|  |  |
| --- | --- |
| **ỦY BAN NHÂN DÂN****TỈNH ĐỒNG NAI** | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM****Độc lập - Tự do - Hạnh phúc** |
| Số: /BC-SNV | *Đồng Nai, ngày tháng năm 2024* |

|  |
| --- |
| DỰ THẢO |

**BÁO CÁO**

**ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CHÍNH SÁCH**

**Hỗ trợ kinh phí đối với cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý nghỉ hưu trước tuổi hoặc thôi việc theo nguyện vọng trên địa bàn tỉnh Đồng Nai**

**I. XÁC ĐỊNH VẤN ĐỀ BẤT CẬP TỔNG QUAN**

**1. Bối cảnh xây dựng chính sách**

a) Một số kết quả đạt được trong công tác sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý

Thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW và Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng, trong những năm qua việc đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy các cơ quan, tổ chức, đơn vị sự nghiệp trên địa bàn tỉnh Đồng Nai đã được triển khai kịp thời, đồng bộ, đúng quy định. Tổ chức bộ máy các cơ quan, đơn vị được sắp xếp theo hướng tinh gọn, tỷ lệ tinh giản biên chế đạt được mục tiêu đề ra, gắn với cơ cấu lại, nâng cao chất lượng, sử dụng hiệu quả đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Trong giai đoạn 2017 - 2024, tỉnh Đồng Nai đã giảm 36 phòng tương đương thuộc sở và 05 phòng ban tương đương thuộc UBND cấp huyện; giảm 115 đơn vị sự nghiệp công lập thuộc sở, ban, ngành và UBND cấp huyện; giảm 01 đơn vị hành chính cấp huyện; 01 đơn vị hành chính cấp xã và giảm 77 ấp, khu phố.

Việc bố trí sắp xếp cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý được thực hiện đồng bộ, phù hợp với việc sắp xếp tổ chức bộ máy, đến nay cơ bản việc sắp xếp các vị trí lãnh đạo, quản lý đã được thực hiện đúng theo quy định.

Thực hiện Nghị quyết 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; từ 2016 - 2021, tỉnh Đồng Nai đã tinh giản 425 biên chế (từ 3.458 biên chế giảm còn 3.033 biên chế), đạt tỷ lệ 12,29%, vượt 2,295 (tương đương 79 biên chế) so với quy định tối thiểu 10% tại Nghị quyết số 39-NQ/TW của Bộ Chính trị.

Ngày 18/7/2022, Bộ Chính trị ban hành Quyết định số 72-QĐ/TW về biên chế các cơ quan Đảng, Mặt trận Tổ quốc, tổ chức chính trị - xã hội ở Trung ương và các Tỉnh ủy, Thành ủy, Đảng ủy khối trực thuộc Trung ương giai đoạn 2022 - 2026; ngày 28/9/2022, Ban Tổ chức Trung ương ban hành Quyết định số 73-QĐ/BTCTW về biên chế của tỉnh Đồng Nai giai đoạn 2022 - 2026; trong đó, giao biên chế công chức khối chính quyền tỉnh Đồng Nai đến năm 2026 là 2.889 biên chế. Theo các quyết định của Bộ Chính trị và Ban Tổ chức Trung ương, giai đoạn 2022 - 2026, khối công chức chính quyền tỉnh Đồng Nai số lượng biên chế phải tinh giản là 152 người (3.041 biên chế - 2.889 biên chế - 152 biên chế), tương đương 05% theo tinh thần Kết luận số 40-KL/TW của Bộ Chính trị.

b) Một số khó khăn của tỉnh trong việc thực hiện tinh giản biên chế gắn với nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý

Hiện nay các vị trí lãnh đạo quản lý cơ bản đã đủ số lượng theo quy định, rất khó khăn bố trí, sắp xếp các vị trí lãnh đạo, quản lý, tăng tỷ lệ đội ngũ lãnh đạo, quản lý trẻ. Bên cạnh đó, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý các cấp có tuổi đời khá cao (còn thiếu 12 tháng đến 60 tháng đủ điều kiện nghỉ hưu theo quy định), có nhiều năm tham gia công tác (có từ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên), sức khỏe có phần hạn chế, do đó việc đáp ứng yêu cầu công việc trong giai đoạn đẩy mạnh chuyển đổi số, cải cách hành chính, hội nhập quốc tế... gặp phải những khó khăn nhất định cho cá nhân cán bộ, công chức, viên chức và tổ chức trong việc phân công và tổ chức thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị.

Mặc dù Chính phủ đã ban hành một số chính sách để cán bộ, công chức, viên chức nghỉ hưu trước tuổi hoặc thôi việc[[1]](#footnote-1), nhưng các chính sách này chỉ áp dụng đối với một số đối tượng nhất định, chế độ, chính sách chưa đủ mạnh để có thể khuyến khích, hỗ trợ một cách thỏa đáng cho các trường hợp dôi dư nghỉ việc ổn định đời sống, tạo việc làm mới. Ngoài ra, cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo quản lý là những người có năng lực, trình độ chuyên môn, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, nên đa số đối tượng này không thuộc đối tượng hưởng chính sách tinh giản biên chế theo Nghị định của Chính phủ.

Từ những khó khăn nêu trên, việc nghiên cứu, xem xét ban hành chính sách khuyến khích, động viên, hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý tự nguyện nghỉ hưu trước tuổi hoặc thôi việc là một trong các giải pháp góp phần thực hiện có hiệu quả việc cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ lãnh đạo, quản lý các cấp của tỉnh, gắn với việc thực hiện tinh giản biên chế.

**2. Mục tiêu xây dựng chính sách**

Xây dựng cơ chế, chính sách khuyến khích, hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý tự nguyện nghỉ hưu trước tuổi hoặc thôi việc để thuận lợi cho việc thực hiện chủ trương sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế, giải quyết tình trạng dôi dư cán bộ, công chức do sắp xếp sáp nhập đơn vị hành chính cấp huyện; đảm bảo chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu về chuyên môn - nghiệp vụ; đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế; tạo cơ hội phát triển, bổ sung đội ngũ cán bộ trẻ theo Chương trình và Đề án của Tỉnh ủy.

**II. ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CỦA CHÍNH SÁCH**

**1. Chính sách 1: Chính sách hỗ trợ kinh phí nghỉ hưu trước tuổi**

***1.1 Xác định vấn đề bất cập***

*\* Mô tả thực trạng của vấn đề, phân tích bất cập*

Theo quy định Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 *(được sửa đổi, bổ sung bởi Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của 37 luật có liên quan đến quy hoạch và Bộ luật Lao động 2019),* cán bộ, công chức, viên chức được hưởng lương hưu khi có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên và đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định của Bộ luật Lao động. Các trường hợp nghỉ hưu trước tuổi do bị suy giảm khả năng lao động sẽ bị trừ lương hưu tương ứng với số năm nghỉ trước tuổi (hằng tháng giảm 02% cho mỗi năm nghỉ hưu trước tuổi). Khi nghỉ hưu trước tuổi, cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo quản lý có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên và còn thời gian công tác từ 12 đến 60 tháng, chưa đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định sẽ không được hưởng các khoản thu nhập sau:

(1) Tiền lương hằng tháng khi họ tiếp tục làm việc cho đến khi đủ tuổi nghỉ hưu;

(2) Phần chênh lệch lương hưu bị trừ tỷ lệ % do nghỉ hưu trước tuổi.

Khi không có các khoản thu nhập này sẽ có ảnh hưởng đến đời sống của cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo quản lý sau khi nghỉ hưu trước tuổi.

***\* Hậu quả:***Những người có số năm nghỉ hưu trước tuổi càng cao thì chênh lệch khoản thu nhập không được hưởng càng lớn.

Nếu không có khoản hỗ trợ kinh phí để bù đắp những khoản thu nhập không được hưởng do nghỉ hưu trước tuổi sẽ không đảm bảo quyền lợi và ổn định đời sống. Cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo quản lý sẽ không tự nguyện nghỉ hưu trước tuổi mà tiếp tục làm việc cho đến khi đủ tuổi nghỉ hưu để không bị mất các khoản thu nhập từ lương cũng như không bị trừ % lương hưu hằng tháng. Điều này sẽ gây khó khăn cho việc sắp xếp, tinh gọn bộ máy, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp của tỉnh

***1.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề***

- Khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý không thuộc đối tượng tinh giản biên chế theo quy định của Chính phủ, còn thời gian công tác ngắn tự nguyện nghỉ hưu trước tuổi để tạo thuận lợi xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý theo chương trình, kế hoạch của Tỉnh ủy;

- Hỗ trợ kinh phí để bù đắp cho cánbộ, công chức, viên chức lãnh đạo quản lý bị ảnh hưởng do nghỉ hưu trước tuổi;

- Đảm bảo tính hợp pháp, khả thi, phù hợp với điều kiện thực tế của tỉnh.

***1.3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề***

a) Giải pháp 1: Áp dụng chính sách nghỉ hưu trước tuổi theo Nghị định của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế.

b) Giải pháp 2: Vận dụng cách tính theo quy định của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế nhưng có định mức thấp hơn; thực hiện hỗ trợ phần chênh lệch lương hưu bị trừ tỷ lệ % do nghỉ hưu trước tuổi và quy định tổng mức hỗ trợ tối đa.

***1.4. Đánh giá tác động của giải pháp đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan.***

Cả 02 giải pháp để thực hiện đều tác động lên một số mặt sau:

- Về mặt kinh tế sẽ làm tăng chi từ ngân sách của tỉnh;

- Về mặt xã hội: không làm tăng tỷ lệ thất nghiệp vì những trường hợp được nghỉ hưu trước tuổi được hưởng lương hưu theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội;

- Tác động về giới và thủ tục hành chính: Chính sách không có sự phân biệt về giới, không ảnh hưởng đến điều kiện thực hiện và thụ hưởng các lợi ích của mỗi giới; không làm phát sinh thủ tục hành chính;

- Về mặt pháp luật: Chính sách phù hợp với hệ thống pháp luật hiện hành.

Ngoài ra, mỗi giải pháp có những ưu điểm và nhược điểm sau:

a) Giải pháp 1: Áp dụng chính sách nghỉ hưu trước tuổi theo Nghị định của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế.

- Ưu điểm:

+ Các định mức hỗ trợ phù hợp với các quy định của Chính phủ. Các khoản hỗ trợ mang tính tương đồng, không có chênh lệch lớn so với các chính sách tinh giản biên chế, nghỉ hưu trước tuổi do không đủ tuổi tái cử;

+ Mức kinh phí hỗ trợ nghỉ công tác bảo đảm cho cán bộ, công chức, viên chức thỏa đáng, giúp ổn định đời sống;

+ Các đối tượng có số năm nghỉ trước tuổi nghỉ hưu nhiều hơn thì sẽ được hưởng khoản hỗ trợ cao hơn, quyền lợi bảo hiểm xã hội được bảo đảm sẽ khuyến khích được cán bộ tự nguyện nghỉ hưu trước tuổi.

- Nhược điểm:

+ Kinh phí thực hiện chính sách được lấy từ nguồn ngân sách là chủ yếu (đối với đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư và đơn vị sự nghiệp tự bảo đảm chi thường xuyên thì lấy từ nguồn kinh phí của đơn vị), do đó sẽ làm tăng chi cho ngân sách của tỉnh, ảnh hưởng đến khả năng cân đối ngân sách của tỉnh;

+ Không có khoản kinh phí hỗ trợ do bị tỷ lệ % do nghỉ hưu trước tuổi;

+ Không quy định mức hỗ trợ tối đa sẽ làm ảnh hưởng đến khả năng cân đối ngân sách của tỉnh.

b) Giải pháp 2: Vận dụng cách tính theo quy định của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế nhưng có định mức thấp hơn; thực hiện hỗ trợ phần chênh lệch lương hưu bị trừ tỷ lệ % do nghỉ hưu trước tuổi và quy định tổng mức hỗ trợ tối đa.

- Ưu điểm:

+ Các chính sách hỗ trợ có cách tính các khoản hỗ trợ tương đồng so với quy định của Chính phủ;

+ Đảm bảo quyền lợi của người lao động, mặc dù tuổi nghỉ công tác thấp hơn tuổi nghỉ hưu theo quy định của Bộ luật Lao động nhưng vẫn có một khoản kinh phí đề bù đắp cho việc bị trừ tỷ lệ % do nghỉ hưu trước tuổi;

+ Quy định tổng mức hỗ trợ tối đa cho 01 người để phù hợp với khả năng bảo đảm ngân sách của tỉnh.

- Nhược điểm:

+ Kinh phí thực hiện chính sách được lấy từ nguồn ngân sách là chủ yếu (đối với đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư và đơn vị sự nghiệp tự bảo đảm chi thường xuyên thì lấy từ nguồn kinh phí của đơn vị), do đó sẽ làm tăng chi cho ngân sách của tỉnh;

+ Khoản kinh phí hỗ trợ chưa cao, có thể không khuyến khích, động viên các đối tượng tự nguyện nghỉ việc;

+ Mức hỗ trợ không có sự khác nhau giữa một số đối tượng có mức lương cao, thời gian công tác lâu năm.

***1.5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn***

Trên cơ sở phân tích, so sánh những ưu điểm, nhược điểm giữa các giải pháp được nêu trên và khả năng ngân sách của tỉnh: Để giải quyết những khó khăn, bất cập như đã nêu trên thì giải pháp hợp lý nhất là lựa chọn Giải pháp 2: Vận dụng cách tính theo quy định của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế nhưng có định mức thấp hơn; thực hiện hỗ trợ phần chênh lệch lương hưu bị trừ tỷ lệ % do nghỉ hưu trước tuổi và quy định tổng mức hỗ trợ tối đa.

Thẩm quyền ban hành chính sách: Hội đồng nhân dân tỉnh Đồng Nai.

**2. Chính sách 2: Chính sách hỗ trợ kinh phí thôi việc**

***2.1. Xác định vấn đề bất cập***

*\* Mô tả thực trạng của vấn đề, phân tích bất cập*

Do yêu cầu sắp xếp, tinh gọn bộ máy, cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ của tỉnh thì bên cạnh việc khuyến khích nghỉ hưu trước tuổi, còn có những trường hợp thôi việc do không đủ điều kiện nghỉ hưu trước tuổi theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội.

Nguồn thu nhập chính của cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý từ lương và các khoản phụ cấp được chi trả từ ngân sách nhà nước, nguồn thu sự nghiệp. Khi các đối tượng này thôi việc sẽ mất đi nguồn thu nhập, làm ảnh hưởng đến cuộc sống của cá nhân và gia đình.

*\* Hậu quả:* Nếu không có kinh phí hỗ trợ cho cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý thôi việc sẽ không bảo đảm ổn định cuộc sống, không bảo đảm quyền lợi do đó sẽ không khuyến khích được cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý tự nguyện thôi việc.

 ***2.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề***

- Hỗ trợ kinh phí để bù đắp cho khoản thu nhập bị mất do thôi việc, giúp ổn định cuộc sống;

- Xác định rõ cách tính các khoản tiền hỗ trợ theo quy định của Chính phủ, không cào bằng, các đối tượng có thời gian công tác, mức lương, chức vụ khác nhau được nhận các khoản hỗ trợ khác nhau.

***2.3. Giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề***

- Vận dụng cách tính theo quy định của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế, nhưng có định mức thấp hơn đồng thời quy định mức tối đa một người có thể được hưởng.

***2.4. Đánh giá tác động của giải pháp đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan.***

 Giải pháp đề xuất thực hiện tác động lên một số mặt sau:

- Về mặt kinh tế sẽ làm tăng chi từ ngân sách của tỉnh;

- Về mặt xã hội: có thể làm tăng tỷ lệ thất nghiệp (không đáng kể do số số lượng ít) do những người trong độ tuổi lao động thôi việc, mặc dù đã có thời gian đóng bảo hiểm xã hội từ đủ 20 năm nhưng chưa được hưởng lương hưu;

- Tác động về giới và thủ tục hành chính: Chính sách không có sự phân biệt về giới, không ảnh hưởng đến điều kiện thực hiện và thụ hưởng các lợi ích của mỗi giới; không làm phát sinh thủ tục hành chính;

- Về mặt pháp luật: Chính sách phù hợp với hệ thống pháp luật hiện hành.

Ngoài ra, giải pháp có những ưu điểm và nhược điểm sau:

- Vận dụng cách tính theo quy định của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế, nhưng có định mức thấp hơn đồng thời quy định mức tối đa một người có thể được hưởng.

- Ưu điểm:

+ Khoản hỗ trợ đã bù đắp được một phần thu nhập của cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý do thôi việc, giúp ổn định đời sống;

+ Cách tính được áp dụng thống nhất với quy định của Chính phủ;

+ Phù hợp với khả năng chi trả ngân sách của tỉnh.

- Nhược điểm:

+ Làm tăng chi cho ngân sách của tỉnh, ảnh hưởng đến khả năng cân đối ngân sách của tỉnh;

+ Khoản kinh phí hỗ trợ thấp hơn so với Giải pháp 1, có thể không khuyến khích, động viên các đối tượng tự nguyện thôi việc;

+ Mức hỗ trợ không có sự khác nhau giữa một số đối tượng có mức lương cao, thời gian công tác lâu năm.

***2.5. Kiến nghị***

Trên cơ sở phân tích, những ưu điểm, nhược điểm của giải pháp được nêu tại Tiểu mục 2.4 và khả năng đáp ứng của ngân sách tỉnh, để giải quyết những khó khăn, bất cấp như đã nêu trên thì giải pháp: Vận dụng cách tính theo quy định của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế, nhưng có định mức thấp hơn đồng thời quy định mức tối đa một người có thể được hưởng.

Thẩm quyền ban hành chính sách: Hội đồng nhân dân tỉnh Đồng Nai.

Về dự toán kinh phí thực hiện: Tổng kinh phí dự kiến do ngân sách của tỉnh chi hỗ trợ cho việc thực hiện chính sách hỗ trợ nghỉ hưu trước tuổi hoặc thôi việc là: Khoảng ……….tỷ đồng;

**III. Ý KIẾN THAM VẤN**

**1. Lấy ý kiến**

Dự thảo Nghị quyết, Báo cáo đánh giá tác động của chính sách hỗ trợ kinh phí đối với cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý nghỉ hưu trước tuổi hoặc thôi việc theo nguyện vọng trên địa bàn tỉnh được đăng trên Cổng thông tin điệu tử của UBND tỉnh (30 ngày) để lấy ý kiến rộng rãi. Đồng thời, lấy ý kiến các cơ quan, đơn vị có liên quan.

**2. Tổng hợp, nghiên cứu, tiếp thu, hoàn thiện dự thảo và giải trình bằng văn bản**

Các ý kiến góp ý sẽ được Ủy ban nhân dân tỉnh (thông qua Sở Nội vụ) tổng hợp, nghiên cứu, tiếp thu, hoàn thiện dự thảo và giải trình trong đề nghị xây dựng văn bản quy phạm pháp luật trình Hội đồng nhân dân tỉnh.

**IV. GIÁM SÁT VÀ ĐÁNH GIÁ**

**1. Cơ quan chịu trách nhiệm tổ chức thi hành Nghị quyết:** Ủy ban nhân dân tỉnh Đồng Nai.

**2.** **Cơ quan giám sát, đánh giá việc thực hiện chính sách:** Hội đồng nhân dân tỉnh, Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh.

**V. PHỤ LỤC**

Trên đây là Báo cáo đánh giá tác động một số chính sách hỗ trợ kinh phí đối với cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý có nguyện vọng nghỉ hưu trước tuổi hoặc thôi việc trên địa bàn tỉnh Đồng Nai, Ủy ban nhân dân tỉnh kính trình Hội đồng nhân dân tỉnh xem xét./.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Nơi nhận:***- Như trên;- Q. Chủ tịch, các PCT UBND tỉnh;- Sở Tư pháp; - Sở Tài chính;- Chánh, các PCVP. UBND tỉnh;- Lưu: VT, KGVX. | **TM. ỦY BAN NHÂN DÂN****Q. CHỦ TỊCH****Võ Tấn Đức** |

1. Nghị định số 46/2010/NĐ-CP ngày 27/4/2010 quy định về thôi việc và thủ tục nghỉ hưu đối với công chức; Nghị định số 26/2015/NĐ-CP ngày 09/3/2015 quy định chế độ, chính sách đối với cán bộ không đủ điều kiện về tuổi tái cử, tái bổ nhiệm giữ các chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội; Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2011 về chính sách tinh giản biên chế (được sửa đổi bổ sung tại Nghị định số 113/2018/NĐ-CP ngày 31/8/2018 và Nghị định số 143/2020/NĐ-CP ngày 10/12/2020). [↑](#footnote-ref-1)