

Lái Thiêu, ngày 27 tháng 3 năm 2026

Số: 344 /BC-TTYT

BÁO CÁO SƠ KẾT
Tình hình thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW
của Trung tâm Y tế khu vực Thuận An

I. ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ 08 NĂM THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT SỐ 27-NQ/TW

1. Kết quả đạt được

1.1. Công tác quán triệt, học tập; thông tin, tuyên truyền và ban hành văn bản lãnh đạo, chỉ đạo triển khai Nghị quyết:

Trung tâm đã tổ chức thông qua Nghị quyết số 27-NQ/TW về cải cách chính sách tiền lương.

Ban hành kế hoạch triển khai cho toàn đơn vị, tuyên truyền đến toàn thể viên chức, người lao động.

1.2. Đánh giá kết quả thực hiện mục tiêu Nghị quyết

a) Mục tiêu tổng quát: Đánh giá hệ thống chính sách tiền lương quốc gia hiện nay so với mục tiêu tổng quát Nghị quyết đề ra.

Việc thực hiện Nghị quyết đã góp phần từng bước cải thiện thu nhập của viên chức, người lao động; tạo động lực nâng cao chất lượng khám chữa bệnh và hiệu quả hoạt động của đơn vị.

b) Mục tiêu cụ thể: so sánh, đánh giá các nội dung sau so với mục tiêu đề ra tại Nghị quyết

Giai đoạn 2018–2020, Trung tâm đã thực hiện điều chỉnh tiền lương theo mức lương cơ sở do Nhà nước quy định, đảm bảo chi trả đầy đủ, kịp thời cho viên chức.

Giai đoạn 2021–2025, đơn vị tiếp tục thực hiện các chế độ tiền lương, phụ cấp ngành y tế; từng bước triển khai cơ chế tự chủ tài chính, góp phần nâng cao thu nhập tăng thêm cho người lao động. Đồng thời, đơn vị cũng tham gia rà soát vị trí việc làm và cơ cấu nhân lực theo quy định.

(1) Từ năm 2018 đến năm 2020:

Trung tâm đã thực hiện điều chỉnh tiền lương theo mức lương cơ sở do Nhà nước quy định, đảm bảo chi trả đầy đủ, kịp thời cho viên chức. Cụ thể:

Mức lương cơ sở được điều chỉnh tăng theo các Nghị định của Chính phủ (Tháng 7/2019 từ 1.390.000 đồng/ tháng lên 1.490.000 đồng/ tháng)

Đảm bảo đúng quy định, quyền lợi cho viên chức và người lao động trong công tác nâng lương thường xuyên, nâng lương trước hạn.

So với khu vực doanh nghiệp, mức lương của viên chức y tế tại Trung tâm vẫn thấp hơn mức lương bình quân của người lao động trong doanh nghiệp trên địa bàn, đặc biệt ở các vị trí chuyên môn cao.

Đơn vị đã tham gia rà soát vị trí việc làm, từng bước chuẩn bị cho việc xây dựng chế độ tiền lương mới gắn với cải cách hành chính và tinh giản biên chế.

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

Trung tâm tiếp tục thực hiện điều chỉnh lương cơ sở theo quy định; duy trì các chế độ phụ cấp ngành y tế như phụ cấp ưu đãi nghề, phụ cấp trực, phụ cấp chống dịch. Cụ thể:

Trong giai đoạn năm 2021-2022, mức lương cơ sở duy trì ở mức 1.490.000 đồng/ tháng do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19 và yêu cầu ổn định ngân sách.

Từ 01/7/2023, mức lương cơ sở được điều chỉnh tăng lên 1.800.000 đồng/ tháng. Và từ 01/07/2024 đến nay, mức lương cơ sở đã được điều chỉnh ở mức 2.340.000 đồng/ tháng.

Về điều chỉnh mức lương cơ sở qua các năm. Đặc biệt là năm 2024 đã góp phần cải thiện nguồn thu nhập của viên chức. Đồng thời, đơn vị luôn đảm bảo thực hiện đúng quy định, đúng thời hạn đối với chế độ nâng lương thường xuyên, nâng lương trước hạn cho viên chức, người lao động.

Trung tâm tiếp tục triển khai các nội dung chuẩn bị thực hiện cải cách chính sách tiền lương theo Nghị quyết số 27-NQ/TW

1.3. Đánh giá thực hiện các nội dung cải cách

Về điều chỉnh mức lương cơ sở: Trung tâm Y tế khu vực Thuận An đã thực hiện đầy đủ các lần điều chỉnh mức lương cơ sở theo quy định của Nhà nước từ khi ban hành Nghị quyết 27-NQ/TW đến nay. Việc tăng lương cơ sở góp phần cải thiện thu nhập cho viên chức, tuy nhiên mức tăng còn thấp so với tốc độ tăng chỉ số giá tiêu dùng và mức lương tối thiểu của khu vực doanh nghiệp, do đó chưa đảm bảo cải thiện đáng kể đời sống người lao động.

Về chính sách phụ cấp theo nghề: Đơn vị đã thực hiện đầy đủ các chế độ phụ cấp đặc thù ngành y tế như phụ cấp ưu đãi nghề, phụ cấp trực, phụ cấp chống dịch và các chế độ liên quan theo quy định. Tuy nhiên, hệ thống phụ cấp còn nhiều loại, chiếm tỷ trọng lớn trong tổng thu nhập, chưa thực sự phù hợp với định hướng cải cách là giảm phụ cấp, tăng lương cơ bản.

Về xây dựng và ban hành chế độ tiền lương mới: Đến nay, Trung tâm vẫn đang áp dụng hệ thống bảng lương hiện hành theo quy định của Nhà nước, chưa triển khai được bảng lương mới theo vị trí việc làm như tinh thần Nghị quyết số 27-NQ/TW.

Việc chuyển đổi từ hệ thống lương cũ sang hệ thống lương mới chưa thực hiện do chưa có văn bản hướng dẫn cụ thể.

Về mức lương thấp nhất của cán bộ, công chức, viên chức: Mức lương thấp nhất của viên chức tại Trung tâm vẫn còn thấp hơn so với mức lương tối thiểu bình quân của khu vực doanh nghiệp trên địa bàn, đặc biệt đối với các vị trí chuyên môn có trình độ cao, dẫn đến khó khăn trong thu hút và giữ chân nhân lực.

Về xây dựng và hoàn thiện hệ thống vị trí việc làm: Trung tâm đã thực hiện xây dựng danh mục vị trí việc làm, bản mô tả công việc và cơ cấu viên chức theo quy định. Tuy nhiên, việc gắn tiền lương với vị trí việc làm và khung năng lực chưa được thực hiện đầy đủ; công tác tinh giản biên chế còn mang tính cơ học, chưa gắn chặt với nâng cao chất lượng đội ngũ.

Về thực hiện các giải pháp tài chính, ngân sách: Đơn vị đã thực hiện cơ chế tự chủ tài chính một phần, sử dụng nguồn thu sự nghiệp để chi trả thu nhập tăng thêm cho viên chức. Đồng thời, thực hiện tiết kiệm chi, cơ cấu lại chi ngân sách nhằm tạo nguồn cải cách tiền lương. Tuy nhiên, nguồn thu còn hạn chế nên chưa tạo được đột phá về thu nhập.

Về sắp xếp tổ chức bộ máy theo Nghị quyết 18-NQ/TW: Trung tâm đã thực hiện sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy theo chủ trương chung; trong đó có việc điều chỉnh tổ chức hệ thống trạm y tế theo mô hình mới. Việc sắp xếp bước đầu góp phần giảm đầu mối, nhưng cũng đặt ra yêu cầu mới về bố trí, sử dụng nhân lực phù hợp.

Về nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước: Trung tâm thực hiện đúng quy định về tuyển dụng, sử dụng, đánh giá và quản lý viên chức. Đồng thời, từng bước ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý nhân sự, tiền lương; tuy nhiên việc xây dựng cơ sở dữ liệu đồng bộ, liên thông còn hạn chế.

Về công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát: Đơn vị thực hiện kiểm tra, giám sát việc chi trả tiền lương, phụ cấp định kỳ, đảm bảo đúng quy định, công khai, minh bạch. Tuy nhiên, công tác giám sát vẫn chủ yếu mang tính nội bộ, chưa có nhiều hình thức giám sát đa chiều.

Về vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội: Công đoàn cơ sở tham gia giám sát việc thực hiện chế độ tiền lương, bảo vệ quyền lợi của viên chức và người lao động. Đồng thời, phát huy vai trò trong việc tuyên truyền, tạo sự đồng thuận trong quá trình triển khai các chính sách cải cách.

2. Tồn tại, hạn chế và nguyên nhân

2.1. Đối với khu vực công

Việc thực hiện các nội dung cải cách theo Nghị quyết số 27-NQ/TW tại Trung tâm Y tế khu vực Thuận An còn một số hạn chế. Cụ thể, việc xây dựng hệ thống bảng lương mới theo vị trí việc làm (05 bảng lương) chưa được triển khai, vẫn áp dụng hệ thống bảng lương cũ. Cơ cấu tiền lương chưa thực sự hợp lý, tỷ trọng phụ cấp còn cao, chưa đạt mục tiêu tối đa 30% tổng quỹ lương. Mức lương thấp nhất của viên chức còn thấp so với khu vực doanh nghiệp, chưa đáp ứng yêu cầu cải thiện đời sống. Công tác

xây dựng, hoàn thiện vị trí việc làm đã triển khai nhưng chưa gắn chặt với trả lương theo vị trí và năng lực. Việc tinh giản biên chế gắn với nâng cao chất lượng đội ngũ còn hạn chế, hiệu quả chưa cao. Đồng thời, việc cập nhật dữ liệu về tiền lương và nhân sự vào hệ thống dữ liệu còn chưa đồng bộ.

2.2. Hạn chế chung

Một số mục tiêu của Nghị quyết chưa đạt được; tiền lương chưa tạo động lực làm việc; tình trạng “tăng lương nhưng chưa tăng thu nhập thực tế” vẫn còn do ảnh hưởng của lạm phát và chi phí sinh hoạt.

2.5. Đánh giá chung

Việc thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW tại Trung tâm Y tế khu vực Thuận An đã đạt được một số kết quả nhất định, góp phần cải thiện thu nhập và ổn định đội ngũ viên chức. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập, đặc biệt trong việc triển khai các nội dung cải cách cốt lõi như xây dựng bảng lương mới, gắn lương với vị trí việc làm và nâng cao thu nhập thực tế. Do đó, cần tiếp tục có các giải pháp đồng bộ, quyết liệt hơn trong thời gian tới.

3. Bài học kinh nghiệm:

Qua 08 năm triển khai thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW tại Trung tâm Y tế khu vực Thuận An, có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm sau:

Thứ nhất, cần bảo đảm sự lãnh đạo, chỉ đạo thống nhất của cấp ủy, Ban Giám đốc trong tổ chức thực hiện cải cách chính sách tiền lương.

Thứ hai, cải cách tiền lương với sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế và xây dựng vị trí việc làm phù hợp với thực tế

Thứ ba, cần đảo đảm nguồn lực tài chính là điều kiện quan trọng để thực hiện hiệu quả cải cách tiền lương.

Thứ tư, cần tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, đảm bảo thực hiện đúng, công khai, minh bạch.

Thứ năm, phát huy vai trò của viên chức, người lao động và tổ chức công đoàn trong việc thực hiện và giám sát chính sách tiền lương.

Thứ sáu, Đối với việc triển khai chi thu nhập tăng thêm theo cơ chế đặc thù (Nghị quyết 27/2025/NQ-HĐND) cho thấy đã có tác động tích cực trong cải thiện thu nhập, tạo động lực làm việc và ổn định đội ngũ y tế. Tuy nhiên, cần thực hiện công khai, minh bạch, gắn với kết quả đánh giá để đảm bảo công bằng.

II. ĐỀ XUẤT CHÍNH SÁCH TỔNG THỂ VỀ TIỀN LƯƠNG

1. Những vấn đề mới đặt ra về chính sách tiền lương sau sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị theo mô hình hành chính 3 cấp.

Đối với khu vực công

Trong bối cảnh sắp xếp tổ chức bộ máy theo mô hình chính quyền địa phương 2 cấp và chuyển giao hệ thống trạm y tế về địa phương quản lý, Trung tâm Y tế khu vực

Thuận An đổi mặt với yêu cầu bố trí lại nhân lực, ổn định tổ chức và nâng cao chất lượng dịch vụ. Tuy nhiên, chính sách tiền lương hiện hành còn thấp, chưa tương xứng với khối lượng và áp lực công việc, đặc biệt trong lĩnh vực y tế, dẫn đến khó khăn trong việc thu hút và giữ chân nhân lực chất lượng cao.

2. Mục tiêu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, tình hình và thách thức mới tác động đến cải cách chính sách tiền lương

Chính sách tiền lương trong giai đoạn tới cần hướng tới mục tiêu xây dựng hệ thống tiền lương công bằng, hợp lý, đảm bảo đời sống cho người lao động và tạo động lực nâng cao hiệu quả công việc. Đối với Trung tâm Y tế, nhiệm vụ trọng tâm là nâng cao chất lượng khám chữa bệnh, ổn định đội ngũ nhân lực và thích ứng với cơ chế tự chủ. Tuy nhiên, việc thực hiện cải cách tiền lương sẽ gặp nhiều thách thức như nguồn lực tài chính còn hạn chế, yêu cầu tinh giản biên chế, áp lực cạnh tranh lao động với khu vực ngoài công lập và yêu cầu nâng cao chất lượng dịch vụ trong bối cảnh mới.

3. Đề xuất chính sách tổng thể về tiền lương bối cảnh mới

3.1. Quan điểm về cải cách chính sách tiền lương

Cải cách tiền lương phải gắn với vị trí việc làm, năng lực và hiệu quả công việc; đồng thời gắn với cải cách tổ chức bộ máy và cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập. Chính sách tiền lương cần đảm bảo công bằng, minh bạch, phù hợp với đặc thù ngành y tế và từng bước tiếp cận cơ chế thị trường.

3.2. Mục tiêu:

Xây dựng hệ thống tiền lương hợp lý, đảm bảo đời sống viên chức, tạo động lực nâng cao hiệu quả công việc và chất lượng dịch vụ y tế.

Mục tiêu cụ thể:

Năm 2026: Duy trì việc chi thu nhập tăng thêm theo cơ chế đặc thù.

Đến năm 2030: Hoàn thiện hệ thống tiền lương gắn với hiệu quả công việc và cơ chế tự chủ.

Đến năm 2045: Tiền lương khu vực công tiệm cận khu vực doanh nghiệp, đảm bảo cạnh tranh về nguồn nhân lực.

3.3. Đề xuất nội dung cải cách

- Chế độ lương: Xây dựng bảng lương theo vị trí việc làm, giảm phụ thuộc vào hệ số và lương cơ sở.

- Chế độ phụ cấp: à soát, sắp xếp lại các loại phụ cấp theo hướng tinh gọn, giảm dàn trải.

- Chính sách thưởng: Xây dựng cơ chế thưởng gắn với hiệu quả công việc, chất lượng khám chữa bệnh và mức độ hoàn thành nhiệm vụ.

3.4. Đề xuất nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu:

Để thực hiện hiệu quả cải cách chính sách tiền lương trong thời gian tới, Trung tâm Y tế khu vực Thuận An đề xuất một số nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu như sau: Bảo đảm nguồn lực tài chính, đầu mạnh cơ chế tự chủ, gắn tiền lương với vị trí việc làm và hiệu quả công việc, ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý nhân sự, tiền lương.

Trên đây là Báo cáo chung sơ kết Nghị quyết số 27-NQ/TW. Kính trình Sở Y tế Thành phố Hồ Chí Minh được biết./.

Nơi nhận:

- Sở Y tế Thành phố Hồ Chí Minh;
- Ban Giám đốc, các khoa, phòng;
- Lưu VT, TCHC(Q).

Giám đốc



Phan Quang Toàn



TRUNG TÂM Y TẾ KHU VỰC THUẬN AN PHƯỜNG 3 QUẬN BÌNH CHÁNH THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH
TIỀN LƯƠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC NĂM 2025

Đính kèm Báo cáo số /BC-TTYT ngày tháng năm 2026 của Trung tâm Y tế khu vực Thuận An

Biểu số 1

Tên đơn vị	Số biên chế (người)						Chia ra (triệu đồng)				Tiền lương bình quân năm (Triệu đồng/người)
	Biên chế được giao hoặc phê duyệt	Biên chế bình quân trong năm báo cáo	Quý tiền lương (Triệu đồng)	Lương theo ngạch, bậc, chức vụ	Các khoản phụ cấp lương	Các khoản đóng góp BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ	Tổng tiền lương tăng thêm (Triệu đồng)	Các khoản theo cơ chế tự chi, tiền thưởng	Các khoản chi thu nhập tăng thêm theo Nghị quyết số 08/2023/NQ-HĐND và Nghị quyết số 27/2025/NQ-HĐND	Tổng tiền lương (Triệu đồng)	
TT	(1)	(2)	3 = (4) + (5) + (6)	(4)	(5)	(6)	7 = (8) + (9)	(8)	(9)	10 = (3) + (7)	11 = (10)/(2)
2											
Trung tâm Y tế Khu vực Thuận An	Đối tượng hưởng lương trong đơn vị sự nghiệp										
	Đơn vị sự nghiệp công tự bảo đảm một phần chi thường xuyên										
	523	454	46602	26427	13770	6404	25351	1695	23656	71953	158,49
	0	82	6895	5583	0	1312	787	138	650	7683	93,69
	- Người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động được cấp có thẩm quyền phê duyệt										





TIỀN LƯƠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC NĂM 2025

Đính kèm Báo cáo số /BC-TTYT ngày tháng năm 2026 của Trung tâm Y tế khu vực Thuận An

Biểu số 2

Tên đơn vị	Tổng số cán bộ, công chức, viên chức (Người)	Quyền lương (Triệu đồng)	Chia ra (triệu đồng)				Chia ra (triệu đồng)		Thu nhập khác (Triệu đồng)	Tổng thu nhập (Triệu đồng)	Thu nhập bình quân (Triệu đồng/người)
			Lương theo ngạch, bậc, chức vụ	Các khoản phụ cấp lương	Các khoản đóng góp BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ	Tiền lương tăng thêm (Triệu đồng)	Các khoản theo cơ chế tự chủ, khoán chi, tiền thưởng	Các khoản chi thu nhập tăng thêm theo Nghị quyết số 08/2023/NQ-HĐND và Nghị quyết số 27/2025/NQ-HĐND			
TT	(1)	2 = (3) + (4) + (5)	(3)	4)	(5)	6 = (7) + (8)	(7)	(8)	(9)	10 = (2) + (6) + (9)	11 = (10)/(1)
2 Đối tượng hưởng lương trong đơn vị sự nghiệp											
e) Đơn vị sự nghiệp công tư bảo đảm một phần chi thường xuyên											
Viên chức	454	46602	26427	13770	6404	25351	1695	23656	71953	158,49	
Người làm việc theo chế độ hợp đồng lao động được cấp có thẩm quyền phê duyệt	82	6895	5583	0	1312	787	138	650	7683	93,69	

✓

