

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

NGÀNH : Luật

Sinh viên : Đỗ Văn Thịnh

HẢI PHÒNG – 2021

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG

**ĐỀ TÀI: NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG
CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG ĐỐI VỚI CÔNG CHỨC
VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI SỞ VĂN HÓA VÀ
THỂ THAO THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG**

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC HỆ CHÍNH QUY
NGÀNH: Luật

Sinh viên : Đỗ Văn Thịnh

Giảng viên hướng dẫn: Thạc sĩ Lê Thu Trang,

Giảng viên Trường Đại học Hải Phòng

HẢI PHÒNG – 2021

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Sinh viên: Đỗ Văn Thịnh

Mã SV: 1717905014

Lớp : PLH2101

Ngành : Luật

Tên đề tài: Nâng cao hiệu quả áp dụng chính sách tiền lương đối với công chức và người lao động tại Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng.

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI

1. Nội dung và các yêu cầu cần giải quyết trong nhiệm vụ đề tài tốt nghiệp

Nội dung đề tài nghiên cứu về thực trạng áp dụng chính sách tiền lương đối với công chức và người lao động tại Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng; đánh giá những khó khăn, tồn tại, hạn chế trong quá trình áp dụng chính sách tiền lương tại Sở, làm cơ sở để đưa ra các giải pháp để nâng cao hiệu quả áp dụng chính sách tiền lương đối với công chức và người lao động tại Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng trong thời gian tới.

Để thực hiện nội dung của đề tài cần tìm kiếm, nghiên cứu tài liệu, các cơ chế, chính sách và các quy định của pháp luật đối với nội dung đề tài nghiên cứu. Đánh giá đúng, đủ, chính xác các nội dung, vấn đề cần nghiên cứu để đưa ra các giải pháp hiệu quả, khả thi của đề tài.

2. Các tài liệu, số liệu cần thiết

- Tài liệu nghiên cứu, tham khảo là các chủ trương, định hướng của Đảng, các quy định pháp luật của Nhà nước đã được ban hành và thực thi; các giáo trình được giảng dạy tại các trường đại học; các bài viết của các tác giả, chuyên gia tại các báo, tạp chí, trang web chính thức... về đề tài nghiên cứu. Các Nghị quyết, Quy hoạch, chiến lược, kế hoạch, báo cáo của đơn vị thực hiện hiện nghiên cứu của đề tài cụ thể là Sở Văn hóa và Thể thao Hải Phòng.

- Các số liệu nghiên cứu bảo đảm phù hợp, chính xác, đáng tin cậy của cả nước, thành phố Hải Phòng nói chung và tập trung là số liệu tại đơn vị thực hiện nghiên cứu.

3. Địa điểm thực tập tốt nghiệp: Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng.

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Họ và tên : Lê Thu Trang

Học hàm, học vị : Thạc sĩ

Cơ quan công tác : Trường Đại học Hải Phòng

Nội dung hướng dẫn : Hướng dẫn làm khóa luận tốt nghiệp với Đề tài “Nâng cao hiệu quả áp dụng chính sách tiền lương đối với công chức và người lao động tại Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng”

Đề tài tốt nghiệp được giao ngày 12 tháng 04 năm 2021

Yêu cầu phải hoàn thành xong trước ngày 03 tháng 07 năm 2021

Đã nhận nhiệm vụ ĐTTN

Sinh viên

Đã giao nhiệm vụ ĐTTN

Giảng viên hướng dẫn

Hải Phòng, ngày tháng năm 2021

XÁC NHẬN CỦA KHOA

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG....	4
1.1. Những vấn đề chung về tiền lương.....	4
1.1.1. Khái niệm tiền lương và tiền lương của công chức, người lao động.....	4
1.1.2. Bản chất của tiền lương	6
1.1.3. Đặc điểm của tiền lương.....	7
1.1.4. Vai trò và chức năng của tiền lương:.....	9
1.1.4.1 Vai trò của tiền lương.....	9
1.1.4.2. Chức năng của tiền lương.....	10
1.2. Chính sách tiền lương.....	11
1.2.1. Khái niệm chính sách tiền lương.....	11
1.2.2. Nội dung cơ bản của chính sách tiền lương.....	12
1.2.2.1. Quy định chung về mức lương tối thiểu.....	12
1.2.2.2. Quy định về thang lương, bảng lương và các mức phụ cấp.....	13
1.2.2.3. Quy định về nguồn hình thành và sử dụng, quản lý quỹ tiền lương.....	13
1.2.2.4. Quy định về hình thức trả lương.....	14
1.2.3. Mục tiêu chính của tiền lương	15
1.2.3.1. Mục tiêu tổng quát.....	15
1.2.3.2. Mục tiêu cụ thể.	15
1.2.4. Các căn cứ trả lương cho người lao động.....	16
1.2.5. Các yếu tố ảnh hưởng tới tiền lương và chính sách tiền lương.....	17
1.3 Thực trạng chính sách tiền lương đối với công chức, viên chức người lao động	18
1.3.1. Hệ thống quy định pháp luật hiện hành về tiền lương ở nước ta.....	19
1.3.2. Đánh giá thực trạng về tiền lương và chế định tiền lương ở nước ta	21
1.3.2.1. Thành tựu, kết quả đạt được	21
1.3.2.2. Những khó khăn, tồn tại.	22
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG VÀ ÁP DỤNG CHÍNH SÁCH VỀ TIỀN LƯƠNG ĐỐI VỚI CÔNG CHỨC NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI SỞ VĂN HÓA VÀ THỂ THAO THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG.	24
2.1. Quá trình hình thành và phát triển của Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng....	24
2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển của Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng....	24

2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức, đặc điểm hoạt động và lực lượng công chức, người lao động thuộc Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng.	24
2.1.2.1. Chức năng, nhiệm vụ.....	24
2.1.3. Cơ cấu tổ chức và lực lượng công chức, người lao động thuộc Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng.	29
2.2. Thực trạng áp dụng chính sách tiền lương đối với công chức, người lao động tại Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng.....	31
2.2.1. Quy chế trả lương của Sở	31
2.2.2. Tiền lương cơ sở.....	32
2.2.3. Nguồn hình thành	32
2.2.4. Phân tích sử dụng quỹ tiền lương của Sở.....	33
2.2.4.1. Quỹ tiền lương được sử dụng đảm bảo theo nguyên tắc trả lương như sau:.....	33
2.2.4.2. Cách tính lương và thời gian trả lương.....	33
2.2.4.3. Hình thức trả lương.	37
2.2.5. Công tác lãnh đạo chỉ đạo và thực hiện các chính sách tiền lương đối với công chức, người lao động tại Sở Văn hóa và Thể thao.	38
2.3. Đánh giá thực trạng áp dụng chính sách tiền lương đối với công chức, người lao động tại Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng.....	42
2.3.1. Những thành tựu, kết quả đạt được:	42
2.3.2. Những khó khăn, tồn tại.	44
CHƯƠNG 3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG CHÍNH SÁCH VỀ TIỀN LƯƠNG ĐỐI VỚI CÔNG CHỨC VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI SỞ VĂN HÓA VÀ THỂ THAO THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG.	46
3.1. Định hướng phát triển ngành và lực lượng công chức, người lao động tại Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng..	46
3.1.1. Định hướng phát triển ngành Văn hóa và Thể thao.....	46
3.1.2. Nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu.	47
3.1.3. Định hướng phát triển nguồn nhân lực ngành văn hóa và thể thao thành phố Hải Phòng.	51
3.2. Đề xuất những giải pháp nâng cao hiệu áp dụng chính sách về tiền lương đối với công chức và người lao động tại Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng.....	53
3.2.1. Đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền, nâng cao nhận thức về chính sách tiền lương.....	53

3.2.2. Đổi mới sắp xếp tổ chức bộ máy, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của Sở Văn hóa và Thể thao.....	54
3.2.3. Tích cực xây dựng hệ thống vị trí việc làm đối với công chức, người lao động. Hoàn thiện hệ thống pháp luật về vị trí việc làm và các tiêu chí đánh giá, phân loại công chức, người lao động.	54
3.2.4. Tổng kết việc áp dụng, thi hành các quy định về chính sách tiền lương; tham mưu, đề xuất hoàn thiện hệ thống quy định pháp luật về chính sách tiền lương của công chức và người lao động.	55
3.2.5. Đề xuất thực hiện các giải pháp tài chính, ngân sách tạo nguồn lực cho việc thực hiện các chính sách tiền lương.	55
3.2.6. Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về tiền lương và pháp luật có liên quan đến chính sách tiền lương.	57
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ.....	58
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	62

DANH MỤC CÁC CHỮ CÁI VIẾT TẮT

XHCN: Xã hội chủ nghĩa

BLLĐ: Bộ Luật lao động

NSDLĐ: Người sử dụng lao động

NLĐ: Người lao động

VHTT: Văn hóa Thể thao

PHẦN MỞ ĐẦU

1. LÝ DO LỰA CHỌN ĐỀ TÀI

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 04 lần cải cách chính sách tiền lương vào các năm 1960, năm 1985, năm 1993 và năm 2003. Kết luận Hội nghị Trung ương 8 khóa IX 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 khóa X, XI, XII, Kết luận Hội nghị Trung ương 6 khóa X. Từ năm 2011 đến nay, Bộ Nội vụ đã tham mưu trình Ban Cán sự đảng Chính phủ báo cáo việc xây dựng Đề án cải cách chính sách tiền lương theo từng giai đoạn phát triển của đất nước tại các Hội nghị Trung ương 5 khóa XI (Kết luận số 23-KL/TW ngày 29/5/2012), Hội nghị Trung ương 7 Khóa XI (Kết luận số 63-KL/TW ngày 27/3/2013), đặc biệt là Ban Cán sự đảng Chính phủ báo cáo Bộ Chính trị trình Hội nghị Trung ương 7 khóa XII thông qua Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21 tháng 5 năm 2018 về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp. Theo đó, Bộ Nội vụ đã tham mưu trình Chính phủ từng bước điều chỉnh mức lương cơ sở đối với khu vực công phù hợp với tình hình kinh tế- xã hội và khả năng ngân sách nhà nước từ 730.000đ/tháng (năm 2010) lên 1.490.000đ/tháng (năm 2019), vì vậy tiền lương 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 của người hưởng lương.

Bên cạnh những kết quả đạt được đó, chính sách tiền lương hiện hành vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập. Sở Văn hóa và Thể thao là cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân thành phố, thực hiện chức năng tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân thành phố quản lý nhà nước về văn hóa, gia đình, thể dục, thể thao

và quảng cáo, vì vậy thực thi các chính sách tiền lương đối với công chức, người lao động tại Sở theo quy định pháp luật. Tuy nhiên, trong quá trình áp dụng còn phát sinh những hạn chế bất cập như chính sách tiền lương 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 công chức người lao động....

Xuất phát từ những lý do nêu trên, em đã chọn đề tài: “*Nâng cao hiệu quả áp dụng chính sách tiền lương đối với công chức và người lao động tại Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng*” làm Đề tài khóa luận tốt nghiệp.

Cơ chế, chính sách được ban hành được áp dụng chung cho các cơ quan, đơn vị cùng đối tượng và phạm vi áp dụng của chính sách, Đề tài: “*Nâng cao hiệu quả áp dụng chính sách về tiền lương đối với công chức và người lao động tại Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng*” là một đề tài không mới, nhưng chưa từng được nghiên cứu tại Sở Văn hóa và Thể thao thuộc thành phố Hải Phòng. Được sự hướng dẫn và giúp đỡ tận tình Giảng viên hướng dẫn, em đã mạnh dạn chọn đề tài này. Do giới hạn về mặt thời gian và trình độ còn hạn chế nên khóa luận không tránh khỏi những thiếu sót. Vì vậy, em rất mong nhận được những đóng góp, chỉ bảo của các thầy cô để khóa luận này được hoàn thiện hơn.

2. MỤC ĐÍCH NGHIÊN CỨU

- **Mục tiêu chung:** Trên cơ sở làm rõ một số cơ sở lý luận, thực tiễn về tiền lương và chính sách tiền lương, đề xuất một số giải pháp phát nhằm nâng cao hiệu quả áp dụng chính sách về tiền lương đối với công chức và người lao động tại Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng trong thời gian tới.

- Mục tiêu cụ thể:

+ Phân tích, đánh giá thực trạng áp dụng chính sách về tiền lương đối với công chức và người lao động tại Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng.

+ Đề xuất một số giải pháp cụ thể nâng cao hiệu quả áp dụng chính sách về tiền lương đối với công chức và người lao động tại Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng.

3. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU

- Đối tượng nghiên cứu: Thực trạng áp dụng chính sách về tiền lương đối với công chức và người lao động tại Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng.

- Phạm vi nghiên cứu:

+ Phạm vi đề tài được nghiên cứu tại Sở Văn hóa và Thể thao trong thời gian từ năm 2018 đến năm 2021, các giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng chính sách về tiền lương đối với công chức và người lao động tại Sở Văn hóa và Thể thao *thành phố Hải Phòng*.

+ Để thực hiện đề tài sẽ tiếp cận 03 nhóm đối tượng chủ yếu bao gồm: Lãnh đạo, quản lý và đơn vị tham mưu áp dụng chính sách tiền lương tại Sở Văn hóa và Thể thao, công chức, người lao động tại Sở, các nhà xây dựng các chính sách tiền lương.

4. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

1. Phương pháp thu thập số liệu - thông tin
2. Phương pháp tổng hợp số liệu - thông tin
3. Phương pháp phân tích số liệu - thông tin

5. KẾT CẤU CỦA KHÓA LUẬN

Khóa luận, ngoài phần mở đầu, kết luận và kiến nghị, phụ lục và danh mục tài liệu tham khảo, được kết cấu gồm 3 chương, chi tiết như sau:

Chương 1: Cơ sở lý luận về tiền lương và chính sách tiền lương.

Chương 2: Thực trạng áp dụng chính sách về tiền lương đối với công chức và người lao động tại Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng.

Chương 3: Một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả áp dụng chính sách về tiền lương đối với công chức và người lao động tại Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG.

1.1. Những vấn đề chung về tiền lương.

1.1.1. Khái niệm tiền lương và tiền lương của công chức, người lao động.

Tiền lương là khái niệm có nội dung kinh tế, xã hội và pháp lí, nhiều ngành khoa học như kinh tế học, luật học... nghiên cứu định những góc độ khác nhau. Kinh tế chính trị học nghiên cứu tiền lương chủ yếu dưới góc độ là bộ phận chi phí sản xuất, là giá cả của hàng hoá sức lao động, từ đó nhằm giải quyết một cách hiệu quả vấn đề phân phối thu nhập ở cả tầm vĩ mô và vi mô. Dưới góc độ pháp lí, tiền lương chủ yếu được xem xét với tư cách là chế định của luật lao động, là tương quan pháp lí giữa người sử dụng lao động (NSDLĐ) và người lao động (NLĐ) trong lĩnh vực trả công lao động. Với tư cách là chế định của luật lao động, tiền lương bao gồm tổng thể các quy định pháp luật về các nguyên tắc, chế độ, hình thức trả lương; hệ thống thang lương, bảng lương, chế phụ cấp lương, chế độ tiền thưởng; việc trả lương trong các trường hợp đặc biệt; quyền và nghĩa vụ của NLĐ, NSDLĐ... Còn với tư cách là tương quan pháp lí giữa NLĐ và NSDLĐ, tiền lương thể hiện các quyền và nghĩa vụ pháp lí của mỗi bên với mục đích chính là đảm bảo sự công bằng và bảo vệ quyền lợi của người làm công.

Vậy tiền lương là gì? Mục đích nghiên cứu lí luận về tiền lương dù xuất phát từ phương diện nào cũng cần làm rõ vấn đề này. Các nhà kinh tế học cổ điển (như: Adam Smith, Stain, Simon, Proudhon...) quan niệm tiền lương không chỉ là sự bù đắp cho lao động mà đó còn là thu nhập của người nghèo và do đó không những phải đủ để duy trì trong khi đang lao động mà cả trong khi ngừng lao động, Durkheim (nhà xã hội học nổi tiếng của Pháp) coi tiền lương như quan hệ kinh tế-xã hội đặc trưng cho xã hội công nghiệp hiện đại. Những quan điểm này dường như nghiêng về khẳng định vị trí và vai trò của tiền lương hơn là trả lời câu hỏi tiền lương là gì.

Theo Từ điển tiếng Việt thì "tiền lương" là "*tiền công trả định kì, thường là hàng tháng, cho công nhân, viên chức*".¹ Ưu điểm của định nghĩa này là chỉ ra được đối tượng hưởng lương và chỉ ra một trong những đặc điểm cơ bản của

¹ Từ điển tiếng Việt, NXB Đà Nẵng – Trung tâm từ điển học, 1998, tr.950.

tiền lương (lương trả theo định kì thời gian). Tuy nhiên, các tác giả này đã sử dụng một khái niệm tương đồng (tiền công) để giải thích cho khái niệm tiền lương và điều đó dẫn tới hệ quả là chưa thực sự trả lời được câu hỏi “tiền lương là gì?”

Điều 1 Công ước số 95 (1949) về bảo vệ tiền lương của ILO quy định: “... từ *“tiền lương”* là sự trả công hoặc thu nhập, bất luận tên gọi hay cách tính mà có thể biểu hiện bằng tiền và được ấn định bằng sự thoả thuận giữa NSDLĐ và NLD, hoặc bằng pháp luật quốc gia, do NSDLĐ phải trả cho NLD theo một hợp đồng thuê mướn lao động, bằng viết hoặc bằng miệng, cho một công việc đã thực hiện hay sẽ phải thực hiện, hoặc cho những dịch vụ đã làm hay sẽ phải làm”. Với định nghĩa này, ILO đã đưa ra các dấu hiệu cơ bản nhận biết tiền lương, bao gồm: 1) Tiền lương là sự trả công lao động; 2) Hình thức biểu hiện của tiền lương là bằng tiền mặt; 3) Tiền lương được ấn định bằng sự thoả thuận của các bên hoặc bằng pháp luật quốc gia; 4) Lí do mà NSDLĐ phải trả lương cho NLD. Về phương diện pháp lí, có thể thấy đây là định nghĩa khá toàn diện về tiền lương. Pháp luật lao động của nhiều nước đã vận dụng định nghĩa này một cách linh hoạt, phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội hiện tại của quốc gia mình.

Pháp luật lao động hiện hành của nước ta thừa nhận quyền tự do thoả thuận về tiền lương (không trái luật) của NSDLĐ và NLD. Khoản 1 Điều 90 BLLĐ quy định: “*Tiền lương là khoản tiền mà NSDLĐ trả cho NLD để thực hiện công việc theo thoả thuận. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Mức lương của NLD không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định*”. Khoản 2 Điều 90 BLLĐ quy định: “*Tiền lương trả cho NLD căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng công việc*”.

Như vậy, dưới góc độ luật lao động, theo tác giả *tiền lương được hiểu là số tiền mà NSDLĐ phải trả cho NLD căn cứ vào năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc và điều kiện lao động, được xác định theo sự thoả thuận hợp pháp giữa hai bên trong HĐLĐ hoặc theo quy định của pháp luật.*

Theo đó lần đầu tiên Bộ luật Lao động quy định tiền lương sẽ bao gồm “mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác”².

Bên cạnh đó, tiền lương biểu hiện ở hai khía cạnh cơ bản: tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế. Tiền lương danh nghĩa là số tiền mà NSDLĐ trả cho NLD do cung ứng dịch vụ lao động theo mức ghi trong hợp đồng hoặc quy định trong thang lương, bảng lương hay bất kì một mức nào do các bên thoả thuận không trái luật. Tiền lương thực tế biểu hiện qua số lượng và chất lượng hàng hoá, dịch vụ mà NLD có thể mua được từ tiền lương danh nghĩa để phục vụ cho cuộc sống của bản thân và gia đình. Khi giá cả sinh hoạt tăng lên, tiền lương thực tế sẽ bị giảm sút và đời sống của người hưởng lương sẽ bị ảnh hưởng. Từ đó đặt ra yêu cầu cần điều chỉnh tăng tiền lương danh nghĩa để đảm bảo cho sức mua của nó, tức là đảm bảo giá trị của tiền lương thực tế. Một trong những giải pháp được nhiều quốc gia áp dụng để giải quyết tình trạng này là điều chỉnh mức mức lương tối thiểu qua từng thời kì tương ứng với tỉ lệ trượt giá trên thị trường hàng hoá, dịch vụ. Điều tiết giá sinh hoạt trong những trường hợp nhất định cũng là giải pháp tốt để nhà nước bảo vệ sức mua của tiền lương danh nghĩa, giảm thiểu sự chênh lệch giữa tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế.

1.1.2. Bản chất của tiền lương

Dưới góc độ kinh tế, bản chất của tiền lương phụ thuộc vào quan niệm của con người về sức lao động.

Trong cơ chế kinh tế kế hoạch tập trung ở nước ta, với quan điểm sức lao động không phải là hàng hoá, Nhà nước ta chỉ coi tiền lương là bộ phận cấu thành thu nhập quốc dân và phân phối theo kế hoạch trực tiếp cho công nhân, viên chức của mình. Với quan niệm này, tiền lương chỉ thuộc phạm trù phân phối.

Cùng với tư duy đổi mới toàn diện khi nước ta chuyển sang cơ chế kinh tế thị trường định hướng XHCN, sức lao động được thừa nhận là hàng hoá. Với quan niệm này, tiền lương chính là giá cả của sức lao động, đúng như C. Mác đã

² Khoản 1 Điều 90 BLLĐ năm 2019

viết³: "*tiền công chỉ là một cái tên riêng của giá cả sức lao động, giá cả của một thứ hàng hoá độc đáo ấy, thứ hàng hóa chỉ tồn tại trong thịt và máu của con người mà thôi*"⁴. Pháp luật hiện hành của nước ta đã điều chỉnh tiền lương phù hợp với hướng này. Thay vì cách ấn định chi tiết mức lương cho từng chức danh, công việc, Nhà nước đã xác định thỏa thuận là nguyên tắc xuyên suốt của toàn bộ chế định tiền lương. Như vậy, hiện nay tiền lương không chỉ thuộc phạm trù phân phối mà còn thuộc phạm trù giá trị, phạm trù trao đổi.

*"Tiền công là giá cả của một hàng hoá nhất định - của sức lao động. Cho nên tiền công cũng được quyết định bởi những quy luật quyết định giá cả của tất cả mọi hàng hóa khác"*⁵ - đó là quy luật giá trị, cung cầu và cạnh tranh. Tiền lương thay đổi xoay quanh trục giá trị sức lao động. Điều đó cho thấy những chi phí cần thiết để duy trì cuộc sống của con người và đào tạo người đó trở thành NLD... với tư cách là giá trị của sức lao động sẽ có vai trò quyết định đối với tiền lương. Chính điều này giải thích sự phong phú và đa dạng của các mức lương trả cho những NLD làm công việc, nghề nghiệp khác nhau, với những trình độ chuyên môn khác nhau. Tiền lương cũng "*sẽ khi lên, khi xuống, tùy theo tương quan giữa cung và cầu, tùy theo cạnh tranh được hình thành như thế nào giữa những người mua sức lao động... và những người bán sức lao động*"⁶. Bên cạnh sự chi phối của các yếu tố khách quan, tiền lương còn bị chi phối bởi các yếu tố chủ quan, đặc biệt là ở thái độ đối xử của NSDLĐ với người làm công.

Dưới góc độ pháp lí, tiền lương thể hiện tương quan pháp lí giữa NSDLĐ và NLD. Tiền lương là khoản tiền mà NLD có quyền hưởng thụ khi đã thực hiện các nghĩa vụ lao động của mình trên cơ sở pháp luật và sự thỏa thuận hợp pháp giữa hai bên. Ngược lại, tiền lương chính là nghĩa vụ của NSDLĐ đối với NLD trong mối quan hệ này. Trong nội dung điều chỉnh pháp luật đối với quan hệ lao động nói chung và quan hệ trả công lao động nói riêng, Nhà nước đã đặt ra những chuẩn mực pháp lí cần thiết để đảm bảo nguồn thu nhập hợp pháp từ lao động của NLD làm thuê, như mức lương tối thiểu, các nguyên tắc trả lương các

³ Giáo trình Luật Lao động Việt Nam – Trường Đại học Luật Hà Nội. Nxb. Công an nhân dân Hà Nội – 2018, tr.355

⁴ C.Mác, Lao động làm thuê và tư bản, Nxb. Sự thật, H.1976, tr.25.

⁵ C.Mác, Lao động làm thuê và tư bản, Nxb. Sự thật, H.1976, tr.30.

⁶ C.Mác, Lao động làm thuê và tư bản, Nxb. Sự thật, H.1976, tr.37

chế độ phụ cấp lương, vấn đề tạm ứng lương, khấu trừ lương, trả lương trong các trường hợp đặc biệt.

1.2.3. Đặc điểm của tiền lương.

- Tiền lương là khoản tiền trả cho lao động sống⁷

Với nhận thức khách thể của quan hệ pháp luật lao động là sức lao động của NLD trong quá trình lao động (hay còn gọi là lao động sống) thì tiền lương là khoản tiền trả cho quá trình lao động của NLD là hệ quả của nhận thức này. Trên thực tế, việc thanh toán lương thường được thực hiện định kì theo thời gian làm việc của NLD. Quan hệ lao động thường có tính ổn định, lâu dài, từ đó yêu cầu đặt ra là NLD phải được định kì thanh toán lương để đảm bảo cho cuộc sống hàng ngày của bản thân và gia đình đồng thời tái sản xuất sức lao động, duy trì sức khoẻ sẵn sàng làm việc phục vụ NSDLĐ, nhà nước và xã hội.

- Tiền lương được thể hiện chủ yếu dưới hình thức tiền mặt

Tiền lương thực tế giúp ta có thể so sánh về mức sống giữa các loại lao động ở các vùng hay quốc gia khác nhau. Tiền lương thực tế là một chỉ số về mức sống dựa trên các dạng tiêu dùng của người lao động và gia đình họ.

Có nhiều thuật ngữ được sử dụng để nói về sự trả lương cho lao động hoặc dịch vụ. Công ước 100 của ILO (Tổ chức Lao động quốc tế) sử dụng thuật ngữ tiền thù lao (remuneration) để nói về tiền lương như một khoản thù lao được trả trực tiếp hay gián tiếp, bằng tiền mặt hoặc dưới dạng khác do người sử dụng lao động trả trực tiếp cho người lao động và phát sinh từ sự thuê mướn người lao động.

- Tiền lương trong quan hệ lao động chịu sự điều chỉnh chặt chẽ của pháp luật

Nhằm mục đích trước hết là bảo vệ NLD, Nhà nước giới hạn mức trả lương tối thiểu, xác định các nguyên tắc trả lương, bảo vệ tiền lương trong các trường hợp đơn vị sử dụng lao động gặp rủi ro, ấn định mức trả lương trong những trường hợp đặc biệt...

⁷ Giáo trình Luật Lao động Việt Nam – Trường Đại học Luật Hà Nội. Nxb. Công an nhân dân Hà Nội – 2018, tr356

Bên cạnh những đặc điểm cơ bản kể trên, ở nước ta hiện nay trong việc điều chỉnh pháp luật về tiền lương còn có sự khác biệt ở mức độ nhất định giữa các khu vực, các thành phần kinh tế và các nhóm NLĐ. Tiền lương trong khu vực có vốn đầu tư nước ngoài được xây dựng trên nền mức lương tối thiểu cao hơn so với khu vực (chỉ) có vốn đầu tư trong nước. Điều này đã tạo ra sự chênh lệch không nhỏ về tiền lương và mức sống của NLĐ giữa hai khu vực này đồng thời *"đã gây ra sự chia cắt thị trường lao động và gây tổn hại cho các khu vực kinh tế khác nhau"*⁸. Cơ chế quản lý tiền lương đối với các công ti nhà nước có nhiều điểm khác biệt so với các doanh nghiệp dân doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài phần nào đã tạo ra sự phân biệt đối xử giữa các thành phần kinh tế. Cùng với sự phát triển kinh tế, xã hội, sự ổn định của thị trường lao động, trong chính sách cải cách tiền lương của Nhà nước cần có sự thống nhất cơ chế điều chỉnh tiền lương trong khu vực sản xuất kinh doanh, xoá bỏ dần sự chênh lệch về mức lương và mức sống giữa những NLĐ làm công trong các khu vực và các thành phần kinh tế.

1.1.4. Vai trò và chức năng của tiền lương:

1.1.4.1 Vai trò của tiền lương

- Đối với bản thân và gia đình người lao động

Tiền lương là nguồn thu nhập, nguồn sống chủ yếu của đại bộ phận NLĐ và gia đình họ. Lương thực, thực phẩm và các dịch vụ thiết yếu cho cuộc sống sinh hoạt hàng ngày của bản thân và gia đình NLĐ phần lớn được đáp ứng từ nguồn tiền lương của họ. Điều đó cho thấy mức độ duy trì và nâng cao chất lượng cuộc sống của NLĐ đến đâu sẽ phụ thuộc rất nhiều vào số tiền lương mà họ nhận được khi tham gia quan hệ lao động.

Tiền lương là cơ sở định hướng nghề nghiệp cho NLĐ, là mục tiêu phấn đấu trong suốt cuộc đời lao động của họ, kích thích NLĐ tăng năng suất lao động, phát huy tài năng, sáng tạo, tích lũy kinh nghiệm... Ở mức độ nhất định, tiền lương còn khẳng định địa vị của NLĐ trong gia đình và ngoài xã hội...

- Đối với người sử dụng lao động

⁸ TS.Nguyễn Công Nhự (chủ biên), *Vấn đề phân phối thu nhập trong các loại hình doanh nghiệp ở Việt Nam: thực trạng, quan điểm và giải pháp hoàn thiện*. Nxb Thống kê., 2003, tr.98.

Tiền lương là bộ phận quan trọng của chi phí sản xuất vì vậy tiền lương là một trong những căn cứ để NSDLĐ hoạch định chiến lược sản xuất kinh doanh, tổ chức và quản lý lao động trong đơn vị.

Thông qua vai trò kích thích NLĐ phát huy tài năng, sáng tạo, tích lũy kinh nghiệm... tiền lương chính là đòn bẩy kinh tế, thúc đẩy tiết kiệm nguyên vật liệu, tăng năng suất lao động và tăng trưởng kinh tế trong doanh nghiệp.

Sức mạnh cạnh tranh của NSDLĐ trên thương trường do nhiều yếu tố quyết định, trong đó tiền lương có vị trí đáng kể. Mức bảo đảm trả lương sẽ quyết định mức độ dễ hay khó của việc thu hút, ổn định lực lượng lao động, mức độ hấp dẫn đối với khách hàng trong quan hệ kinh tế... của NSDLĐ.

NSDLĐ còn có thể sử dụng chính sách tiền lương như là biện pháp hữu hiệu để tạo lập và củng cố lòng trung thành của NLĐ với mình. Tiền lương cũng có tác dụng tốt trong việc “giữ chân” những lao động có trình độ chuyên môn cao, có uy ... cho đơn vị sử dụng lao động. Vấn đề này càng có ý nghĩa thực tiễn trong điều kiện nền kinh tế chưa ổn định, trình độ của lực lượng lao động xã hội còn tương đối thấp như Việt Nam hiện nay.

- Đối với Nhà nước, xã hội

Tiền lương chính là bộ phận cấu thành thu nhập quốc dân, nằm trong chính sách phân phối tổng sản phẩm xã hội của Nhà nước. Vì vậy trực tiếp hay gián tiếp, tiền lương tác động lên mọi mặt của đời sống kinh tế-xã hội nói chung. Ổn định đời sống của NLĐ nói riêng, nhân dân nói chung. Ổn định lực lượng lao động xã hội; giảm bớt gánh nặng cho ngân sách nhà nước; phòng ngừa và hạn chế các tệ nạn xã hội, tội phạm; ổn định chính trị... đều có sự góp sức của tiền lương - cái quyết định đến đời sống của lực lượng đông đảo và có vị trí đặc biệt quan trọng trong đời sống chính trị, kinh tế và xã hội của bất kì quốc gia nào.

1.1.4.2. Chức năng của tiền lương⁹

Trong cơ chế kinh tế thị trường, tiền lương thực hiện các chức năng cơ bản sau:

⁹ Giáo trình Luật Lao động Việt Nam – Trường Đại học Luật Hà Nội. Nxb. Công an nhân dân Hà Nội – 2018, tr359

- Chức năng thước đo giá trị sức lao động

Tiền lương là giá cả của sức lao động, do giá trị của sức lao động quyết định và chịu sự tác động của quy luật cung cầu, cạnh tranh trên thị trường lao động. Giá trị sức lao động được đo bằng giá trị của các tư liệu sinh hoạt phục vụ cho cuộc sống của NLD trước, trong và sau quá trình lao động, trong đó bao gồm cả giá trị của những chi phí cần thiết cho việc học hành của NLD. Ở mỗi NLD, giá trị sức lao động không giống nhau. Điều này dẫn đến mức lương trả cho NLD có thể là khác nhau, đặc biệt là ở những công việc, ngành nghề, điều kiện lao động khác nhau. Với tư cách là thước đo giá trị sức lao động, một mặt tiền lương phải đủ bù đắp hao phí sức lao động của người hưởng lương trong quá trình lao động, mặt khác phải tính toán đầy đủ các yếu tố về sinh học và xã hội nhằm bù đắp và bảo đảm cho đời sống của người làm công cả trước và sau quá trình lao động.

- Chức năng tái sản xuất sức lao động

Tái sản xuất sức lao động là nội dung tái sản xuất xã hội nói chung. Sức lao động đã hao phí trong quá trình lao động phải được bù đắp và nâng cao để có thể đáp ứng ngày càng cao yêu cầu của quá trình lao động. Tiền lương trả cho NLD ngoài việc bù đắp một cách giản đơn hao phí sức lao động còn phải đảm bảo cải thiện đời sống, nâng cao tay nghề... cho NLD. Bên cạnh đó, trong cơ cấu tiền lương cần dành một khoản hợp lí cho việc nuôi con của NLD, tích lũy dự phòng cho cuộc sống lâu dài của bản thân và gia đình họ. Nói cách khác, tiền lương phải thực hiện được chức năng tái sản xuất giản đơn và mở rộng (hay tái sản xuất về số lượng và chất lượng lao động).

- Chức năng kích thích

Cùng với tác dụng duy trì cuộc sống của bản thân và gia đình NLD, tiền lương phải thực sự trở thành đòn bẩy kinh tế, kích thích NLD phát huy tinh thần sáng tạo, nâng cao năng suất lao động, góp phần vào sự tăng trưởng kinh tế của doanh nghiệp và của Nhà nước. Muốn vậy, mức lương trả cho NLD không chỉ đủ thanh toán cho các tư liệu sinh hoạt thông thường trong đời sống hàng ngày mà phải tạo điều kiện cho họ nâng cao đời sống, nâng cao trình độ tay nghề, tham gia vào các hoạt động xã hội...

- Chức năng tích lũy

Dự phòng cho cuộc sống lâu dài là điều mà con người luôn quan tâm và tìm cách thực hiện bằng nhiều nguồn và nhiều cách khác nhau. Song với NLD mà cuộc sống phần lớn phụ thuộc vào tiền lương thì tiết kiệm từ tiền lương để dự phòng cho cuộc sống lâu dài vẫn là biện pháp chủ yếu. Vì lẽ đó, tích lũy trở thành một trong các chức năng cơ bản của tiền lương.

- Chức năng xã hội của tiền lương

Tiền lương thực hiện chức năng xã hội của mình thông qua việc ổn định việc làm, ổn định và cải thiện đời sống, nâng cao trình độ nghề nghiệp... cho NLD, hạn chế thất nghiệp, ổn định và điều tiết thị trường lao động theo hướng tích cực...

1.2. Chính sách tiền lương

1.2.1. Khái niệm chính sách tiền lương.

Chính sách tiền lương là một bộ phận quan trọng trong hệ thống chính sách kinh tế - xã hội của đất nước. Chính sách này liên quan trực tiếp đến hầu hết người lao động trong xã hội và chịu sự quản lý của Nhà nước. Nhà nước quản lý thống nhất tiền lương. Nhà nước thực hiện một cơ chế kiểm soát trong thực hiện chính sách và chế độ trả lương, trên cơ sở pháp luật về tiền lương, các hợp đồng lao động và thuế thu nhập. Việc quản lý Nhà nước về tiền lương được thực hiện thông qua Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (cơ quan quản lý tiền lương cao nhất); các bộ quản lý chuyên ngành và các địa phương (cấp Tỉnh, cấp thành phố); các doanh nghiệp có trách nhiệm thực hiện công tác lao động, tiền lương theo quy định của pháp luật.

Chính sách tiền lương trong doanh nghiệp là các quy định, hướng dẫn của Nhà nước về tiền lương, phụ cấp, hệ thống các đòn bẩy, giải pháp bao gồm việc nghiên cứu, xây dựng, ban hành hệ thống các văn bản, các hướng dẫn về chế độ tiền lương, tổ chức thực hiện, kiểm tra việc thực hiện những chính sách tiền lương... nhằm thực hiện phân phối công bằng, minh bạch, hài hòa lợi ích giữa người sử dụng lao động, người lao động và Nhà nước, phù hợp với quy luật phát triển kinh tế - xã hội.

1.2.2. Nội dung cơ bản của chính sách tiền lương.

1.2.2.1. Quy định chung về mức lương tối thiểu

Mức lương tối thiểu là một chế định quan trọng bậc nhất của pháp luật lao động nhằm bảo vệ quyền lợi và lợi ích của người lao động, nhất là trong điều kiện kinh tế thị trường cung lao động đang lớn hơn cầu lao động. Tiền lương tối thiểu cần đảm bảo nhu cầu sinh học và xã hội học. Mức lương tối thiểu ấn định là bắt buộc đối với những người sử dụng sức lao động.

Mức lương tối thiểu trong các thời kỳ khác nhau thì khác nhau vì nó phản ánh trình độ phát triển kinh tế - xã hội trong các giai đoạn khác nhau của nền kinh tế. Mức lương tối thiểu theo quy định của Bộ Luật lao động do Quốc hội Việt Nam ban hành là mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội. Ngày 23/5/1993, lần đầu tiên Chính phủ ban hành Nghị định số 25/CP quy định tạm thời chế độ tiền lương mới của công chức, viên chức hành chính, sự nghiệp và lực lượng vũ trang áp dụng thống nhất trong cả nước thay thế chế độ tiền lương quy định tại Nghị định số 235-HĐBT ngày 18-9-1985, với mức lương tối thiểu là 120.000 đồng/tháng. Từ ngày 01/01/1995, Chính sách mức lương tối thiểu lần đầu tiên áp dụng chung cho cả hai khu vực lao động khu vực thị trường và lao động khu vực hành chính, sự nghiệp công lập, kể cả lực lượng vũ trang là 120.000 đồng/tháng được quy định tại Nghị định số 05/CP ngày 26/01/1994 của Chính phủ. Qua nhiều lần điều chỉnh mức lương tối thiểu chung, từ ngày 01/01/2004 đến nay đổi tên mức lương tối thiểu đối với công chức viên chức, lực lượng vũ trang thành mức lương cơ sở để phân biệt với mức lương tối thiểu vùng. Hiện tại, mức lương cơ sở áp dụng đối với công chức, viên chức theo quy định tại Nghị quyết số 70/2018/QH14 ngày 09/11/2018 của Quốc hội là 1.490.000 đồng.

1.2.2.2. Quy định về thang lương, bảng lương và các mức phụ cấp

Thang lương được hiểu là tương quan tỉ lệ về tiền lương (theo trình độ lành nghề) giữa những NLD trong cùng một nghề hoặc nhóm nghề có tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật rõ ràng. Cơ sở để xây dựng thang lương chính là tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật. Tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật là bảng quy định về mức độ phức tạp của công việc và yêu cầu về trình độ lành nghề của NLD ở một bậc nào đó phải biết, hiểu và làm được. Có hai loại tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật cấp nhà nước (áp dụng thống nhất cho mọi ngành nghề trong phạm vi toàn quốc) và cấp ngành (áp dụng

cho từng ngành kinh tế kĩ thuật). Để xây dựng tiêu chuẩn cấp bậc kĩ thuật cần tính toán và xác định một cách khoa học hai nội dung: xác định cấp bậc công việc (chia quá trình lao động thành các chức năng hoạt động và các yếu tố liên quan cần thiết, xác định mức độ phức tạp của từng chức năng) và xác định cấp bậc công nhân (xác định những yêu cầu về trình độ lành nghề của công nhân về lý thuyết và thực hành tương ứng với cấp bậc công việc).

Bảng lương là tương quan tỉ lệ tiền lương giữa các lao động trong cùng ngành nghề theo trình độ, kinh nghiệm làm việc hoặc theo công việc thực tế mà NLĐ đảm nhiệm. Trong khu vực sản xuất kinh doanh, bảng lương được xây dựng để áp dụng cho lao động quản lí, như: các chức danh lãnh đạo (giám đốc, phó giám đốc, kế toán trưởng công ty nhà nước, giám đốc, phó giám đốc, thành viên hội đồng quản trị... trong các doanh nghiệp), lao động chuyên môn, nghiệp vụ (chuyên viên, kinh tế viên, kĩ sư, kĩ thuật viên, cán sự); nhân viên thừa hành, phục vụ (nhân viên văn thư, nhân viên phục vụ lao động trực tiếp sản xuất ở những công việc, ngành nghề không quy định rõ ràng tiêu chuẩn cấp bậc kĩ thuật (sản xuất điện, vận tải biển, thu mua cá, hàng không...)).

1.2.2.3. Quy định về nguồn hình thành và sử dụng, quản lý quỹ tiền lương

Về nguồn hình thành quỹ tiền lương: Đưa ra nguồn hình thành quỹ lương trong doanh nghiệp, nguồn hình thành quỹ tiền lương cho các đơn vị khác nhau là khác nhau nhưng phải tuân thủ các quy định của Nhà nước về nguồn hình thành quỹ lương chủ yếu: Quỹ lương theo đơn giá tiền lương từ trên giao xuống; quỹ tiền lương bổ sung; tiền lương từ quỹ lương dự phòng từ năm trước chuyển sang; quỹ lương từ các hoạt động kinh doanh khác ngoài đơn giá tiền lương;

Về sử dụng quỹ tiền lương: Quy định này thể hiện chính sách, quan niệm của chủ doanh nghiệp trong việc phân phối thu nhập của doanh nghiệp cho người lao động. Mỗi doanh nghiệp có cách thức xác định quỹ tiền lương và sử dụng quỹ tiền lương khác nhau và phải đảm bảo các nguyên tắc sau:

- Phân quỹ lương trả trực tiếp cho người lao động tùy thuộc vào từng doanh nghiệp nhưng không nhỏ hơn 76% tổng quỹ lương;

- Doanh nghiệp được trích quỹ khen thưởng từ quỹ lương để trả cho người lao động có thành tích tốt trong thực hiện công việc nhằm mục đích khuyến khích người lao động làm việc nhưng không vượt quá 10% quỹ lương. Tuy

nhiên, đối với một số doanh nghiệp việc trích khen thưởng cho các bộ, công nhân viên chức có thể được trích thêm một phần từ ngoài quỹ lương.

- Quỹ khuyến khích trích tối đa không quá 2% tổng quỹ lương để trả cho người lao động có trình độ chuyên môn, tay nghề cao.

- Trích quỹ dự phòng cho năm sau để phòng các rủi ro gặp phải nhưng không lớn hơn 12% tổng quỹ lương.¹⁰

1.2.2.4. Quy định về hình thức trả lương

Thông thường có hai hình thức trả lương cơ bản được áp dụng chủ yếu trong doanh nghiệp: Tiền lương theo thời gian, tiền lương trả theo sản phẩm.

Hình thức trả lương theo thời gian: Hình thức trả lương này thường được sử dụng rộng rãi đối với một số loại công việc của người lao động làm những công việc khó tiến hành định mức chính xác và chặt chẽ do tính chất của công việc, nếu trả theo sản phẩm sẽ không đảm bảo chất lượng sản phẩm, không mang lại hiệu quả thiết thực. Cơ sở căn bản của hình thức trả lương này là định giá công việc, các công việc sẽ được xếp vào một số ngạch và bậc lương nhất định. Tiền lương theo thời gian được tính căn cứ vào thời gian làm việc và đơn giá tiền lương trong một đơn vị thời gian.

Hình thức trả lương theo sản phẩm: Hình thức trả lương này căn cứ trên cơ sở đơn giá tiền lương cho một đơn vị sản phẩm và khối lượng sản phẩm thực hiện được. Hình thức trả lương này gắn thu nhập của người lao động với kết quả công việc của họ, có tính kích thích mạnh, mang lại hiệu quả cao và được áp dụng rộng rãi trong các doanh nghiệp. Hình thức trả lương này làm cho người lao động cố gắng học tập, nâng cao trình độ, cải tiến kỹ thuật... để tăng năng suất lao động. Có rất nhiều hình thức trả lương theo sản phẩm như: Chế độ trả lương theo sản phẩm trực tiếp cá nhân; chế độ lương sản phẩm tập thể; chế độ lương theo sản phẩm gián tiếp; chế độ lương theo sản phẩm có thưởng; Chế độ trả lương sản phẩm khoán.

1.2.3. Mục tiêu chính của tiền lương

¹⁰ Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang; Nghị định số 17/2012/NĐ-CP ngày 19/2/2013 của Chính Phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang;

1.2.3.1. 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 hòa, ổn định và tiến bộ.

- Tạo động lực giải phóng sức sản xuất, nâng cao năng suất lao động, chất lượng nguồn nhân lực.

- Góp phần xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, tinh gọn, hoạt động hiệu lực hiệu quả.

- Phòng, chống tham nhũng, lãng phí; bảo đảm đời sống của người hưởng lương và gia đình người hưởng lương, thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội.

1.2.3.2. Mục tiêu cụ thể.

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.

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.

1.2.4. Các căn cứ trả lương cho người lao động

- Trả lương theo số lượng và chất lượng lao động

Số lượng và chất lượng lao động được xác định khác nhau tùy vào từng hình thức trả lương. Ở hình thức trả lương theo thời gian, số lượng lao động được tính căn cứ vào thời gian làm việc của NLD (theo giờ hoặc ngày công lao động...), chất lượng lao động được phản ánh qua mức độ phức tạp của công việc thực hiện ứng với trình độ chuyên môn, mức độ lành nghề, khả năng tác nghiệp... mà NLD có thể đáp ứng để hoàn thành công việc. Trên thực tế, số lượng và chất lượng lao động mà NLD đóng góp thể hiện qua năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc và đây cũng chính là cơ sở thực tế để các bên thoả thuận về tiền lương.

Như vậy, lao động có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao, thành thạo, chất lượng cao, làm việc nhiều thì được trả lương cao và ngược lại; những lao động ngang nhau được trả lương ngang nhau. Việc trả lương theo số lượng và chất lượng lao động cần tránh tư tưởng bình quân chủ nghĩa và quan điểm NLD tạo ra bao nhiêu giá trị thì phải được hưởng đủ bấy nhiêu. Các tư tưởng và quan điểm này sẽ phá vỡ sự công bằng và không đảm bảo tính thực tế trong việc trả lương. Ý nghĩa cơ bản của trả lương theo số lượng và chất lượng lao động là đảm bảo công bằng, bình đẳng trong phân phối.

- Trả lương theo điều kiện lao động

Tính chất công việc, ngành nghề, điều kiện tự nhiên và điều kiện xã hội... nơi NLD làm việc có tác động không nhỏ tới mức tiêu hao lao động hoặc sức mua của tiền lương trên thị trường hàng hoá, dịch vụ. Vì vậy, ngoài việc tính đúng, tính đủ số lượng và chất lượng lao động của NLD, trong cơ cấu tiền lương còn phải đáp ứng yêu cầu tính đúng và đủ những yếu tố thuộc về điều kiện, lao động thực tế tác động đến NLD trong quá trình làm việc. NLD làm nghề hoặc công việc có tính chất không bình thường (nặng nhọc, độc hại, yêu cầu trách nhiệm cao, tính chất lưu động cao...), NLD làm việc ở địa bàn không thuận lợi về điều kiện tự nhiên (vùng xa xôi, hẻo lánh, khí hậu khắc nghiệt...) hoặc có khó khăn về điều kiện xã hội (cơ sở hạ tầng kĩ thuật thấp kém, giá cả thị trường đắt đỏ, trình độ dân trí thấp...) cần được đảm bảo mức lương cao hơn so với những NLD khác. Trả lương theo điều kiện lao động, cùng với ý nghĩa bảo đảm công bằng, bình đẳng trong việc phân phối còn nhằm động viên, khuyến khích NLD làm việc ở những ngành nghề hoặc địa bàn khó khăn.

- Trả lương theo năng suất lao động

Năng suất lao động là một trong những yếu tố quyết định trực tiếp đến tiền lương của NLD, bởi để đạt hoặc vượt chỉ tiêu năng suất lao động có phần đóng góp của NLD từ việc cung ứng sức lao động của họ. Vì vậy khi năng suất lao động tăng có khả năng NLD được tăng lương. Tiền lương tăng, đến lượt nó, lại là nhân tố kích thích NLD tăng năng suất lao động, góp phần tăng trưởng kinh tế cho đơn vị và cho xã hội.

Yêu cầu của việc trả lương theo năng suất lao động là đặt tiền lương và năng suất lao động trong mối quan hệ tác động qua lại. Song mức độ hiệu quả của trả lương theo năng suất lao động này lại phụ thuộc vào sự tính toán hợp lý giữa tốc độ tăng năng suất lao động với tốc độ tăng tiền lương. Trả lương theo năng suất lao động được thể hiện chủ yếu trong chế độ tiền thưởng. Căn cứ trả lương này một mặt bảo đảm công bằng trong phân phối thu nhập, mặt khác còn có tác dụng khuyến khích NLD tiết kiệm nguyên vật liệu, sử dụng tối đa thời gian làm việc, phát huy tinh thần sáng tạo, cải tiến kỹ thuật trong công việc.

Song, dù trả lương theo bất cứ căn cứ nào thì cũng phải đảm bảo các nguyên tắc trả lương theo quy định tại Điều 94. Bộ luật lao động năm 2019, cụ thể như sau:

Người sử dụng lao động phải trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn cho người lao động. Trường hợp người lao động không thể nhận lương trực tiếp thì người sử dụng lao động có thể trả lương cho người được người lao động ủy quyền hợp pháp.

Người sử dụng lao động không được hạn chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết chi tiêu lương của người lao động; không được ép buộc người lao động chi tiêu lương vào việc mua hàng hóa, sử dụng dịch vụ của người sử dụng lao động hoặc của đơn vị khác mà người sử dụng lao động chỉ định.

1.2.5. Các yếu tố ảnh hưởng tới tiền lương và chính sách tiền lương.

Sự phát triển của khoa học công nghệ, những quy định của Nhà nước và sự vận động của thị trường chính là các yếu tố bên ngoài, yếu tố khách quan ảnh hưởng đến tiền lương và chính sách tiền lương. Sự phát triển của khoa học công nghệ và việc vận dụng nó vào quá trình sản xuất kinh doanh đã đem đến hiệu

quả quản lý tốt hơn. Do đó việc vận dụng các chính sách tiền lương của mỗi doanh nghiệp cũng nhạy bén hơn nên việc xác định quỹ trả lương, phân phối tiền lương cho người lao dựa trên việc xây dựng đơn giá tiền lương cũng được diễn ra dễ dàng và khoa học hơn, giúp cho việc thực hiện chính sách tiền lương được hiệu quả. Quy chế tiền lương luôn thay đổi theo sự phát triển của kinh tế - xã hội trong từng thời kỳ. Nếu nền kinh tế phát triển nhanh mà vẫn áp dụng quy chế tiền lương cũ thì trong mỗi doanh nghiệp, mỗi tổ chức việc giảm năng suất lao động, giảm hiệu quả làm việc là khó tránh khỏi do tốc độ tăng tiền lương không theo kịp tốc độ tăng giá, không kích thích được lao động, không kích thích được sản xuất phát triển. Chính vì thế, mức lương tối thiểu chung được quy định khác nhau trong mỗi giai đoạn sao cho nó phải phản ánh được tình hình phát triển kinh tế - xã hội. Trước đây, các doanh nghiệp, các tổ chức kinh tế phần lớn đều áp dụng Quy chế tiền lương của Nhà nước một cách cứng nhắc để xây dựng Quy chế tiền lương cho đơn vị mình. Tuy nhiên, do nhiều hạn chế và chậm đổi mới nên các quy định này trở nên lạc hậu và không còn theo kịp sự phát triển của thị trường nên ngày nay, các đơn vị tự xây dựng quy chế tiền lương cho đơn vị mình gắn với sự biến động của thị trường trên nền tảng chính sách tiền lương của Nhà nước. Có thể coi sự vận động của thị trường là yếu tố khách quan lớn nhất ảnh hưởng tới các chính sách tiền lương. Nền kinh tế suy thoái hay tăng trưởng sẽ tạo cho người sử dụng có khuynh hướng hạ thấp hoặc tăng lương cho người lao động. Vì trong nền kinh tế suy thoái, cung lao động tăng lên, các doanh nghiệp thường hạ thấp hoặc không tăng lương, còn trong nền kinh tế hưng thịnh cầu lao động tăng dẫn tới khuynh hướng tăng lương để thu hút và giữ chân người lao động. Như vậy, nếu chính sách tiền lương của Nhà nước làm cho Quy chế tiền lương của doanh nghiệp thay đổi một số điều thì sự vận động của thị trường đòi hỏi quy chế tiền lương phải biến đổi không ngừng, thậm chí là biến đổi hoàn toàn mới theo kịp được nhịp độ biến đổi của tiền lương trên thị trường lao động, đây là một điều rất quan trọng và cần được chú ý khi xây dựng chính sách tiền lương.

1.3 Thực trạng chính sách tiền lương đối với công chức, viên chức người lao động

1.3.1. Hệ thống quy định pháp luật hiện hành về tiền lương ở nước ta

Xuất phát từ vai trò đặc biệt quan trọng của tiền lương đối với đời sống của gia đình NLD và toàn xã hội ngay từ khi nước Việt Nam dân chủ cộng hoà ra đời cho đến nay, giải quyết vấn đề tiền lương luôn được Đảng và Nhà nước xác định là vấn đề trung tâm trong việc ổn định và nâng cao đời sống cho NLD nói riêng và đời sống xã hội nói chung. Pháp luật về tiền lương ở mỗi thời kì phù hợp với nhiệm vụ cũng như tình hình chính trị, kinh tế, xã hội ở thời kì đó.

Sau Cách mạng tháng Tám năm 1945, cuối năm 1946, Hồ Chủ tịch đã kí hàng loạt sắc lệnh về tiền lương và phụ cấp để thay thế những quy định trước đây. Đến tháng 2/1947, Nhà nước điều chỉnh tăng lương tối thiểu và quy định mức lương tối đa (600 đồng) cho công chức. Trải qua 47 năm thực hiện các quy định tại các sắc lệnh tiền lương theo cơ chế bao cấp. Đến năm 1993 được coi là thời điểm tiến hành cuộc cải cách tiền lương lớn ở Việt Nam - chế độ tiền lương mới phù hợp với yêu cầu của cơ chế kinh tế thị trường định hướng XHCN ra đời.

Tháng 7/1991 tại kì họp thứ 9 Quốc hội khoá VIII đã thông qua các mục tiêu, quan điểm cải cách tiền lương và giao cho Chính phủ xây dựng đề án cải cách chính sách tiền lương. Theo đó, tiền lương tối thiểu được quy định là 120.000/tháng. Nhà nước thực hiện điều tiết tiền lương bằng hệ số. Quan hệ mức lương tối thiểu - trung bình - tối đa là 1 - 1,9 - 10. Các chế độ phụ cấp hầu như ít thay đổi so với thời gian trước. Trong khu vực hành chính, sự nghiệp thay chế độ lương chức vụ lãnh đạo bằng chế độ phụ cấp chức vụ lãnh đạo; chế độ phụ cấp đất đai được thực hiện ở những vùng có mức giá sinh hoạt cao hơn chỉ số giá bình quân chung cả nước từ 10% trở lên...

Chế độ tiền lương mới ra đời thể hiện rõ quan điểm coi sức lao động là hàng hoá, tiền lương chính là giá cả của sức lao động. Chính sách tiền tệ hoá tiền lương được biểu hiện rõ trong việc xác định mức lương tối thiểu. Các yếu tố như nhà ở, bảo hiểm, giáo dục, y tế, đi lại... đều được xác định là những yếu tố cấu thành trong mức lương tối thiểu. Nhà nước đã phân biệt rõ các hệ thống tiền lương: chức vụ dân cử; hành chính, sự nghiệp; lực lượng vũ trang, sản xuất, kinh doanh để từ đó có chính sách, chế độ và cơ chế quản lí phù hợp.

Bộ luật lao động ra đời ngày 23/6/1994 (đã được sửa đổi, bổ sung vào các năm 2002, 2006, 2007) là bước hoàn chỉnh tiếp theo các quy định của Nhà nước

về tiền lương nhằm đáp ứng các mục tiêu và yêu cầu của chính sách, chế độ tiền lương mới. Tiếp sau đó là hàng loạt các Văn bản hướng dẫn đã được ban hành quy định chi tiết về tiền lương và quan hệ trả lương. Mức lương tối thiểu chung được điều chỉnh qua các năm phù hợp với giá cả thị trường nhằm bảo đảm giá trị của tiền lương thực tế. Tính bình quân của tiền lương đã được khắc phục một bước cơ bản. Đặc biệt với sự cho phép điều chỉnh tăng mức lương tối thiểu trong các doanh nghiệp nhà nước, các đơn vị sự nghiệp, khuyến khích các doanh nghiệp ngoài quốc doanh thỏa thuận mức trả lương cao cho NLD... Nhà nước đã thực hiện bước tiến dài trong việc gắn kết tiền lương với hiệu quả hoạt động sản xuất, kinh doanh của các đơn vị; gắn kết quyền lợi và trách nhiệm của NLD và NSDLĐ, cải thiện và nâng cao mức sống cho NLD...

Các quy định về tiền lương tiếp tục được hoàn thiện một bước khi Quốc hội thông qua BLLĐ năm 2012, trong đó đáng lưu ý là BLLĐ năm 2012 gần như đã xóa bỏ sự khác biệt trong điều chỉnh pháp luật về tiền lương giữa các doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp dân doanh (thể hiện ở chỗ áp dụng chung một nền mức lương tối thiểu vùng; tất cả các doanh nghiệp phải tự quy định thang lương, bảng lương; các chế độ phụ cấp lương và tiền thưởng đều do doanh nghiệp và NLD trực tiếp thỏa thuận...); xác định cụ thể cơ cấu tiền lương phân; biệt khái niệm “tiền lương” và khái niệm “mức lương”.

Ngày 20/11/2019 Bộ luật lao động mới nhất Bộ luật Lao động sửa đổi được Quốc hội Khóa XIV thông qua với 17 chương, 220 điều, đã có nhiều sửa đổi, bổ sung lớn, quan trọng, có hiệu lực từ ngày 1/1/2021. Lý do chính của việc sửa đổi, bổ sung BLLĐ lần này là đáp ứng những đòi hỏi của thực tiễn, khắc phục khó khăn, vướng mắc trong thực tiễn thi hành và đáp ứng những đòi hỏi mới của việc quản trị thị trường lao động đang phát triển và thay đổi rất nhanh chóng; đồng thời để thực hiện những cam kết quốc tế, phục vụ quá trình hội nhập của Việt Nam, bảo đảm phù hợp, tiệm cận với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, nhất là các tiêu chuẩn lao động cơ bản. Quan điểm, mục tiêu chính của BLLĐ là hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, thúc đẩy thị trường lao động phát triển; đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế; bảo vệ và hài hòa lợi ích của người lao động (NLD), người sử dụng lao động (NSDLĐ), vì lợi ích chung của đất nước. Những điểm mới đáng chú ý nhất của Bộ luật 2019 đó là: Mở rộng

phạm vi và đối tượng điều chỉnh; tăng tuổi nghỉ hưu lên 62 tuổi với nam, 60 tuổi với nữ; Quốc khánh được nghỉ 2 ngày; không còn hợp đồng lao động theo mùa vụ; ghi nhận hình thức hợp đồng lao động điện tử; được ký hợp đồng xác định thời hạn nhiều lần với người cao tuổi; tăng thời giờ làm thêm theo tháng lên 40 giờ; thêm trường hợp nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương; người lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng không cần lý do; có thể ủy quyền cho người khác nhận lương; khi trả lương qua ngân hàng, người sử dụng lao động phải trả phí mở tài khoản; cấm ép người lao động dùng lương để mua hàng hóa, dịch vụ của công ty; người lao động có thể được "thưởng" không chỉ bằng tiền; nhà nước không can thiệp trực tiếp vào tiền lương của doanh nghiệp; khi trả lương, doanh nghiệp phải gửi bảng kê chi tiết cho người lao động; đối thoại định kỳ tại nơi làm việc 1 năm/lần.

Các chủ trương, định hướng về tiền lương của Đảng được đặc biệt quan tâm, ngày 21/5/2018, Nghị quyết số 27-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương khoá XII về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp được ban hành. Hệ thống văn bản dưới luật kịp thời được ban hành, hiện tại đang áp dụng Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động và các văn bản quy định liên quan.

1.3.2. Đánh giá thực trạng về tiền lương và chế độ tiền lương ở nước ta

1.3.2.1. Thành tựu, kết quả đạt được

Chính sách tiền lương của nước ta thay đổi qua các thời kỳ đã thể hiện sự quan tâm của Đảng và Nhà nước ta đối với người lao động, nhất là tại Nghị quyết Đại hội XII của Đảng với mục cải cách chính sách tiền lương, tiền công theo nguyên tắc thị trường, phù hợp với tăng năng suất lao động. Cải cách chính sách tiền lương, tiền công theo nguyên tắc thị trường, phù hợp với tăng năng suất lao động. Thực hiện điều chỉnh mức lương cơ sở, mức lương tối thiểu theo lộ trình phù hợp, bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động đang làm việc cũng như người đã nghỉ việc hưởng chế độ hưu trí.

Tiền lương khu vực công đã từng bước được cải thiện, góp phần nâng cao đời sống của người hưởng lương. Quy định bảng lương chuyên môn theo ngạch,

bậc đối với công chức, viên chức, các chức vụ lãnh đạo hưởng lương chuyên môn nghiệp vụ và phụ cấp lãnh đạo tạo thuận lợi cho việc điều động, luân chuyển cán bộ trong hệ thống chính trị, và thực hiện được nguyên tắc bổ nhiệm, miễn nhiệm có lên-có xuống, có vào-có ra khi thay đổi chức danh.

Chính sách tiền lương đã thể hiện sự ưu đãi của Nhà nước đối với điều kiện lao động, lĩnh vực và ngành nghề làm việc. Đã có các loại phụ cấp, từ phụ cấp thu hút, phụ cấp theo điều kiện làm việc, phụ cấp ưu đãi nghề, phụ cấp thâm niên, phụ cấp theo lĩnh vực công tác... Đã từng bước đổi mới và tách riêng cơ chế quản lý tiền lương và thu nhập của cơ quan hành chính và khu vực sự nghiệp công lập để tăng thêm thu nhập cho công chức, viên chức, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả của cơ quan nhà nước và chất lượng cung cấp dịch vụ sự nghiệp công.

Tiền lương khu vực doanh nghiệp đã từng bước thực hiện theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước, bước đầu dựa trên cơ sở thương lượng và thỏa thuận giữa người lao động và doanh nghiệp, giảm dần sự can thiệp thành chính của cơ quan nhà nước. Mức lương tối thiểu được luật hóa tại Bộ luật Lao động, được hình thành trên cơ sở thương lượng tại Hội đồng Tiền lương quốc gia với thành phần cân bằng của ba bên là đại diện của người lao động, đại diện của doanh nghiệp và đại diện của Nhà nước thay vì Nhà nước đơn phương định đoạt, phù hợp với cơ chế thị trường và thông lệ quốc tế.

1.3.2.2. Những khó khăn, tồn tại.

Bên cạnh những kết quả đạt được, chính sách tiền lương hiện hành vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập, đó là:

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 cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.

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.

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, sử dụng, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ, công vụ của cán bộ, công chức, viên chức và trả lương.

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG VÀ ÁP DỤNG CHÍNH SÁCH VỀ TIỀN LƯƠNG ĐỐI VỚI CÔNG CHỨC NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI SỞ VĂN HÓA VÀ THỂ THAO THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG.

2.1. Quá trình hình thành và phát triển của Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng

2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển của Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng

Ngày 04/4/2008 Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng ban hành Quyết định số 544/QĐ-UBND về việc hợp nhất 03 Sở Văn hóa - Thông tin, Thể dục Thể thao và Du lịch thành Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch.

Với mục tiêu phát triển du lịch thành ngành kinh tế mũi nhọn của thành phố, ngày 09/6/2016, Sở Văn hóa và Thể thao Hải Phòng được thành lập tại Quyết định số 946/QĐ-UBND của Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng về việc đổi tên Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch thành Sở Văn hóa và Thể thao (chuyển chức năng, nhiệm vụ lĩnh vực du lịch về Sở Du lịch).

Địa chỉ: - Số 18 Minh Khai, Hồng Bàng, Hải Phòng

- Số 17 Lạch Tray, Ngô Quyền, Hải Phòng

Điện thoại: 0225.3822.616

Hòm thư: Sovhtt@haiphong.gov.vn.

2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức, đặc điểm hoạt động và lực lượng công chức, người lao động thuộc Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng.

2.1.2.1. Chức năng, nhiệm vụ.

Thực hiện Thông tư liên tịch số 07/2015/TTLT-BVHTTDL-BNV ngày 14/9/2015 của Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch và Bộ Nội vụ hướng dẫn chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương; Phòng Văn hóa và Thông tin thuộc Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh; Sở Văn hóa và Thể thao đã chủ trì phối hợp với Sở Nội vụ xin ý kiến

Bộ Nội vụ, Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch để tham mưu trình Ủy ban nhân dân thành phố ban hành Quyết định số 299/2017/QĐ-UBND, ngày 13/02/2017 của Ủy ban nhân dân thành phố về ban hành Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ

cấu tổ chức của Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng. Trong phạm vi đề tài khóa luận em xin tóm tắt các chức năng, nhiệm vụ và các hoạt động pháp lý thuộc lĩnh vực quản lý của Sở như sau:

a. Chức năng.

Sở Văn hoá và Thể thao là cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân thành phố; thực hiện chức năng tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân thành phố quản lý nhà nước về văn hoá, gia đình, thể dục, thể thao và quảng cáo (trừ quảng cáo trên báo chí, trên môi trường mạng, trên xuất bản phẩm và quảng cáo tích hợp trên các sản phẩm, dịch vụ bưu chính, viễn thông, công nghệ thông tin) ở thành phố theo quy định của pháp luật; các dịch vụ công thuộc lĩnh vực quản lý của Sở và thực hiện một số nhiệm vụ, quyền hạn theo phân công hoặc ủy quyền của Ủy ban nhân dân thành phố, Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố.

Sở Văn hoá và Thể thao có tư cách pháp nhân, có con dấu và tài khoản riêng; chịu sự chỉ đạo, quản lý về tổ chức, biên chế và hoạt động của Ủy ban nhân dân thành phố, đồng thời chịu sự chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra, thanh tra về chuyên môn, nghiệp vụ của Bộ Văn hoá, Thể thao và Du lịch.

b. Nhiệm vụ chủ yếu:

1. Trình Ủy ban nhân dân thành phố các văn bản quy phạm pháp luật, các quy quy, đề án, dự án, quy hoạch, kế hoạch về phát triển văn hóa, gia đình, thể dục, thể thao.

2. Trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố ban hành các văn bản thuộc thẩm quyền ban hành của Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố về văn hóa, gia đình, thể dục, thể thao. Dự thảo quyết định thành lập, sáp nhập, chia tách, giải thể các tổ chức, đơn vị thuộc Sở Văn hóa và Thể thao và các Hội đồng chuyên ngành về văn hoá, gia đình, thể dục, thể thao theo quy định của pháp luật.

3. Hướng dẫn, kiểm tra và tổ chức thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật, chính sách, quy hoạch, kế hoạch, đề án, dự án, chương trình sau khi được

phê duyệt; thông tin, tuyên truyền, hướng dẫn, phổ biến, giáo dục, theo dõi thi hành pháp luật về các lĩnh vực thuộc phạm vi quản lý của Sở Văn hoá và Thể thao.

4. Các nhiệm vụ về di sản văn hoá gồm các nhiệm vụ cụ thể về công tác bảo tồn và phát huy các giá trị di sản văn hóa vật thể, phi vật thể trên địa bàn thành phố Hải Phòng: Công tác nghiên cứu, sưu tầm, kiểm kê và lập hồ sơ di sản văn hóa; quản lý, hướng dẫn tổ chức các hoạt động bảo tồn, phát huy giá trị di sản văn hoá, lễ hội truyền thống, tín ngưỡng gắn với di tích, nhân vật lịch sử ở địa phương; công tác bảo quản, tu bổ, phục hồi di tích, thu nhận, bảo quản các di vật, cổ vật...

5. Các nhiệm vụ về nghệ thuật biểu diễn: thực hiện quy hoạch các đơn vị nghệ thuật biểu diễn; tổ chức các liên hoan, hội thi, hội diễn, các chương trình biểu diễn nghệ thuật; tiếp nhận, thẩm định, cấp giấy phép tổ chức biểu diễn nghệ thuật, trình diễn thời trang; cấp thẻ hành nghề cho nghệ sỹ, người mẫu lĩnh vực nghệ thuật biểu diễn; cấp giấy phép phê duyệt nội dung, cấp nhãn kiểm soát bản ghi âm, ghi hình ca múa nhạc, sân khấu cho các tổ chức thuộc thành phố sản xuất hoặc nhập khẩu....

6. Các nhiệm vụ về điện ảnh: tổ chức các hoạt động chiếu phim tại rạp, chiếu phim lưu động phục vụ nhiệm vụ chính trị, xã hội và đối ngoại; các hoạt động kiểm tra, cấp phép các hoạt động chiếu phim tại rạp và lưu động trên địa bàn thành phố.

7. Các nhiệm vụ về mỹ thuật, nhiếp ảnh, triển lãm: Tổ chức thực hiện các hoạt động mỹ thuật, nhiếp ảnh, triển lãm quy mô cấp thành phố; tiếp nhận hồ sơ, thẩm định, trình cấp có thẩm quyền cấp phép triển lãm mỹ thuật, triển lãm tác phẩm nhiếp ảnh; xây dựng tượng đài, tranh hoành tráng, tổ chức trại sáng tác điêu khắc; đưa tác phẩm nhiếp ảnh từ Việt Nam ra nước ngoài triển lãm sao chép tác phẩm mỹ thuật về danh nhân văn hóa, anh hùng dân tộc, lãnh tụ. Quản lý hoạt động mua bán, trưng bày, sao chép tác phẩm mỹ thuật tại thành phố.

8. Các nhiệm vụ về quyền tác giả, quyền liên quan: Tổ chức thực hiện các biện pháp bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nhà nước, tổ chức và cá nhân trong lĩnh vực bảo hộ quyền tác giả, quyền liên quan ở thành phố theo quy định.

9. Các nhiệm vụ về thư viện: chuyển giao các xuất bản phẩm lưu chiểu tại thành phố; hướng dẫn việc đăng ký hoạt động thư viện, cấp và thu hồi giấy chứng nhận đăng ký hoạt động đối với thư viện và xây dựng quy chế tổ chức và hoạt động của thư viện trên địa bàn thành phố.

10. Các nhiệm vụ về quảng cáo: tham mưu thực hiện các nội dung liên quan đến giấy phép hoạt động của doanh nghiệp quảng cáo trên địa bàn thành phố; việc tiếp nhận, cấp phép hoạt động quảng cáo; thanh tra, kiểm tra và xử lý các hành vi vi phạm pháp luật về hoạt động quảng cáo trên các phương tiện quảng cáo (trừ báo chí, môi trường mạng, xuất bản phẩm và tích hợp trên các sản phẩm, dịch vụ bưu chính, viễn thông, công nghệ thông tin) trên địa bàn thành phố.

11. Về văn hoá quần chúng, văn hoá dân tộc và tuyên truyền cổ động: tham mưu và tổ chức triển khai thực hiện các nội dung nhiệm vụ về quy hoạch quy hoạch thiết chế văn hoá cơ sở, các hoạt động lễ hội truyền thống; thực hiện nếp sống văn minh trong việc cưới, việc tang; xây dựng gia đình, làng, cơ quan, đơn vị văn hoá tại thành phố; thực hiện Phong trào “Toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hoá”; chịu trách nhiệm là cơ quan Thường trực Ban Chỉ đạo Phong trào “Toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hoá” cấp thành phố.

Tổ chức thực hiện và kiểm tra việc thực hiện chính sách văn hoá dân tộc, bảo tồn, phát huy, phát triển các giá trị văn hoá vật thể, phi vật thể của cộng đồng các dân tộc cư trú tại thành phố; các hoạt động tuyên truyền; tổ chức hội thi, hội diễn nghệ thuật quần chúng; hoạt động karaoke, vũ trường; kinh doanh dịch vụ văn hóa, trò chơi điện tử không nổi mạng và vui chơi giải trí nơi công cộng tại thành phố.

12. Các nhiệm vụ về văn học: Tổ chức thực hiện cơ chế, chính sách về hoạt động văn học ở thành phố theo quy định của pháp luật.

13. Các nhiệm vụ về gia đình: Tổ chức tuyên truyền, giáo dục, thực hiện và kiểm tra việc thực hiện các quy định của pháp luật liên quan đến gia đình, đảm bảo quyền bình đẳng giới và phòng, chống bạo lực trong gia đình.

14. Các nhiệm vụ về thể dục, thể thao cho mọi người: lập, triển khai tổ chức thực hiện quy hoạch, kế hoạch phát triển thể dục, thể thao quần chúng ở thành phố; bồi dưỡng đội ngũ hướng dẫn viên, cộng tác viên, trọng tài thể dục,

thể thao; phổ biến, hướng dẫn các phương pháp tập luyện thể dục, thể thao; xây dựng hệ thống giải thi đấu, kế hoạch thi đấu và chỉ đạo hướng dẫn tổ chức các cuộc thi đấu thể thao quần chúng cấp thành phố.

15. Các nhiệm vụ về thể thao thành tích cao và thể thao chuyên nghiệp: Công tác tuyển chọn, đào tạo, huấn luyện vận động viên, tham gia thi đấu thể thao thành tích cao và chuyên nghiệp của thành phố; tổ chức Đại hội Thể dục thể thao cấp thành phố và các giải thi đấu quốc gia, khu vực và quốc tế tại Hải Phòng; thực hiện chế độ, chính sách đối với huấn luyện viên, trọng tài, vận động viên; cấp giấy chứng nhận, kiểm tra các điều kiện kinh doanh của câu lạc bộ thể thao chuyên nghiệp, doanh nghiệp và hộ kinh doanh hoạt động thể thao.

12. Các nhiệm vụ chủ trì và phối hợp với các sở, ngành, địa phương liên quan đến các lĩnh vực Sở Văn hóa và Thể thao quản lý như thanh tra, kiểm tra xử lý vi phạm; giải quyết khiếu nại tố cáo; thẩm định dự án đầu tư; quản lý nhà nước đối với các doanh nghiệp, tổ chức kinh tế tập thể, kinh tế tư nhân và hội; tổ chức các sự kiện văn hóa, thể thao quy mô cấp thành phố; thực hiện giao lưu, hợp tác quốc tế; hướng dẫn chuyên môn, nghiệp vụ đối với cơ sở; nghiên cứu, ứng dụng tiến bộ khoa học - kỹ thuật và công nghệ, thông tin phục vụ công tác quản lý nhà nước và chuyên môn nghiệp vụ; tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, huấn luyện đối với các tài năng văn hoá nghệ thuật và thể dục thể thao; chuyên môn nghiệp vụ đối với cán bộ, công chức, viên chức; quy định cụ thể chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của các phòng chuyên môn nghiệp vụ và các đơn vị sự nghiệp thuộc Sở; quản lý tổ chức bộ máy, biên chế công chức, cơ cấu ngạch công chức, vị trí việc làm, cơ cấu viên chức; quản lý và chịu trách nhiệm về tài chính, tài sản được giao; công tác khen thưởng, kỷ luật; chế độ thông tin, báo cáo...

c. Những hoạt động pháp lý chủ yếu:

- Chủ trì, phối hợp xây dựng trình Thành ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban ban hành các quyết định, chỉ thị; quy hoạch, kế hoạch dài hạn, 05 (năm) năm và hàng năm; đề án, dự án, chương trình phát triển văn hoá, gia đình, thể dục, thể thao; chương trình, biện pháp tổ chức thực hiện các nhiệm vụ cải cách hành chính nhà nước; phân cấp quản lý và xã hội hoá trong lĩnh vực văn hoá, gia đình, thể dục, thể thao ở thành phố; các văn bản quy định cụ thể điều kiện, tiêu

chuẩn, chức danh lãnh đạo thuộc ngành; văn bản quy định cụ thể chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Sở Văn hóa và Thể thao; các quyết định thành lập, sáp nhập, chia tách, giải thể các tổ chức, đơn vị thuộc Sở Văn hóa và Thể thao và các Hội đồng chuyên ngành về văn hoá, gia đình, thể dục, thể thao theo quy định của pháp luật. Tiêu biểu như, chủ trì, phối hợp Ủy ban nhân dân thành phố trình Hội đồng nhân dân thành phố ban hành các văn bản quy phạm pháp luật thuộc lĩnh vực ngành quản lý tiêu biểu như: Hội đồng nhân dân thành phố ban hành như các Nghị quyết của Hội đồng nhân dân thành phố : Nghị quyết 147/2016/NQ-HĐND ngày 13/12/2016 về việc thông qua Quy hoạch tổng thể phát triển văn hóa, thể thao và du lịch thành phố Hải Phòng đến năm 2025, định hướng đến năm 2030; các Nghị quyết đặt tên đường, phố, công trình công cộng thành phố; Nghị quyết số 45/2018/NQ-HĐND ngày 10/12/2018 về việc quy định một số loại phí trên địa bàn thành phố; Nghị quyết số 55/2019/NQ-HĐND ngày 09/12/2019 quy định nội dung và mức chi để thực hiện chế độ dinh dưỡng đối với huấn luyện viên, vận động viên thể thao thành tích cao trên địa bàn thành phố Hải Phòng.

- Tích cực phối hợp với các sở, ngành, địa phương liên quan xây dựng các văn bản pháp luật liên quan đến lĩnh vực văn hóa, gia đình và thể thao.

- Quán triệt, hướng dẫn, kiểm tra và tổ chức thực hiện các văn bản pháp luật, các quy định thuộc lĩnh vực quản lý; thông tin, tuyên truyền, hướng dẫn, phổ biến, giáo dục, theo dõi thi hành pháp luật về các lĩnh vực thuộc phạm vi quản lý của Sở Văn hoá và Thể thao. Định kỳ, đột xuất báo cáo kết quả thực hiện của Sở theo chỉ đạo của cấp trên và đề nghị của các sở, ngành, địa phương liên quan.

2.1.3. Cơ cấu tổ chức và lực lượng công chức, người lao động thuộc Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng.

Lãnh đạo Sở:

Sở Văn hoá và Thể thao có Giám đốc và 02 Phó Giám đốc.

- Giám đốc Sở: là người đứng đầu Sở, chịu trách nhiệm trước Ủy ban nhân dân thành phố, Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố và trước pháp luật về thực hiện chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của Sở; chịu trách nhiệm báo cáo công tác trước Ủy ban nhân dân thành phố, Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố và Bộ

trưởng Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch; báo cáo trước Hội đồng nhân dân thành phố, trả lời kiến nghị của cử tri, chất vấn của đại biểu Hội đồng nhân dân thành phố theo yêu cầu.

- 02 Phó Giám đốc Sở: 01 Phó Giám đốc giúp Giám đốc Sở chỉ đạo lĩnh vực thể thao, 01 Phó Giám đốc giúp Giám đốc Sở chỉ đạo lĩnh vực di sản văn hóa và lĩnh vực văn hóa cơ sở và gia đình. 02 Phó Giám đốc Sở chịu trách nhiệm trước Giám đốc Sở và trước pháp luật về nhiệm vụ được phân công. Khi Giám đốc Sở vắng mặt, một Phó Giám đốc Sở sẽ được Giám đốc Sở ủy nhiệm điều hành các hoạt động của Sở.

- Việc bổ nhiệm Giám đốc Sở, Phó Giám đốc Sở do Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố quyết định theo tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ được Bộ trưởng Bộ Văn hoá, Thể thao và Du lịch ban hành và theo quy định của pháp luật.

- Giám đốc Sở bổ nhiệm, miễn nhiệm người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu các tổ chức trực thuộc Sở theo tiêu chuẩn chức danh do Ủy ban nhân dân thành phố ban hành.

- Giám đốc, Phó giám đốc Sở không kiêm chức danh Trưởng của đơn vị cấp dưới có tư cách pháp nhân (trừ trường hợp văn bản có giá trị pháp lý cao hơn quy định khác). Việc miễn nhiệm, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật, cho từ chức, nghỉ hưu và thực hiện các chế độ, chính sách đối với Giám đốc Sở, Phó Giám đốc Sở do Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố quyết định theo quy định của pháp luật.

Tổng số: 03 công chức thuộc Ban Giám đốc Sở.

2. Các phòng chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Sở: gồm 09 phòng chuyên môn nghiệp vụ có chức năng, nhiệm vụ tham mưu quản lý nhà nước các lĩnh vực văn hóa, gia đình và thể thao gồm: Văn phòng, Thanh tra, Tổ chức - Pháp chế, Kế hoạch - Tài chính, Quản lý văn hóa, Xây dựng nếp sống văn hóa và Gia đình, Quản lý di sản văn hóa, Quản lý thể dục thể thao, Thể thao thành tích cao.

Các phòng chuyên môn, nghiệp vụ có Trưởng phòng, không quá 02 Phó Trưởng phòng.

Tổng số: 46 công chức, 05 lao động hợp đồng thực hiện các công việc lái xe, tạp vụ.

Tổng cộng lực lượng lao động tại Sở Văn hóa và Thể thao gồm 49 công chức và 05 hợp đồng lao động.

3. Ngoài các phòng chuyên môn nghiệp vụ, Sở Văn hóa và Thể thao còn có 12 đơn vị sự nghiệp trực thuộc Sở có chức năng, nhiệm vụ tổ chức, triển khai thực hiện các nhiệm vụ cụ thể phát triển các lĩnh vực của ngành gồm: Bảo tàng Hải Phòng; Thư viện Khoa học tổng hợp thành phố; Trung tâm Văn hóa thành phố; Đoàn Ca múa Hải Phòng; Đoàn Cải lương Hải Phòng; Đoàn Chèo Hải Phòng; Đoàn Kịch nói Hải Phòng; Đoàn Nghệ thuật Múa rối Hải Phòng; Trường Trung cấp văn hóa nghệ thuật và Du lịch Hải Phòng; Trung tâm Thông tin, Triển lãm và Điện ảnh; Trung tâm Tổ chức biểu diễn nghệ thuật thành phố; Trung tâm Huấn luyện và Thi đấu thể dục thể thao.

Tổng số: Viên chức thuộc các đơn vị sự nghiệp là: 408 người

4. Về biên chế công chức và vị trí việc làm tại Sở Văn hóa và Thể thao.

- Biên chế công chức của Sở Văn hóa và Thể thao do Ủy ban nhân dân thành phố quyết định trong tổng biên chế công chức của thành phố được Trung ương giao. Việc bố trí số lượng công chức ở các phòng chuyên môn thuộc Sở: Để triển khai hiệu quả công việc của Sở theo chức năng, nhiệm vụ được giao đề nghị đảm bảo số lượng công chức ở các phòng chuyên môn thuộc Sở theo đề xuất tại Đề án vị trí việc làm khối cơ quan Sở Văn hóa và Thể thao. Việc phân công công tác và phân công nhiệm vụ cụ thể đối với từng công chức cơ bản đảm bảo sự phù hợp giữa trình độ chuyên môn, nghiệp vụ được đào tạo, bồi dưỡng với vị trí công chức được phân công. Công tác theo dõi việc thực hiện nhiệm vụ của công chức tại các phòng chuyên môn Sở được thực hiện đảm bảo theo quy định.

- Số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập của Sở Văn hóa và Thể thao do Ủy ban nhân dân thành phố quyết định trên cơ sở vị trí việc làm, gắn với chức năng, nhiệm vụ, phạm vi hoạt động và nằm trong tổng biên chế sự nghiệp các đơn vị sự nghiệp công lập của thành phố.

- Căn cứ chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức và danh mục vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức, cơ cấu chức danh nghề nghiệp viên chức được cấp có thẩm quyền phê duyệt, hàng năm Sở Văn hóa và Thể thao xây dựng kế hoạch biên chế công chức, số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập trình Ủy ban nhân dân thành phố để trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định theo quy định của pháp luật.

2.2. Thực trạng áp dụng chính sách tiền lương đối với công chức, người lao động tại Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng.

2.2.1. Quy chế trả lương của Sở

Ngay khi thành lập, căn cứ Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 ngày 18/6/2012 của Quốc hội; Luật BHXH số 71/2006/QH11 ngày 29/6/2006 của Quốc hội; Luật cán bộ, công chức số 22/2008/QH12 ngày 13/11/2008 của Quốc hội; Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang; Nghị định số 17/2012/NĐ-CP ngày 19/2/2013 của Chính Phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang; Thông tư số 83/2005/TT-BNV ngày 10/8/2005 của Bộ Nội vụ hướng dẫn sửa đổi, bổ sung chế độ nâng bậc lương và các chế độ phụ cấp lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và các văn bản quy định liên quan, Sở Văn hóa và Thể thao đã ban hành Quyết định số 736/QĐ-SVHTT ngày 28/12/2016 về Quy chế chi trả tiền lương khôi cơ quan Sở Văn hóa và Thể thao Hải Phòng. Trong quá trình thực hiện, khi có các văn bản quy định mới về lao động, tiền lương, Sở Văn hóa và Thể thao đã kịp thời bổ sung, điều chỉnh quy chế trả lương của Sở để bảo đảm các quy định hiện hành.

Quy chế trả lương của Sở gồm 2 chương 10 điều đảm bảo đầy đủ các quy định về cơ sở pháp lý, mục đích, phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng, nguyên tắc xếp lương và phụ cấp chức vụ lãnh đạo, nguyên tắc trả lương và thực hiện chế độ tiền lương, chế độ trả lương, những ngày nghỉ được hưởng nguyên lương, thu nhập tăng thêm cho công chức, người lao động, nguồn kinh phí thực hiện và tổ chức thực hiện.

Quy chế được ký đồng thuận của Sở Văn hóa và Thể thao và Công đoàn Cơ quan Sở Văn hóa và Thể thao.

2.2.2. Tiền lương cơ sở.

- Mức lương cơ sở áp dụng đối với công chức thực hiện theo quy định tại Nghị quyết số 70/2018/QH14 ngày 09/11/2018 của Quốc hội là 1.490.000 đồng.

- Tiền lương của người lao động tại Sở gồm các vị trí lái xe và tạp vụ trước khi có Nghị định 161/2018/NĐ-CP ngày 29/11/2018 của Chính phủ tiền lương thực hiện theo quy định tại Nghị định số 68/2000/NĐ-CP ngày 17/11/2000 của Chính phủ, mức lương theo quy định tại Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ. Hiện tại, tiền lương của người lao động thực hiện theo quy định tại Nghị định số 161/2018/NĐ-CP và Thông tư số 03/2019/TT-BNV ngày 14/5/2019, không áp dụng thang, bảng lương quy định tại Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang mà chuyển sang thực hiện ký hợp đồng lao động; mức lương trong hợp đồng lao động mới không thấp hơn mức lương hiện hưởng; bảo đảm trên nguyên tắc việc thực hiện các nội dung hợp đồng lao động tuân thủ quy định của Bộ luật Lao động và các quy định khác có liên quan.

2.2.3. Nguồn hình thành

Sở Văn hóa và Thể thao là cơ quan hành chính được khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính. Nguồn kinh phí thực hiện chế độ tiền lương của Sở do ngân sách thành phố Hải Phòng phân bổ hàng năm và số thu được để lại theo chế độ thu từ nguồn phí, lệ phí của Sở, nguồn thu khác theo chế độ, cụ thể:

Hàng năm, Ngân sách thành phố khoán kinh phí cho Sở là 85.000.000đ/biên chế hoặc đối tượng lao động hợp đồng theo Nghị định 68/2000/NĐ-CP ngày 17/11/2000 của Chính phủ. Không được cấp kinh phí để thực hiện hợp đồng chuyên môn nghiệp vụ,

Đến tháng 5/2021, số lượng công chức tại Sở Văn hóa và Thể thao là 49 người. Tổng quỹ tiền lương là 380.684.951 đồng/tháng, bình quân lương/người là: 7.769.080 đồng/tháng (bao gồm mức lương cơ sở, phụ cấp công vụ và các khoản phụ cấp khác và chưa tính các khoản giảm trừ); số lao động hợp đồng là

05 người. Tổng quy lương chi trả cho lao động hợp đồng là 32.929.400 đồng/tháng, bình quân lương lao động hợp đồng là 6.585.880 đồng/tháng. (chưa tính các khoản giảm trừ)

2.2.4. Phân tích sử dụng quỹ tiền lương của Sở

2.2.4.1. Quỹ tiền lương được sử dụng bảo đảm theo nguyên tắc trả lương như sau:

- Cán bộ, công chức giữ chức danh lãnh đạo (bầu cử, bổ nhiệm) nào thì xếp lương chức vụ hoặc hưởng phụ cấp chức vụ theo chức danh lãnh đạo đó. Nếu một người giữ nhiều chức danh lãnh đạo khác nhau thì xếp lương chức vụ hoặc hưởng phụ cấp chức vụ của chức danh lãnh đạo cao nhất. Nếu kiêm nhiệm chức danh lãnh đạo đứng đầu cơ quan, đơn vị khác mà cơ quan, đơn vị này được bố trí biên chế chuyên trách người đứng đầu thì được hưởng thêm phụ cấp kiêm nhiệm.

- Việc trả lương phải gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, công chức, người lao động (theo bảng chấm công định kỳ hàng tháng) và nguồn trả lương (từ ngân sách nhà nước cấp và từ các nguồn thu theo quy định của pháp luật dùng để trả lương) của cơ quan.

- Thực hiện việc áp dụng tính lương, chế độ phụ cấp lương, nâng bậc lương, trả lương, quản lý tiền lương và thu nhập phải theo đúng đối tượng, phạm vi, nguyên tắc, điều kiện, chế độ được hưởng và các quy định khác của cơ quan có thẩm quyền.

Thực hiện chế độ tiền lương phải gắn với cải cách hành chính; bảo đảm tương quan giữa các loại cán bộ, công chức, người lao động; bảo đảm ổn định chính trị - xã hội.

2.2.4.2. Cách tính lương và thời gian trả lương

Cách tính lương

Căn cứ hệ số lương sở Nội vụ duyệt, thông báo thay đổi tiền lương, tiền công của Phòng Tổ chức – Pháp chế, bảng chấm công của các phòng, mức lương tối thiểu theo quy định của nhà nước, phòng Kế hoạch Tài chính xây dựng cách tính lương như sau:

Tiền lương = Mức lương cơ sở hiện hành x ((Hệ số tiền lương + các khoản phụ cấp (nếu có)) x ngày công + Lương làm thêm giờ

Tiền lương thực lĩnh = Tiền lương + các khoản truy lĩnh – các khoản giảm trừ

Trong đó:

+ Mức lương cơ sở

Mức lương tối thiểu chung áp dụng đối với cán bộ, công chức, người lao động thực hiện theo quy định tại Nghị định số 39/2019/NĐ-CP ngày 09/05/2019 của Chính phủ về quy định mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang. Hệ số này được thay đổi theo quy định của nhà nước.

+ Hệ số lương

Theo xác nhận hệ số lương của Sở Nội vụ định kỳ 6 tháng 1 lần (Phòng Tổ chức - Pháp chế có trách nhiệm tổng hợp, thông báo định kỳ hàng tháng, nửa năm gửi phòng Kế hoạch - Tài chính làm căn cứ tính lương cho cán bộ, công chức, người lao động trong cơ quan Sở).

+ Các khoản phụ cấp thực hiện theo chế độ hiện hành của Nhà nước, bao gồm:

- a) Phụ cấp chức vụ lãnh đạo;
- b) Phụ cấp thâm niên vượt khung;
- c) Phụ cấp thâm niên nghề đối với thanh tra viên;
- d) Phụ cấp công vụ;
- e) Phụ cấp trách nhiệm:
 - Phụ cấp trách nhiệm Kế toán trưởng, Thủ quỹ;
 - Phụ cấp trách nhiệm cán bộ, công chức hướng dẫn tập sự;
 - Phụ cấp trách nhiệm theo nghề đối với Thanh tra viên, thống kê viên;
 - Phụ cấp trách nhiệm công tác Đảng;
 - Phụ cấp cưu chiến binh;
 - Một số loại phụ cấp khác.

f) Phụ cấp kiêm nhiệm.

Các khoản phụ cấp quy định từ điểm d, e, f nêu trên không dùng để tính đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và kinh phí công đoàn.

+ Ngày công: là số ngày thực tế cán bộ, công chức, người lao động được hưởng lương căn cứ theo bảng chấm công.

+ Các khoản giảm trừ bao gồm: Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và đoàn phí công đoàn, thuế TNCN, truy thu.

Mức trích nộp Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, đoàn phí công đoàn: Thực hiện theo quy định của Nhà nước.

* Đối tượng tham gia chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, gồm:

- Cán bộ, công chức;

- Cán bộ, công chức được cử đi công tác, làm việc, học tập ở trong nước, nước ngoài được hưởng 40% mức lương hiện hưởng, phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có);

- Nhân viên làm việc theo chế độ hợp đồng không xác định thời hạn, hợp đồng lao động có thời hạn đủ từ 03 tháng trở lên.

* Đối tượng tham gia chế độ bảo hiểm thất nghiệp: Nhân viên làm việc theo chế độ hợp đồng không xác định thời hạn và hợp đồng làm việc có thời hạn từ 03 tháng trở lên.

 Thời gian trả lương

Chuyển trả 01 lần/tháng (bao gồm thanh toán lương tháng trước trên cơ sở ngày công thực tế và tạm ứng 80% tiền lương và phụ cấp tháng hiện hưởng) vào tài khoản cá nhân của cán bộ, công chức, người lao động, trong khoảng từ ngày 05 đến ngày 10 hàng tháng.

 Những ngày nghỉ được hưởng nguyên lương:

- Nghỉ hằng tuần (Thứ 7 và Chủ nhật).


- Nghỉ lễ, Tết (10/3 âm lịch, 30/4, 01/5, 02/9, Tết âm lịch, Tết dương lịch).

- Bản thân kết hôn: nghỉ 03 ngày .


- Con kết hôn: nghỉ 01 ngày .

- Cha, mẹ chết (kể cả bên chồng, vợ), vợ hoặc chồng, con chết được nghỉ 03 ngày .

- Nghỉ phép (Người lao động có đủ 12 tháng làm việc cho 1 người sử dụng lao động thì được nghỉ hàng năm là 12 ngày, cứ 05 năm làm việc cho 1 người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ phép hàng năm sẽ tăng thêm tương ứng 01 ngày).

 Thu nhập tăng thêm cho cán bộ, công chức, người lao động

Việc chi trả thu nhập tăng thêm cho từng công chức đảm bảo nguyên tắc gắn với chất lượng và hiệu quả công việc; người nào, bộ phận nào có thành tích đóng góp để tiết kiệm chi, có hiệu suất công tác cao sẽ được trả thu nhập tăng thêm cao hơn.

 Phương pháp xác định:

Xác định nguồn: Trong phạm vi nguồn kinh phí tiết kiệm được và nguồn khác, Phòng Kế hoạch - Tài chính xác định hệ số tăng thêm quỹ tiền lương tối đa 1,0 (một) lần so với tiền lương ngạch, bậc, chức vụ do Nhà nước quy định để chi trả thu nhập tăng thêm cho công chức. Quỹ tiền lương để chi trả thu nhập tăng thêm một năm được xác định theo công thức:

$$QTL = L_{min} \times K1 \times K2 \times L \times 12 \text{ tháng}$$

Trong đó:

QTL: Là Quỹ tiền lương ngạch, bậc, chức vụ của đơn vị được phép trả tăng thêm tối đa trong năm.

L_{min}: Là mức lương tối thiểu (đồng/tháng) hiện hành do Nhà nước quy định.

K1: Là hệ số điều chỉnh tăng thêm thu nhập từ nguồn kinh phí thực hiện chế độ tự chủ tiết kiệm được (tối đa không quá 1,0 lần).

K2: Là hệ số lương ngạch, bậc, chức vụ bình quân của đơn vị.

L: Là số biên chế được giao và số lao động hợp đồng không xác định thời hạn đối với một số chức danh theo quy định của pháp luật và được cấp có thẩm quyền phê duyệt.

2.2.4.3. Hình thức trả lương.

Hình thức trả lương: Hình thức trả lương theo thời gian (căn cứ bảng chấm công của các phòng gửi phòng Kế hoạch - Tài chính).

Chế độ trả lương

- Tiền lương, tiền công của công chức được thực hiện theo quy định hiện hành của Nhà nước.

- Tiền lương của cán bộ, công chức, nhân viên được cử đi học tập trung trong nước: Thực hiện theo quy định hiện hành của Nhà nước và của Bộ Tài chính.

- Tiền lương của cán bộ, công chức, nhân viên được cử đi công tác, làm việc, học tập ở nước ngoài từ 30 ngày liên tục trở lên hưởng sinh hoạt phí do Nhà nước đài thọ hoặc hưởng lương, hưởng sinh hoạt phí do nước ngoài, tổ chức quốc tế đài thọ thì trong thời gian ở nước ngoài được hưởng 40% mức lương hiện hưởng, phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có) theo quy định tại khoản 4 Điều 8 Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ và các văn bản sửa đổi, bổ sung (nếu có).

- Tiền lương của nhân viên hợp đồng được chi trả theo hợp đồng lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động.

- Tiền lương của cán bộ, công chức, người lao động nghỉ ốm đau, thai sản: Do cơ quan Bảo hiểm xã hội chi trả theo chế độ quy định hiện hành.

- Tiền công của người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng thực hiện theo quy định tại Nghị định số 161/2018/NĐ-CP ngày 29/11/2018 của Chính phủ và các văn bản hướng dẫn, sửa đổi, bổ sung của Nhà nước và của Bộ Tài chính (nếu có).

- Lương làm thêm giờ (làm việc vào ban đêm, làm ngày nghỉ, ngày lễ, ngày tết).

Cán bộ, công chức, nhân viên làm việc vào ban đêm, thêm giờ được thanh toán lương làm việc vào ban đêm, thêm giờ theo quy định của Nhà nước.

Thanh toán tiền lương làm việc ban đêm, làm thêm giờ thực hiện theo Thông tư liên tịch số 08/2005/TTLT-BNV-BTC ngày 05/01/2005 của liên Bộ Nội vụ và Bộ Tài chính về việc hướng dẫn thực hiện chế độ trả lương làm việc

vào ban đêm, làm thêm giờ đối với cán bộ, công chức, viên chức và các văn bản sửa đổi, bổ sung (nếu có).

Công chức làm việc ban đêm, làm thêm giờ phải được Thủ trưởng đơn vị bố trí nghỉ bù. Trường hợp không bố trí được nghỉ bù, được thanh toán tiền lương làm việc ban đêm, làm thêm giờ, trước khi thực hiện phải có ý kiến phê duyệt của Thủ trưởng đơn vị: Đảm bảo số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, trường hợp áp dụng quy định làm việc theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 30 giờ trong 01 tháng và tổng số không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ một số trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm giờ không quá 300 giờ trong 01 năm.

Khi thanh toán lương làm ban đêm, thêm giờ ngày nghỉ, ngày lễ Phòng Kế hoạch - Tài chính sẽ căn cứ vào bảng chấm công, giấy báo làm thêm giờ có xác nhận của trưởng phòng, giám đốc Sở để thanh toán cho cán bộ, công chức, người lao động. Đồng thời nguồn chi trả tiền lương làm ngoài giờ, thêm giờ đã được bố trí trong dự toán của các bộ phận và được Phòng Kế hoạch - Tài chính cân đối trong nguồn ngân sách được giao.


2.2.5. Công tác lãnh đạo chỉ đạo và thực hiện các chính sách tiền lương đối với công chức, người lao động tại Sở Văn hóa và Thể thao.

Căn cứ Quyết định số 299/2017/QĐ-UBND, ngày 13/02/2017 của Ủy ban nhân dân thành phố về ban hành Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng, Sở Văn hóa và Thể thao đã ban hành Quyết định số 225/QĐ-SVHTT ngày 14/4/2017 về việc ban hành Quy định vị trí, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu biên chế và mối quan hệ công tác các phòng chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Sở Văn hóa và Thể thao, trong đó các nhiệm vụ tham mưu triển khai thực hiện các chính sách liên lương đối với công chức, người lao động tại Sở Văn hóa và Thể thao thuộc chức năng, nhiệm vụ của Phòng Tổ chức - Pháp chế.

Căn cứ chức năng nhiệm vụ được giao, hàng năm, Phòng Tổ chức - Pháp chế có nhiệm vụ tham mưu xây dựng, ban hành và tổ chức triển khai thực hiện kế hoạch tuyên truyền, quán triệt và triển khai các quy định của Trung ương và thành phố về công tổ chức bộ máy hành chính, sử dụng biên chế công chức,

tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, lao động hợp đồng; chế độ tiền lương; thi đua, khen thưởng; văn thư, lưu trữđặc biệt tuyên truyền, hướng dẫn, thực thi các quy định về công chức, người lao động và chính sách về tiền lương. Các quy định về chính sách tiền lương hiện tại được áp dụng tại Sở Văn hóa và Thể thao như: Luật Cán bộ, công chức năm 2008; Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức sửa đổi 2019; Bộ luật Lao động năm 2019; các nghị định và thông tư hướng dẫn như: Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức; Nghị định số 204/2004/NĐ-CP, ngày 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang; Nghị định 161/2018/NĐ-CP, ngày 29/11/2018 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số quy định về tuyển dụng công chức, viên chức, nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập; Nghị định số 68/2000/NĐ-CP ngày 17/11/2000 của Chính phủ về thực hiện hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp; Thông tư số 08/2013/TT- BNV ngày 31/7/2013 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động; Quy định về quản lý tổ chức bộ máy, biên chế, công chức và lao động hợp đồng tại các cơ quan hành chính nhà nước của thành phố Hải Phòng ban hành kèm theo Quyết định số 2586/2015/QĐ-UBND ngày 12/11/2015 của Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng; Quyết định số 1816/2009/QĐ-UBND, ngày 14/9/2009 của Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng, về việc ủy quyền, phân cấp quản lý cán bộ; Quyết định số 2111/2014/QĐ-UBND ngày 07/10/2014 của Ủy ban nhân dân thành phố về việc ban hành Quy định về nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động lập thành tích xuất sắc trong việc thực hiện nhiệm vụ; Quyết định số 225/QĐ-SVHTT, ngày 22/4/2019 của Sở Văn hóa và Thể thao về việc thành lập Hội đồng tiền lương cơ quan Sở.

Thực hiện các hoạt động pháp lý về tiền lương đối với cán bộ, công chức và người lao động tại Sở như:

 *Về Quy trình thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên:*

Thực hiện theo quy định tại Điều 2, Thông tư số 08/2013/TT-BNV, ngày 31/7/2013 của của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động; Chuyên viên Phòng Tổ chức - Pháp chế rà soát những cán bộ, công chức và người lao động đủ tiêu chuẩn, điều kiện để nâng bậc lương thường xuyên theo tháng.

Điều kiện về thời gian giữ bậc trong ngạch hoặc trong chức danh:

- Đối với các ngạch và các chức danh có yêu cầu trình độ đào tạo từ cao đẳng trở lên: Nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh, thì sau 3 năm (đủ 36 tháng) giữ bậc lương trong ngạch hoặc trong chức danh được xét nâng một bậc lương.

- Tiêu chuẩn nâng bậc lương thường xuyên

Cán bộ, công chức và người lao động có đủ điều kiện thời gian giữ bậc trong ngạch hoặc trong chức danh quy định tại Khoản 1 Điều này và qua đánh giá đạt đủ 02 tiêu chuẩn sau đây trong suốt thời gian giữ bậc lương thì được nâng một bậc lương thường xuyên:

a. Đối với cán bộ, công chức:


- Tiêu chuẩn 1: Được cấp có thẩm quyền đánh giá từ mức hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực trở lên;

- Tiêu chuẩn 2: Không vi phạm kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, giáng chức, cách chức.

b. Đối với viên chức và người lao động:

- Tiêu chuẩn 1: Được cấp có thẩm quyền đánh giá từ mức hoàn thành nhiệm vụ trở lên;

- Tiêu chuẩn 2: Không vi phạm kỷ luật một trong các hình thức khiển trách, cảnh cáo, cách chức.


 Về thủ tục nâng bậc lương thường xuyên

Thực hiện theo quy định tại Quyết định số 225/QĐ-SVHTT, ngày 22/4/2019 của Sở Văn hóa và Thể thao về việc thành lập Hội đồng tiền lương cơ


quan Sở tổ chức họp hoặc xin ý kiến đối với những cán bộ, công chức và người lao động nâng bậc lương thường xuyên trong tháng.

Thành phần họp bao gồm: Chủ tịch Hội đồng, Phó Chủ tịch Hội đồng là các đồng chí trong tập thể lãnh đạo Sở; Các Ủy viên Hội đồng: đồng chí Trưởng phòng Tổ chức - Pháp chế Sở, Chủ tịch Công đoàn cơ quan Sở, Chánh Thanh tra Sở và các đồng chí đại diện lãnh đạo Phòng có cán bộ, công chức và người lao động nâng bậc lương trong tháng; Thư ký Hội đồng là đồng chí Chuyên viên Phòng Tổ chức - Pháp chế.

Trên cơ sở thống nhất tại cuộc họp, phòng chủ trì tham mưu lập danh sách cán bộ công chức và người lao động đủ điều kiện báo cáo Giám đốc Sở ban hành Quyết định nâng lương thường xuyên.

 *Về Quy trình nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ*

Thực hiện theo quy định tại Khoản 1, Điều 3, Thông tư số 08/2013/TT-BNV, ngày 31/7/2013 của của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động; Quyết định số 2111/2014/QĐ-UBND ngày 07/10/2014 của Ủy ban nhân dân thành phố về việc ban hành Quy định về nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động lập thành tích xuất sắc trong việc thực hiện nhiệm vụ. Chuyên viên Phòng Tổ chức - Pháp chế tham mưu cho Trưởng phòng đề nghị các phòng chuyên môn nghiệp vụ căn cứ Thông tư số 08/2013/TT-BNV, ngày 31/7/2013 của của Bộ Nội vụ, Quyết định số 2111/2014/QĐ-UBND ngày 07/10/2014 của Ủy ban nhân dân thành phố rà soát những cán bộ, công chức và người lao động đủ tiêu chuẩn, điều kiện để nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ gửi về Phòng Tổ chức - Pháp chế. Các điều kiện, tiêu chuẩn, tỉ lệ về thời gian để nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ bảo đảm tuân thủ theo quy định của pháp luật và liên quan.


 *Về thủ tục nâng lương trước thời hạn:*

Thực hiện theo quy định tại Quyết định số 2111/2014/QĐ-UBND ngày 07/10/2014 của Ủy ban nhân dân thành phố về việc ban hành Quy định về nâng

bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động lập thành tích xuất sắc trong việc thực hiện nhiệm vụ; Quyết định số 225/QĐ-SVHTT, ngày 22/4/2019 của Sở Văn hóa và Thể thao về việc thành lập Hội đồng tiền lương cơ quan Sở tổ chức họp hoặc xin ý kiến đối với những cán bộ, công chức và người lao động đã phòng chuyên môn nghiệp vụ gửi đề nghị xét nâng bậc lương trước thời hạn. Thành phần họp bao gồm các đồng chí trong Ban Thường vụ Đảng ủy, tập thể lãnh đạo Sở, Chủ tịch Công đoàn Sở, Chủ tịch Công đoàn cơ quan Sở Văn hoá và Thể thao; các đồng chí trong Hội đồng tiền lương; Thư ký Hội đồng là đồng chí Chuyên viên Phòng Tổ chức - Pháp chế.

Căn cứ kết quả cuộc họp, phòng thường trực tham mưu thủ tục và ban hành Quyết định Lập danh sách cán bộ công chức và người lao động đủ điều kiện báo cáo Giám đốc Sở có văn bản gửi Sở Nội vụ để thỏa thuận, thống nhất việc nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức và người lao động.

Sau khi Sở Nội vụ thẩm định, có văn bản đồng ý, Phòng Tổ chức - Pháp chế tham mưu cho Giám đốc Sở ban hành Quyết định nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ.

 Về quy trình nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức và người lao động đã có thông báo nghỉ hưu:

Thực hiện theo quy định tại Khoản 2, Điều 3, Thông tư số 08/2013/TT-BNV, ngày 31/7/2013 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động; Khi cán bộ, công chức và người lao động có thông báo nghỉ hưu; Chuyên viên Phòng Tổ chức - Pháp chế báo với những cán bộ, công chức và người lao động đủ điều kiện để nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu để chuẩn bị các tài liệu có liên quan. Tiêu chuẩn, điều kiện để nâng bậc lương trước thời hạn khi có thông báo nghỉ hưu thực hiện theo quy định của pháp luật hiện hành.

Phòng thường trực có trách nhiệm tham mưu thủ tục và ban hành Quyết định: Lập danh sách cán bộ công chức và người lao động đủ điều kiện báo cáo Giám đốc Sở có văn bản gửi Sở Nội vụ để thỏa thuận, thống nhất việc nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức và người lao động đã có thông báo nghỉ hưu. Sau khi Sở Nội vụ thẩm định, có văn bản đồng ý, Phòng Tổ chức

- Pháp chế tham mưu cho Giám đốc Sở ban hành Quyết định nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức và người lao động đã có thông báo nghỉ hưu.

2.3. Đánh giá thực trạng áp dụng chính sách tiền lương đối với công chức, người lao động tại Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng..

2.3.1. Những thành tựu, kết quả đạt được:

- Việc áp dụng chính sách tiền lương đối với công chức, người lao động trên cả nước, thành phố Hải Phòng nói chung và của Sở Văn hóa và Thể thao nói riêng được Đảng và Nhà nước đặc biệt qua tâm.

Các chính sách về tiền lương thường xuyên được điều chỉnh, bổ sung phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội qua các thời kỳ. Sở Văn hóa và Thể thao thường xuyên nhận được sự quan tâm lãnh đạo chỉ đạo của Thành ủy, Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân thành phố, sự hướng dẫn, kiểm tra, giám sát của Ban Tổ chức Thành ủy, Sở Nội vụ trong việc áp dụng chính sách tiền lương đối với công chức, người lao động tại Sở. Vì vậy, việc áp dụng chính sách tiền lương đối công chức, người lao động tại Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng được thực hiện thường xuyên, liên tục đảm bảo đúng các quy định của pháp luật bảo đảm đầy đủ các chính sách đối với công chức, người lao động tại Sở về mức lương, các loại phụ cấp, thưởng, nâng lương...

Chế độ phụ cấp lương đối với cán bộ, công chức hiện nay được hoàn thiện đến từng nhóm đối tượng và quy định cụ thể với nhiều ưu đãi của từng ngành, nghề đặc thù, tạo điều kiện cho cán bộ, công chức nêu cao tinh thần trách nhiệm, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Các chức vụ lãnh đạo (với chính sách hưởng lương chuyên môn, nghiệp vụ và phụ cấp lãnh đạo) tạo thuận lợi cho việc điều động, luân chuyển cán bộ trong hệ thống chính trị. Phụ cấp công tác đảng, đoàn thể đã giúp cán bộ, công chức, viên chức yên tâm công tác.

Việc thực hiện nâng bậc lương trước thời hạn do có thành tích xuất sắc trong công tác đã tạo động lực cho cán bộ, công chức, viên chức phấn đấu hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, đạt được nhiều thành tích cao. Cùng với nâng lương trước thời hạn, việc tổ chức thi nâng ngạch công chức, thi (xét) thăng hạng viên chức đã động viên cán bộ, công chức, viên chức thi đua, học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị.

Việc thực hiện chế độ tiền lương khi làm việc vào những ngày nghỉ, ngày lễ, trong thời gian đi học, công tác... và chế độ tiền lương trong thời gian tập sự, thử việc đối với công chức, viên chức được quy định rõ ràng, chặt chẽ, thể hiện sự quan tâm, bảo đảm quyền lợi đối với cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan của Đảng, Nhà nước...

- Công tác cập nhật, quán triệt, tuyên truyền các văn bản Quy phạm pháp luật về chính sách tiền lương được quan tâm, tuyên truyền đến từng công chức người lao động nắm bắt và hiểu được các quyền lợi, nghĩa vụ của cá nhân thông qua nhiều hình thức như ban hành văn bản hướng dẫn, hội nghị tuyên truyền, chỉ đạo quán triệt tại cuộc họp, sinh hoạt thường kỳ của các phòng chuyên môn.

- Công tác tham mưu thực hiện các chính sách tiền lương của phòng chuyên môn được đặc biệt quan tâm. Các công chức thuộc phòng chuyên môn được cử tham gia các lớp tập huấn nâng cao trình độ và cập nhật các thông tin, quy định mới về chính sách tiền lương; tham mưu thực hiện tốt các chính sách tiền lương đối với công chức, người lao động như chế độ nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn do lập thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức và người lao động đã có thông báo nghỉ hưu; việc tư vấn, hướng dẫn, giải thích những vướng mắc của cán bộ, công chức và người lao động về các chính sách tiền lương.

- Các chính sách tiền lương được thực hiện thường xuyên, công khai, minh bạch. Kiểm tra kết quả và giải quyết theo thẩm quyền những vướng mắc trong việc thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức và người lao động. Vì vậy chưa bao giờ xảy ra đơn thư, khiếu kiện về thực hiện và giải quyết các vấn đề liên quan đến tiền lương và các chế độ tiền lương.

2.3.2. Những khó khăn, tồn tại.

Các quy định của Nhà nước và thành phố chính sách tiền lương rất nhiều, thường xuyên có sự thay đổi, điều chỉnh, bổ sung và ban hành các quy định mới; đòi hỏi cán bộ, công chức làm công tác về tiền lương cần phải có thời gian nghiên cứu và cập nhật các quy định mới. Song, hiện nay, Sở Văn hóa và Thể thao không có vị trí việc làm đối với công tác tiền lương, trong khi đó khối

lượng công về tiền lương nhiều vì vậy phải phân nhỏ nhiệm vụ giao cho các cán bộ, công chức kiêm nhiệm, vì vậy đôi lúc còn chưa có sự thống nhất trong triển khai một số nhiệm vụ cụ thể, phần nào ảnh hưởng đến hiệu quả công tác tiền lương của Sở.

Trung ương, thành phố và các cơ quan chuyên môn về tiền lương còn ít tổ chức các hội thảo, tọa đàm; các chương trình đào tạo, bồi dưỡng chuyên đề về chính sách tiền lương nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của công chức trực tiếp thực hiện các nhiệm vụ về chính sách tiền lương. Việc bố trí thời gian để nghiên cứu, cập nhật các quy định về chính sách tiền lương còn hạn chế.

Công tác tuyên truyền, hướng dẫn về chính sách tiền lương đến công chức, người lao động trong Sở chưa được thực hiện thường xuyên, liên tục. Nhất là, nhiều công chức, người lao động do công việc chuyên môn nhiều nên còn có tâm lý ngại cập nhật các văn bản, những quy định mới về chính sách tiền lương, những nội dung, vấn đề liên quan trực tiếp đến bản thân người lao động.

Mặc dù chính sách tiền lương của công chức, người lao động thường xuyên được thay đổi song, so với mức phát triển kinh tế xã hội hiện nay mức lương của công chức, người lao động còn thấp, chưa tương xứng và chưa đảm bảo được nhu cầu cuộc sống của công chức, người lao động. 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.

Các công chức, người lao động Sở Văn hóa và Thể thao tại Sở Văn hóa và Thể thao ngoài mức lương cơ bản, phụ cấp công vụ và các phụ cấp khác theo quy định (nếu có), nguồn thu nhập tăng thêm được trích từ quỹ phúc lợi của Sở rất ít, do nguồn thu của Sở thấp chỉ có từ nguồn thu phí văn hoá phẩm, phí thăm định biểu diễn nghệ thuật, phí thăm định karaoke, phí thăm định cơ sở thể dục thể thao, bình quân mỗi năm thu phí khoảng 150 triệu.

Tổ chức bộ máy, số lượng cán bộ, người lao động của Sở thường xuyên bị biến động do hợp nhất, sáp nhập và tách Sở và việc thực hiện bố trí, sắp xếp lại

các phòng chuyên môn, vị trí việc làm cũng ảnh hưởng không nhỏ đến tâm lý của công chức, người lao động.

Một số vị trí việc làm không được hưởng các phụ cấp như phụ cấp ưu đãi nghề, phụ cấp độc hại.... do kiêm nhiệm hoặc chưa đúng vị trí việc làm.

CHƯƠNG 3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG CHÍNH SÁCH VỀ TIỀN LƯƠNG ĐỐI VỚI CÔNG CHỨC VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI SỞ VĂN HÓA VÀ THỂ THAO THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG.

3.1. Định hướng phát triển ngành và lực lượng công chức, người lao động tại Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng..

3.1.1. Định hướng phát triển ngành Văn hóa và Thể thao.

- *Mục tiêu:* Xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng trở thành trung tâm văn hóa, thể thao của vùng Duyên hải Bắc Bộ. Tập trung xây dựng văn hóa và con người Hải Phòng phát triển toàn diện, hướng đến chân - thiện - mỹ, thấm nhuần tinh thần dân tộc, nhân văn, dân chủ và khoa học, mang nét đặc trưng của thành phố Hải Phòng. Xây dựng, phát triển gia đình Việt Nam no ấm, bình đẳng, hạnh phúc, văn hóa, tiến bộ và phát triển bền vững. Tiếp tục giữ vững vị trí là một trung tâm thể dục thể thao mạnh của cả nước. Phát triển sâu rộng phong trào thể dục thể thao; tập trung đầu tư phát triển thể thao thành tích cao có trọng tâm, trọng điểm.

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Thực hiện năm 2020	Thực hiện giai đoạn 2016 – 2020	Dự kiến giai đoạn 2021 - 2025
I	Các chỉ tiêu về văn hóa, gia đình				
1	Số xã, phường có nhà văn hóa	Xã, phường	187	187	190
2	Số xã, phường có thư viện	Xã, phường	66	66	64
3	Số buổi biểu diễn nghệ thuật	Buổi	865	855-866	900-1.000
4	Số buổi hoạt động văn hóa, văn nghệ quần chúng	Buổi	2.250	2.250	2.500
5	Số buổi chiếu bóng	Buổi	700	637-851	700

6	Số di tích được xếp hạng	Di tích	15	55	50
7	Số di tích được tu bổ	Di tích	35	149	150
8	Tỷ lệ gia đình văn hóa	%	92,5	92,5	95-96
II	Các chỉ tiêu về thể thao				
II.1	Thể thao quần chúng				
1	Dân số tập luyện TDTT thường xuyên	%	35	35	36-37
2	Số gia đình thể thao	%	20	20	26-27
3	Câu lạc bộ TDTT	CLB	2.660	2.660	2.800
4	Tổ chức và phối hợp tổ chức giải thi đấu TDTT	Giải	55	48	60
5	Số trường dạy nội khoá đúng quy định	%	100	100	100
6	Số trường tổ chức hoạt động ngoại khoá chất lượng tốt	%	90	90	92-99
II.2	Thể thao thành tích cao				
1	Tổng số giải thể thao tham dự	Giải	95	575	480-500
2	Tổng số huy chương, trong đó <i>Huy chương quốc tế</i>	Chiếc	360 10	2.186 149	1.800 80
3	Lập kỷ lục quốc gia	Lượt	2	35	10-15
4	VĐV cấp kiện tướng	VĐV	60	363	350
5	VĐV cấp I	VĐV	80	433	400

Bảng: Một số mục tiêu cụ thể về phát triển sự nghiệp văn hóa, gia đình và thể thao qua các giai đoạn¹¹

3.1.2. Nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu.

¹¹ Báo cáo Kết quả thực hiện nhiệm vụ phát triển sự nghiệp văn hóa, gia đình và thể thao giai đoạn 2016 – 2020, Kế hoạch phát triển sự nghiệp văn hóa, gia đình và thể thao giai đoạn 2021 – 2025 của Sở Văn hóa và Thể thao Hải Phòng. Nguồn Sở Văn hóa và Thể thao Hải Phòng.

- Tăng cường hiệu quả quản lý nhà nước của chính quyền các cấp; hoàn thiện tổ chức bộ máy, chính sách cán bộ. Thực hiện thể chế hóa, cụ thể hóa chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách của Nhà nước về phát triển văn hóa, gia đình, thể dục thể thao và du lịch; đưa nội dung quy hoạch, kế hoạch phát triển văn hóa, gia đình, thể dục thể thao và du lịch vào trong kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của thành phố và các địa phương, từng cấp, từng ngành.

- Quản lý chặt chẽ việc thực hiện quy hoạch, các cơ chế, chính sách; tăng cường kiểm tra, giám sát, xử lý nghiêm các hành vi vi phạm quy định trong hoạt động văn hóa, gia đình, thể thao; triển khai thực hiện quy chế phối hợp giữa các ban, ngành, chính quyền các địa phương trong thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước về văn hóa, gia đình, thể thao.

- Tổ chức quy hoạch nguồn nhân lực quản lý và chuyên môn đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ. Hoàn thiện tổ chức bộ từ thành phố đến cơ sở.

- Giữ gìn, phát huy truyền thống "Trung dũng - Quyết thắng", đổi mới - sáng tạo - hội nhập của Người Hải Phòng. Chú trọng chăm lo xây dựng văn hóa trong các tổ chức đảng, các cơ quan, nhà nước và các tổ chức, tạo chuyển biến tiến bộ rõ về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong Đảng và trong xã hội.

- Ưu tiên bảo tồn và phát huy có hiệu quả những giá trị của di sản văn hóa trên địa bàn thành phố Hải Phòng; hoàn thành quy hoạch bảo tồn các khu vực liên quan đến chiến thắng chống giặc ngoại xâm trên sông Bạch Đằng; tập trung đầu tư cho di tích quốc gia đặc biệt Đền Trạng Trình Nguyễn Bỉnh Khiêm; di tích danh lam thắng cảnh quần đảo Cát Bà; Bến tàu Không số, Khu Di tích Tràng Kênh, huyện Thủy Nguyên; khu di tích lịch sử - văn hóa Đền thờ Trạng nguyên Lê Ích Mộc, Từ đường Nhà Mạc... . Đầu tư kinh phí để tu bổ, tôn tạo bình quân mỗi năm 10 di tích quốc gia trên địa bàn thành phố. Lập Quy hoạch bảo quản, tu bổ, phục hồi di tích quốc gia đặc biệt danh lam thắng cảnh quần đảo Cát Bà, huyện Cát Hải, thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050; Quy hoạch hệ thống di tích, khảo cổ thành phố; nâng cấp, hiện đại hóa Bảo tàng thành phố; hoàn thành kiểm kê di sản văn hóa phi vật thể trên địa bàn thành phố; khôi phục và bảo tồn vốn văn hoá cổ, văn hoá dân gian có giá trị của thành phố; công trợ kinh phí để bảo tồn và phát huy giá trị 08 di sản văn hóa phi vật thể quốc gia trên địa bàn thành phố; nâng cao chất lượng hoạt động văn

hóa, văn nghệ quần chúng; nâng cao số lượng các tác phẩm văn học, nghệ thuật có chất lượng, có giá trị cao đạt giải thưởng của các chuyên ngành và biểu diễn, trưng bày để phục vụ nhu cầu hưởng thụ văn hoá, nghệ thuật của công chúng và đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế, du lịch, phù hợp với điều kiện hội nhập quốc tế của thành phố; thực hiện thí điểm mô hình biểu diễn nghệ thuật phục vụ du khách tại một số khu, điểm du lịch; tôn vinh và đãi ngộ nghệ nhân dân gian và truyền thống tiêu biểu. Hoàn thành việc trình UNESCO công nhận vịnh Hạ Long và quần đảo Cát Bà là di sản thiên nhiên thế giới...

- Tạo sự chuyển biến mạnh mẽ trong Phong trào “Toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hóa” gắn với Chương trình xây dựng nông thôn mới, đô thị văn minh. Xây dựng khu vực nông thôn và đô thị có nếp sống văn minh, môi trường xã hội tiên bộ, lành mạnh; tạo sự phát triển hài hòa về đời sống văn hóa với đời sống kinh tế, góp phần giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội; từng bước khắc phục tình trạng chênh lệch về mức hưởng thụ văn hóa và vui chơi giải trí của nhân dân. Số hộ gia đình được công nhận là gia đình văn hóa đạt từ 95 - 96%; số thôn, tổ dân phố văn hóa tiêu biểu, xuất sắc, được công nhận thôn, tổ dân phố 5 năm liên tục đạt 20 - 25%.

- Xây dựng, nâng cấp, cải tạo cơ sở vật chất kỹ thuật hiện đại phục vụ hoạt động văn hóa, thể thao. Hoàn thiện hệ thống thiết chế văn hoá, thể thao cơ sở đồng bộ đạt chuẩn từ thành phố đến quận, huyện, xã, phường, thị trấn. Phấn đấu đến năm 2025 có 100% quận, huyện có thiết chế văn hóa, thể thao cấp huyện, 100% xã có thiết chế văn hóa, thể thao, 50% phường có nhà văn hóa đạt chuẩn; 80 - 85% thôn, tổ dân phố có nhà văn hóa, khu thể thao thôn hoặc điểm sinh hoạt cộng đồng để tổ chức các hoạt động sinh hoạt cộng đồng, vui chơi, giải trí; các khu dân cư, đô thị mới, khu công nghiệp, khu chế xuất có trung tâm văn hóa - thể thao. Trung bình mỗi năm hoàn thiện và nâng cấp 02 trung tâm văn hóa - thể thao cấp quận, huyện đạt chuẩn quy định, 20 - 25 trung tâm văn hóa - thể thao xã, phường thị trấn đạt chuẩn. Đầu tư, nâng cấp cơ sở vật chất thư viện quận, huyện đạt chuẩn; hoàn thành dự án mùa sắm trang thiết bị phục vụ hoạt động Thư viện Khoa học tổng hợp thành phố; triển khai dự án xây dựng thư viện số; đến năm 2025, 100% các quận, huyện có thư viện; tỷ lệ thư viện huyện đạt chuẩn là 70%. Chú trọng xây dựng văn hóa đọc gắn với hệ thống giáo dục phổ thông và sự phát triển của các phương tiện truyền thông mới. Đẩy mạnh ứng

dụng công nghệ 4.0 trong các lĩnh vực hoạt động văn hóa, thể thao. Đầu tư xây dựng, nâng cấp, cải tạo cơ sở vật chất, các công trình văn hóa, thể thao cấp vùng hiện đại, đạt chuẩn đủ điều kiện tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao cấp quốc gia và quốc tế. Ưu tiên nâng cấp cơ sở vật chất, chuẩn bị chu đáo các điều kiện cần thiết phục SEAGames 31 năm 2021 tại Hải Phòng; đến hết năm 2025, hoàn thành xong Nhà hát quy mô 2.000 chỗ ngồi; Quảng trường và Tượng đài Hồ Chí Minh; Trung tâm Văn hóa cấp vùng duyên hải Bắc Bộ; Khu Liên hợp thể dục thể thao cấp vùng duyên hải Bắc Bộ theo tiêu chuẩn hiện đại; Khu huấn luyện đua thuyền thành phố; Khu tập luyện và thi đấu 17 Lạch Tray; Khu huấn luyện thể thao và cứu hộ Vạn Ngang; Trung tâm Triển lãm và Mỹ thuật, Nhiếp ảnh cấp vùng; quảng trường, công viên vui chơi giải trí tổng hợp. Nâng cấp Trường Trung cấp văn hóa nghệ thuật và du lịch thành trường Cao đẳng; Nâng cấp Đoàn Ca múa Hải Phòng trở thành Nhà hát Ca Múa Nhạc Hải Phòng hoạt động theo mô hình ngoài công lập tự chủ tài chính; thành lập Trung tâm Mỹ thuật đương đại thuộc Hội Liên hiệp Văn học nghệ thuật thành phố;

- Khuyến khích các doanh nghiệp trong và ngoài nước đầu tư phát triển văn hóa, thể thao bằng cơ chế: ưu tiên thuê nhà, cơ sở hạ tầng; hỗ trợ giải phóng mặt bằng; xây dựng cơ sở hạ tầng ban đầu (giao thông, điện nước; thông tin liên lạc...); hỗ trợ đào tạo nguồn nhân lực; hỗ trợ công tác tuyên truyền, quảng bá sản phẩm, xúc tiến thương mại; tạo sự thông thoáng về thủ tục hành chính trong đầu tư. Khuyến khích các nhà đầu tư xây dựng các tổ hợp thương mại, dịch vụ có bố trí diện tích trong công trình để làm rạp hát, rạp chiếu phim, khu trưng bày tác phẩm nghệ thuật. Thực hiện chính sách hỗ trợ tái định cư dự án xã hội hóa văn hóa nghệ thuật, thể dục thể thao theo phương án được cấp có thẩm quyền phê duyệt.

- Ưu tiên bố trí khu đất có vị trí thuận tiện và quy mô phù hợp với các công trình văn hóa nghệ thuật, thể dục thể thao khi lập quy hoạch sử dụng đất; Khi quy hoạch các khu dân cư, khu công nghiệp, đô thị mới... dành quỹ đất phù hợp và thuận lợi để xây dựng các công trình, thiết chế văn hóa, nghệ thuật, thể thao.

- Xây dựng và phát triển gia đình no ấm, bình đẳng, hạnh phúc, văn hóa, tiên bộ và phát triển bền vững, làm nền tảng cho sự phát triển lối sống lành mạnh. Phát huy giá trị truyền thống tốt đẹp của gia đình, dòng họ. Giảm tỷ lệ số vụ bạo lực gia đình; ngăn chặn có hiệu quả sự xâm nhập của các tệ nạn xã hội

vào gia đình. Phát triển các cơ sở tư vấn và hỗ trợ nạn nhân bạo lực gia đình. Cải thiện năng lực đội ngũ cán bộ, công tác viên gia đình tuyến cơ sở, đáp ứng nhiệm vụ được giao. Xây dựng cơ sở dữ liệu gia đình. Hàng năm, đẩy mạnh tổ chức các hoạt động hưởng ứng, chào mừng Ngày Gia đình Việt Nam, Ngày quốc tế Hạnh phúc như tuyên truyền cổ động trực quan, văn hóa, nghệ thuật, thể thao.

- Phát triển thể dục, thể thao cho mọi người sâu rộng, vững chắc; tiếp tục mở rộng và đa dạng hoá các hoạt động thể dục, thể thao. Đến năm 2025, số người tập luyện thể dục, thể thao thường xuyên đạt 36%, số gia đình thể thao đạt 25%; số Câu lạc bộ thể thao đạt 2.800; số giải thể thao tổ chức hàng năm 50 - 60 giải. Cùng cố, nâng cao chất lượng hoạt động của các tổ chức liên đoàn, hội thể dục, thể thao nhằm phát huy vai trò của các tổ chức này trong phát triển sự nghiệp thể dục, thể thao. Ưu tiên phát triển thể thao thành tích cao và thể thao chuyên nghiệp, chú trọng các môn thể thao Olympic và các môn thể thao thế mạnh của thành phố. Tập trung đầu tư phát triển nguồn nhân lực thể thao, có kế hoạch đầu tư trọng điểm cho các vận động viên có khả năng giành huy chương tại các giải quốc gia và quốc tế; tiếp tục duy trì, củng cố vững chắc thành tích thi đấu của 19 môn thể thao trọng điểm. Mở rộng quy mô đào tạo của Trung tâm Huấn luyện và thi đấu thể dục thể thao từ 300 vận động viên tập trung lên 900 vận động viên. Triển khai Đề án phát triển thể thao thành tích cao thành phố Hải Phòng giai đoạn 2021 - 2026, định hướng đến năm 2030 và Đề án chuẩn bị lực lượng huấn luyện viên, vận động viên tham gia Đại hội Thể thao toàn quốc lần thứ 9 năm 2022; phấn đấu xếp thứ 6 các đoàn tại kỳ Đại hội Thể thao toàn quốc năm 2022.

- Xây dựng và triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhằm phát triển đội ngũ cán bộ làm văn hóa, thể thao, du lịch toàn diện, có năng lực từ thành phố đến cơ sở; xây dựng và ban hành chế độ đãi ngộ nhằm tuyển dụng nguồn nhân lực có trình độ cao vào làm việc tại các cơ quan, đơn vị trong ngành văn hóa, thể thao; quan tâm đầu tư cho các thiết chế đào tạo năng khiếu văn hóa, nghệ thuật, thể dục thể thao.

- Đẩy mạnh xã hội hóa các hoạt động văn hóa, thể thao; phát triển công nghiệp văn hóa đi đôi với xây dựng, phát triển thị trường văn hóa; ứng dụng công nghệ 4.0 trong các lĩnh vực hoạt động văn hóa, thể thao.

3.1.3. Định hướng phát triển nguồn nhân lực ngành văn hóa và thể thao thành phố Hải Phòng.

- Thực hiện công tác quy hoạch đào tạo bồi dưỡng cán bộ công chức. Từng bước cân đối cơ cấu nguồn lực cán bộ (về tuổi, giới tính, địa bàn công tác ở 3 tuyến thành phố; quận/huyện và xã/phường...) cho phù hợp. Xây dựng quy hoạch nguồn cán bộ quản lý và chuyên môn dài hạn.

- Thực hiện chế độ đãi ngộ nhằm tuyển dụng cán bộ có trình độ chuyên môn giỏi tham gia các lĩnh vực VH-TT. Có chính sách ưu tiên, thu hút sinh viên tốt nghiệp loại khá, giỏi về phục vụ tại các đơn vị văn hoá nghệ thuật, thể dục thể thao ở địa phương. Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở cả 3 tuyến về chuyên môn và trình độ quản lý. Có chính sách ưu tiên cán bộ nữ.

- Đào tạo nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học cho cán bộ tuyến thành phố đến cơ sở, đặc biệt trong lĩnh vực thư viện, bảo tàng, bảo tồn di sản, nghệ thuật biểu diễn... Bổ sung kỹ năng tiếp cận công chúng, gắn các hoạt động văn hoá, thể thao quần chúng với chương trình giáo dục nhà trường và sinh hoạt văn hóa, thể thao trong lực lượng vũ trang.

- Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ quản lý chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ hiện có, đồng thời mở rộng quy mô đi đôi với nâng cao chất lượng đào tạo ở các trường đại học và cao đẳng về văn hóa, nghệ thuật, du lịch, thể dục thể thao; mở rộng sự hợp tác đào tạo cán bộ và chuyên gia TĐTT với một số nước.

- Thành phố có chế độ đãi ngộ, giải quyết vấn đề học tập tại các cơ sở giáo dục, việc làm, thu nhập cho các vận động viên trong khi tham gia huấn luyện, đào tạo thi đấu thể dục thể thao. Và có chế độ hỗ trợ đào tạo nghề cho các vận động viên thể thao thành tích cao, nghệ sỹ biểu diễn nghệ thuật sau khi không còn tham gia hoạt động thi đấu, biểu diễn, nhưng chưa đến tuổi về hưu.

- Nghiên cứu ban hành chính sách thu hút nguồn cán bộ chuyên ngành, cả về huấn luyện viên, nghệ sỹ, vận động viên có thành tích cao về địa phương công tác. Xây dựng chế độ khen thưởng cả về vật chất và tinh thần phù hợp với những người có thành tích cao trong các hội thi, hội diễn cấp thành phố, cấp quốc gia.

- Xây dựng và thực hiện cơ chế chính sách đặc thù cho các môn thể thao tham gia Đại hội TDTT toàn quốc và quốc tế, nhằm phát huy tối đa nguồn lực để dành được các thứ hạng cao nhất.

- Mở các khóa đào tạo mới cho các loại hình văn hóa, nghệ thuật và các môn thể thao mới. Đầu tư mời các chuyên gia hàng đầu trong lĩnh vực nghệ thuật biểu diễn, quản lý văn hóa nghệ thuật, huấn luyện các môn thể thao trọng điểm ở trong nước và quốc tế về giảng dạy, đào tạo cho địa phương.

- Thực hiện cơ chế, chính sách khuyến khích xã hội hóa theo Nghị quyết số 07/2013/NQ-HĐND về nhiệm vụ, giải pháp, cơ chế, chính sách xã hội hóa giáo dục - đào tạo, dạy nghề, y tế, văn hóa, thể dục - thể thao trên địa bàn thành phố giai đoạn 2013 - 2016, định hướng đến năm 2020

- Dành tỷ lệ 20% - 30% tổng số tiêu chuẩn đào tạo, bồi dưỡng hàng năm của thành phố cho cơ sở thực hiện xã hội hóa tham gia chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của cán bộ, viên chức; hỗ trợ kinh phí tham gia chương trình đào tạo, bồi dưỡng như cán bộ, viên chức khối đơn vị sự nghiệp công lập; hỗ trợ việc sắp xếp, tuyển dụng nhân lực đối với các cơ sở sự nghiệp công lập chuyển sang cơ sở công lập áp dụng cơ chế xã hội hóa.

3.2. Đề xuất những giải pháp nâng cao hiệu áp dụng chính sách về tiền lương đối với công chức và người lao động tại Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng..

3.2.1. Đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền, nâng cao nhận thức về chính sách tiền lương.

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 và người lao động tại Sở. Nâng cao nhận thức, đổi mới tư duy, phương pháp, cách làm, tạo sự đồng thuận cao trong toàn thể đối tượng lãnh đạo quản lý, chuyên viên và người lao động trong việc thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về chính sách tiền lương. Thường xuyên tổ chức quán triệt và thực hiện nghiêm túc, có hiệu quả Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 của Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về cải cách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp; Bộ luật lao

động năm 2019; khóa XII, Bộ Luật lao động năm 2015; Nghị quyết số 107/NQ-CP ngày 16/8/2018 của Chính phủ về Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ Luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động; Nghị định 68/2000/NĐ-CP ngày 17/11/2020 của Chính phủ về thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp qua đó nhằm tạo chuyên biến về nhận thức, hành động của cán bộ, công chức, viên chức của Sở trong việc cải cách chính sách tiền lương.

3.2.2. Đổi mới sắp xếp tổ chức bộ máy, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của Sở Văn hóa và Thể thao.

Tiếp tục tổ chức triển khai thực hiện hiệu quả Nghị định số 24/2014/NĐ-CP ngày 04 tháng 4 năm 2014 của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương; Nghị định số 107/2020/NĐ-CP ngày 14/9/20220 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 24/2014/NĐ-CP ngày 04 tháng 4 năm 2014 của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, trong đó tập trung tham mưu trình Ủy ban nhân dân thành phố ban hành Quyết định sửa đổi bổ sung một số điều của Quyết định số 299/2017/QĐ-UBND ngày 13/02/2017 của Ủy ban nhân dân thành phố ban hành Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng, bảo đảm quy định về cơ cấu tổ chức, tiêu chí của các phòng chuyên môn nghiệp vụ về cơ cấu lãnh đạo, số lượng chức...

3.2.3. Tích cực xây dựng hệ thống vị trí việc làm đối với công chức, người lao động. Hoàn thiện hệ thống pháp luật về vị trí việc làm và các tiêu chí đánh giá, phân loại công chức, người lao động.

- Căn cứ Quyết định sửa đổi bổ sung một số điều của Quyết định số 299/2017/QĐ-UBND ngày 13/02/2017 của Ủy ban nhân dân thành phố ban hành Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng, xây dựng lại Đề án vị trí việc làm, bản

mô tả công việc của Sở phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Sở.

- Xây dựng kế hoạch triển khai Đề án vị trí việc làm; đánh giá, phân loại công chức, người lao động gắn với từng vị trí việc làm theo Đề án được xây dựng, trên cơ sở đó, thực hiện sắp xếp lại tổ chức bộ máy, cơ cấu lại đội ngũ công chức, người lao động thuộc Sở đảm bảo thực hiện hiệu quả chức năng, nhiệm vụ của ngành.

- Tuyên truyền, nâng cao nhận thức của công chức, người lao động về Đề án vị trí việc làm và việc sắp xếp công chức, người lao động theo đề án vị trí việc làm tạo sự đồng thuận trong tập thể cán bộ lãnh đạo, công chức và người động.

3.2.4. Tổng kết việc áp dụng, thi hành các quy định về chính sách tiền lương; tham mưu, đề xuất hoàn thiện hệ thống quy định pháp luật về chính sách tiền lương của công chức và người lao động.

- Thực hiện báo cáo tổng kết việc áp dụng, thi hành các quy định về chính sách tiền lương đối với công chức, người lao động tại Sở theo chỉ đạo của Trung ương, thành phố và các ngành liên quan, trên cơ sở đó đề xuất việc sửa đổi, bổ sung và ban hành các chính sách về tiền lương của công chức và người lao động nói chung, của công chức và người lao động của Sở Văn hóa và Thể thao Hải Phòng nói riêng.

- Ngành Văn hóa và Thể thao là ngành có tính chất đặc thù, vì vậy chủ động xây dựng các đề án, đề xuất Trung ương và thành phố ban hành các chính sách tiền lương đặc thù đối với các đối tượng hoạt động trong lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật, thể dục thể thao.

- Đề xuất các 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; quyết định việc phân loại chức vụ tương đương trong hệ thống chính trị làm căn cứ xây dựng bảng lương mới và thực hiện chuyển xếp lương cũ sang lương mới theo nguyên tắc bảo đảm không thấp hơn tiền lương hiện hưởng.

3.2.5. Đề xuất thực hiện các giải pháp tài chính, ngân sách tạo nguồn lực cho việc thực hiện các chính sách tiền lương.

- Đề xuất tiếp tục triển khai thực hiện hiệu quả các giải pháp tài chính, ngân sách tạo nguồn lực cho việc thực hiện các chính sách tiền lương tại Nghị quyết Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 của Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về cải cách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, trong đó tập trung:

+ 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.

- Tiếp tục 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.

- Đề xuất các giải pháp tăng nguồn thu của Sở Văn hóa và Thể thao, đặc biệt là các nguồn thu các khoản phí từ các hoạt động thuộc lĩnh vực văn hóa và thể thao góp phần tăng nguồn thu nhập tăng thêm cho cán bộ, công chức của Sở.

3.2.6. Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về tiền lương và pháp luật có liên quan đến chính sách tiền lương.

- Tăng cường, đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thực hiện các nhiệm vụ, công việc về chính sách tiền lương.

- Phát huy hiệu quả công tác phối hợp giữa Sở Văn hóa và Thể thao với Sở Nội vụ và các sở, ngành liên quan trong việc triển khai, thực thi các chính sách tiền lương áp dụng đối với công chức, người lao động tại Sở.

- Bảo đảm tính công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình của phòng chuyên môn tham mưu công tác chính sách tiền lương đối với người lao động. Quy định rõ quyền hạn gắn với trách nhiệm người đứng đầu cơ quan Sở và các phòng chuyên môn.

- Đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát thực hiện chính sách tiền lương theo quy định của pháp luật. 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 và vi phạm quy định của pháp luật về tiền lương.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. KẾT LUẬN.

Chính sách tiền lương là một bộ phận quan trọng, quan hệ chặt chẽ với các chính sách khác trong hệ thống chính sách kinh tế-xã hội, liên quan trực tiếp đến các cân đối vĩ mô, 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. Cải cách tiền lương và cải thiện đời sống của người lao động luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm. Vì thế, chính sách tiền lương của Việt Nam đã trải qua 4 lần cải cách vào các năm 1960, 1985, 1993 và năm 2003, các sắc lệnh, Bộ Luật lao động cũng được điều chỉnh để phù hợp với yêu cầu đặt ra từ thực tiễn quan hệ lao động của nước ta cũng như phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế qua các thời kỳ. Qua 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, 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.

Tuy nhiên, thực tế chính sách tiền lương hiện hành vẫn còn quá nhiều bất cập. Chính sách tiền lương còn phức tạp, thiết kế hệ thống thang, bảng lương chưa phù hợp với vị trí việc làm, chức danh và chức vụ của công chức. Chính sách tiền lương hiện nay được thiết kế theo hướng mức lương cơ sở nhân với hệ số lương và cộng với các khoản phụ cấp, trong khi đó lại 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 giá trị thực của tiền lương công chức. Ngoài ra, chính sách tiền lương chưa căn cứ vào khối lượng và chất lượng công việc thực hiện của công chức; mức tiền lương của công chức được trả hiện nay còn thấp hơn so với những người làm việc ở những lĩnh vực khác tương đương; thu nhập từ lương của công chức chưa đáp ứng được các nhu cầu cơ bản, thiết yếu. Do đó, chính sách tiền lương vẫn còn mang nặng tính bình quân, không bảo đảm được cuộc sống, chưa tạo được động lực để nâng cao chất lượng và hiệu quả làm việc của công chức. Như vậy, chế độ, chính sách tiền lương đối với công chức với mức thu nhập hiện nay còn thấp chưa tạo được động lực thật sự, vì vậy đã không thu hút được những người giỏi vào làm việc trong các cơ quan nhà nước. Đã xuất hiện xu

hướng không ít người có trình độ, năng lực rời bỏ cơ quan nhà nước ra làm việc cho khu vực tư nhân hoặc cho các tổ chức nước ngoài. Tình trạng này đã có tác động không nhỏ đến việc duy trì nguồn nhân lực chất lượng cao cho nền hành chính nhà nước.

Mặc dù, tiền lương của công chức và người lao động thuộc Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng đang được áp dụng đúng chính sách của Nhà nước và thành phố Hải Phòng. Tuy nhiên với những hạn chế bất cập của chính sách tiền lương hiện tại của nước ta, việc áp dụng các chính sách về tiền lương đối với người lao động thuộc Sở cũng không tránh khỏi những khó khăn vướng mắc.

Trong quá trình triển khai viết và nghiên cứu vấn đề này em có rất nhiều thuận lợi trong việc tìm kiếm tài liệu; bản thân cũng là công chức đang được thực hiện các quy định về chính sách tiền lương cho cá nhân mình; bên cạnh đó lại được công tác tại Phòng Tổ chức - Pháp chế là phòng có chức năng nhiệm vụ tham mưu cho Giám đốc Sở triển khai các nhiệm vụ về chính sách tiền lương cho toàn ngành, cùng với sự giúp đỡ của đồng nghiệp; đặc biệt có sự tận tình của Giáo viên hướng dẫn, em đã hoàn thành Đề tài khóa luận tốt nghiệp “*Nâng cao hiệu quả áp dụng chính sách về tiền lương đối với công chức và người lao động tại Sở Văn hóa và Thể thao tại thành phố Hải Phòng*”; Kết thúc quá trình viết và nghiên cứu đề tài, em rút ra một số kết luận áp dụng chính sách tiền lương tại Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng như sau:

Thứ nhất, việc thực hiện chính sách tiền lương phải được thực hiện thường xuyên, liên tục đảm bảo đúng các quy định của pháp luật bảo đảm đầy đủ các chính sách đối với công chức, người lao động tại Sở về mức lương, các loại phụ cấp, thưởng, nâng lương...

Thứ hai, công tác cập nhật, quán triệt, tuyên truyền các văn bản Quy phạm pháp luật về chính sách tiền lương được quan tâm, tuyên truyền đến từng công chức người lao động nắm bắt và hiểu được các quyền lợi, nghĩa vụ của cá nhân.

Thứ ba, công tác tham mưu thực hiện các chính sách tiền lương của phòng chuyên môn được đặc biệt quan tâm; bên cạnh đó phải thường xuyên cử cán bộ, công chức phụ trách công tác tiền lương đi học tập, bồi dưỡng.

Thứ tư, chú trọng công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát thực hiện chính sách tiền lương theo quy định của pháp luật.

Thứ năm, đề xuất với các ban, ngành khi có vướng mắc trong việc thực hiện áp dụng chính sách tiền lương.

2. KIẾN NGHỊ

Để nâng cao hiệu năng cao hiệu quả áp dụng chính sách về tiền lương đối với công chức và người lao động tại Sở Văn hóa và Thể thao tại thành phố Hải Phòng”, em xin đề xuất một số kiến nghị đối với trung ương, thành phố như sau:

- Các bộ, ngành, địa phương tiếp tục tăng cường tuyên truyền mục tiêu, ý nghĩa, yêu cầu, nội dung cải cách, nhiệm vụ, giải pháp thực hiện cải cách chính sách tiền lương đến cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp nước.

- Bộ Nội vụ chủ trì, phối hợp với Ban Tổ chức Trung ương và các cơ quan liên quan tiếp tục 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 để trình cấp có thẩm quyền ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền phù hợp với quy định của Đảng và của pháp luật về cán bộ, công chức, viên chức để làm căn cứ xây dựng và thực hiện chế độ tiền lương mới.

Chủ trì, phối hợp với các cơ quan thành viên Ban Chỉ đạo Trung ương về cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và ưu đãi người có công xây dựng văn bản quy định chế độ tiền lương mới; kịp thời kiến nghị sửa đổi hoặc thay thế các văn bản quy phạm pháp luật có quy định về chế độ tiền lương khi ban hành chế độ tiền lương mới.

Trình Chính phủ ban hành Nghị định quy định chế độ tiền lương mới đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang (thay thế Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 và các văn bản liên quan).

- Các bộ, ngành, tỉnh, thành phố xây dựng và hoàn thiện danh mục vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo, bản mô tả công việc, xác định cơ cấu công chức, viên chức và cơ cấu của các đối tượng trong lực lượng vũ trang, xác định khung năng lực theo từng vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo,

tinh giản biên chế theo chỉ tiêu đã được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt đối với các cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc phạm vi quản lý.

- Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch: Đề xuất và phối hợp với Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính và các cơ quan liên quan xây dựng bảng lương theo vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo và phụ cấp ưu đãi theo nghề đối với viên chức chuyên ngành chuyên ngành nghệ thuật biểu diễn, đạo diễn, huấn luyện viên... Kịp thời kiến nghị sửa đổi hoặc thay thế các văn bản quy phạm pháp luật có quy định về chế độ tiền lương.

- Ủy ban nhân dân thành phố quan tâm chỉ đạo các Sở Tài chính, Nội vụ thường xuyên tổ chức các hội nghị, hội thảo, chương trình tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ, phổ biến các quy định mới về chính sách tiền lương cho các cán bộ, công chức, viên chức làm công tác tiền lương tại các cơ quan hành chính nhà nước, các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn thành phố.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Luật Cán bộ, công chức năm 2008;
- Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019.
- Bộ luật Lao động năm 1994, 2012, 2019.
- Nghị quyết số 70/2018/QH14, ngày 09/11/2018 của Quốc hội về dự toán ngân sách nhà nước năm 2019.
- Nghị quyết số 27-NQ/TW, ngày 21/5/2018 Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp.
- Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động.
- Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.
- Căn cứ Nghị định số 138/2020/NĐ-CP, ngày 27/11/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.
- Nghị định 161/2018/NĐ-CP, ngày 29/11/2018 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số quy định về tuyển dụng công chức, viên chức, nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập.
- Nghị định số 204/2004/NĐ-CP, ngày 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.
- Nghị định số 68/2000/NĐ-CP ngày 17/11/2000 của Chính phủ về thực hiện hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp;
- Thông tư 04/2005/TT- BNV ngày 05/01/2005 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung đối với cán bộ, công chức, viên chức.
- Thông tư 04/2009/TTLT- BNV- BTC ngày 24/12/2009 của liên cơ quan Bộ Nội vụ và Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp thâm niên nghề đối với cán bộ, công chức đã được xếp lương theo các ngạch hoặc chức danh chuyên ngành tòa án, kiểm sát, kiểm toán, thanh tra, thi hành án dân sự và kiểm lâm.
- Thông tư số 08/2013/TT- BNV ngày 31/7/2013 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động.

- Quyết định số 946/QĐ-UBND, ngày 09/6/2016 của Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng về việc đổi tên Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch thành Sở Văn hóa và Thể thao.

- Quyết định số 299/2017/QĐ-UBND, ngày 13/02/2017 của Ủy ban nhân dân thành phố về ban hành Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Sở Văn hóa và Thể thao thành phố Hải Phòng.

- Quy định về quản lý tổ chức bộ máy, biên chế, công chức và lao động hợp đồng tại các cơ quan hành chính nhà nước của thành phố Hải Phòng ban hành kèm theo Quyết định số 2586/2015/QĐ-UBND ngày 12/11/2015 của Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng.

- Quyết định số 1816/2009/QĐ-UBND, ngày 14/9/2009 của Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng, về việc ủy quyền, phân cấp quản lý cán bộ;

- Quyết định số 2111/2014/QĐ-UBND ngày 07/10/2014 của Ủy ban nhân dân thành phố về việc ban hành Quy định về nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động lập thành tích xuất sắc trong việc thực hiện nhiệm vụ.

- Quy hoạch tổng thể phát triển văn hóa, thể thao và du lịch thành phố Hải Phòng đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

- Quyết định số 225/QĐ-SVHTT, ngày 14/4/2017 của Sở Văn hóa và Thể thao về việc ban hành Quy định vị trí, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu bên chế và mối quan hệ công tác các phòng chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Sở Văn hóa và Thể thao Hải Phòng.

- Quyết định số 500/QĐ-SVHTT, ngày 06/8/2018 của Sở Văn hóa và Thể thao về việc ban hành quy chế làm việc của Sở Văn hóa và Thể thao Hải Phòng.

- Quyết định số 736/QĐ-SVHTTDL, ngày 28/12/2015 của Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch (nay là Sở Văn hóa và Thể thao) về việc ban hành Quy chế chi trả lương khối cơ quan Sở Văn hóa và Thể thao.

- Thông báo số 83/TB-SVHTT, ngày 03/8/2017 của Sở Văn hóa và Thể thao về việc phân công nhiệm vụ lãnh đạo Sở Văn hóa và Thể thao.

- Quyết định số 225/QĐ-SVHTT, ngày 22/4/2019 của Sở Văn hóa và Thể thao về việc thành lập Hội đồng tiền lương cơ quan Sở.

- <https://www.moha.gov.vn/baucu/tin-tuc-su-kien/thuc-trang-chinh-sach-tien-luong-hien-hanh-cua-can-bo-cong-chuc-vien-chuc-va-nguoi-huong-luong-trong-luc-luong-vu-trang-va-trien-khai-thuc-hien-cai-44681.html>

- Giáo trình Luật lao động Việt Nam của Trường Đại học Luật Hà Nội, Nxb Công an nhân dân - 2018.