đóng tiền xây dựng…

Sau hơn 20 năm thực hiện Chiến lược cán bộ, chúng ta đạt được nhiều thành quả, lớn nhất là công sức đội ngũ cán bộ đã góp phần giữ vững môi trường hòa bình, nâng cao vị thế của đất nước trên thế giới, đời sống của đại đa số ND được cải thiện → Bên cạnh đó, đội ngũ cán bộ cũng còn quá nhiều yếu kém, chưa đạt được sự mong đợi, công sức của ND bỏ ra, có mặt còn dẫn đến nguy cơ mất nước. Vì vậy, NQ đưa ra những quan điểm, mục tiêu và nhiệm vụ, giải pháp cơ bản, mới sau: (Trình bày những điểm mới).

**2. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU**

Dự báo bối cảnh thời gian tới → 1) Bốn nguy cơ (***DBHB; tụt hậu về KT; tham nhũng, lãng phí; chệch hướng)*** chỉ ra có mặt còn gay gắt hơn. 2) Tình hình xã hội tiềm ẩn những nhân tố gây mất ổn định. 3) Giai đoạn chuyển giao thế hệ sang lớp cán bộ sống trong hòa bình và đào tạo từ nhiều nguồn, nhiều nước có thể chế chính trị khác nhau.

**1. Quan điểm (5)**

**QĐ 1)** Xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, là công việc hệ trọng của Đảng. Đầu tư xây dựng đội ngũ cán bộ là đầu tư cho phát triển lâu dài, bền vững.

**Cơ sở lý luận:** Muốn xây dựng đội ngũ cấp chiến lược cần tạo nguồn từ cấp thấp, tìm ra và nuôi dưỡng, rèn luyện trở thành thủ lĩnh→ Ông cha ta nói “Nhà dột từ nóc dột xuống” → Đầu tư xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cấp chiến lược thì “không có nhà dột”, cấp thấp là nền móng vững chắc→ “ăn ngon, ngủ yên”→ vì vậy, đầu tư cho cán bộ là đầu tư phát triển lâu dài, bền vững → dân chúng thường nói “muốn sinh lợi thì phải đầu tư”.

**Cơ sở thực tiễn:** Bài học từ LX, chọn sai thủ lĩnh → Nhìn sang TQ, họ có chiến lược đào tạo lãnh đạo cấp cao như thế nào → các nguyên thủ đều được sàng lọc, đào tạo trải qua rất nhiều cương vị công tác, bắt đầu từ nơi khó khăn, gian khổ, tiến dần đến các nơi phức tạp, trọng yếu

**QĐ 2)** Thực hiện nghiêm, nhất quán Đảng thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị. Chuẩn hóa, siết chặt kỷ cương, kỷ luật đi đôi với thể chế và bảo vệ cán bộ vì lợi ích chung. Phân cấp, phân quyền đi đôi với kiểm soát, xử lý nghiêm minh sai phạm.

**Cơ sở lý luận:** Chiến lược đề ra “Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ” → Phải nhấn mạnh “nghiêm, nhất quán, trực tiếp” vì đôi khi Đảng buông lỏng dẫn đến hậu quả khôn lường→ Tuyệt đối hóa vai trò quản lý của Nhà nước gây sự chia cắt trong quản lý hệ thống công chức, viên chức, tạo lỗ hổng trong thực hiện; nhiều nội dung trong quy định của Đảng với NN chưa thống nhất với nhau gây khó khăn trong thực hiện. → **Điểm mới** là chuẩn hóa, siết chặt kỷ cương gắn với thể chế và bảo vệ cán bộ; phân cấp, phân quyền gắn với kiểm soát và xử lý nghiêm sai phạm → Thực tế sự “sáng tạo, đột phá” đến từ số ít, nếu không có cơ chế bảo vệ sẽ bị thui chột, chịu tổn thất về chính trị

**Cơ sở thực tiễn:** Cán bộ bị kỷ luật nhưng vẫn được điều chuyển sang cấp tương đương → GĐ Sở GTVT Bà Rịa, Vũng Tàu sang làm Trưởng ban quản lý các khu CN; Bố GĐ Bệnh viện bổ nhiệm con bị tâm thần vào chức vụ lãnh đạo đơn vị

***QĐ 3)*** Tôn trọng và hành động theo quy luật khách quan, thường xuyên đổi mới công tác cán bộ phù hợp với tình hình thực tiễn.

**Cơ sở lý luận:** Khách quan được hiểu khi vận hành theo nền kinh tế thị trường thì phải tôn trọng, thực hiện theo quy luật “**cạnh tranh**” → **Chúng ta đã thực hiện hiệu quả thấp, nhiều lúc hình thức**.

**Cơ sở thực tiễn:** Lê nin nói hãy cho tôi những người cộng sản + khoa học kỹ thuật của Phương Tây sẽ xây dựng được CNXH → Phải cử cán bộ, đảng viên sang học tại các trường ĐH của các nước tiên tiến như Mỹ, Anh, Pháp, Úc→ BTCTW đang thực hiện đề án 165, Thanh Hóa có 26 đồng chí học tại các trường thuộc tốp 200 ĐH hàng đầu thế giới → ***Tốn tiền lắm.***

**QĐ 4)** Quán triệt nguyên tắc về quan hệ giữa đường lối chính trị và đường lối cán bộ; quan điểm giai cấp và chính sách đại đoàn kết rộng rãi trong công tác cán bộ.  Xử lý hợp lý, hài hòa các mối quan hệ; trong đó lấy tiêu chuẩn là chính, lấy đức là gốc, xây là chiến lược…

**Cơ sở lý luận:** Quán triệt nguyên tắc tính thống nhất, đó là: đường lối cán bộ phải phục tùng, thực hiện đường lối chính trị → Xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cấp chiến lược phải xuất phát từ đường lối chính trị mà ra, mỗi thời kỳ khác nhau cần có đối tượng cán bộ khác nhau→ Yêu cầu có đội ngũ cán bộ hoạch định và thực thi đúng đường lối chính trị.

**Cơ sở thực tiễn:** Đến các kỳ Đại hội, cán bộ quy hoạch cấp ủy “đi nhẹ, nói khẽ”, “tăng cười giảm phê”, “gật nhiều, hứa nhiều, lắc ít” → Mục tiêu lấy phiếu→ Trong Đại hội, bàn phương hướng, nhiệm vụ thì ít, bàn nhân sự thì nhiều.

**QĐ 5)** Xây dựng đội ngũ cán bộ là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trực tiếp là cấp ủy, tổ chức đảng mà trước hết là người đứng đầu và cơ quan tham mưu của Đảng, trong đó cơ quan tổ chức, cán bộ là nòng cốt. Sức mạnh của Đảng là ở sự gắn bó máu thịt với nhân dân; thực sự dựa vào nhân dân để xây dựng Đảng, xây dựng đội ngũ cán bộ.

**Cơ sở lý luận và thực tiễn:** Quan điểm này xác định vị trí, chủ thể của các cơ quan, đơn vị làm công tác cán bộ→ chỉ rõ trách nhiệm trực tiếp là của cấp ủy, tổ chức Đảng, trước hết là người đứng đầu và các cơ quan tham mưu của Đảng làm công tác tổ chức, cán bộ có vai trò nòng cốt→ Ngoài ra, theo chỉ dẫn của CT HCM “phải dựa vào dân xây dựng đội ngũ cán bộ” → Bác nói “nếu chính phủ làm hại dân, dân có quyền đuổi chính phủ” → Thực tế trong suốt thời gian qua, chưa có cơ chế người dân đuổi “đầy tớ” của mình, kể cả khi đầy tớ bị kỷ luật – bà Phan Thị Mỹ Thanh, Phó BT Tỉnh ủy, Trưởng Đoàn ĐBQH tỉnh Đồng Nai.

**2. Mục tiêu**

***- Mục tiêu tổng quát:*** Xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược đủ về số lượng, có chất lượng và cơ cấu phù hợp; bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng, đủ sức lãnh đạo đưa nước ta trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại vào năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

***- Mục tiêu cụ thể:***

+ Đến 2020: Hoàn thiện các quy định, quy chế; đẩy mạnh bố trí bí thư cấp ủy tỉnh, huyện không phải là người địa phương; hoàn thành việc xây dựng VTVL

+ Đến 2025: Ban hành đầy đủ thể chế về công tác cán bộ; Cơ bản bí thư cấp ủy tỉnh không phải là người địa phương và hoàn thành ở cấp huyện; khuyến khích các chức danh khác; xây dựng đội ngũ cán bộ theo tiêu chuẩn chức danh, VTVL và khung năng lực.

+ Đến 2030: Bảo đảm sự chuyển giao thế hệ vững vàng.

\* Cụ thể cán bộ cấp chiến lược – thực sự tiêu biểu, trên 15% dưới 45 tuổi; từ 40-50% đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế.

\* Cán bộ cấp tổng cục, vụ, cục, phòng TW: 20-25% dưới 40 tuổi; 50 - 60% làm việc môi trường quốc tế.

\* Cán bộ lãnh đạo ở địa phương: 15-20% cấp tỉnh dưới 40 tuổi, từ 25 – 35% đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế; 20 – 25% cán bộ chủ chốt và UVBTV huyện dưới 40 tuổi. 100% cán bộ xã đạt chuẩn.

\* Cán bộ khoa học, chuyên gia: 11 cán bộ/1 vạn dân (6 người/1 vạn dân).

\* Cơ cấu cán bộ nữ trong cấp ủy đảng: đạt 20 – 25%; đại biểu dân cử trên 35%; địa bàn có đồng bào dân tộc phải có cán bộ nữ là người dân tộc thiểu số.

Từ các quan điểm trên, cho thấy nhận thức của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược có nhiều điểm rất mới, như “đầu tư cho cán bộ là đầu tư cho phát triển; đổi mới công tác cán bộ theo quy luật khách quan; đường lối cán bộ phục vụ cho đường lối chính trị; quy định trách nhiệm của người đứng đầu về xây dựng đội ngũ”. Phần còn lại là tổ chức thực hiện như thế nào, vì lâu nay NQ thường rất hay, khi bàn thì rất ngay, khi làm thì thường rất không hay.

**III. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP**

**1. Nâng cao nhận thức, tăng cường giáo dục cho cán bộ, đảng viên**

- Vận dụng sáng tạo, thực hiện nghiêm các quy định; mở rộng hình thức tuyên truyền, nhân rộng những điển hình tiên tiến; chú trọng đạo đức cách mạng nhất là thế hệ trẻ. Thực hiện nghiêm chế độ học tập, bồi dưỡng lý luận chính trị và cập nhật kiến thức mới, nhất là cán bộ trẻ được đào tạo ở nước ngoài.

**2. Đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ**

- Thể chế hóa, cụ thể hóa theo hướng: Đồng bộ, liên thông, nhất quán trong hệ thống chính trị và phù hợp với thực tế; tạo môi trường thúc đẩy sự sáng tạo, đổi mới; bảo vệ cán bộ.

- Đổi mới công tác đánh giá cán bộ theo hướng: Xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí cụ thể, bằng sản phẩm, thông qua khảo sát, công khai kết quả và so sánh chức danh tương đương; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị.

- Đổi mới: Thống nhất việc kiểm định chất lượng đầu vào công chức; nghiên cứu phân cấp kiểm định theo khu vực, lĩnh vực; xây dựng 2 chương trình quốc gia 1) về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và học tập ngoại ngữ, 2) Về thu hút, trọng dụng nhân tài theo hướng không phân biệt; đẩy mạnh luân chuyển để rèn luyện; khuyến khích bố trí chức danh chủ tịch UBND không phải là người địa phương.

- Tinh giản số lượng cấp ủy, không nhất thiết địa phương, cơ quan nào cũng có cấp ủy viên; thực hiện chủ trương bầu bí thư tại đại hội ở nơi có điều kiện; bầu cử có số dư; ứng viên trước khi bổ nhiệm trình bày chương trình hành động và cam kết thực hiện. Nhân sự không trúng cử cấp dưới thì không giới thiệu bầu cấp ủy cấp trên. Xây dựng cơ chế, tiêu chí, cơ cấu tạo điều kiện cho cán bộ nữ, trẻ, dân tộc thiểu số phát triển, nếu chưa có nguồn để trống, bổ sung sau. Người đứng đầu có trách nhiệm tiến cử người thay thế mình. Xây dựng quy định tạo văn hóa ứng xử của cán bộ.

- Thực hiện lộ trình cải cách tiền lương **(trình bày sau)**. Xây dựng chính sách nhà ở theo hướng: Nhà nước ban hành cơ chế, địa phương quy hoạch, cán bộ mua và thuê mua. Tăng cường công tác BVCT nội bộ. Nắm chắc lịch sử chính trị và tập trung vấn đề chính trị hiện nay.

***Comment***: BVCT nội bộ là bảo vệ nền tảng tư tưởng, đường lối chính trị, bảo vệ tổ chức đảng và cán bộ, đảng viên của Đảng → như vậy, khi xem xét cán bộ cần quan tâm đến lịch sử chính trị của họ, xét thái độ, quan điểm của cá nhân, các thành viên xung quanh → Tập trung vào việc “họ” có tư tưởng, quan điểm như thế nào, có các MQH ra sao v.v…

- Tiếp tục nghiên cứu, thực hiện thí điểm chủ trương: thi tuyển cấp vụ, sở, phòng; người đứng đầu lựa chọn, bổ nhiệm cấp phó; bí thư giới thiệu bầu ủy viên BTV và chịu trách nhiệm về việc giới thiệu; giao cho người đứng đầu bổ nhiệm cán bộ trong quy hoạch, miễn nhiệm cấp trưởng cấp dưới trực tiếp và chịu trách nhiệm về quyết định.

**3. Về xây dựng đội ngũ cán bộ:** Tập trung nâng cao chất lượng bí thư, người đứng đầu và đội ngũ cán bộ cơ sở. Nghiên cứu thực hiện cơ chế liên thông giữa cán bộ, công chức cấp xã với cán bộ, công chức nói chung; giữa khu vực công và tư; cơ chế cạnh tranh VTVL và tiến tới bỏ chế độ “biên chế suốt đời”. Xây dựng dữ liệu quốc gia về cán bộ.

**4. Tập trung xây dựng đội ngũ cấp chiến lược**

Quy hoạch, đào tạo những người thử thách qua thực tiễn, có thành tích nổi trội, có sản phẩm cụ thể; xây dựng kế hoạch luân chuẩn giữ vị trí cấp trưởng nơi khó khăn, trọng yếu, triển khai mô hình mới. Chủ động xây dựng “hình ảnh” các chức danh chủ chốt của Đảng, Nhà nước. Chọn Ủy viên dự khuyết TW là cán bộ trẻ, ưu tú và cơ cấu hợp lý.

**5. Về kiểm soát quyền lực; chống chạy chức, chạy quyền**

Xây dựng, hoàn thiện thể chế theo nguyên tắc mọi quyền lực phải được kiểm soát; quyền hạn phải được ràng buộc với trách nhiệm. Chạy chức, chạy quyền là hành vi tham nhũng. Hủy bỏ, thu hồi các quyết định không đúng về công tác cán bộ, đồng thời xử lý nghiêm sai phạm, không có “vùng cấm”.

**6. Phát huy vai trò của ND tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ**

- Thường trực cấp ủy các cấp định kỳ tiếp dân; từ UVBCH trở lên phải dự sinh hoạt chi bộ khu dân cư. Thực hiện việc phân công cán bộ, đảng viên phụ trách hộ gia đình nơi cư trú với các hình thức phù hợp. Nghiên cứu mở rộng các hình thức lấy ý kiến đánh giá của ND đối với từng đối tượng cán bộ, lãnh đạo quản lý. Hoàn thiện cơ chế tiếp nhận và xử lý những ý kiến của ND, nhất là người có uy tín trong cộng đồng dân cư.

***Comment:*** Ngay TH, chỉ khi đ/c Bí thư đối thoại với ND Sầm Sơn thì việc tụ tập đông người mới chấm dứt → Hoàn toàn đúng đắn nhưng sợ khó thực hiện và khó quy trách nhiệm được. → Mô hình đảng viên phụ trách hộ ở khu dân cư, áp dụng nhiều ở các tỉnh miền Nam, Bình Dương, Bình Định, đa số ở các xã, phường và áp dụng cho đối tượng đảng viên hưu trí phần lớn.

**7. Nâng cao chất lượng tham mưu, tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận về tổ chức, cán bộ**

Xây dựng mô hình tổ chức, hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ theo hướng giảm đầu mối, tránh chồng chéo, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động. Xây dựng đội ngũ cán bộ tổ chức theo chuẩn “trung thành, trung thực, gương mẫu, trong sáng, tinh thông”.

**8. Một số nội dung cơ bản về công tác nhân sự đại hội các cấp**

Tổ chức các lớp bồi dưỡng cán bộ dự nguồn trong quy hoạch để chuẩn bị nhân sự đại hội đảng bộ các cấp.

*(Cả Trung ương và các cấp ủy, tổ chức đảng phải chủ động thực hiện nhiệm vụ này).*

**Để thực hiện tốt 08 nhóm nhiệm vụ, giải pháp nêu trên, Nghị quyết xác định hai trọng tâm và năm đột phá sau:**

***- Hai trọng tâm là:* *(1)*** Siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với tạo cơ chế, môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới, sáng tạo và có cơ chế bảo vệ cán bộ vì lợi ích chung

***(2)*** Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược và bí thư cấp ủy, người đứng đầu các cấpvà tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát chặt chẽ quyền lực.

**- *Năm đột phá là:* *(1)*** Đổi mới công tác đánh giá cán bộ theo hướng: xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí, bằng sản phẩm, thông qua khảo sát, công khai kết quả và so sánh với chức danh tương đương.

***(2)*** Kiểm soát chặt chẽ quyền lực.

***(3)*** Thực hiện nhất quán chủ trương bố trí bí thư cấp ủy cấp tỉnh, cấp huyện không là người địa phương ở những nơi đủ điều kiện.

***(4)*** Cải cách chính sách tiền lương và nhà ở; có cơ chế, chính sách để cạnh tranh lành mạnh và thu hút, trọng dụng nhân tài có trọng tâm, trọng điểm.

***(5)*** Hoàn thiện cơ chế để cán bộ, đảng viên thật sự gắn bó mật thiết với nhân dân và phát huy vai trò của nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ.

**Comment:** Đánh giá cán bộ - khâu yếu nhất từ nhiều năm qua → *Đánh giá xuyên suốt là đánh giá cả quá trình phấn đấu, trưởng thành của cán bộ. Đánh giá liên tục là đánh giá theo định kỳ tháng, quý, 6 tháng, năm.*

*Đánh giá đa chiều (360 độ) là cấp trên đánh giá cấp dưới; đồng cấp đánh giá; cấp dưới đánh giá cấp trên; bản thân tự đánh giá.*

*Đánh giá bằng các tiêu chí cụ thể là đánh giá trên các mặt: chính trị tư tưởng; đạo đức, lối sống; ý thức tổ chức kỷ luật; tác phong, lề lối làm việc; kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao theo vị trí việc làm; chiều hướng phát triển của cán bộ.*

*Đánh giá bằng “sản phẩm” là lượng hóa kết quả làm việc của cán bộ mà có thể “cân, đong, đo, đếm” được và được cấp có thẩm quyền ghi nhận. Đánh giá phải có sự so sánh với các chức danh tương đương: Vụ trưởng so với vụ trưởng; giám đốc sở so với giám đốc sở; trưởng phòng so với trưởng phòng...*

*Đánh giá thông qua việc lấy phiếu tín nhiệm và khảo sát nhân sự trước khi bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử. Đánh giá người đứng đầu phải gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ quan, đơn vị nơi công tác và công khai kết quả đánh giá.*

Hồ Chí Minh đã từng nói “cán bộ là gốc của công việc”, “thành bại hay không là ở cán bộ”, NQ lần này đưa ra quan điểm Đảng ta xác định “cán bộ là then chốt của then chốt”. Trọng tâm hướng vào xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, muốn có nguồn thì phải đào tạo, bồi dưỡng cán bộ các cấp, trọng dụng nhân tài và trên hết công tác cán bộ sinh ra là để phục vụ đường lối chính trị. Vì vậy, nói như HCM, muốn xây dựng CNXH thì phải có con người XHCN, Đảng có trách nhiệm “sản sinh” ra những con người này. Nhưng cũng yêu cầu, mỗi cán bộ phải thấy được trách nhiệm của bản thân đối với quê hương, đất nước, sự tồn vong, thịnh vượng của dân tộc để làm việc, cống hiến.

**II. NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA NQ 27 VỀ CẢI CÁCH CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG**

**1. Về chính sách tiền lương khu vực công**

***1.1. Ưu điểm: (2)***

**Thứ nhất:** Tiền lương khu vực công đã từng bước được cải thiện, góp phần nâng cao đời sống của người hưởng lương.

***Comment:*** Từ năm 2003 đến nay đã 12 lần điều chỉnh mức lương tối thiểu chung từ 210.000 đồng/tháng lên 1.390.000 đồng/tháng → tăng thêm 519%, cao hơn mức tăng chỉ số giá tiêu dùng là 208,58%.

**Thứ hai:** Quy định rõ bảng lương chuyên môn; phụ cấp theo các nhóm đối tượng; từng bước đổi mới và tách riêng cơ chế quản lý tiền lương và thu nhập của cơ quan NN với đơn vị sự nghiệp công lập.

***Comment:*** Tổng cộng lương cơ bản và phụ cấp các loại của người tốt nghiệp ĐH hết tập sự ở xã Ka Lăng, huyện Mường Tè, tỉnh Lai Châu (xã đặc biệt khó khăn được áp dụng phụ cấp đặc biệt 100%, phụ cấp thu hút 70%, phụ cấp khu vực 0,7) thì:

+ CV bậc 1 hưởng gần 9 triệu đồng/tháng, CV bậc 9 xấp xỉ 20 triệu đồng.

+ Bác sỹ bậc 1: hơn 11 triệu; bậc 9 gần 23 triệu

+ Giáo viên bậc 1: hơn 11 triệu; bậc 9 gần 24,5 triệu

+ Thiếu úy hưởng: 17 triệu; trung tá hưởng gần 28 triệu

***Comment:*** Như vậy, lương cao là do ở vùng cao, còn thực tế so với mức sống, trượt giá ở khu vực vùng thấp, đô thị thì thu nhập CV bậc 1 mới đáp ứng được khoảng 50% nhu cầu tối thiểu (3,8 triệu = 167 USD gồm cả phụ cấp và lương)

***1.2. Hạn chế, bất cập: (5)***

***Thứ nhất:*** Chính sách tiền lương khu vực công phức tạp, chưa phù hợp với VTVL, chức danh và chức vụ lãnh đạo; còn mang tính bình quân, không bảo đảm được cuộc sống, chưa tạo động lực làm việc.

***Thứ hai:*** Quy định mức lương cơ sở, xếp lương theo ngạch, bậc không thể hiện rõ giá trị tiền lương; không thể hiện rõ thứ bậc hành chính trong hoạt động công vụ.

***Thứ ba:*** Có quá nhiều loại phụ cấp và hệ số tiền lương tăng thêm của một số đơn vị do nhiều cơ quan quy định đã phát sinh nhiều bất hợp lý. Tổng quỹ phụ cấp 2017 chiếm 40% tổng quỹ tiền lương, cao hơn quốc tế 10%.

***Thứ tư:*** Nhiều hoạt động có thu nhập ngoài lương chiếm tỷ lệ lớn trong tổng thu nhập làm mất vai trò đòn bẩy của tiền lương.

***Thứ năm:*** Việc đổi mới tổ chức và quản lý, cơ chế tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập chưa đáp ứng yêu cầu. Chưa có cơ chế tiền thưởng gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ để khuyến khích cán bộ, công chức làm việc hiệu quả.

***Comment:*** Đơn vị SNCL tăng nhanh, đa số vẫn sử dụng bầu sữa mẹ→ Mặc dù đã có cơ chế tự chủ nhưng rất ít đơn vị thực hiện định mức khoán, tình trạng cào bằng “người làm được việc thưởng lễ, Tết tương tự người kém năng lực” → Vẫn còn tư tưởng của công là của “chùa” nên xài vô tư

*Trên đây là 5 hạn chế, yếu kém cơ bản của cải cách tiền lương khu vực công, hạn chế lớn nhất đó là tiền lương chưa đáp ứng nhu cầu sống tối thiểu của cán bộ, công chức và không thúc đẩy được sự đổi mới, sáng tạo trong hoạt động; do đó, nguyên nhân từ đâu.*

***1.3. Nguyên nhân của hạn chế, bất cập:***

- Khách quan: Nội lực của nền kinh tế yếu (nợ công, NSLĐ, sức cạnh tranh, ưu tiên bố trí NSNN cho phát triển..)

- Chủ quan:

***Thứ nhất:*** Chưa có sự lãnh đạo, chỉ đạo quyết liệt đối với chủ trương của Đảng về chính sách tiền lương; chưa đầu tư nghiên cứu căn bản và toàn diện về chính sách tiền lương.

***Thứ hai:*** Tổ chức bộ máy cồng kềnh, số lượng người hưởng lương, tính chất như lương từ NSNN quá nhiều nên phải chi khoảng 20% tổng chi cả nước (4,14 triệu + QĐ, CA+ trợ cấp xã hội = trên 7 triệu người, chiếm 7,63% dân số)

***Thứ ba:*** Công tác tuyên truyền, hướng dẫn chưa tốt nên chưa tạo sự đồng thuận cao, nhất là việc đổi mới tổ chức, quản lý và cơ chế tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập; quá trình thực hiện vẫn gắn với việc điều chỉnh tiền lương với điều chỉnh lương hưu, trợ cấp ưu đãi người có công.

***Comment:*** Theo Ngân hàng Thế giới: thời lượng đứng lớp bình quân của GV VN thuộc hàng thấp nhất trong khối ASEAN (tiểu học thấp hơn mức bình quân 25%) → Lương GV cơ bản đáp ứng đời sống nhưng chất lượng chưa tương xứng.

**2. Quan điểm, mục tiêu và nội dung cải cách**

**2.1. Quan điểm:** 1)Tiền lương phải thực sự là nguồn thu nhập chính bảo đảm đời sống người lao động và gia đình người hưởng lương.

2) Cải cách tiền lương tuân thủ quy luật khách quan của KTTT, lấy tăng năng suất lao động là cơ sở để tăng lương.

3) Trong khu vực công, NN trả lương theo VTVL, chức danh, chức vụ lãnh đạo phù hợp với nguồn lực NN.

4) Cải cách tiền lương thúc đẩy cải tổ bộ máy; nâng cao chất lượng hoạt động đơn vị sự nghiệp công lập.

**2.2. Mục tiêu:**

- Từ năm 2018 đến 2020: Tăng lương theo NQ của QH; không bổ sung phụ cấp; hoàn thành việc xây dựng và ban hành chế độ tiền lương mới.

- Từ năm 2012 đến 2025, tầm nhìn 2030:

+ 2021, áp dụng lương mới toàn hệ thống chính trị; tiền lương thấp nhất bằng mức lương thấp nhất bình quân các vùng của khu vực doanh nghiệp; định kỳ nâng mức tiền lương phù hợp.

+ 2025, tiền lương thấp nhất cao hơn mức lương thấp nhất bình quân các vùng của khu vực doanh nghiệp

+ 2030, tiền lương thấp nhất bằng hoặc cao hơn mức lương thấp nhất bình quân các vùng của khu vực doanh nghiệp.

**2.3. Nội dung cải cách: Khu vực công**

a) Thiết kế cơ cấu tiền lương mới, gồm: Lương cơ bản (chiếm khoảng 70% tổng quỹ lương) và các khoản phụ cấp (chiếm khoảng 30% tổng quỹ lương). Bổ sung tiền thưởng (quỹ tiền thưởng bằng khoảng 10% tổng quỹ tiền lương của năm, không bao gồm phụ cấp).

b) *Xây dựng, ban hành hệ thống bảng lương mới* theo vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo thay thế hệ thống bảng lương hiện hành; chuyển xếp lương cũ sang lương mới, bảo đảm không thấp hơn tiền lương hiện hưởng

- Xây dựng 1 bảng lương chức vụ áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chứcgiữ chức vụ lãnh đạo (bầu cử và bổ nhiệm) trong hệ thống chính trị từ Trung ương đến cấp xã.

- Xây dựng 1 bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ theo ngạch công chức và chức danh nghề nghiệp viên chức áp dụng chung đối với công chức, viên chức không giữ chức danh lãnh đạo; mỗi ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức có nhiều bậc lương.

***Comment:*** **nguyên tắc trả lương:** Mức lương chức vụ phải thể hiện thứ bậc; giữ chức vụ nào hưởng chức vụ đó, nếu nhiều chức vụ thì hưởng mức cao nhất; giữ chức vụ tương đương hưởng như nhau. Việc phân loại chức vụ lãnh đạo tương đương để thiết kế bảng lương do Bộ Chính trị quyết định sau khi đã báo cáo BCHTW.

*c) Xác định các yếu tố cụ thể để thiết kế bảng lương mới như:*

- Xây dựng mức lương cơ bản bằng số tiền cụ thể trong bảng lương mới.

- Thực hiện thống nhất chế độ hợp đồng lao động đối với những người làm công việc thừa hành, phục vụ (yêu cầu trình độ đào tạo dưới trung cấp), không áp dụng bảng lương công chức, viên chức đối với các đối tượng này.

***VD: Vị trí việc làm là lái xe, trình độ dưới Trung cấp thì thực hiện chế độ hợp đồng, không áp dụng bảng lương công chức, viên chức – trả lương theo công việc.***

- Xác định mức tiền lương thấp nhất của công chức, viên chức 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 (hiện nay 2018: ở DN trả 3.340.000 đồng/tháng. Dự kiến tăng 5%/năm, 2021 là 4.140.000 đồng/tháng)

*d) Sắp xếp lại các chế độ phụ cấp hiện hành, bảo đảm tổng quỹ phụ cấp chiếm tối đa 30% tổng quỹ lương.*

*- Tiếp tục 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 phục vụ an ninh, quốc phòng.*

*- Gộp phụ cấp ưu đãi theo nghề, phụ cấp trách nhiệm theo nghề và phụ cấp độc hại, nguy hiểm (gọi chung là phụ cấp theo nghề). Gộp phụ cấp đặc biệt, phụ cấp thu hút và trợ cấp công tác lâu năm ở vùng có điều kiện 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; phụ cấp chức vụ lãnh đạo; phụ cấp công tác đảng, đoàn thể chính trị - xã hội; phụ cấp công vụ; phụ cấp độc hại, nguy hiểm.*

*- Quy định mới chế độ phụ cấp theo phân loại đơn vị hành chính đối với cấp xã, cấp huyện và cấp tỉnh.*

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

- Người đứng đầu được sử dụng kinh phí thuê chuyên gia; xây dựng quy chế để thưởng định kỳ cho các đối tượng thuộc quyền quản lý.

- Đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư, hoặc tự bảo đảm chi thường xuyên được thực hiện cơ chế tự chủ tiền lương theo kết quả hoạt động như doanh nghiệp.

- Đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm một phần chi thường xuyên và đơn vị sự nghiệp công lập do ngân sách nhà nước bảo đảm toàn bộ chi thường xuyên thì áp dụng chế độ tiền lương như công chức. Tiền lương thực trả gắn với vị trí việc làm, chức danh nghề nghiệp viên chức do người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập quyết định trên cơ sở nguồn thu (từ ngân sách nhà nước cấp và từ nguồn thu của đơn vị), năng suất lao động, chất lượng công việc và hiệu quả công tác theo quy chế trả lương của đơn vị, không thấp hơn chế độ tiền lương do Nhà nước quy định.

**3. Nhiệm vụ và giải pháp:**

**(1).**Đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền, nâng cao nhận thức.

(2). Khẩn trương xây dựng và hoàn thiện hệ thống vị trí việc làm, coi đây là giải pháp căn bản mang tính tiền đề để thực hiện cải cách tiền lương

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

(4). Quyết liệt thực hiện các giải pháp tài chính, ngân sách, coi đây là nhiệm vụ đột phá để tạo nguồn lực cho cải cách CSTL

- Mở rộng cơ sở thuế, bao quát nguồn thu mới; chống thất thu; thực hành tiết kiệm, chống tham nhũng, lãng phí trong sử dụng ngân sách nhà nước và đầu tư xây dựng cơ bản. Quyết liệt thu hồi tài sản trong các vụ án tham nhũng, kinh tế.

- Hằng năm, dành khoảng 50% tăng thu dự toán và 70% tăng thu thực hiện của ngân sách địa phương, khoảng 40% tăng thu ngân sách Trung ương cho cải cách chính sách tiền lương.

- Bãi bỏ các khoản chi ngoài lương của cán bộ, công chức, viên chức có nguồn gốc từ ngân sách nhà nước như: Tiền bồi dưỡng họp; tiền bồi dưỡng xây dựng văn bản quy phạm pháp luật, đề án; hội thảo...

Đối với đơn vị sự nghiệp công lập bảo đảm một phần chi thường xuyên, tiếp tục sử dụng tối thiểu 40% số thu được để lại 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), tiết kiệm 10% chi thường xuyên thực hiện cải cách chính sách tiền lương.

Đơn vị sự nghiệp công lập không có nguồn thu do ngân sách nhà nước bảo đảm toàn bộ chi thường xuyên, thực hiện tiết kiệm 10% chi thường xuyên nguồn ngân sách tăng thêm hằng năm.

(5). Triển khai thực hiện có hiệu quả các Nghị quyết Trung ương 6 khoá XII về sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giảm biên chế.

(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, bảo hiểm xã hội và pháp luật có liên quan đến chính sách tiền lương trong khu vực công. Xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về đối tượng và tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức, bảo đảm liên thông, tích hợp với các cơ sở dữ liệu quốc gia khác có liên quan.

- Cơ quan thống kê của Nhà nước công bố mức sống tối thiểu hằng năm để làm căn cứ xác định mức lương tối thiểu và khuyến nghị các định hướng CSTL.

(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.

**Tóm lại:** Tiền lương là một bộ phận quan trọng đặc biệt của 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 của những người hưởng lương; góp phần xây dựng hệ thống chính trị tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả, phòng chống tham nhũng, lãng phí→ Nhiệm vụ thực hiện.

**III. NGHỊ QUYẾT VỀ CẢI CÁCH CHÍNH SÁCH BHXH**

**I. THỰC TRẠNG CHÍNH SÁCH BHXH**

**1. Kết quả đạt được (3)**

***Thứ nhất:*** Đã hình thành hệ thống chính sách BHXH đồng bộ, bao quát hầu hết các chế độ BHXH theo thông lệ quốc tế. Hệ thống cách chính sách, các quan hệ BHXH được vận hành phù hợp định hướng XHCN và hội nhập quốc tế.

***Thứ hai:*** Diện bao phủ và quy mô tham gia BHXH ngày càng được mở rộng; số lượng người hưởng chế độ BHXH không ngừng tăng lên; tổng số thu – chi BHXH tăng nhanh.

***Thứ ba:*** Mô hình tổ chức được thiết kế tách khỏi cơ quan QLNN hoạt động hiệu quả; sử dụng lãi của Quỹ BHXH cho chi phí quản lý hệ thống BHXH phù hợp với nguyên lý của BH. Năng lực QLNN về BHXH đã được tăng cường.

***Comment:*** BHXH bắt buộc gồm các chế độ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động áp dụng đối với mọi lao động có quan hệ hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng trở lên → chính sách BH tự nguyện áp dụng hợp đồng lao động từ đủ 3 tháng trở lên→ Diện bao phủ bao gồm cả nông dân và người lao động khu vực phi chính thức đều có cơ hội tham gia và hưởng quyền lợi

**2. Hạn chế, yếu kém (3)**

***Thứ nhất:*** Diện bao phủ theo quy định luật pháp và quy mô tham gia BHXH thấp.

***Comment:*** Chính sách chưa hướng đến bảo hiểm toàn dân → hệ thống chính sách BHXH chưa kết nối với các chính sách XH khác, nhất là khu vực nông nghiệp, nông thôn, khu vực không có quan hệ lao động→ BHXH bắt buộc còn bỏ sót một số nhóm đối tượng (hộ kinh doanh cá thể, lao động HTX..) → VN kêu gọi tầng lớp lao động ở khu vực phi chính thức tham gia BHXH nhưng cực kỳ hạn chế→ như BHXH tự nguyện sau 10 năm triển khai mới chỉ đạt gần 0,3 triệu người tham gia(chiếm trên 0,6% lực lượng lao động)

***Thứ hai:*** Các nguyên tắc “công bằng, đóng – hưởng, chia sẻ và bảo đảm bền vững tài chính” chưa được quán triệt đầy đủ, quỹ hưu trí và tử tuất có nguy cơ mất cân đối trong dài hạn.

***Thứ ba:*** Hiệu lực, hiệu quả quản lý NN còn chưa đáp ứng yêu cầu; sự phối hợp, chia sẻ thông tin giữa các cơ quan còn chưa chặt chẽ; chưa thực hiện điều chỉnh lương hưu độc lập với tiền lương của người đang làm việc.

***Comment:*** Chế tài xử lý chưa đủ mạnh, chưa nghiêm, cơ chế hoạt động bất hợp lý, công tác tuyên truyền chưa đáp ứng yêu cầu, các quy định còn cứng nhắc, cách thức hoạt động **mang màu sắc hành chính** nhiều → giao CĐ chức năng khởi kiện, BHXH giao 1.800 hồ sơ, CĐ khởi kiện 82 hồ sơ *→ trong đó 17 hồ sơ bị tòa án trả lại với lý do thiếu giấy ủy quyền của người lao động hoặc giấy ủy quyền của tổ chức công đoàn cơ sở*

Tình trạng trốn đóng, nợ BHXH xảy ra tập trung chủ yếu ở khu vực DN → Tháng 12/2017, có trên 380 nghìn DN (chiếm 63,5% đang hoạt động) chưa tham gia BHXH bắt buộc, với số lao động khoảng 13,6 triệu/17 triệu người tham gia. → Tổng số nợ có tính lãi đến 12/2017 là 5.937 tỷ đồng → Thu rất khó khăn → TH có công ty Hancorp, tiền thân là cty xây dựng K2, nợ BHXH lên đến khoảng trên 20 tỷ đồng, trả lương, chế độ bằng gạch

***3. Nguyên nhân hạn chế, yếu kém:***

***Thứ nhất:*** Năng lực xây dựng và tổ chức thực hiện của một số cấp ủy, chính quyền về BHXH; nhận thức của một bộ phận nhân dân về sự cần thiết của BHXH chưa đầy đủ.

***Thứ hai:*** Hiệu lực trong quản lý, thanh kiểm tra còn bất cập; công tác tuyên truyền chưa tạo sự tin cậy để thu hút người tham gia BHXH.

**II. QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO, MỤC TIÊU VÀ NỘI DUNG CẢI CÁCH**

**1. QUAN ĐIỂM: (5 quan điểm trình bày tóm tắt như sau)**

BHXH là một trụ cột chính của hệ thống an sinh xã hội trong nền KTTT định hướng XHCN; phát triển hệ thống chính sách theo truyền thống tương thân tương ái của dân tộc; kết hợp hài hòa các nguyên tắc đóng – hưởng, công bằng, bình đẳng, chia sẻ và bền vững.

***Comment:*** Các cụ nhà ta nói “xảy nhà ra thất nghiệp” → các chế độ, chính sách BHXH toàn dân là một loại nhà bền vững, người lao động mong muốn có chế độ đảm bảo cuộc sống sau khi hết tuổi lao động, khi gặp các vấn đề về sức khỏe→ Chính vì vậy tâm lý người Việt Nam đều muốn tích trữ của cải phòng thân, khi về già, ốm đau bệnh tật, khi chết còn có “tiền của” để cho “mồ yên mả đẹp” → Nếu có c/s BHXH tốt như: các loại hình nhà dưỡng lão ở một số nước, điều này đáp ứng tình trạng “già hóa dân số VN” thì người dân yên tâm khi về già không có con cái sống bên cạnh, họ có thể bỏ tiền tích trữ để đầu tư, tái sản xuất→ Vì vậy, chúng ta cần phải phát triển các chế độ, chính sách BHXH toàn dân để người dân ai cũng có cơm ăn, áo mặc, ai cũng được học hành, chữa bệnh → đó chính là lý tưởng cao đẹp của Đảng, NN đang phấn đấu.

**2. Mục tiêu cụ thể**

- Giai đoạn đến 2021: phấn đấu 35% lực lượng lao động trong độ tuổi tham gia BHXH, trong đó 1% nông dân và lao động KV phi chính thức tham gia BHXH tự nguyện; 28% tham gia BH thất nghiệp; 45% người nghỉ hưu được hưởng lương; 80% dân chúng hài lòng.

***-*** Mục tiêu chia thành các giai đoạn: đến 2025, 2030 với các số tương ứng như sau:

+ Tham gia BHXH: 45% → 60%.

+ Nông dân và khu vực phi chính thức tham gia: 2,5% → 5%.

+ Tham gia BHTN: 35% → 45%.

+ Hưởng lương hưu: 55% → 60%.

+ Chỉ số hài lòng: 85% → 90%.

**3. Nội dung cải cách (6 nội dung):**

***T1*: Xây dựng hệ thống BHXH đa tầng, gồm: Trợ cấp hưu trí xã hội; BHXH cơ bản (BH bắt buộc và tự nguyện); BH hưu trí bổ sung.**

***T2:* Sửa đổi quy định về điều kiện thời gian tham gia BHXH tối thiểu để hưởng chế độ hưu trí đồng thời điều chỉnh cách tính lương hưu.**

***T3: Mở rộng diện bao phủ, chú trọng* mở rộng đối tượng tham gia BHXH bắt buộc**

***T4: Thay đổi chính sách, hoạt động BHXH, các loại quỹ BHXH***

***T5: Điều chỉnh độ tuổi nghỉ hưu theo lộ trình***

***T6: Thực hiện điều chỉnh lương hưu độc lập tương đối tiền lương của người đang làm việc.***

**III. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP**

***Thứ nhất***: Nâng cao chất lượng công tác thông tin, tuyên truyền

***Thứ hai:*** Hoàn thiện thể chế về lao động, việc làm, BHXH. Cơ quan QLNN về BHXH, cơ quan quản lý Quỹ BHXH có thẩm quyền xử phạt các cá nhân, tổ chức vi phạm; đồng thời cá nhân, tổ chức có quyền khởi kiện các cơ quan trên nếu thấy sai phạm.

***Thứ ba:*** Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý NN về BHXH

***Comment:*** Quản lý hiệu quả các loại quỹ BHXH, quỹ BHTN kết dư 60.000 tỷ đồng; quỹ BHXH khoảng 400.000 tỷ đồng→ xuất hiện việc cấu kết trục lợi quỹ, doanh nghiệp, tổ chức và người lao động thỏa thuận trốn, giảm mức đóng vào Quỹ BHXH

***Thứ tư:*** Nâng cao năng lực quản trị và hiệu quả tổ chức thực hiện chính sách BHXH, BHTN

***Thứ năm:*** Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, sự giám sát của MTTQ và các đoàn thể chính trị - xã hội.

***Comment:*** Qua rà soát chính sách người có công ở một số địa phương, tỷ lệ hồ sơ giả, hồ sơ không đạt điều kiện hưởng chính sách dành cho người có công lên tới 20%, thậm chí có nơi lên đến 40%→ KQ kiểm tra 2017, 88.218 hồ sơ, có 18.445 hồ sơ sai sót hoặc có nghi vấn, đình chỉ trợ cấp 2.000 đối tượng, thu hồi 160 tỷ, giảm chi hằng năm 35 tỷ.

**Tóm lại:** Thế giới đang phát triển theo 5 trụ cột, gồm kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, quân sự thì thực hiện tốt các chính sách BHXH là một trong những trụ cột của xã hội, thể hiện sự nhân văn của một thể chế, hướng tới mục tiêu bao trùm của nhiệm vụ chính trị là “Đảng không bỏ lại ai ở lại phía sau” → Điều này, đòi hỏi sự cố gắng của cả hệ thống chính trị nhưng trước hết là đội ngũ cán bộ, đảng viên của Đảng, trong đó và trước hết rất cần sự đổi mới tư duy, thể hiện qua trách nhiệm đối với công việc, xã hội và gia đình.

**IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

1. Căn cứ các ND NQ, chức năng, nhiệm vụ của mỗi cơ quan, đơn vị ban hành kế hoạch thực hiện sát thực, có lộ trình, phân công trách nhiệm cụ thể để thực hiện. **VD: Phòng Tổ chức cán bộ….**

2. Các chi bộ tiếp tục đưa các nội dung của NQ vào làm chủ đề sinh hoạt chi bộ, thống nhất nhận thức của mỗi cán bộ, đảng viên và người lao động. Cá nhân sau học tập viết bài thu hoạch bản thân, liên hệ công việc thực tiễn.

3. Cấp ủy phối hợp lãnh đạo thực hiện nghiêm túc, có chất lượng các quy định, quy chế về công tác cán bộ, các KH thực hiện NQ HNTW 6 khóa XII; rà soát, xây dựng quy định, quy chế về công tác cán bộ theo hướng có chế độ bồi dưỡng nâng cao đạo đức, học tập ngoại ngữ, đánh giá cán bộ nhất là cán bộ trong diện QH cấp ủy các cấp, quan tâm đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ nữ, trẻ; chủ động thực hiện khoán chi nội bộ.