

Số: /BC-SNV

Hà Nam, ngày tháng 11 năm 2024

BÁO CÁO

**Đánh giá tác động chính sách của Nghị quyết quy định chính sách hỗ trợ đối với
cán bộ, công chức, viên chức được cử đi đào tạo sau đại học và chính sách thu
hút nguồn nhân lực trình độ cao ở một số lĩnh vực
trên địa bàn tỉnh Hà Nam**

Kính gửi: Ủy ban nhân dân tỉnh Hà Nam.

I. XÁC ĐỊNH VẤN ĐỀ BẮT CẬP TỔNG QUAN

1. Bối cảnh xây dựng chính sách

Trong thời gian qua, việc nâng cao chất lượng đội ngũ, phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao và chính sách thu hút nhân tài luôn được tỉnh quan tâm, chú trọng. Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả nêu rõ quan điểm chỉ đạo: “cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; thu hút người có đức, có tài”. Nghị quyết số 17-NQ/TU ngày 15/9/2021 của Tỉnh ủy về đẩy mạnh cải cách hành chính, trọng tâm là hiện đại hóa nền hành chính, hướng đến xây dựng chính quyền số, cải cách thủ tục hành chính, nâng cao chất lượng, trách nhiệm cán bộ, công chức, viên chức nhất là người đứng đầu cơ quan, đơn vị, gắn với tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính giai đoạn 2021 - 2025.

Việc ban hành cơ chế chính sách hỗ trợ đối với cán bộ, công chức, viên chức được cử đi đào tạo, bồi dưỡng sẽ khuyến khích, động viên cán bộ, công chức, viên chức không ngừng học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Đồng thời đã góp phần bổ sung cho tỉnh đội ngũ nhân lực được đào tạo bài bản, chuyên sâu, có khả năng tiếp cận nhanh kiến thức khoa học hiện đại, năng động, tự tin trong công việc. Tuy nhiên, thực tế trong giai đoạn hiện nay việc cán bộ, công chức, viên chức tham gia các chương trình đào tạo sau đại học còn hạn chế, việc thu hút nguồn nhân lực trình độ cao còn gặp nhiều khó khăn do chưa có cơ chế hỗ trợ đủ mạnh để tạo động lực cho đội ngũ nâng cao trình độ cũng như việc thu hút nguồn nhân lực trình độ cao về làm việc tại tỉnh.

Đồng thời, hiện tại tỉnh Hà Nam chưa ban hành có cơ chế chính sách hỗ trợ đối với cán bộ, công chức, viên chức đang công tác tại các cơ quan, đơn vị trong tỉnh được cử đi đào tạo sau đại học; chính sách thu hút nguồn nhân lực trình độ cao ở một số lĩnh vực.

2. Mục tiêu xây dựng chính sách

- Nhằm động viên, khuyến khích cán bộ, công chức và viên chức không ngừng học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ;
- Phát triển nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng, đặc biệt nguồn nhân lực chất lượng cao, chuyên sâu; xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, năng lực để triển khai thực hiện có hiệu quả Nghị quyết số 17-NQ/TU ngày 15/9/2021 của Tỉnh ủy;
- Thu hút, trọng dụng nhân tài góp phần phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

II. ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CỦA CHÍNH SÁCH

1. Chính sách 1: Chính sách hỗ trợ trong đào tạo.

1.1. Xác định vấn đề bất cập

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, Ủy ban nhân dân tỉnh đã xây dựng và ban hành cơ chế chính sách hỗ trợ đào tạo nguồn nhân lực, như:

- Quyết định số 19/2009/QĐ-UBND ngày 08/6/2009 của UBND tỉnh về việc ban hành quy định về chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức được cử đi đào tạo, bồi dưỡng; Chính sách thu hút nguồn nhân lực có trình độ cao;

- Quyết định số 07/2015/QĐ-UBND ngày 08/4/2015 của UBND tỉnh về việc ban hành quy định chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức được cử đi đào tạo sau đại học và chính sách thu hút nguồn nhân lực trình độ cao (thay thế Quyết định số 19/2009/QĐ-UBND);

- Quyết định số 39/2018/QĐ-UBND ngày 02/11/2018 của UBND tỉnh về việc ban hành quy định về chế độ, chính sách hỗ trợ đối với cán bộ, công chức và viên chức được cử đi đào tạo sau đại học (thay thế Quyết định số 07/2015/QĐ-UBND).

Tuy nhiên, ngày 25/6/2019 Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Quyết định số 12/2019/QĐ-UBND về việc ngưng hiệu lực quyết định số 39/2018/QĐ-UBND ngày 02/11/2018 của Ủy ban nhân dân tỉnh Hà Nam về việc ban hành quy định về chế độ, chính sách hỗ trợ đối với cán bộ, công chức và viên chức được cử đi đào tạo sau đại học. Vì vậy, hiện tại tỉnh Hà Nam không có cơ chế chính sách hỗ trợ đối với cán bộ, công chức, viên chức đang công tác tại các cơ quan, đơn vị trong tỉnh được cử đi đào tạo sau đại học.

1.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề

- Có quy định mức hỗ trợ đào tạo sau đại học để động viên khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức không ngừng học tập, nâng cao trình độ;
- Tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

1.3. Giải pháp đề xuất giải quyết vấn đề

- Sử dụng ngân sách tỉnh để thực hiện chế độ hỗ trợ đào tạo. Nguồn kinh phí thực hiện chính sách được bố trí trong dự toán ngân sách hằng năm của các cơ quan, đơn vị có đối tượng được cử đi đào tạo sau đại học;

- Đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên, đơn vị sự nghiệp công lập tự đảm bảo chi thường xuyên và chi đầu tư không được giao biên chế áp dụng các quy định tại Nghị quyết này để phát triển nguồn nhân lực của đơn vị. Kinh phí thực hiện sử dụng từ nguồn tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định pháp luật.

Cụ thể:

- Đối tượng được hưởng chính sách:

Cán bộ, công chức, viên chức thuộc thẩm quyền quản lý của tỉnh làm việc trong các cơ quan, đơn vị sự nghiệp công lập của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội cấp tỉnh, cấp huyện được cử đi đào tạo đúng chuyên ngành theo vị trí việc làm hiện đang đảm nhiệm hoặc theo vị trí việc làm của chức danh được quy hoạch bổ nhiệm.

- Điều kiện để được hưởng chính sách:

Đối tượng được cử đi đào tạo phải đáp ứng các điều kiện:

- Có Bằng tốt nghiệp đại học, loại hình đào tạo chính quy (không tính loại hình đào tạo liên thông, từ xa, văn bằng 2);

- Chuyên ngành đào tạo

Đào tạo Tiến sỹ và tương đương phù hợp với vị trí việc làm đang đảm nhiệm hoặc theo vị trí việc làm của chức danh được quy hoạch bổ nhiệm.

Chuyên ngành Thạc sỹ và tương đương phù hợp với vị trí việc làm đang đảm nhiệm hoặc theo vị trí việc làm của chức danh được quy hoạch bổ nhiệm.

- Về độ tuổi tính đến thời điểm được cử đi đào tạo sau đại học lần đầu

Đối với cán bộ, công chức: không quá 40 tuổi;

Đối với viên chức: không quá 45 tuổi.

- Đảm bảo thực hiện nhiệm vụ, hoạt động nghề nghiệp tại các cơ quan, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc tỉnh quản lý sau khi hoàn thành chương trình đào tạo trong thời gian 05 năm trở lên.

- Có thời gian công tác đủ 03 năm trở lên (không kể thời gian tập sự) trong đó có ít nhất 02 năm liên tục liền kề trước thời điểm được cử đi đào tạo hoàn thành tốt nhiệm vụ.

- Mức hỗ trợ trong đào tạo:

Hỗ trợ một lần sau khi cán bộ, công chức, viên chức được cấp có thẩm quyền cử đi đào tạo sau đại học ở trong nước theo quy định của Nghị quyết này được cấp bằng tốt nghiệp như sau:

Tiến sỹ và tương đương: 150 triệu.

Thạc sỹ và tương đương: 90 triệu.

Riêng đối với nữ giới hưởng thêm 10% các mức hỗ trợ tương ứng nêu trên.

1.4. Đánh giá tác động của giải pháp

a) Tác động về kinh tế:

- Chính sách được thực hiện sẽ làm tăng nguồn chi ngân sách của tỉnh. Tuy nhiên, chính sách sẽ tạo động lực để cán bộ, công chức viên chức tích cực học tập nâng cao trình độ chuyên môn cao để phục vụ tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ.

b) Tác động về xã hội.

Tác động tích cực:

- Khuyến khích cán bộ, công chức viên chức có điều kiện cập nhật các kiến thức mới, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

- Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

- Giải pháp này ảnh hưởng tích cực, khi chính sách được thực hiện, cán bộ, công chức, viên chức về cơ bản đáp ứng được nhu cầu chi phí khi được cử đi đào tạo, đảm bảo ổn định cuộc sống, yên tâm công tác

Tác động tiêu cực: không phát sinh

c) Tác động về giới: giải pháp chính sách không ảnh hưởng đến cơ hội, điều kiện, năng lực thực hiện và thụ hưởng các quyền, lợi ích của mỗi giới.

d) Tác động về thủ tục hành chính: Chính sách không làm phát sinh mới thủ tục hành chính.

đ) Tác động đối với hệ thống pháp luật: Giải pháp này không làm thay đổi hệ thống pháp luật hiện hành.

Tác động tiêu cực: không phát sinh

2. Chính sách 2: Chính sách thu hút nguồn nhân lực trình độ cao ở một số lĩnh vực trên địa bàn tỉnh

2.1. Xác định vấn đề bất cập

Sau khi Quyết định số 07/2015/QĐ-UBND ngày 08/4/2015 của UBND tỉnh về việc ban hành quy định chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức được cử đi đào tạo sau đại học và chính sách thu hút nguồn nhân lực trình độ cao hết hiệu lực. Tỉnh chưa có chính sách đặc thù về việc thu hút nguồn nhân lực trình độ cao trong khi các tỉnh, thành phố khác có mức thu hút, hỗ trợ cao vì vậy trong những năm gần đây, việc thu hút nhân lực trình độ cao trên địa bàn tỉnh gặp nhiều khó khăn.

2.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề

- Xây dựng chính sách để thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Hỗ trợ một phần kinh phí, tạo điều kiện cho đối tượng được thu hút gắn bó ổn định lâu dài với tỉnh.

- Chính sách thu hút đủ mạnh để thu hút được người có trình độ chuyên môn cao.

- Bổ sung nguồn nhân lực chất lượng cao cho các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh để góp phần phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

2.3. Giải pháp đề xuất giải quyết vấn đề

- Về đối tượng thu hút:

Cá nhân là công dân Việt Nam được áp dụng chính sách thu hút nhân tài của tỉnh khi có đủ các điều kiện, tiêu chuẩn sau đây:

Có phẩm chất đạo đức tốt, có đủ sức khỏe để hoàn thành nhiệm vụ được giao;

Đảm bảo công tác lâu dài tại tỉnh từ 07 năm trở lên;

Không trong thời gian thi hành kỷ luật hoặc đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự, đang chấp hành hoặc đã chấp hành xong bản án, quyết định về hình sự của Tòa án mà chưa được xóa án tích;

Về độ tuổi tính đến thời điểm quyết định thu hút nhân tài:

- Trường hợp là cán bộ, công chức, viên chức được tiếp nhận về công tác tại tỉnh không quá 42 tuổi đối với nam và 40 tuổi đối với nữ; riêng cán bộ, công chức, viên chức có trình độ Tiến sĩ và tương đương được tiếp nhận về công tác tại tỉnh không quá 45 tuổi đối với nam và 42 tuổi đối với nữ; trường hợp được tuyển dụng vào làm cán bộ, công chức, viên chức: không quá 35 tuổi.

Riêng đối với người có trình độ Thạc sĩ và tương đương thuộc lĩnh vực y khoa được tiếp nhận về tỉnh, ngoài các điều kiện trên phải đảm bảo các điều kiện sau: tốt nghiệp đại học chính quy hệ 06 năm tại các trường đại học công lập (không tính loại hình đào tạo liên thông, từ xa, văn bằng 2); chuyên ngành đào tạo sau đại học phải phù hợp với chuyên ngành đào tạo ở bậc đại học và phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ của vị trí việc làm tiếp nhận; đi học tại cơ sở đào tạo công lập có chức năng đào tạo sau đại học (không học các lớp liên kết tại các địa phương).

- Mức hỗ trợ thu hút:

Sau khi tiếp nhận, tuyển dụng, đối tượng thu hút được hỗ trợ một lần bằng tiền với các mức như sau:

- Tiến sĩ và tương đương: 300 triệu

- Thạc sĩ và tương đương: 200 triệu.

- Người tốt nghiệp đại học thủ khoa hoặc xuất sắc, loại hình đào tạo chính quy (không tính loại hình đào tạo liên thông, từ xa, văn bằng 2): 150 triệu

2.4. Đánh giá tác động của giải pháp

a) Tác động về kinh tế:

Chính sách được thực hiện sẽ làm tăng nguồn chi ngân sách tỉnh. Tuy nhiên, chính sách sẽ thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh

b) Tác động về xã hội.

- Tác động tích cực:

Giải pháp này ảnh hưởng tích cực, khi chính sách được thực hiện, sẽ thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao về làm việc tại tỉnh.

- Tác động tiêu cực: không phát sinh

c) Tác động về giới: Giải pháp chính sách không ảnh hưởng đến cơ hội, điều kiện, năng lực thực hiện và thụ hưởng các quyền, lợi ích của mỗi giới.

d) Tác động về thủ tục hành chính: Chính sách không làm phát sinh mới thủ tục hành chính.

đ) Tác động đối với hệ thống pháp luật: Giải pháp này không làm thay đổi hệ thống pháp luật hiện hành.

Tác động tiêu cực: không phát sinh

III. LẤY Ý KIẾN

Thực hiện ý kiến chỉ đạo của Ủy ban nhân dân tỉnh giao Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị có liên quan căn cứ các quy định của pháp luật hiện hành, ý kiến chỉ đạo của Thường trực Tỉnh ủy và Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh để nghiên cứu, tham mưu cơ chế, chính sách hỗ trợ đối với cán bộ, công chức, viên chức hiện đang công tác tại các cơ quan, đơn vị trong tỉnh được cử đi đào tạo sau đại học và chính sách thu hút nguồn nhân lực trình độ cao ở một số lĩnh vực

Dự thảo Báo cáo đánh giá tác động của chính sách được đăng trên Cổng thông tin điện tử của tỉnh (30 ngày) để lấy ý kiến rộng rãi. Đồng thời, lấy ý kiến các đơn vị liên quan để hoàn thiện dự thảo báo cáo UBND tỉnh đề nghị HĐND tỉnh ban hành Nghị quyết của HĐND tỉnh.

IV. GIÁM SÁT VÀ ĐÁNH GIÁ

1. Hội đồng nhân dân tỉnh, Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh giám sát và đánh giá việc thi hành.

2. Ủy ban nhân dân tỉnh, Sở Nội vụ, Sở Tư pháp, Sở tài chính và các sở, ngành, đơn vị liên quan đánh giá và thi hành Nghị quyết.

Nơi nhận:

- Như trên;
- Các Sở: Tài chính, Tư pháp;
- Lưu: VT, CCVC.

GIÁM ĐỐC

Lê Xuân Huy