

## **TOÀN VĂN NGHỊ QUYẾT HỘI NGHỊ TW 7 KHÓA XII**

**Hội nghị Trung ương 7 khóa 12 gồm 3 phần:**

- Phần 1: Về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp.
- Phần 2: Về cải cách chính sách tiền lương
- Phần 3. Về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội.

**3 Nghị quyết quan trọng được Hội nghị Trung ương 7 khóa 12 thông qua:**

- Nghị quyết 26-NQ/TW. Về công tác cán bộ.
- Nghị quyết 27-NQ/TW. Về cải cách chính sách tiền lương.
- Nghị quyết 28-NQ/TW. Về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội.

Sau đây là nội dung chi tiết Toàn văn Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa 12, mời các bạn cùng tham khảo.

# PHẦN 1: VỀ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÁC CẤP

## I- TÌNH HÌNH VÀ NGUYÊN NHÂN

### 1. Tình hình

Sau hơn 20 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khoá VIII về Chiến lược cán bộ, đội ngũ cán bộ các cấp có bước trưởng thành, phát triển về nhiều mặt, chất lượng ngày càng được nâng lên, từng bước đáp ứng yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước; cơ cấu độ tuổi, giới tính, dân tộc, ngành nghề, lĩnh vực công tác có sự cân đối, hợp lý hơn; nguồn cán bộ quy hoạch khá dồi dào, cơ bản bảo đảm sự chuyển tiếp giữa các thế hệ.

Nhìn chung, đội ngũ cán bộ có lập trường tư tưởng, bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức, lối sống giản dị, gương mẫu, có ý thức tổ chức kỷ luật, luôn tu dưỡng, rèn luyện, trình độ, năng lực được nâng lên, phấn đấu, hoàn thành nhiệm vụ được giao. Nhiều cán bộ năng động, sáng tạo, thích ứng với xu thế hội nhập, có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế. Đa số cán bộ lãnh đạo Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội ở các cấp có năng lực, phẩm chất, uy tín. Cán bộ cấp chiến lược có bản lĩnh chính trị, kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, mục tiêu, lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, có tư duy đổi mới, có khả năng hoạch định đường lối, chính sách và lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện. Hầu hết cán bộ lãnh đạo lực lượng vũ trang được rèn luyện, thử thách qua thực tiễn, trung thành với Đảng, sẵn sàng chiến đấu, hy sinh vì Tổ quốc, vì nhân dân. Nhiều cán bộ khoa học tâm huyết, say mê nghiên cứu, có đóng góp tích cực cho đất nước. Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp nhà nước thích ứng nhanh với cơ chế thị trường, tổ chức sản xuất, kinh doanh có hiệu quả.

Công tác cán bộ đã bám sát các quan điểm, nguyên tắc của Đảng, ngày càng đi vào nền nếp và đạt được những kết quả quan trọng. Đã ban hành nhiều nghị quyết, kết luận, chỉ thị và sửa đổi, bổ sung nhiều quy định, quy chế để tổ chức thực hiện. Các quy trình công tác cán bộ ngày càng chặt chẽ, đồng bộ, công khai, minh bạch, khoa học và dân chủ hơn. Công tác đào tạo, bồi dưỡng và cập nhật kiến thức mới được quan tâm, từng bước gắn với chức danh, với quy hoạch và sử dụng cán bộ. Chủ trương luân chuyển kết hợp với bố trí một số chức danh lãnh đạo không là người địa phương đạt được kết quả bước đầu. Công tác kiểm tra, giám sát, bảo vệ chính trị nội bộ được quan tâm thực hiện có hiệu quả hơn; kỷ cương, kỷ luật được tăng cường. Việc xử lý kịp thời, nghiêm minh một số tổ chức, cá nhân vi phạm đã góp phần cảnh tỉnh, cảnh báo, răn đe và ngăn chặn tiêu cực, làm trong sạch một bước đội ngũ cán bộ, củng cố niềm tin của cán bộ, đảng viên và nhân dân đối với Đảng, Nhà nước.

Tuy nhiên, nhìn tổng thể, đội ngũ cán bộ đông nhưng chưa mạnh; tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ xảy ra ở nhiều nơi; sự liên thông giữa các cấp, các ngành

còn hạn chế. Tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số chưa đạt mục tiêu đề ra. Thiếu những cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, nhà khoa học và chuyên gia đầu ngành trên nhiều lĩnh vực. Năng lực của đội ngũ cán bộ chưa đồng đều, có mặt còn hạn chế, yếu kém; nhiều cán bộ, trong đó có cả cán bộ cấp cao thiếu tính chuyên nghiệp, làm việc không đúng chuyên môn, sở trường; trình độ ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp và khả năng làm việc trong môi trường quốc tế còn nhiều hạn chế. Không ít cán bộ trẻ thiếu bản lĩnh, ngại rèn luyện. Một bộ phận không nhỏ cán bộ phai nhạt lý tưởng, giảm sút ý chí, làm việc hời hợt, ngại khó, ngại khổ, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, có biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hoá". Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý, trong đó có cả cán bộ cấp chiến lược, thiếu gương mẫu, uy tín thấp, năng lực, phẩm chất chưa ngang tầm nhiệm vụ, quan liêu, xa dân, cá nhân chủ nghĩa, vướng vào tham nhũng, lãng phí, tiêu cực, lợi ích nhóm. Không ít cán bộ quản lý doanh nghiệp nhà nước thiếu tu dưỡng, rèn luyện, thiếu tính Đảng, lợi dụng sơ hở trong cơ chế, chính sách, pháp luật, cố ý làm trái, trục lợi, làm thất thoát vốn, tài sản của Nhà nước, gây hậu quả nghiêm trọng, bị xử lý kỷ luật đảng và xử lý theo pháp luật. Tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy tuổi, chạy quy hoạch, chạy luân chuyển, chạy bằng cấp, chạy khen thưởng, chạy danh hiệu, chạy tội..., trong đó có cả cán bộ cao cấp, chậm được ngăn chặn, đẩy lùi.

Công tác cán bộ còn nhiều hạn chế, bất cập, việc thực hiện một số nội dung còn hình thức. Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, chưa phản ánh đúng thực chất, chưa gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể, không ít trường hợp còn cảm tính, nể nang, dễ dãi hoặc định kiến. Quy hoạch cán bộ thiếu tính tổng thể, liên thông giữa các cấp, các ngành, các địa phương; còn dàn trải, khép kín, chưa bảo đảm phương châm "động" và "mở". Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chậm đổi mới, chưa kết hợp chặt chẽ giữa lý luận với thực tiễn, chưa gắn với quy hoạch và theo chức danh. Luân chuyển cán bộ và thực hiện chủ trương bố trí một số chức danh không là người địa phương, trong đó có bí thư cấp ủy các cấp còn bất cập, chưa đạt yêu cầu. Việc sắp xếp, bố trí, phân công, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử vẫn còn tình trạng đúng quy trình nhưng chưa đúng người, đúng việc. Tình trạng bổ nhiệm cán bộ không đủ tiêu chuẩn, điều kiện, trong đó có cả người nhà, người thân, họ hàng, "cánh hầu" xảy ra ở một số nơi, gây bức xúc trong dư luận xã hội. Công tác tuyển dụng, thi nâng ngạch công chức, viên chức còn nhiều hạn chế, chất lượng chưa cao, chưa đồng đều, có nơi còn xảy ra sai phạm, tiêu cực. Chủ trương thu hút nhân tài chậm được cụ thể hoá bằng các cơ chế, chính sách phù hợp; kết quả thu hút trí thức trẻ và người có trình độ cao chưa đạt yêu cầu. Chính sách cán bộ giữa các cấp, các ngành có mặt còn thiếu thống nhất, chưa đồng bộ; chính sách tiền lương, nhà ở và việc xem xét thi đua, khen thưởng chưa thực sự tạo động lực để cán bộ toàn tâm, toàn ý với công việc.

Phân cấp quản lý cán bộ chưa theo kịp tình hình, còn tập trung nhiều ở cấp trên. Một số chủ trương thí điểm chỉ đạo chưa quyết liệt, tổ chức thực hiện thiếu nhất quán, đồng bộ và chưa kịp thời đánh giá, rút kinh nghiệm. Việc kiểm tra, giám sát

thiếu chủ động, chưa thường xuyên, còn nặng về kiểm tra, xử lý vi phạm, thiếu giải pháp hiệu quả để phòng ngừa, ngăn chặn sai phạm. Công tác bảo vệ chính trị nội bộ còn bị động, chưa theo kịp tình hình, tổ chức bộ máy thiếu ổn định. Đầu tư xây dựng đội ngũ làm công tác tổ chức, cán bộ chưa tương xứng với yêu cầu, nhiệm vụ; tổ chức bộ máy cơ quan tham mưu còn nhiều đầu mối, chức năng, nhiệm vụ chưa thật sự hợp lý; phẩm chất, năng lực và uy tín của không ít cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ chưa đáp ứng yêu cầu.

Sự trưởng thành, lớn mạnh và phát triển của đội ngũ cán bộ 20 năm qua là nhân tố then chốt, quyết định làm nên những thành tựu to lớn, có ý nghĩa lịch sử của công cuộc đổi mới, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Song, những khuyết điểm, yếu kém của một bộ phận không nhỏ cán bộ và những hạn chế, bất cập trong công tác cán bộ cũng là một nguyên nhân chủ yếu làm cho đất nước phát triển chưa tương xứng với tiềm năng, thế mạnh và mong muốn của chúng ta, làm suy giảm niềm tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước.

## ***2. Nguyên nhân của hạn chế, yếu kém***

- Nhận thức và ý thức trách nhiệm của một số cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị và cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu, về cán bộ và công tác cán bộ chưa thật sự đầy đủ, sâu sắc, toàn diện. Công tác giáo dục chính trị, tư tưởng chưa được coi trọng đúng mức.

- Công tác lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện một số nội dung nêu trong các nghị quyết, kết luận của Trung ương về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ còn thiếu quyết liệt, chưa thường xuyên, nghiêm túc; chậm thể chế hoá, cụ thể hoá; ít kiểm tra đôn đốc và chưa có chế tài xử lý nghiêm.

- Một số nội dung trong công tác cán bộ chậm được đổi mới. Chưa có tiêu chí, cơ chế hiệu quả để đánh giá đúng cán bộ, tạo động lực, bảo vệ cán bộ và thu hút, trọng dụng nhân tài; chính sách cán bộ còn bất cập, chưa phát huy tốt tiềm năng của cán bộ. Công tác quản lý cán bộ có nơi, có lúc bị buông lỏng; chưa có cơ chế sàng lọc, thay thế kịp thời những người yếu kém, uy tín thấp, không đủ sức khoẻ.

- Phân công, phân cấp, phân quyền chưa gắn với ràng buộc trách nhiệm, với tăng cường kiểm tra, giám sát và chưa có cơ chế đủ mạnh để kiểm soát chặt chẽ quyền lực. Chưa có biện pháp hữu hiệu để kịp thời ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng chạy chức, chạy quyền và những tiêu cực trong công tác cán bộ. Thiếu chặt chẽ, hiệu quả trong phối hợp kiểm tra, thanh tra, giám sát và xử lý vi phạm. Công tác bảo vệ chính trị nội bộ chưa được đầu tư, quan tâm đúng mức.

- Chưa phát huy đầy đủ vai trò giám sát của cơ quan dân cử; giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội; thiếu cơ chế phù hợp để cán bộ, đảng viên gắn bó mật thiết với nhân dân; chưa phát huy có hiệu quả vai trò, trách nhiệm của các cơ quan truyền thông, báo chí.

- Chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan tham mưu về tổ chức, cán bộ còn chồng chéo, chậm được đổi mới. Chưa quan tâm đúng mức xây dựng đội ngũ làm công

tác cán bộ; năng lực, phẩm chất, uy tín của một số cán bộ chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ. Còn coi nhẹ công tác sơ kết, tổng kết thực tiễn, nghiên cứu khoa học, xây dựng và phát triển lý luận về cán bộ và công tác cán bộ.

## II- QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO VÀ MỤC TIÊU

Trong những năm tới, tình hình thế giới và khu vực vẫn tiếp tục diễn biến phức tạp, khó lường. Hoà bình, hợp tác, hội nhập và phát triển vẫn là xu thế chủ đạo; các mối đe dọa truyền thống, phi truyền thống và biến đổi khí hậu ngày càng gay gắt. Sự bùng nổ của khoa học - công nghệ, sự phát triển mạnh mẽ của kinh tế số, kinh tế tri thức và xu hướng quốc tế hoá nguồn nhân lực vừa là thời cơ, vừa là thách thức đối với nước ta. Ở trong nước, công cuộc đổi mới và hội nhập quốc tế ngày càng đi vào chiều sâu, sức mạnh tổng hợp và uy tín quốc tế của Việt Nam ngày càng được nâng cao, tạo tiền đề để đất nước phát triển nhanh, bền vững. Tuy nhiên, sự nghiệp cách mạng của Đảng và nhân dân ta vẫn đứng trước nhiều khó khăn, thách thức; bốn nguy cơ mà Đảng ta đã chỉ ra vẫn còn hiện hữu, có mặt gay gắt hơn; tình hình an ninh, chính trị, trật tự, an toàn xã hội vẫn tiềm ẩn những nhân tố dễ gây mất ổn định. Sự chống phá của các thế lực thù địch, phản động ngày càng tinh vi, nguy hiểm, phức tạp hơn trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường, mở cửa hội nhập, sự bùng nổ của hệ thống thông tin truyền thông toàn cầu, chiến tranh mạng,... Thời gian tới cũng là giai đoạn chuyển giao thế hệ từ lớp cán bộ sinh ra, lớn lên, được rèn luyện, trưởng thành trong chiến tranh, chủ yếu được đào tạo ở trong nước và tại các nước xã hội chủ nghĩa, sang lớp cán bộ sinh ra, lớn lên, trưởng thành trong hoà bình và được đào tạo từ nhiều nguồn, nhiều nước có thể chế chính trị khác nhau.

Tình hình đó tác động mạnh mẽ, toàn diện, sâu sắc đến công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ.

### 1. Quan điểm

- Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng; công tác cán bộ là khâu "then chốt" của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. 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, phải được tiến hành thường xuyên, thận trọng, khoa học, chặt chẽ và hiệu quả. Đầu tư xây dựng đội ngũ cán bộ là đầu tư cho phát triển lâu dài, bền vững.

- Thực hiện nghiêm, nhất quán nguyên tắc 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 hoá, siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với xây dựng thể chế, tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới, phát huy sáng tạo và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung. Phân công, phân cấp gắn với giao quyền, ràng buộc trách nhiệm, đồng thời tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực và xử lý nghiêm minh sai phạm.

- 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. Xây dựng đội ngũ cán bộ phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới; thông qua hoạt động thực tiễn và phong trào cách mạng của nhân dân; đặt trong tổng thể của công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng; gắn với đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, kiện toàn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, thu hút, trọng dụng nhân tài.

- 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 hài hoà, hợp lý mối quan hệ giữa tiêu chuẩn và cơ cấu, trong đó tiêu chuẩn là chính; giữa xây và chống, trong đó xây là nhiệm vụ chiến lược, cơ bản, lâu dài, chống là nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên; giữa đức và tài, trong đó đức là gốc; giữa tính phổ biến và đặc thù; giữa kế thừa, đổi mới và ổn định, phát triển; giữa thẩm quyền, trách nhiệm cá nhân và tập thể.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trực tiếp là của các 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. Phát huy mạnh mẽ vai trò của Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và cơ quan truyền thông, báo chí trong công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ. Sức mạnh của Đảng là ở sự gắn bó máu thịt với nhân dân; phải thực sự dựa vào nhân dân để xây dựng Đảng, xây dựng đội ngũ cán bộ.

## *2. Mục tiêu*

**2.1. Mục tiêu tổng quát:** Xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; đủ về số lượng, có chất lượng và cơ cấu phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc; bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ, đủ sức lãnh đạo đưa nước ta trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại vào năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 trở thành nước công nghiệp hiện đại, theo định hướng xã hội chủ nghĩa, vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh, ngày càng phồn vinh, hạnh phúc.

## **2.2. Mục tiêu cụ thể:**

- **Đến năm 2020:** (1) Thể chế hoá, cụ thể hoá Nghị quyết thành các quy định của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ; (2) Hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực; kiên quyết xoá bỏ tệ chạy chức, chạy quyền; ngăn chặn và đẩy lùi tình trạng suy thoái, "tự diễn biến", "tự chuyển hoá" trong cán bộ, đảng viên; (3) Đẩy mạnh thực hiện chủ trương bố trí bí thư cấp ủy cấp tỉnh, cấp huyện không là người địa phương; (4) Hoàn thành việc xây dựng vị trí việc làm và rà soát, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ các cấp gắn với kiện toàn tổ chức bộ máy tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

- **Đến năm 2025:** (1) Tiếp tục hoàn thiện, chuẩn hoá, đồng bộ các quy định, quy chế, quy trình về công tác cán bộ; (2) Cơ bản bố trí bí thư cấp ủy cấp tỉnh không là người địa phương và hoàn thành ở cấp huyện; đồng thời khuyến khích thực hiện đối với các chức danh khác; (3) Xây dựng được đội ngũ cán bộ các cấp đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định.

- **Đến năm 2030:** (1) Xây dựng được đội ngũ cán bộ các cấp chuyên nghiệp, có chất lượng cao, có số lượng, cơ cấu hợp lý, bảo đảm sự chuyển giao thế hệ một cách vững vàng; (2) Cơ bản xây dựng được đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, nhất là cấp chiến lược ngang tầm nhiệm vụ. Cụ thể là:

+ *Đối với cán bộ cấp chiến lược:* Thực sự tiêu biểu về chính trị, tư tưởng, phẩm chất, năng lực và uy tín; trên 15% dưới 45 tuổi; từ 40 - 50% đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế (đối với quân đội, công an có quy định riêng của Bộ Chính trị).

+ *Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tổng cục, cục, vụ, phòng và tương đương ở Trung ương:* Từ 20 - 25% dưới 40 tuổi; từ 50 - 60% đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế.

+ *Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý ở địa phương:* Từ 15 - 20% cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh dưới 40 tuổi, từ 25 - 35% đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế; từ 20 - 25% cán bộ lãnh đạo chủ chốt và ủy viên ban thường vụ cấp ủy cấp huyện dưới 40 tuổi. Đối với cán bộ chuyên trách cấp xã: 100% có trình độ cao đẳng, đại học và được chuẩn hoá về lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng công tác.

+ *Đối với cán bộ lãnh đạo, chỉ huy quân đội, công an:* Tuyệt đối trung thành với Đảng, Tổ quốc và nhân dân, sẵn sàng chiến đấu, hy sinh vì độc lập, tự do của Tổ quốc, vì hạnh phúc của nhân dân; có ý thức tổ chức kỷ luật nghiêm, sức chiến đấu cao; có số lượng và cơ cấu hợp lý, đáp ứng yêu cầu xây dựng lực lượng vũ trang cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, từng bước hiện đại; từ 20 - 30% đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế.

+ *Đối với đội ngũ cán bộ khoa học, chuyên gia:* Đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước. Hình thành đội ngũ chuyên gia đầu ngành, các nhà khoa học ở những lĩnh vực trọng điểm, có thế mạnh, đạt trình độ ngang tầm khu vực và thế giới. Số cán bộ khoa học đạt ít nhất 11 người trên 1 vạn dân.

+ *Đối với cán bộ quản lý doanh nghiệp nhà nước:* Nâng cao tính Đảng và ý thức tuân thủ pháp luật; sản xuất kinh doanh hiệu quả; từ 70 - 80% có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế.

+ Phải có cán bộ nữ trong cơ cấu ban thường vụ cấp ủy và tổ chức đảng các cấp. Tỷ lệ nữ cấp ủy viên các cấp đạt từ 20 - 25%; tỷ lệ nữ đại biểu Quốc hội, Hội đồng nhân dân các cấp đạt trên 35%. Ở những địa bàn có đồng bào dân tộc thiểu số, phải có cán bộ lãnh đạo là người dân tộc thiểu số phù hợp với cơ cấu dân cư.

### **III- NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP CHỦ YẾU**

1. Nâng cao nhận thức, tăng cường giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống cho cán bộ, đảng viên

- Quán triệt sâu sắc, vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; quán triệt và thực hiện nghiêm Cương lĩnh, Điều lệ, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước cho đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là về công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ. Kiên quyết đấu tranh với những quan điểm sai trái, luận điệu xuyên tạc; mở rộng các hình thức tuyên truyền, nhân rộng những điển hình tiên tiến, những cách làm sáng tạo, hiệu quả.

- Tăng cường công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, nâng cao đạo đức cách mạng cho đội ngũ cán bộ, đảng viên và thế hệ trẻ, trong đó chú trọng nội dung xây dựng Đảng về đạo đức, truyền thống lịch sử, văn hoá của dân tộc; kết hợp chặt chẽ, hiệu quả giữa đào tạo với rèn luyện trong thực tiễn và đẩy mạnh học tập, làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Thực hiện nghiêm túc chế độ học tập, bồi dưỡng lý luận chính trị và cập nhật kiến thức mới cho cán bộ, nhất là cán bộ trẻ được đào tạo ở nước ngoài.

2. Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ

- Tập trung lãnh đạo, chỉ đạo quyết liệt, triển khai đồng bộ; thường xuyên hướng dẫn, kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện; ngăn chặn và đẩy lùi có hiệu quả những tiêu cực, tham nhũng trong công tác cán bộ.

- Thể chế hoá, cụ thể hoá các chủ trương, đường lối của Đảng về công tác cán bộ theo hướng: Đồng bộ, liên thông, nhất quán trong hệ thống chính trị và phù hợp với thực tế; đẩy mạnh phân cấp, phân quyền; ràng buộc trách nhiệm và kiểm soát chặt chẽ quyền lực; siết chặt kỷ luật, kỷ cương; tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới, sáng tạo; bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

- 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 với chức danh tương đương; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị.

- Tiếp tục đổi mới công tác tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và luân chuyển cán bộ:

+ Thống nhất việc kiểm định chất lượng đầu vào công chức để các địa phương, cơ quan, đơn vị lựa chọn, tuyển dụng theo yêu cầu, nhiệm vụ; đồng thời, nghiên cứu phân cấp kiểm định theo lĩnh vực đặc thù và theo vùng, khu vực.

+ Xây dựng Chương trình quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và học tập ngoại ngữ.



+ Gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh và đẩy mạnh thực hiện luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị để rèn luyện qua thực tiễn ở các lĩnh vực, địa bàn khác nhau.

+ Thực hiện việc bố trí bí thư cấp ủy cấp tỉnh, cấp huyện không là người địa phương theo mục tiêu đề ra; khuyến khích thực hiện đối với các chức danh khác, nhất là chức danh chủ tịch Ủy ban nhân dân, nếu có điều kiện.

+ Quy định khung cơ chế, chính sách ưu đãi để phát hiện, thu hút, trọng dụng nhân tài có trọng tâm, trọng điểm, nhất là các ngành, lĩnh vực mũi nhọn phục vụ cho phát triển nhanh, bền vững. Xây dựng Chiến lược quốc gia về thu hút và trọng dụng nhân tài theo hướng không phân biệt đảng viên hay người ngoài Đảng, người Việt Nam ở trong nước hay ở nước ngoài.

#### **- Đổi mới công tác ứng cử, bầu cử, bổ nhiệm, bố trí, sử dụng cán bộ:**

+ Hoàn thiện các quy định, quy chế để cấp ủy các cấp có cơ cấu hợp lý, tinh giản số lượng và nâng cao chất lượng, không nhất thiết địa phương, cơ quan, đơn vị nào cũng phải có cấp ủy viên.

+ Tiếp tục thực hiện chủ trương bầu trực tiếp bí thư tại đại hội đảng bộ các cấp ở những nơi có điều kiện; thực hiện nghiêm việc lựa chọn, bầu cử có số dư; ứng viên trước khi bổ nhiệm phải trình bày chương trình hành động và cam kết trách nhiệm thực hiện.

+ Nói chung, cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp trên phải kinh qua vị trí chủ chốt cấp dưới; trường hợp đặc biệt do cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định. Nhân sự không trùng cử cấp ủy cấp dưới thì không giới thiệu để bầu cấp ủy cấp trên.

+ Cấp ủy các cấp và người đứng đầu phải có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, sắp xếp, bố trí, tạo điều kiện, cơ hội phát triển cho cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số. Xây dựng chỉ tiêu cơ cấu phù hợp, nếu chưa bảo đảm chỉ tiêu cơ cấu thì phải để trống, bổ sung sau; gắn việc thực hiện chỉ tiêu với trách nhiệm của cấp ủy và người đứng đầu.

+ Quy định trách nhiệm của lãnh đạo và cấp ủy viên các cấp trong việc tiến cử người có đức, có tài; người đứng đầu có trách nhiệm đào tạo, bồi dưỡng, tiến cử người thay thế mình.

+ Có cơ chế phát hiện, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội và triển vọng phát triển vào vị trí lãnh đạo, quản lý, kể cả vượt cấp, nhất là cán bộ trẻ.

+ Xây dựng quy định để việc nhận trách nhiệm, từ chức, từ nhiệm trở thành nếp văn hoá ứng xử của cán bộ; hoàn thiện các quy định về cách chức, bãi nhiệm, miễn nhiệm để việc "có lên, có xuống", "có vào, có ra" trở thành bình thường trong công tác cán bộ.

- Thực hiện lộ trình cải cách tiền lương phù hợp với từng nhóm đối tượng theo vị trí việc làm, chức danh, chức vụ, năng suất lao động, hiệu quả công tác và điều kiện phát triển kinh tế - xã hội, nguồn lực của đất nước. Xây dựng chính sách nhà ở theo hướng: Nhà nước thống nhất ban hành cơ chế, chính sách; địa phương quy hoạch đất ở, nhà ở; cán bộ, công chức, viên chức mua và thuê mua. Thực hiện nghiêm, đúng đắn, chính xác chế độ thi đua, khen thưởng.

- Xây dựng quy định về thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác cán bộ và quản lý cán bộ; xử lý nghiêm những người có sai phạm, kể cả khi đã chuyển công tác hoặc nghỉ hưu.

- Tăng cường công tác bảo vệ chính trị nội bộ: Nắm chắc lịch sử chính trị và tập trung vào vấn đề chính trị hiện nay. Hoàn thiện quy định để xử lý, sử dụng những trường hợp có vấn đề về chính trị. Không xem xét quy hoạch, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử khi chưa có kết luận về tiêu chuẩn chính trị.

- Tiếp tục nghiên cứu, thực hiện thí điểm một số chủ trương:

+ Mở rộng việc thi tuyển để bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp vụ, sở, phòng.

+ Người đứng đầu lựa chọn, giới thiệu cán bộ trong quy hoạch để thực hiện quy trình bầu cử, bổ nhiệm cấp phó của mình; bí thư cấp ủy giới thiệu để bầu ủy viên ban thường vụ theo một quy trình nhất định, bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ và phải chịu trách nhiệm về việc giới thiệu của mình.

+ Giao quyền cho người đứng đầu bổ nhiệm cán bộ trong quy hoạch, miễn nhiệm đối với cấp trưởng cấp dưới trực tiếp và chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

3. Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp có phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ mới

- Các cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị phải nâng cao trách nhiệm, triển khai đồng bộ, hiệu quả công tác cán bộ và tạo môi trường, điều kiện để xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ. Coi trọng trang bị kiến thức về công tác cán bộ cho lãnh đạo các cấp. Tập trung nâng cao chất lượng bí thư cấp ủy, người đứng đầu các cấp và đội ngũ cán bộ cấp cơ sở.

- Hoàn thiện cơ chế, đẩy mạnh thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ có triển vọng và đặc biệt quan tâm đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện lớp cán bộ kế cận. Chủ động nắm, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện đối với sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc ở trong nước và nước ngoài.

- Cơ cấu, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ các cấp, các ngành theo vị trí việc làm, khung năng lực, bảo đảm đúng người, đúng việc, giảm số lượng, nâng cao chất lượng, hợp lý về cơ cấu.

- Xây dựng đồng bộ, toàn diện các đối tượng cán bộ ở các cấp. Chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, tính chuyên nghiệp, tinh thần phục vụ nhân dân của cán bộ,

công chức, viên chức. Tăng cường kỷ luật, kỷ cương, nâng cao sức chiến đấu của lực lượng vũ trang. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ khoa học; có chính sách ưu đãi để xây dựng, sử dụng đội ngũ các nhà khoa học và chuyên gia đầu ngành trên các lĩnh vực. Củng cố, nâng cao ý thức trách nhiệm và tính Đảng đối với cán bộ trong các doanh nghiệp nhà nước, nhất là người đứng đầu; xây dựng quy định về tuyển dụng, đào tạo, bổ nhiệm cán bộ quản trị doanh nghiệp phù hợp với cơ chế thị trường và đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

- Nghiên cứu thực hiện cơ chế, chính sách liên thông, bình đẳng, nhất quán trong hệ thống chính trị; liên thông giữa cán bộ, công chức cấp xã với cán bộ, công chức nói chung, giữa nguồn nhân lực ở khu vực công và khu vực tư; có cơ chế cạnh tranh vị trí việc làm để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và tiến tới bỏ chế độ "biên chế suốt đời".

- Quản lý chặt chẽ, hiệu quả đội ngũ cán bộ các cấp theo hướng: Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ. Địa phương, cơ quan, đơn vị phải thực hiện nghiêm việc quản lý cán bộ theo quy định của cấp có thẩm quyền. Cơ quan sử dụng cán bộ phải quản lý cán bộ chặt chẽ, hiệu quả. Người đứng đầu chịu trách nhiệm chính về quản lý cán bộ theo phân cấp. Bản thân cán bộ thực hiện nghiêm các quy định, quy chế, cam kết của mình; báo cáo, giải trình trung thực và chịu trách nhiệm khi có yêu cầu.

- Hoàn thiện các quy định, quy chế để kiểm soát chặt chẽ, sàng lọc kỹ càng, thay thế kịp thời những người năng lực hạn chế, uy tín thấp, không đủ sức khỏe, có sai phạm, không chờ hết nhiệm kỳ, hết thời hạn bổ nhiệm, đến tuổi nghỉ hưu. Không lấy việc bố trí chức vụ, phong hàm, phong, thăng quân hàm, nâng ngạch để thực hiện chế độ, chính sách cán bộ.

- Quân đội, Công an có đề án riêng để xây dựng lực lượng vũ trang cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, từng bước hiện đại, tuyệt đối trung thành với Đảng, Tổ quốc và nhân dân, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ tình hình mới.

#### 4. Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ngang tầm nhiệm vụ

Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược bảo đảm các tiêu chuẩn quy định và đáp ứng yêu cầu, theo hướng:

- Phát hiện, lựa chọn từ nguồn quy hoạch những cán bộ tiêu biểu, xuất sắc đã được đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện theo chức danh, nhất là những người đã được thử thách qua thực tiễn, có thành tích nổi trội, có "sản phẩm" cụ thể, có triển vọng phát triển.

- Bổ sung kiến thức, nâng cao trình độ mọi mặt; bồi dưỡng toàn diện về kỹ năng; định kỳ cập nhật kiến thức mới theo từng nhóm đối tượng.

- Xây dựng kế hoạch cụ thể để luân chuyển, điều động giữ vị trí cấp trưởng, phù hợp với chức danh quy hoạch ở địa bàn khó khăn, lĩnh vực trọng yếu, nơi triển

khai mô hình mới để thử thách, rèn luyện, nâng cao bản lĩnh chính trị, nhân sinh quan cách mạng, năng lực lãnh đạo toàn diện của cán bộ.

- Tổ chức các lớp dự nguồn cán bộ cao cấp để chuẩn bị tốt nguồn nhân sự cho các chức danh cấp chiến lược.

- Đánh giá chính xác nhân sự được quy hoạch, giới thiệu bầu cử, bổ nhiệm vào các chức danh cấp chiến lược. Kiên quyết không để lọt những người không xứng đáng, những người chạy chức, chạy quyền vào đội ngũ cán bộ cấp chiến lược.

- Định kỳ rà soát, bổ sung quy hoạch nhân sự Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư và các chức danh lãnh đạo chủ chốt của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội cho các nhiệm kỳ.

- Tập trung xây dựng Ban Chấp hành Trung ương theo hướng nâng cao chất lượng, có số lượng và cơ cấu hợp lý, thực sự tiêu biểu về đạo đức cách mạng, bản lĩnh chính trị, trí tuệ, trong sáng, gương mẫu về mọi mặt. Chủ động chuẩn bị nhân sự, xây dựng "hình ảnh" các chức danh lãnh đạo chủ chốt của Đảng, Nhà nước, các đồng chí Ủy viên Bộ Chính trị, Ban Bí thư.

- Xây dựng tiêu chuẩn và có kế hoạch, biện pháp đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách đối với Ủy viên dự khuyết Trung ương Đảng theo hướng chỉ lựa chọn cán bộ trẻ, thật sự ưu tú và có cơ cấu hợp lý giữa Trung ương với địa phương, giữa các ngành nghề, lĩnh vực trong hệ thống chính trị.

5. Kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ; chống chạy chức, chạy quyền

- Xây dựng, hoàn thiện thể chế để kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ theo nguyên tắc mọi quyền lực đều phải được kiểm soát chặt chẽ bằng cơ chế; quyền hạn, phải được ràng buộc bằng trách nhiệm.

- Thực hiện công khai, minh bạch tiêu chuẩn, quy trình, thủ tục và hồ sơ nhân sự; cung cấp, trao đổi thông tin và giải trình khi có yêu cầu. Xác minh, xử lý kịp thời, hiệu quả, hợp lý thông tin phản ánh từ các tổ chức, cá nhân và phương tiện thông tin đại chúng.

- Đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra định kỳ, đột xuất; theo chuyên đề, chuyên ngành; của cấp trên đối với cấp dưới; cấp dưới giám sát cấp trên. Coi trọng cả cảnh báo, phòng ngừa và xử lý sai phạm.

- Xử lý kịp thời, nghiêm minh những tổ chức, cá nhân vi phạm kỷ luật của Đảng, pháp luật của Nhà nước; lợi dụng quyền lực để thực hiện những hành vi sai trái trong công tác cán bộ hoặc tiếp tay cho chạy chức, chạy quyền. Hủy bỏ, thu hồi các quyết định không đúng về công tác cán bộ, đồng thời xử lý nghiêm những tổ chức, cá nhân sai phạm, không có "vùng cấm".

- Mở rộng dân chủ, phát huy vai trò giám sát của Quốc hội, Hội đồng nhân dân; vai trò giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã

hội; phát huy vai trò của nhân dân trong tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ. Tăng cường cơ chế chất vấn, giải trình trong công tác cán bộ.

- Quy định chặt chẽ và thực hiện nghiêm quy trình công tác cán bộ. Xác định rõ trách nhiệm của tập thể, cá nhân, nhất là người đứng đầu trong công tác cán bộ.

- Nhận thức sâu sắc về tác hại nghiêm trọng của tệ chạy chức, chạy quyền, coi đây là hành vi tham nhũng trong công tác cán bộ. Nhận diện rõ, đấu tranh quyết liệt, hiệu quả với các đối tượng có biểu hiện, hành vi chạy chức, chạy quyền. Coi trọng giáo dục chính trị, tư tưởng, nâng cao ý thức trách nhiệm, lòng tự trọng và danh dự của cán bộ để hình thành văn hoá không chạy chức, chạy quyền.

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

- Thể chế hoá, cụ thể hoá và tổ chức thực hiện có hiệu quả các quy định của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về công tác giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ.

- Thường trực cấp ủy các cấp ở địa phương định kỳ tiếp dân; bí thư, phó bí thư, ủy viên ban thường vụ và cấp ủy viên dự sinh hoạt với chi bộ khu dân cư; đảng viên công tác tại xã, phường, thị trấn sinh hoạt đảng tại 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 để gắn bó mật thiết với nhân dân; truyền đạt chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đến với nhân dân và lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của nhân dân; nắm chắc tình hình cơ sở; đồng thời, qua đó để nhân dân thực hiện việc giám sát cán bộ, đảng viên, nhất là về đạo đức, lối sống.

- Cụ thể hoá và thực hiện có hiệu quả cơ chế dân biết, dân bàn, dân làm, dân giám sát trong công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ.

- Nghiên cứu mở rộng các hình thức lấy ý kiến đánh giá sự hài lòng của người dân đối với từng đối tượng cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị một cách phù hợp.

- Hoàn thiện cơ chế tiếp nhận và xử lý những ý kiến phản ánh, kiến nghị, khiếu nại, tố cáo của nhân dân, nhất là của người có uy tín trong cộng đồng dân cư gửi đến cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu địa phương, cơ quan, đơn vị và qua các phương tiện thông tin đại chúng với các hình thức phù hợp, hiệu quả.

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

- Các cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị thường xuyên chăm lo xây dựng, củng cố cơ quan tham mưu và đội ngũ làm công tác cán bộ thật sự trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp; đặc biệt coi trọng lựa chọn, bố trí đúng người đứng đầu cơ quan làm công tác tổ chức, cán bộ các cấp.

- Nâng cao nhận thức, chất lượng công tác tham mưu, phối hợp chặt chẽ, hiệu quả giữa các cơ quan tham mưu trong công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ theo chức năng, nhiệm vụ của mình.
- Xây dựng mô hình tổ chức, hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan tham mưu về tổ chức, cán bộ các cấp theo hướng giảm đầu mối, tránh chồng chéo, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động; bảo đảm nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo và quản lý tổ chức, biên chế, công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ trong toàn bộ hệ thống chính trị. Đẩy mạnh cải cách hành chính; chuẩn hoá văn bản pháp quy; tin học hoá, tự động hoá trong quản lý và điều hành.
- Tăng cường giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện để nâng cao chất lượng đội ngũ làm công tác cán bộ "trung thành, trung thực, gương mẫu, trong sáng, tinh thông" đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới. Nghiêm trị các hành vi tiêu cực trong công tác cán bộ, nhất là việc tiếp tay cho chạy chức, chạy quyền.
- Coi trọng và tăng cường công tác kiểm tra, giám sát công tác cán bộ ở các cấp, các ngành; kiểm soát chặt chẽ việc thực hiện quy trình công tác cán bộ.
- Kịp thời sơ kết, tổng kết các chỉ thị, nghị quyết, quy định, quy chế và những chủ trương thí điểm, mô hình mới, cách làm hay, sáng tạo, hiệu quả; nâng cao chất lượng nghiên cứu khoa học, xây dựng và phát triển lý luận về công tác tổ chức, cán bộ.

## **8. Một số nội dung cơ bản về công tác nhân sự đại hội đảng bộ các cấp và Đại hội Đảng toàn quốc**

- Xây dựng, hoàn thiện các văn bản liên quan đến công tác nhân sự đại hội phù hợp với từng giai đoạn phát triển, nhất là Chỉ thị về đại hội đảng bộ các cấp và Phương hướng công tác nhân sự sát với tình hình thực tế.
- Rà soát kỹ, bổ sung đầy đủ thông tin, đánh giá chính xác, nắm chắc vấn đề chính trị của cán bộ; thực hiện việc bố trí, sắp xếp, điều động, luân chuyển, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ đủ tiêu chuẩn, điều kiện trên cơ sở quy hoạch để chuẩn bị tốt nhân sự đại hội đảng bộ các cấp và Đại hội Đảng toàn quốc.
- Tổ chức các lớp cán bộ dự nguồn trong quy hoạch ở các cấp để bổ sung, nâng cao kiến thức, hoàn thiện kỹ năng lãnh đạo, quản lý, phù hợp với từng nhóm đối tượng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân sự đại hội đảng bộ các cấp và Đại hội Đảng toàn quốc.
- Ban thường vụ cấp ủy từng cấp căn cứ tình hình cụ thể để sử dụng các cơ quan chuyên môn một cách phù hợp trong việc tiến hành khảo sát, đánh giá nhân sự theo phân cấp, chủ động chuẩn bị nhân sự đại hội và các công việc cần thiết khác có liên quan.

**Thực hiện những nhiệm vụ, giải pháp nêu trên cần tập trung vào hai trọng tâm và năm đột phá:**

- *Hai trọng tâm là:* (1) Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ, toàn diện, đồng bộ, hiệu quả công tác cán bộ; chuẩn hoá, siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới, sáng tạo phục vụ phát triển và có cơ chế bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm 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 cấp đi đôi với phân cấp, phân quyền nhằm phát huy tính chủ động, sáng tạo, đồng thời, 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, sàng lọc kỹ càng, thay thế kịp thời; chấm dứt tình trạng chạy chức, chạy quyền; (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 để tạo động lực cho cán bộ phấn đấu, toàn tâm, toàn ý với công việc; có cơ chế, chính sách để tạo cạnh tranh bình đẳng, lành mạnh và thu hút, trọng dụng nhân tài; (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.

#### **IV- TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

**1.** Bộ Chính trị ban hành Kế hoạch quán triệt, triển khai thực hiện Nghị quyết, xác định rõ những việc cần làm ngay, những việc làm thường xuyên và những việc theo lộ trình; phân công cụ thể và thường xuyên kiểm tra, đôn đốc việc tổ chức thực hiện Nghị quyết.

**2.** Các tỉnh ủy, thành ủy, đảng ủy, đảng đoàn, ban cán sự đảng, cơ quan, đơn vị trực thuộc Trung ương tổ chức học tập, quán triệt, chủ động xây dựng kế hoạch, đề án cụ thể để thực hiện Nghị quyết.

**3.** Đảng đoàn Quốc hội, Ban cán sự đảng Chính phủ lãnh đạo, chỉ đạo các cơ quan chức năng nghiên cứu, khẩn trương thể chế hoá các nội dung Nghị quyết, nhất là những việc cần phải làm ngay; sớm sửa đổi, bổ sung Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức và các văn bản quy phạm pháp luật khác có liên quan đến công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ.

**4.** Các ban, cơ quan đảng ở Trung ương theo chức năng, nhiệm vụ triển khai nghiên cứu, xây dựng, cụ thể hoá Nghị quyết thành các quy định, quy chế, ban hành hướng dẫn và kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện.

**5.** Ban Tổ chức Trung ương chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan giúp Bộ Chính trị, Ban Bí thư xây dựng Kế hoạch để triển khai quán triệt, tổ chức thực hiện và thường xuyên theo dõi, hướng dẫn, kiểm tra, đôn đốc; định kỳ sơ kết, tổng kết việc thực hiện Nghị quyết.

## **PHẦN 2: VỀ CẢI CÁCH CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG**

### **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 hưởng lương, 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 khoá IX về Đề án cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công giai đoạn 2003 - 2007 đã từng bước được bổ sung, hoàn thiện theo chủ trương, quan điểm chỉ đạo của Đại hội Đảng các khoá X, XI, XII, Kết luận Hội nghị Trung ương 6 khoá 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 khoá 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, thiết kế 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 cuộc sống, 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 cơ quan, nhiều cấp quyết định bằng các văn bản quy định khác nhau làm phát sinh những bất hợp lý, không thể hiện rõ thứ bậc hành chính trong hoạt động công vụ. Chưa phát huy được quyền, trách nhiệm người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong việc đánh giá và trả lương, thưởng, gắn 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 nội lực 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... nhưng nguyên nhân chủ quan là chủ yếu. Việc thể chế hoá các chủ trương của Đảng về 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 định hướng xã hội chủ nghĩa. Tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị còn cồng kềnh; chức 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 hưởng lương, phụ cấp từ ngân sách 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 thương lượng về tiền lương của người lao động trong ký kết hợp đồng lao động và vai trò của tổ chức công đoàn trong các thoả ước lao động tập thể còn hạn chế. Công tác hướng dẫn, tuyên truyền về chính sách tiền lương chưa tốt, dẫn đến việc xây dựng và thực hiện một số chính sách còn chưa tạo được đồng thuận cao.

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

### **1. Quan điểm chỉ 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 người hưởng lương; trả lương 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 người lao động, góp phần quan trọng thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội, bảo đảm ổn định chính trị - xã hội; thúc đẩy, nâng cao chất lượng tăng trưởng và phát triển bền vững.

*1.2.* Cải cách chính sách tiền lương phải bảo đảm tính tổng thể, hệ thống, đồng bộ, kế thừa và phát huy những ưu điểm, khắc phục có hiệu quả những hạn chế, bất cập của chính sách tiền lương 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 trả lương 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 sự nghiệp dịch vụ công, bảo đảm tương quan hợp lý với tiền lương 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, đạo đức công vụ, đạo đức 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, tiền lương là giá cả sức lao động, hình thành trên cơ sở thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước. Nhà nước quy định tiền lương tối thiểu là mức sàn thấp nhất để bảo vệ người lao động yếu thế, đồng thời là một trong những căn cứ để thoả thuận tiền lương và điều tiết thị trường lao động. Phân phối tiền lương dựa trên kết quả lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh, bảo đảm mối quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp.

*1.5.* Cải cách chính sách tiền lương là yêu cầu khách quan, là nhiệm vụ quan trọng, 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 định hướng 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 giản biên chế; đổi mới hệ thống tổ

chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập.

## **2. Mục tiêu**

### **2.1. Mục tiêu tổng quát**

Xây dựng hệ thống chính sách tiền lương 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 định hướng xã hội chủ nghĩa và chủ động hội nhập quốc tế, xây dựng quan hệ lao động hài hoà, 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 đời sống của người hưởng lương và gia đình người hưởng lương, thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội.

### **2.2. Mục tiêu cụ thể**

#### *(1) Từ năm 2018 đến năm 2020*

##### a) Đối với khu vực công

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

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

##### b) Đối với khu vực doanh nghiệp

- Thực hiện điều chỉnh tăng mức lương tối thiểu vùng phù hợp tình hình phát triển kinh tế - xã hội, khả năng chi trả của doanh nghiệp để đến năm 2020 mức lương tối thiểu bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ.

- Thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương đối với doanh nghiệp nhà nước theo các nội dung của Đề án cải cách chính sách tiền lương được phê duyệt.

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

##### a) Đối với khu vực công

- Từ năm 2021, áp dụng chế độ tiền lương mới thống nhất đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang trong toàn bộ hệ thống chính trị.

- Năm 2021, tiền lương thấp nhất của cán bộ, công chức, viên chức bằng mức lương thấp nhất bình quân các vùng của khu vực doanh nghiệp.

- Định kỳ thực hiện nâng mức tiền lương phù hợp với chỉ số giá tiêu dùng, mức tăng trưởng kinh tế và khả năng của ngân sách nhà nước.

- Đến năm 2025, tiền lương thấp nhất của cán bộ, công chức, viên chức cao hơn mức lương thấp nhất bình quân các vùng của khu vực doanh nghiệp.
- Đến năm 2030, tiền lương thấp nhất của cán bộ, công chức, viên chức bằng hoặc cao hơn mức lương thấp nhất của vùng cao nhất của khu vực doanh nghiệp.

#### b) Đối với khu vực doanh nghiệp

- Từ năm 2021, Nhà nước định kỳ điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng Tiền lương quốc gia. Các doanh nghiệp được thực hiện chính sách tiền lương trên cơ sở thương lượng, thoả thuận giữa người sử dụng lao động với người lao động và đại diện tập thể người lao động; Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào chính sách tiền lương của doanh nghiệp.
- Thực hiện quản lý lao động, tiền lương trong doanh nghiệp nhà nước theo phương thức khoán chi phí tiền lương gắn với nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp đến năm 2025 và tiến tới giao khoán nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp vào năm 2030.

### 3. Nội dung cải cách

#### 3.1. Đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang (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, gồm:

- Xây dựng 1 bảng lương chức vụ áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức giữ chức vụ lãnh đạo (bầu cử và bổ nhiệm) trong hệ thống chính trị từ Trung ương đến cấp xã theo nguyên tắc: (1) Mức lương chức vụ phải thể hiện thứ bậc trong hệ thống chính trị; giữ chức vụ lãnh đạo nào thì hưởng lương theo chức vụ đó, nếu một người giữ nhiều chức vụ thì hưởng một mức lương chức vụ cao nhất; giữ chức vụ lãnh đạo tương đương nhau thì hưởng mức lương chức vụ như nhau; mức lương chức vụ của người lãnh đạo cấp trên phải cao hơn mức lương chức vụ của người lãnh đạo cấp dưới; (2) Quy định một mức lương chức vụ cho mỗi loại chức vụ tương đương; không phân loại bộ, ngành, ban, uỷ ban và tương đương ở Trung ương khi xây dựng bảng lương chức vụ ở Trung ương; không phân biệt mức lương chức vụ khác nhau đối với cùng chức danh lãnh đạo theo phân loại đơn vị hành chính ở địa phương mà thực hiện bằng chế độ phụ cấp. Việc phân loại chức vụ lãnh đạo tương đương trong hệ thống chính trị để thiết kế bảng lương chức vụ do Bộ Chính trị quyết định sau khi đã báo cáo Ban Chấp hành Trung ương.

- 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 theo nguyên tắc: Cùng mức độ phức tạp công việc thì mức lương như nhau; điều kiện lao động cao hơn bình thường và ưu đãi nghề thì thực hiện bằng chế độ phụ cấp theo nghề; sắp xếp lại nhóm ngạch và số bậc trong các ngạch 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 ngạch công chức hoặc chức danh nghề nghiệp viên chức phải gắn với vị trí việc làm và cơ cấu ngạch 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 bảng lương đối với lực lượng vũ trang, gồm: 1 bảng lương 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 bảng lương quân nhân chuyên nghiệp, chuyên môn kỹ thuật công an và 1 bảng lương công nhân quốc phòng, công nhân công an (trong đó giữ tương quan tiền lương của lực lượng vũ trang so với công chức hành chính như hiện nay).

#### c) Xác định các yếu tố cụ thể để thiết kế bảng lương mới

- Bãi bỏ mức lương cơ sở và hệ số lương hiện nay, 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 theo quy định của Bộ luật Lao động (hoặc hợp đồng cung cấp dịch vụ) 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.

- 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.

- Mở rộng quan hệ tiền lương làm căn cứ để xác định mức tiền lương cụ thể trong hệ thống bảng lương, từng bước tiệm cận với quan hệ tiền lương của khu vực doanh nghiệp phù hợp với nguồn lực của Nhà nước.

- Hoàn thiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang phù hợp với quy định của bảng lương mới.

#### 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 và phụ cấp đặc thù đối với lực lượng vũ trang (quân đội, công an, cơ yếu).

- 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) áp dụng đối với công chức, viên chức của những nghề, công việc có yếu tố điều kiện lao động cao hơn bình thường và có chính sách ưu đãi phù hợp của Nhà nước (giáo dục và đào tạo, y tế, toà án, kiểm sát, thi hành án dân sự, thanh tra, kiểm tra, kiểm toán, hải quan, kiểm lâm, quản lý thị trường,...). 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 (trừ quân đội, công an, cơ yếu để bảo đảm tương quan tiền lương với cán bộ, 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 đảng, đoàn thể chính trị - xã hội; phụ cấp công vụ (do đã đưa vào trong mức lương cơ bản); phụ cấp độc hại, nguy hiểm (do đã đưa điều kiện lao động có yếu tố độc hại, nguy hiểm vào phụ cấp theo nghề).

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

- Thực hiện nhất quán khoán quỹ phụ cấp hằng tháng đối với người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn và tổ dân phố trên tỉ lệ chi thường xuyên của Ủy ban nhân dân cấp xã; đồng thời, quy định số lượng tối đa những người hoạt động không chuyên trách theo từng loại hình cấp xã, thôn, tổ dân phố. Trên cơ sở đó, Ủy ban nhân dân cấp xã trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quy định cụ thể chức danh được hưởng phụ cấp theo hướng một chức danh có thể đảm nhiệm nhiều công việc nhưng phải bảo đảm chất lượng, hiệu quả công việc được giao.

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

- Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị được sử dụng quỹ tiền lương và kinh phí chi thường xuyên được giao hằng năm để thuê chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị và quyết định mức chi trả thu nhập tương xứng với nhiệm vụ được giao.

- Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị xây dựng quy chế để thường định kỳ cho các đối tượng thuộc quyền quản lý, gắn với kết quả đánh giá, xếp loại mức độ hoàn thành công việc của từng người.

- Mở rộng áp dụng cơ chế thí điểm đối với một số tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương đã tự cân đối ngân sách và bảo đảm đủ nguồn thực hiện cải cách tiền lương, các chính sách an sinh xã hội được chi thu nhập bình quân tăng thêm không quá 0,8 lần quỹ lương cơ bản của cán bộ, công chức, viên chức thuộc phạm vi 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 và các quỹ tài chính nhà nước ngoài ngân sách nhà nước 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.

### **3.2. Đối với người lao động trong doanh nghiệp**

#### **a) Về mức lương tối thiểu vùng**

- Tiếp tục hoàn thiện chính sách về tiền lương tối thiểu vùng theo tháng; bổ sung quy định mức lương tối thiểu vùng theo giờ nhằm nâng cao độ bao phủ của tiền lương tối thiểu và đáp ứng tính linh hoạt của thị trường lao động.

- Điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình người hưởng lương, đặt trong mối quan hệ với các yếu tố của thị trường lao động và phát triển kinh tế - xã hội (cung - cầu lao động, tốc độ tăng trưởng kinh tế, chỉ số giá tiêu dùng, năng suất lao động, việc làm, thất nghiệp, khả năng chi trả của doanh nghiệp...).

- Kiện toàn chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của Hội đồng Tiền lương quốc gia; bổ sung các chuyên gia độc lập tham gia Hội đồng.

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

- Các doanh nghiệp (kể cả doanh nghiệp 100% vốn nhà nước) được tự quyết định chính sách tiền lương (trong đó có thang, bảng lương, định mức lao động) và trả lương không thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước công bố và trên cơ sở thoả ước lao động tập thể phù hợp với tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, khả năng của doanh nghiệp và công khai tại nơi làm việc.

- Nhà nước công bố mức lương tối thiểu vùng theo tháng và theo giờ, tiền lương 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 tiền lương của doanh nghiệp. Doanh nghiệp và người lao động thương lượng, thoả thuận tiền lương, ký hợp đồng lao động và trả lương gắn với năng suất và kết quả lao động. Doanh nghiệp và tổ chức đại diện người lao động thương lượng, thoả thuận về tiền lương, tiền thưởng, các chế độ khuyến khích khác trong thoả ước lao động tập thể 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 tiền lương và tiền thưởng đối với doanh nghiệp nhà nước gắn với năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh, hướng đến bảo đảm mặt bằng tiền lương trên thị trường. Thực hiện giao khoán chi phí tiền lương, bao gồm cả tiền thưởng trong quỹ lương gắn với nhiệm vụ, điều kiện sản xuất kinh doanh, ngành nghề, tính chất hoạt động của doanh nghiệp; từng bước tiến tới thực hiện giao khoán, nhiệm vụ sản xuất kinh doanh gắn với kết quả, hiệu quả quản lý và sử dụng vốn nhà nước của doanh nghiệp.

- Phân định rõ tiền lương của người đại diện vốn nhà nước với tiền lương của ban điều hành; thực hiện nguyên tắc ai thuê, bổ nhiệm thì người đó đánh giá và trả lương. Nhà nước quy định mức lương cơ bản, tiền lương tăng thêm và tiền thưởng theo năm gắn với quy mô, mức độ phức tạp của quản lý và hiệu quả sản xuất kinh doanh, sử dụng vốn nhà nước đối với người đại diện vốn nhà nước. Mức lương cơ bản được điều chỉnh phù hợp theo mức lương của thị trường trong nước và khu vực. Từng bước tiến tới thuê hội đồng thành viên độc lập và trả lương cho hội đồng thành viên, kiểm soát viên từ lợi nhuận sau thuế. Tổng giám đốc và các thành viên ban điều hành làm việc theo chế độ hợp đồng lao động và hưởng lương trong quỹ lương chung của doanh nghiệp, trong đó có khống chế mức lương tối đa theo kết quả sản xuất kinh doanh và mức tiền lương bình quân chung của người lao động. Thực hiện công khai tiền lương, thu nhập hằng năm của người đại diện vốn nhà nước và tổng giám đốc doanh nghiệp nhà nước.

- Đối với doanh nghiệp làm nhiệm vụ bình ổn thị trường theo nhiệm vụ được Nhà nước giao thì tính toán, xác định để loại trừ những chi phí bảo đảm thực hiện nhiệm vụ bình ổn thị trường, làm cơ sở xác định tiền lương, tiền thưởng của người lao động và người quản lý doanh nghiệp. Đối với doanh nghiệp dịch vụ công ích, Nhà nước tính đúng, tính đủ chi phí tiền lương phù hợp với mặt bằng thị trường vào chi phí, đơn giá sản phẩm, dịch vụ công ích. Nhà nước thực hiện chính sách điều tiết thu nhập bảo đảm hài hoà lợi ích giữa doanh nghiệp, người quản lý, người lao động và Nhà nước.

### **III- NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP CHỦ YẾU**

**1. Đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền, nâng cao nhận thức về quan điểm, mục tiêu, ý nghĩa, yêu cầu, nội dung của cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong các doanh nghiệp.** Nâng cao nhận thức, đổi mới tư duy, phương pháp, cách làm, tạo sự đồng thuận cao ở các cấp, các ngành, các cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp, người hưởng lương và toàn xã hội trong việc thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về chính sách tiền lương.

**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**

- Trên cơ sở tổng kết việc thực hiện pháp luật cán bộ, công chức, viên chức; chọn lọc tiếp thu kinh nghiệm tốt của quốc tế, rà soát bổ sung, hoàn thiện hệ thống văn

bản pháp lý về vị trí việc 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 đối với cán bộ, công chức, viên chức.

- Các cơ quan, tổ chức, đơn vị trong hệ thống chính trị trực tiếp xây dựng và hoàn thiện danh mục vị trí việc làm, bản mô tả công việc, xác định cơ cấu 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 quyết định chủ trương, nguyên tắc và giao Ban cán sự đảng Chính phủ chỉ đạo Chính phủ cụ thể hoá việc thống nhất quản lý, ban hành hoặc trình cấp có thẩm quyền, uỷ quyền cho cơ quan chức năng ban hành văn bản chế độ tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang từ Trung ương đến cấp xã.

- Sau khi báo cáo Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị quyết định việc phân loại chức vụ tương đương 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, quyết định trước khi ban hành, để từ năm 2021 thực hiện chuyển xếp lương cũ sang lương mới theo nguyên tắc bảo đảm không thấp hơn tiền lương hiện hưởng.

### **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 chính sách tiền lương**

- Thực hiện quyết liệt 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; về hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; về phát triển kinh tế tư nhân; về 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 chủ đạo của ngân sách Trung ương.

- Triển khai các nhiệm vụ cơ cấu lại thu ngân sách nhà nước theo hướng bảo đảm tổng nguồn thu và cơ cấu thu bền vững. Sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện các chính sách thu theo hướng mở rộng cơ sở thuế, bao quát nguồn thu mới. Tăng cường quản lý thu, tạo chuyển biến căn bản trong việc chống thất 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 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.

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

- Nguồn thực hiện cải cách chính sách tiền lương còn dư sau khi bảo đảm điều chỉnh mức lương cơ sở hằng năm và bảo đảm các chính sách an sinh xã hội do Trung ương ban hành (đối với ngân sách địa phương), các dự án đầu tư theo quy định (đối với các địa phương có tỉ lệ điều tiết) theo nghị quyết của Quốc hội phải tiếp tục 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 lương của cán bộ, công chức, viên chức có nguồn gốc từ ngân sách nhà nước như: Tiền bồi dưỡng học; tiền bồi dưỡng xây dựng văn bản quy phạm pháp luật, đề án; hội thảo... Thực hiện khoán quỹ lương gắn với mục tiêu tinh giản biên chế cho các cơ quan, đơn vị. Mở rộng cơ chế khoán kinh phí gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ. Không gắn mức lương của cán bộ, công chức, viên chức với việc xây dựng, sửa đổi, bổ sung các văn bản quy định chính sách, chế độ không có tính chất lương. Nghiên cứu quy định khoán các chế độ ngoài lương (xe ô tô, điện thoại...). Chỉ ban hành các chính sách, chế độ mới khi đã bố trí, cân đối được nguồn lực thực hiện.

- Đẩy nhanh tiến độ chuyển đổi từ phí sang thực hiện giá dịch vụ sự nghiệp công, từng bước tính đúng, tính đủ các chi phí đối với các loại dịch vụ cơ bản, thiết yếu, đồng thời gắn với chính sách hỗ trợ phù hợp cho người nghèo, đối tượng chính sách. Đối với giá dịch vụ sự nghiệp 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 bảo đảm bù đắp chi phí và có tích lũy.

Đơn vị sự nghiệp công lập đã tự chủ tài chính phải tự bảo đảm nguồn để thực hiện cải cách chính sách tiền lương. 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 nguồn ngân sách tăng thêm hằng năm và sắp xếp từ nguồn dự toán ngân sách nhà nước được giao để bảo đảm nguồn 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 và sắp xếp từ nguồn dự toán ngân sách nhà nước được giao để thực hiện cải cách chính sách tiền lương.

## **5. Triển khai thực hiện có hiệu quả các Nghị quyết Trung ương 6 khoá XII và các đề án đổi mới, cải cách trong các ngành, lĩnh vực có liên quan là công việc rất quan trọng để cải cách chính sách tiền lương một cách đồng bộ**

Đẩy mạnh cải cách hành chính, đổi mới, tinh giản, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, các đơn vị sự nghiệp công lập. Gắn 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 sự nghiệp công lập với việc thể chế hoá và thực hiện các Nghị quyết Trung ương 6 khoá XII, đặc biệt là việc sắp xếp tinh gọn tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế người hưởng lương, phụ cấp từ ngân sách nhà nước, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, tạo nguồn bền vững 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, kỷ luật, trả lương và quản lý đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trong doanh nghiệp để nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả của cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp. 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.

- Hoàn thiện cơ chế thoả thuận về tiền lương trong doanh nghiệp thông qua việc thiết lập cơ chế đối thoại, thương lượng và thoả thuận giữa các chủ thể trong quan hệ lao động theo hướng công khai, minh bạch, dân chủ, bảo đảm hài hoà lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động, tạo sự đồng thuận cao. Phát triển tổ chức và nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức công đoàn cơ sở, quản lý tốt việc thành lập và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động. 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 chính sách tiền lương; tăng cường điều tra, công bố định kỳ thông tin, số liệu về tiền lương và thu nhập của cả khu vực công và khu vực thị trường. Nâng cao năng lực, hiệu quả công tác nghiên cứu cơ bản và thiết kế chính sách về lao động và tiền lương.

- Làm tốt công tác phối hợp giữa cơ quan quản lý nhà nước chuyên ngành với cơ quan quản lý nhà nước về đầu tư, tài chính các cấp trong quản lý, nâng cao hiệu quả sử dụng ngân sách nhà nước, tránh chồng chéo, lãng phí. Quy định rõ quyền hạn gắn với trách nhiệm người đứng đầu 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 gắn với cải cách hành chính, sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế, tự chủ đối với đơn vị sự nghiệp công lập và vi phạm quy định của pháp luật về tiền lương. Nghiên cứu xây dựng bộ chỉ số và cơ chế báo cáo định kỳ, công khai, minh bạch thông tin, số liệu về tổ chức bộ máy nhà nước, đơn vị sự nghiệp 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 từ Trung ương đến địa phương lãnh đạo triển khai thực hiện đồng bộ các giải pháp thuộc chức năng, nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị mình bảo đảm thực hiện cải cách chính sách tiền lương đạt kết quả, mang lại hiệu ứng tích cực cho nền 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 giản biên chế, đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý đối với các đơn vị sự nghiệp công lập.

- Nâng cao vai trò và năng lực của tổ chức công đoàn là tổ chức đại diện của người lao động trong quan hệ lao động phù hợp với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.

## **IV- TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

**1.** Các tỉnh uỷ, thành uỷ, các ban đảng, ban cán sự đảng, đảng đoàn, đảng uỷ trực thuộc Trung ương xây dựng chương trình, kế hoạch hành động thực hiện Nghị quyết với lộ trình và phân công cụ thể 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 dự 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 uỷ ban của Quốc hội đối với việc cải cách chính sách tiền lương.

**3.** Ban cán sự đảng Chính phủ chủ 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 cấp 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 tiền lương.

- 4.** Ban Tuyên giáo Trung ương chủ 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 chủ 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, định kỳ sơ kết, tổng kết, báo cáo Bộ Chính trị, Ban Bí thư.

## **PHẦN III: VỀ CẢI CÁCH CHÍNH SÁCH BẢO HIỂM XÃ HỘI**

### **I- TÌNH HÌNH VÀ NGUYÊN NHÂN**

1. Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước ta đã luôn quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng và thực hiện chính sách an sinh xã hội, bảo đảm tiến bộ và công bằng xã hội, coi đó vừa là mục tiêu, vừa là động lực phát triển bền vững đất nước, thể hiện tính ưu việt, bản chất tốt đẹp của chế độ ta. Các cấp, các ngành, các tổ chức chính trị - xã hội, cộng đồng doanh nghiệp và người lao động đã tích cực triển khai thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về bảo hiểm xã hội và đạt được nhiều kết quả quan trọng. Hệ thống pháp luật, chính sách bảo hiểm xã hội, bao gồm các chế độ hưu trí, tử tuất, ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và bảo hiểm thất nghiệp đã từng bước được hoàn thiện, ngày càng đồng bộ, phù hợp với thực tế đất nước và thông lệ quốc tế. Chính sách bảo hiểm xã hội đã từng bước khẳng định và phát huy vai trò là một trụ cột chính của hệ thống an sinh xã hội, là sự bảo đảm thay thế, hoặc bù đắp một phần thu nhập cho người lao động khi họ gặp phải những rủi ro trong cuộc sống.

Quỹ bảo hiểm xã hội đã trở thành quỹ an sinh lớn nhất, hoạt động theo nguyên tắc đóng - hưởng và chia sẻ giữa những người lao động cùng thế hệ và giữa các thế hệ tham gia bảo hiểm xã hội. Diện bao phủ bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật, số người tham gia bảo hiểm xã hội ngày càng được mở rộng, số người được hưởng bảo hiểm xã hội không ngừng tăng lên.

Hệ thống tổ chức bảo hiểm xã hội từng bước được đổi mới, về cơ bản đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ, phát huy được vai trò, tính hiệu quả trong xây dựng, tổ chức thực hiện chính sách và quản lý Quỹ bảo hiểm xã hội. Năng lực, hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội được nâng lên; việc giải quyết chế độ, chính sách cho người lao động có nhiều tiến bộ.

2. Tuy nhiên, việc xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập. Hệ thống chính sách, pháp luật về bảo hiểm xã hội chưa theo kịp tình hình phát triển kinh tế - xã hội, chưa thích ứng với quá trình già hóa dân số và sự xuất hiện các quan hệ lao động mới. Việc mở rộng và phát triển đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội còn dưới mức tiềm năng; độ bao phủ bảo hiểm xã hội tăng chậm; số người hưởng bảo hiểm xã hội một lần tăng nhanh. Tình trạng trốn đóng, nợ đóng, gian lận, trục lợi bảo hiểm xã hội chậm được khắc phục. Quỹ hưu trí và tử tuất có nguy cơ mất cân đối trong dài hạn.

Chính sách bảo hiểm thất nghiệp chưa thực sự gắn với thị trường lao động, mới tập trung nhiều cho khu vực chính thức, chưa có chính sách phù hợp cho khu vực phi chính thức (nơi người lao động dễ bị tổn thương), còn nặng về giải quyết trợ cấp thất nghiệp, chưa chú ý thoả đáng đến các giải pháp phòng ngừa theo thông lệ quốc tế. Cơ chế quản lý, cơ chế tài chính và tổ chức bộ máy thực hiện bảo hiểm

thất nghiệp còn nhiều điểm bất cập. Các chế độ bảo hiểm xã hội chưa thể hiện đầy đủ các nguyên tắc đóng - hưởng; công bằng, bình đẳng; chia sẻ và bền vững.

3. Những hạn chế, yếu kém nêu trên do nhiều nguyên nhân, trong đó nguyên nhân chủ quan là chủ yếu. Một số cấp ủy, chính quyền lãnh đạo, chỉ đạo thiếu quyết liệt. Năng lực, hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước hiệu quả thấp; tính tuân thủ pháp luật chưa cao. Nhận thức của một bộ phận người lao động, người sử dụng lao động về vai trò, mục đích, ý nghĩa của bảo hiểm xã hội chưa đầy đủ. Hiệu lực, hiệu quả thanh tra, kiểm tra, giám sát, xử lý vi phạm trong thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội còn bất cập. Công tác thông tin, tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật về bảo hiểm xã hội chưa thật sự tạo được sự tin cậy để thu hút người lao động tham gia bảo hiểm xã hội.

## **II- QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO VÀ MỤC TIÊU**

### **1. Quan điểm chỉ đạo**

(1) Bảo hiểm xã hội là một trụ cột chính của hệ thống an sinh xã hội trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, góp phần quan trọng thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội, bảo đảm ổn định chính trị - xã hội, đời sống nhân dân, phát triển bền vững đất nước.

(2) Phát triển hệ thống chính sách bảo hiểm xã hội linh hoạt, đa dạng, đa tầng, hiện đại, hội nhập quốc tế; huy động các nguồn lực xã hội theo truyền thống tương thân tương ái của dân tộc; hướng tới bao phủ toàn dân theo lộ trình phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội; kết hợp hài hòa các nguyên tắc đóng - hưởng; công bằng, bình đẳng; chia sẻ và bền vững.

(3) Cải cách chính sách bảo hiểm xã hội vừa mang tính cấp bách, vừa mang tính lâu dài; kết hợp hài hòa giữa kế thừa, ổn định với đổi mới, phát triển và phải đặt trong mối tương quan với đổi mới, phát triển các chính sách xã hội khác, nhất là chế độ tiền lương, thu nhập, trợ giúp xã hội để mọi công dân đều được bảo đảm an sinh xã hội.

(4) Phát triển hệ thống tổ chức thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội bảo đảm tinh gọn, chuyên nghiệp, hiệu quả, hiện đại, nâng cao tính hấp dẫn, củng cố niềm tin và sự hài lòng của người dân cũng như các chủ thể tham gia bảo hiểm xã hội.

(5) Thực hiện tốt chính sách bảo hiểm xã hội là nhiệm vụ của cả hệ thống chính trị, là trách nhiệm của các cấp ủy đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội, doanh nghiệp và của mỗi người dân.

### **2. Mục tiêu**

#### **2.1. Mục tiêu tổng quát**

Cải cách chính sách bảo hiểm xã hội để bảo hiểm xã hội thực sự là một trụ cột chính của hệ thống an sinh xã hội, từng bước mở rộng vững chắc diện bao phủ bảo hiểm xã hội, hướng tới mục tiêu bảo hiểm xã hội toàn dân. Phát triển hệ thống bảo

hiểm xã hội linh hoạt, đa dạng, đa tầng, hiện đại và hội nhập quốc tế theo nguyên tắc đóng - hưởng, công bằng, bình đẳng, chia sẻ và bền vững. Nâng cao năng lực, hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và phát triển hệ thống thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội tinh gọn, chuyên nghiệp, hiện đại, tin cậy và minh bạch.

## **2.2. Mục tiêu cụ thể**

*Giai đoạn đến năm 2021:*

Phần đầu đạt khoảng 35% lực lượng lao động trong độ tuổi tham gia bảo hiểm xã hội, trong đó nông dân và lao động khu vực phi chính thức tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện chiếm khoảng 1% lực lượng lao động trong độ tuổi; khoảng 28% lực lượng lao động trong độ tuổi tham gia bảo hiểm thất nghiệp; có khoảng 45% số người sau độ tuổi nghỉ hưu được hưởng lương hưu, bảo hiểm xã hội hằng tháng và trợ cấp hưu trí xã hội; tỉ lệ giao dịch điện tử đạt 100%; thực hiện dịch vụ công trực tuyến mức độ 4; giảm số giờ giao dịch giữa cơ quan bảo hiểm xã hội với doanh nghiệp đạt mức ASEAN 4; chỉ số đánh giá mức độ hài lòng của người tham gia bảo hiểm xã hội đạt mức 80%.

*Giai đoạn đến năm 2025:*

Phần đầu đạt khoảng 45% lực lượng lao động trong độ tuổi tham gia bảo hiểm xã hội, trong đó nông dân và lao động khu vực phi chính thức tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện chiếm khoảng 2,5% lực lượng lao động trong độ tuổi; khoảng 35% lực lượng lao động trong độ tuổi tham gia bảo hiểm thất nghiệp; có khoảng 55% số người sau độ tuổi nghỉ hưu được hưởng lương hưu, bảo hiểm xã hội hằng tháng và trợ cấp hưu trí xã hội; chỉ số đánh giá mức độ hài lòng của người tham gia bảo hiểm xã hội đạt mức 85%.

*Giai đoạn đến năm 2030:*

Phần đầu đạt khoảng 60% lực lượng lao động trong độ tuổi tham gia bảo hiểm xã hội, trong đó nông dân và lao động khu vực phi chính thức tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện chiếm khoảng 5% lực lượng lao động trong độ tuổi; khoảng 45% lực lượng lao động trong độ tuổi tham gia bảo hiểm thất nghiệp; khoảng 60% số người sau độ tuổi nghỉ hưu được hưởng lương hưu, bảo hiểm xã hội hằng tháng và trợ cấp hưu trí xã hội; chỉ số đánh giá mức độ hài lòng của người tham gia bảo hiểm xã hội đạt mức 90%.

## **III- NỘI DUNG CẢI CÁCH**

Thực hiện đồng bộ các nội dung cải cách để mở rộng diện bao phủ bảo hiểm xã hội, hướng tới mục tiêu bảo hiểm xã hội toàn dân; bảo đảm cân đối Quỹ bảo hiểm xã hội trong dài hạn, điều chỉnh lương hưu độc lập tương đối trong mối tương quan với tiền lương của người đang làm việc, thay đổi cách thức điều chỉnh lương hưu theo hướng chia sẻ.

### **1. Xây dựng hệ thống bảo hiểm xã hội đa tầng**

- *Trợ cấp hưu trí xã hội:* Ngân sách nhà nước cung cấp một khoản trợ cấp cho người cao tuổi không có lương hưu, hoặc bảo hiểm xã hội hằng tháng. Có chính sách huy động các nguồn lực xã hội đóng thêm để các đối tượng này có mức hưởng cao hơn; điều chỉnh giảm dần độ tuổi hưởng trợ cấp hưu trí xã hội phù hợp với khả năng của ngân sách.

- *Bảo hiểm xã hội cơ bản, bao gồm bảo hiểm xã hội bắt buộc và bảo hiểm xã hội tự nguyện:* Bảo hiểm xã hội bắt buộc (với các chế độ hưu trí, tử tuất, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, ốm đau, thai sản, thất nghiệp) dựa trên đóng góp của người lao động và người sử dụng lao động. Bảo hiểm xã hội tự nguyện (với các chế độ hưu trí, tử tuất hiện nay, từng bước mở rộng sang các chế độ khác) dựa trên đóng góp của người lao động không có quan hệ lao động; có sự hỗ trợ phù hợp từ ngân sách nhà nước cho nông dân, người nghèo, người có thu nhập thấp, lao động khu vực phi chính thức để mở rộng diện bao phủ bảo hiểm xã hội; nâng cao ý thức, trách nhiệm của người lao động đối với việc tự bảo đảm an sinh cho bản thân. Mở rộng diện bao phủ bảo hiểm xã hội theo lộ trình điều chỉnh tăng tuổi nghỉ hưu phù hợp từng thời kỳ.

- *Bảo hiểm hưu trí bổ sung* là chế độ hưu trí tự nguyện theo nguyên tắc thị trường, tạo điều kiện cho người sử dụng lao động và người lao động có thêm sự lựa chọn tham gia đóng góp để được hưởng mức lương hưu cao hơn.

## **2. Sửa đổi quy định về điều kiện thời gian tham gia bảo hiểm xã hội tối thiểu để hưởng chế độ hưu trí theo hướng linh hoạt đồng thời với việc điều chỉnh cách tính lương hưu theo nguyên tắc đóng - hưởng, công bằng, bình đẳng, chia sẻ và bền vững. Mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc sang các nhóm đối tượng khác**

Sửa đổi điều kiện hưởng chế độ hưu trí theo hướng giảm dần số năm đóng bảo hiểm xã hội tối thiểu để được hưởng chế độ hưu trí từ 20 năm xuống 15 năm, hướng tới còn 10 năm với mức hưởng được tính toán phù hợp nhằm tạo điều kiện cho người lao động cao tuổi, có số năm tham gia bảo hiểm xã hội thấp được tiếp cận và thụ hưởng quyền lợi bảo hiểm xã hội. Tiếp tục rà soát, sửa đổi, hoàn thiện cách tính lương hưu, bảo đảm công bằng giữa nam và nữ, giữa khu vực nhà nước và khu vực ngoài nhà nước, kết hợp hài hoà các nguyên tắc đóng - hưởng và chia sẻ giữa người có mức lương cao với người có mức lương thấp để thu hẹp khoảng cách về thu nhập trong các đối tượng hưởng chế độ hưu trí. Rà soát, mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với các nhóm chủ hộ kinh doanh, người quản lý doanh nghiệp, người quản lý, điều hành hợp tác xã không hưởng tiền lương, người lao động làm việc theo chế độ linh hoạt.

## **3. Tăng cường sự liên kết, hỗ trợ giữa các chính sách bảo hiểm xã hội cũng như tính linh hoạt của các chính sách nhằm đạt được mục tiêu mở rộng diện bao phủ**



Nghiên cứu sửa đổi, hoàn thiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp, chú trọng không chỉ các giải pháp xử lý hậu quả thông qua việc chi trả trợ cấp thất nghiệp, đào tạo đáp ứng yêu cầu của công việc mới, giới thiệu việc làm mà cần chú ý thoả đáng đến các giải pháp phòng ngừa, giảm thiểu tình trạng thất nghiệp thông qua việc hỗ trợ doanh nghiệp duy trì sản xuất kinh doanh, bảo đảm việc làm cho người lao động. Nghiên cứu thiết kế các gói bảo hiểm xã hội tự nguyện ngắn hạn linh hoạt để người lao động có nhiều sự lựa chọn tham gia và thụ hưởng. Mở rộng các chế độ bảo hiểm xã hội tự nguyện, tạo điều kiện chuyển đổi thuận lợi giữa bảo hiểm xã hội tự nguyện và bảo hiểm xã hội bắt buộc, hướng tới chính sách bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với toàn bộ người lao động có việc làm, có thu nhập và tiền lương khi có đủ điều kiện cần thiết.

#### **4. Cải cách trong xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách nhằm củng cố niềm tin, tăng mức độ hài lòng của người tham gia vào hệ thống bảo hiểm xã hội**

Xây dựng chính sách bảo hiểm xã hội bảo đảm sự công bằng, không phân biệt đối xử giữa các nhóm đối tượng tham gia; tăng cường sự chia sẻ giữa các nhóm đối tượng thụ hưởng nhằm khắc phục bất hợp lý, chênh lệch quá lớn về mức hưởng. Đẩy mạnh cải cách hành chính, ứng dụng công nghệ thông tin, đơn giản hoá các quy trình, thủ tục đăng ký, đóng, hưởng bảo hiểm xã hội, nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ bảo hiểm xã hội theo hướng thân thiện, công khai, minh bạch, tạo thuận lợi cho người dân và doanh nghiệp.

#### **5. Đẩy nhanh quá trình gia tăng số lao động tham gia bảo hiểm xã hội trong khu vực phi chính thức**

Đẩy mạnh phát triển doanh nghiệp theo tinh thần Nghị quyết số 10-NQ/TW, ngày 03/6/2017 của Ban Chấp hành Trung ương khoá XII về phát triển kinh tế tư nhân trở thành một động lực quan trọng của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Nghiên cứu thiết kế các gói bảo hiểm xã hội ngắn hạn với mức đóng, mức hưởng, phương thức giao dịch phù hợp với người lao động trong khu vực phi chính thức.

#### **6. Sửa đổi, khắc phục các bất hợp lý về chế độ bảo hiểm hưu trí hiện nay theo hướng linh hoạt hơn về điều kiện hưởng chế độ hưu trí, chặt chẽ hơn trong quy định hưởng chế độ bảo hiểm xã hội một lần, tăng tuổi nghỉ hưu bình quân thực tế của người lao động**

Có quy định phù hợp để giảm tình trạng hưởng bảo hiểm xã hội một lần theo hướng tăng quyền lợi nếu bảo lưu thời gian tham gia bảo hiểm xã hội để hưởng chế độ hưu trí, giảm quyền lợi nếu hưởng bảo hiểm xã hội một lần.

Sửa đổi các quy định để khuyến khích người lao động tham gia bảo hiểm xã hội thời gian dài hơn, từng bước tăng tuổi nghỉ hưu bình quân, tăng tỉ lệ giảm trừ tiền lương hưu đối với người lao động muốn nhận chế độ hưu trí sớm.

#### **7. Thực hiện điều chỉnh tăng tuổi nghỉ hưu theo lộ trình**

Điều chỉnh tuổi nghỉ hưu cần có tầm nhìn dài hạn và có lộ trình phù hợp với tăng trưởng kinh tế, giải quyết việc làm, thất nghiệp; không gây tác động tiêu cực đến thị trường lao động; bảo đảm số lượng, chất lượng và cơ cấu dân số; bình đẳng giới; cân đối Quỹ bảo hiểm xã hội trong dài hạn; xu hướng già hoá dân số; tính chất, loại hình lao động và giữa các ngành nghề, lĩnh vực.

Từ năm 2021, thực hiện điều chỉnh tuổi nghỉ hưu theo mục tiêu tăng tuổi nghỉ hưu chung, thu hẹp dần khoảng cách về giới trong quy định tuổi nghỉ hưu; đối với những ngành nghề đặc biệt, người lao động được quyền nghỉ hưu sớm, hoặc muộn hơn 5 tuổi so với tuổi nghỉ hưu chung.

### **8. Sửa đổi các quy định về mức đóng, căn cứ đóng bảo hiểm xã hội để đạt mục tiêu mở rộng diện bao phủ bảo hiểm xã hội**

Sửa đổi quy định về căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của khu vực doanh nghiệp ít nhất bằng khoảng 70% tổng tiền lương và các khoản thu nhập khác có tính chất lương của người lao động để khắc phục tình trạng trốn đóng, đóng không đủ bảo hiểm xã hội, ảnh hưởng đến khả năng cân đối Quỹ bảo hiểm xã hội và quyền lợi của người lao động.

Nghiên cứu điều chỉnh tỉ lệ đóng vào Quỹ bảo hiểm xã hội theo hướng hài hoà quyền lợi giữa người sử dụng lao động và người lao động.

### **9. Điều chỉnh tỉ lệ tích lũy để đạt tỉ lệ hưởng lương hưu tối đa phù hợp với thông lệ quốc tế**

Sửa đổi cách tính lương hưu theo hướng giảm tỉ lệ tích lũy, bảo đảm khả năng cân đối quỹ hưu trí trong dài hạn, phù hợp với thông lệ quốc tế. Có lộ trình điều chỉnh kéo dài thời gian tham gia bảo hiểm xã hội thực tế, bảo vệ quyền lợi của người hưởng chế độ hưu trí theo nguyên tắc đóng - hưởng, công bằng và chia sẻ phù hợp.

### **10. Đa dạng hóa danh mục, cơ cấu đầu tư Quỹ bảo hiểm xã hội theo nguyên tắc an toàn, bền vững, hiệu quả**

Tăng cường công tác đánh giá, dự báo tài chính, hiệu quả đầu tư các quỹ bảo hiểm xã hội; đa dạng hóa danh mục, cơ cấu đầu tư Quỹ bảo hiểm xã hội theo nguyên tắc an toàn, bền vững và hiệu quả; ưu tiên đầu tư vào trái phiếu chính phủ, nhất là trái phiếu chính phủ dài hạn; nghiên cứu từng bước mở rộng sang các lĩnh vực có khả năng sinh lời cao, từng bước và có lộ trình đầu tư một phần tiền nhàn rỗi của Quỹ thông qua ủy thác đầu tư tại thị trường trong nước và quốc tế bảo đảm an toàn, bền vững.

### **11. Thực hiện điều chỉnh lương hưu độc lập tương đối trong mối tương quan với tiền lương của người đang làm việc, thay đổi cách thức điều chỉnh lương hưu theo hướng chia sẻ**

Thực hiện điều chỉnh trợ cấp hưu trí xã hội theo khả năng cân đối của ngân sách nhà nước; lương hưu cơ bản được điều chỉnh chủ yếu dựa trên cơ sở mức tăng của chỉ số giá tiêu dùng, khả năng của Quỹ bảo hiểm xã hội và ngân sách nhà nước;

quan tâm điều chỉnh thỏa đáng đối với nhóm đối tượng có mức lương hưu thấp và nghỉ hưu trước năm 1995 nhằm thu hẹp khoảng cách chênh lệch lương hưu giữa người nghỉ hưu ở các thời kỳ.

#### **IV- NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP CHỦ YẾU**

##### **1. Tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo công tác thông tin, tuyên truyền, nâng cao nhận thức về chính sách bảo hiểm xã hội**

Cấp ủy đảng, chính quyền các cấp tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo công tác thông tin, tuyên truyền; đổi mới nội dung, hình thức tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật về bảo hiểm xã hội để cán bộ, đảng viên, nhân dân hiểu rõ sự cần thiết, lợi ích, vai trò, ý nghĩa và những nội dung cơ bản của cải cách chính sách bảo hiểm xã hội đối với bảo đảm an sinh xã hội, an ninh chính trị, trật tự, an toàn xã hội, tạo sự đồng thuận, thống nhất trong thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội.

##### **2. Hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động, việc làm, bảo hiểm xã hội**

Thể chế hoá các chủ trương và hoàn thiện pháp luật, chính sách về bảo hiểm xã hội phải kết hợp với hoàn thiện pháp luật, chính sách về chế độ tiền lương, việc làm, chính sách người có công với cách mạng và các chính sách, pháp luật trong các lĩnh vực có liên quan khác.

Sửa đổi, bổ sung pháp luật về bảo hiểm xã hội theo hướng tiến tới thực hiện bảo hiểm xã hội toàn dân; thiết kế hệ thống bảo hiểm xã hội đa tầng; hoàn thiện các quy định về đóng - hưởng bảo hiểm xã hội, bảo đảm các nguyên tắc công bằng, bình đẳng, chia sẻ và bền vững. rà soát, sửa đổi các quy định về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, người nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, gắn với việc đẩy mạnh đàm phán, ký kết hiệp định song phương về bảo hiểm xã hội.

Sửa đổi, bổ sung chính sách bảo hiểm thất nghiệp, chính sách việc làm theo hướng hỗ trợ doanh nghiệp và người lao động duy trì việc làm, bảo đảm quyền lợi chính đáng của doanh nghiệp và người lao động, khắc phục tình trạng gian lận, trục lợi bảo hiểm thất nghiệp. Có quy định cụ thể và cơ chế quản lý chặt chẽ việc đầu tư Quỹ bảo hiểm xã hội, bảo đảm việc đầu tư Quỹ bảo hiểm xã hội an toàn, bền vững, hiệu quả.

Hoàn thiện các chế tài xử lý vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội, nhất là đối với các hành vi trốn đóng, nợ đóng, trục lợi bảo hiểm xã hội theo hướng cơ quan quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội và cơ quan quản lý Quỹ bảo hiểm xã hội có thẩm quyền xử phạt các doanh nghiệp trốn đóng, nợ đóng, gian lận, trục lợi bảo hiểm xã hội; đồng thời, các doanh nghiệp và người lao động có quyền khiếu nại, hoặc khởi kiện cơ quan quản lý nhà nước và cơ quan quản lý Quỹ bảo hiểm xã hội nếu phát hiện có sai phạm trong thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội.

##### **3. Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội**

Nâng cao năng lực, hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội, nhất là trong việc hoạch định chiến lược phát triển, xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật bảo hiểm xã hội. Tăng cường sự phối hợp giữa các cấp, các ngành và địa phương trong lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, kịp thời xử lý những khó khăn, vướng mắc phát sinh.

Nâng cao tính tuân thủ pháp luật về bảo hiểm xã hội thông qua thực hiện đồng bộ các biện pháp hành chính, kinh tế, tư pháp để tăng số người tham gia bảo hiểm xã hội, đi đôi với chú trọng tăng số người thụ hưởng quyền lợi bảo hiểm xã hội, đặc biệt là chế độ hưu trí. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc chấp hành pháp luật về bảo hiểm xã hội, kịp thời phát hiện và xử lý nghiêm các vi phạm, nhất là các hành vi trốn đóng, nợ đóng, gian lận, trục lợi tiền bảo hiểm xã hội.

Sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật để đẩy mạnh việc phân cấp cho các cơ quan bảo hiểm xã hội; thực hiện giao chỉ tiêu phát triển đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội cho các địa phương; phân định rõ quản lý nhà nước với quản trị bộ máy tổ chức thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội.

Tăng cường công tác phối hợp, chia sẻ, kết nối thông tin, dữ liệu giữa cơ quan quản lý nhà nước về đầu tư, tài chính, thuế, lao động để nâng cao hiệu quả quản lý đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội và thực thi chính sách bảo hiểm xã hội. Nâng cao năng lực và hiệu quả công tác nghiên cứu lý luận và tổng kết thực tiễn về bảo hiểm xã hội. Xây dựng cơ sở dữ liệu về bảo hiểm xã hội, bộ tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ và chất lượng cung ứng dịch vụ của cơ quan bảo hiểm xã hội.

#### **4. Nâng cao năng lực quản trị và hiệu quả tổ chức thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp**

Hoàn thiện bộ máy tổ chức thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp theo đúng tinh thần của Nghị quyết số 18-NQ/TW, ngày 25/10/2017 Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khoá XII Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Kiện toàn và nâng cao năng lực hoạt động của Hội đồng quản lý bảo hiểm xã hội. Thực hiện chế độ tài chính, kế toán, kiểm toán và thông tin báo cáo về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật.

Đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính, thực hiện dịch vụ công trực tuyến mức độ 4 trên tất cả các lĩnh vực bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp; hoàn thiện, đẩy mạnh kết nối cơ sở dữ liệu quốc gia về bảo hiểm với các hệ thống cơ sở dữ liệu có liên quan nhằm phục vụ tốt công tác thực hiện chính sách và công tác nghiên cứu, hoạch định chính sách. Tiếp tục hiện đại hóa quản lý bảo hiểm xã hội, đầu tư phát triển công nghệ và phương pháp quản lý tiên tiến trong tổ chức thực hiện bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp. Kịp thời ngăn chặn tình trạng gian lận, trục lợi chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp.

Triển khai có hiệu quả các chính sách bảo hiểm thất nghiệp, phát huy đầy đủ các chức năng của bảo hiểm thất nghiệp, bảo đảm bảo hiểm thất nghiệp thực sự là công cụ quản trị thị trường lao động. Chi phí tổ chức thực hiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp lấy từ nguồn Quỹ bảo hiểm thất nghiệp, không lấy từ ngân sách nhà nước. Có cơ chế tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ, nhất là trong bối cảnh thị trường lao động biến động nhanh chóng và cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đã và đang làm biến đổi cấu trúc của thị trường lao động.

### **5. Tăng cường vai trò lãnh đạo của Đảng, phát huy vai trò của nhân dân, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội**

Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng trong hoạch định chính sách và tổ chức thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội theo đúng định hướng xã hội chủ nghĩa, đặc biệt trong phát triển đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội và tuân thủ các quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

Phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân trong giám sát, phản biện xã hội, tổ chức tuyên truyền, vận động nhân dân thực hiện tốt chính sách, pháp luật về bảo hiểm xã hội.

### **V- TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

1. Các tỉnh uỷ, thành uỷ, các ban đảng, ban cán sự đảng, đảng đoàn, đảng uỷ trực thuộc Trung ương xây dựng chương trình, kế hoạch hành động với lộ trình và phân công cụ thể trách nhiệm cho các cơ quan, tổ chức, đơn vị thực hiện phù hợp với điều kiện cụ thể của từng ngành, lĩnh vực, địa phương, đơn vị.
2. Đảng đoàn Quốc hội lãnh đạo việc xây dựng luật, pháp lệnh phục vụ triển khai thực hiện Nghị quyết; tăng cường giám sát việc cải cách chính sách bảo hiểm xã hội, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động hướng tới mục tiêu tiên bộ, công bằng, bền vững, đóng góp tích cực vào phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế.
3. Ban Tuyên giáo Trung ương chủ trì, phối hợp với Ban cán sự đảng Chính phủ và Ban Kinh tế Trung ương tổ chức việc học tập, quán triệt và tuyên truyền sâu rộng Nghị quyết, kết quả thực hiện Nghị quyết.
4. Ban Kinh tế Trung ương chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan thường xuyên theo dõi, kiểm tra, đôn đốc việc triển khai tổ chức thực hiện Nghị quyết và định kỳ sơ kết, tổng kết, báo cáo Bộ Chính trị, Ban Bí thư./.

**T/M BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG  
TỔNG BÍ THƯ**

**Nguyễn Phú Trọng**