|  |  |
| --- | --- |
| UBND THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG**SỞ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**Số: /BC-SGDĐT |  **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc** *Hải Phòng, ngày tháng năm 2023* |

**BÁO CÁO**

**ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CỦA CHÍNH SÁCH**

**Đề nghị xây dựng Nghị quyết quy định chính sách về****chế độ ưu đãi**

**cán bộ, giáo viên mầm non trên địa bàn thành phố Hải Phòng**

**Giai đoạn 2024 - 2028**



Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 19 tháng 6 năm 2015;

Căn cứ Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 22 tháng 11 năm 2019;

Căn cứ Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật ngày 22 tháng 6 năm 2015; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật ngày 18 tháng 6 năm 2020”;

Căn cứ Luật Ngân sách nhà nước ngày 25 tháng 6 năm 2015;

Căn cứ Luật Giáo dục ngày 14 tháng 6 năm 2019;

 Căn cứ Quyết định số 1677/QĐ-TTg ngày 03/12/2018 của Thủ tướng Chính phủ về việc Quyết định phê duyệt Đề án Phát triển giáo dục mầm non giai đoạn 2018-2025; Kế hoạch số 48/UBND-VX ngày 18/02/2019 của Ủy ban nhân dân thành phố về triển khai thực hiện Quyết định số 1677/QĐ-TTg ngày 03/12/2018 của Thủ tướng Chỉnh phủ phê duyệt Đề án phát triển Giáo dục mầm non giai đoạn 2018-2025 trên địa bàn thành phố Hải Phòng;

Căn cứ Nghị định số 105/NĐ-CP ngày 08/9/2020 của Chính phủ về chính sách phát triển giáo dục mầm non;

Căn cứ Công văn số 840/UBND-KSTTHC ngày 17/4/2023 của Ủy ban nhân dân thành phố về việc tuyển dụng, sử dụng viên chức ngành giáo dục và đào tạo thành phố trong đó có nội dung giao Sở Giáo dục và Đào tạo “Chủ trì, phối hợp với sở Nội vụ, Ủy ban nhân dân các quận, huyện, trường Đại học Hải Phòng đề xuất cơ chế, chính sách riêng đối với giáo viên mầm non; xây dựng tờ trình, Đề án báo cáo Ủy ban nhân dân thành thành phố để trình Hội đồng nhân dân thành phố tại kỳ họp cuối năm 2023”;

Nhằm đề xuất Ủy ban nhân dân thành phố trình Hội đồng nhân dân thành phố đề nghị xây dựng Nghị quyết quy định chính sách đặc thù về chế độ ưu đãi cán bộ, giáo viên mầm non trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2024 - 2028, Sở Giáo dục và Đào tạo báo cáo đánh giá tác động của chính sách như sau:

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

**1. Bối cảnh xây dựng chính sách**

 Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương Đảng (Khóa XI) về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đã khẳng định giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước và của toàn dân. Đầu tư cho giáo dục là đầu tư phát triển, được ưu tiên đi trước trong các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội. Một trong chín nhiệm vụ của ngành Giáo dục đặt ra để thực hiện thắng lợi Nghị quyết số 29-NQ/TW là “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo”. Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục các cấp học chính là chủ thể của công cuộc đổi mới giáo dục, cho nên xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là nhiệm vụ then chốt, cần đặc biệt quan tâm.

Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập đề ra các nhiệm vụ về quản lý biên chế và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực có nội dung: “*Có chính sách thu hút nhân tài, thu hút đội ngũ viên chức có chuyên môn, nghiệp vụ giỏi vào làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập*”.

Báo cáo Chính trị của Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố khóa XV, trình Đại hội đại biểu Đảng bộ thành phố lần thứ XVI, xác định: *"Có chính sách phù hợp, đặc thù của thành phố thu hút nhân lực chất lượng cao vào làm việc trong các cơ quan, tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc thành phố".*

Trong những năm qua, với sự chỉ đạo của Thành ủy, Hội đồng nhân dân thành phố, Ủy ban nhân dân thành phố, cùng với sự hỗ trợ, phối hợp chặt chẽ của các sở, ban, ngành và các địa phương, Giáo dục mầm non Hải Phòng đã có sự phát triển về mọi mặt, trong đó đã có chính sách về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ, phát triển về nhân lực.

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, đội ngũ cán bộ, giáo viên mầm non Hải Phòng vẫn còn những hạn chế, khó khăn: thiếu về số lượng; tình trạng cán bộ, giáo viên mầm non cả công lập và ngoài công lập bỏ nghề chuyển công việc khác ngày càng gia tăng; chất lượng đội ngũ chưa đáp ứng được yêu cầu thực hiện chương trình Giáo dục mầm non mới; hệ đào tạo chính quy của khoa giáo dục mầm non trường Đại học Hải Phòng không tuyển được đủ chỉ tiêu sinh viên dẫn đến việc không có nguồn để tuyển dụng thay thế đội ngũ đến tuổi nghỉ hưu; cơ chế, chính sách đối với cán bộ, giáo viên mầm non chưa đủ sức hấp dẫn, thu hút, gắn bó với nghề.

 Đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ mầm non, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố Hải Phòng, triển khai thực hiện hiệu quả Nghị quyết số 45-NQ/TW của Bộ Chính trị và Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố lần thứ XVI trong đó có đưa ra nhiệm vụ *“Có cơ chế, chính sách, thu hút, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa hiện đại hóa của thành phố Hải Phòng”,* vì vậy việc xây dựng Nghị quyết quy định chính sách về chế độ ưu đãi cán bộ, giáo viên mầm non trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2024 – 2028 là hết sức cần thiết.

 Để giải quyết thực trạng vấn đề nêu trên, Ủy ban nhân dân thành phố chỉ đạo Sở Giáo dục và Đào tạo nghiên cứu, tìm hiểu chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước đồng thời nghiên cứu, tham khảo các chính sách của các tỉnh, thành phố khác nhằm xây dựng cơ chế đặc thù của địa phương về chế độ ưu đãi cán bộ, giáo viên mầm non trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2024 – 2028 nhằm đáp ứng các mục tiêu đã đề ra.

**2. Mục tiêu xây dựng chính sách**

Xây dựng cơ chế, chính sách đủ mạnh tạo chuyển biến nhanh, rõ nét nhằm ổn định, thu hút, xây dựng đội ngũ cán bộ, giáo viên mầm non thành phố Hải Phòng đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của thành phố trong thời kỳ hội nhập quốc tế.

Phát triển đội ngũ cán bộ, giáo viên mầm non đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, nâng cao trình độ kỹ năng tay nghề, góp phần đổi mới sáng tạo giáo dục và đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, thực hiện thắng lợi Nghị quyết số 45-NQ/TW, ngày 24/01/2019 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố Hải Phòng lần thứ XVI nhiệm kỳ 2020-2025.

**Mục tiêu xã hội**

Đáp ứng nhu cầu chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ mầm non của nhân dân thành phố Hải Phòng.

Đảm bảo sự công bằng và bình đẳng về tiếp cận chính sách của thành phố trong giáo dục mầm non giữa công lập và ngoài công lập, kéo gần khoảng cách sự hưởng thụ dịch vụ chăm sóc, giáo dục trẻ mầm non giữa nội thành và ngoại thành trong toàn thành phố.

Góp phần thực hiện chính sách an sinh xã hội phù hợp với sự phát triển kinh tế - xã hội của thành phố trong tình hình mới.

**Mục tiêu kinh tế**

Ổn định đội ngũ cán bộ, giáo viên mầm non đã được đào tạo chuyên ngành giáo dục mầm non tiếp tục phục vụ trong ngành, tránh thiệt hại về kinh tế của nhân dân và nhà nước khi đã bỏ chi phí rất lớn để đào tạo và bồi dưỡng, xong bỏ nghề chuyển sang công việc khác.

Ổn định, thu hút đội ngũ cán bộ, giáo viên mầm non cả công lập và ngoài công lập tạo điều kiện phát triển giáo dục mầm non ngoài công lập, giảm gánh nặng ngân sách của nhà nước khi đầu tư cho giáo dục của thành phố.

Tạo động lực cho các cơ sở giáo dục mầm non trong toàn thành phố khi có đủ đội ngũ, tập trung nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ, phát triển cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học, làm tiền đề thực hiện công tác xã hội hóa giáo dục, thu hút các nhà đầu tư phát triển giáo dục mầm non thành phố, mang lại lợi ích về kinh tế.

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

***1.Chính sách ưu đãi hỗ trợ kinh phí cho giáo viên sau khi có quyết định tuyển dụng vào trường mầm non công lập***

***1.1. Vấn đề bất cập***

Trong những năm qua việc tuyển dụng viên chức là giáo viên mầm non được thực hiện theo Nghị định 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.

Tuy nhiên công tác tuyển dụng viên chức giáo viên mầm non gặp nhiều khó khăn do không có nguồn tuyển, số hồ sơ dự tuyển luôn thấp hơn so với chỉ tiêu được giao. Năm học 2022 - 2023, toàn thành phố có 136 chỉ tiêu giáo viên mầm non tuyển dụng vào các trường mầm non công lập, tuy nhiên, hầu hết các địa phương số hồ sơ đăng ký tham gia dự tuyển đều thấp hơn so với chỉ tiêu được giao. Toàn thành phố có 73/136 hồ sơ dự tuyển chiếm tỷ lệ 53,68%. Một số trường mầm non có vị trí tuyển dụng nhưng không có người đăng ký dự tuyển. Trong tổng số 73 người dự thi có 69 người trúng tuyển. Năm học 2022-2023 toàn thành phố chỉ tuyển được 69/136 chỉ tiêu giáo viên mầm non đạt 50,73%. Như vậy còn 49,27% chỉ tiêu giáo viên mầm non không tuyển được do không có nguồn để tuyển.

Về công tác tuyển sinh sinh viên ngành sư phạm mầm non của trường Đại học Hải Phòng, trong 5 năm (2018-2023) số chỉ tiêu tuyển sinh hệ cao đẳng mầm non chính quy là 325 sinh viên chỉ tuyển được 06 em (đạt 0,24%) và trong 06 sinh viên ra trưởng chỉ có 05 là giáo viên mầm non, 01 em bỏ nghề; chỉ tiêu tuyển sinh hệ đại học chính quy là 825 sinh viên, nhưng chỉ tuyển được 113 sinh viên (đạt 13,69%), và trong 267 sinh viên ra trường chỉ có 249 là giáo viên mầm non, 18 em sau khi đào tạo xong bỏ nghề. Giáo dục mầm non đang trở thành một trong những ngành thiếu hụt trầm trọng nguồn nhân lực.

Tâm lý các giáo sinh sau khi tốt nghiệp sư phạm mầm non không muốn làm việc tại các trường mầm non công lập do nhận thức cho rằng trường công lập quản lý chặt chẽ, yêu cầu cao nên vất vả hơn, trong khi tiền lương hàng tháng tại công lập hay tư thục là như nhau; khi xin việc vào làm trường công lập khó khăn hơn so với các trường tư thục.

***1.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề***

Khuyến khích học sinh sau khi tốt nghiệp phổ thông tham gia lực lượng lao động ngành giáo dục mầm non.

Thu hút giáo viên mầm non sau khi được đào tạo tham gia làm việc tại các trường mầm non công lập trên địa bàn thành phố, tránh hiện tượng đào tạo xong bỏ nghề, gây lãng phí kinh phí đào tạo của gia đình và xã hội.

Bổ sung lực lượng giáo viên các trường công lập nghỉ hưu, giáo viên bỏ việc, giáo viên phải tăng thêm do tỷ lệ trẻ ra lớp tăng hằng năm.

***1***.***3.*** ***Giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề***

***1.3.1. Giải pháp 1*: *Không tác động chính sách***

- Tuyên truyền đội ngũ giáo sinh mầm non sau khi tốt nghiệp tham gia làm việc tại các trường mầm non công lập.

- Khuyến khích, động viên học sinh sau khi tốt nghiệp phổ thông tham gia lực lượng lao động ngành giáo dục mầm non.

***Đánh giá tác động của giải pháp 1*: *Không tác động chính sách***

a) Tác động về kinh tế:

- Giải pháp được thực hiện không tăng nguồn chi ngân sách thành phố. Tuy nhiên, sẽ không thu hút nguồn nhân lực cho ngành giáo dục mầm non, đặc biệt đối với các trường mầm non công lập hiện nay đang thiếu giáo viên, không đáp ứng được nhu cầu chăm sóc, giáo dục trẻ mầm non cho nhân dân thành phố. Chưa giải quyết được vấn đề thu hút giáo viên làm việc tại các trường công lập, đặc biệt khu vực ngoại thành nơi mầm non tư thục chưa phát triển.

b) Tác động về xã hội:

Giải pháp này không tác động nhiều đến việc thu hút đội ngũ giáo viên làm việc trong các trường mầm non công lập, việc thiếu giáo viên ở các trường mầm non công lập ngoại thành vẫn tiếp tục diễn ra, không đáp ứng được nhu cầu gửi trẻ mầm non của nhân dân. Người lao động có con độ tuổi mầm non không yên tâm khi tham gia lao động sản xuất.

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.

***1.3.2. Giải pháp 2: Ban hành chính sách ưu đãi hỗ trợ kinh phí cho giáo viên sau khi có quyết định tuyển dụng vào trường mầm non công lập***

***Đối tượng và điều kiện hưởng chính sách***

Giáo viên mầm non mới tuyển dụng được hưởng hỗ trợ khi đáp ứng đủ các điều kiện, tiêu chuẩn sau:

a. Có quyết định của cấp có thẩm quyền về tuyển dụng viên chức vào làm giáo viên mầm non trong các trường mầm non công lập của thành phố theo quy định.

b. Có cam kết thời gian giảng dạy tại các trường mầm non công lập trực thuộc Ủy ban nhân dân các quận, huyện tối thiểu 10 năm kể từ ngày được tuyển dụng.

c. Còn đủ thời gian công tác theo Bộ Luật Lao động tối thiểu bằng thời gian đã cam kết làm việc.

***Mức hỗ trợ và tổ chức thực hiện***

- Mức hỗ trợ

 Giáo viên mầm non đảm bảo các điều kiện theo quy định trên được hỗ trợ: 100.000.000 đồng/người (Một trăm triệu đồng).

- Tổ chức thực hiện

Căn cứ vào kế hoạch tuyển dụng được phê duyệt, việc hỗ trợ giáo viên do Ủy ban nhân dân các quận, huyện thực hiện thông qua trường mầm non công lập sử dụng viên chức sau khi có Quyết định tuyển dụng viên chức theo quy định.

Hỗ trợ một lần bằng tiền mặt và không dùng để tính đóng, hưởng bảo hiểm xã hội và các phụ cấp khác.

Trên thực tế thống kê từ các quận, huyện toàn thành phố năm học 2020-2021 tuyển được 159 giáo viên, năm học 2021-2022 tuyển được 112 giáo viên, năm học 2022-2023 tuyển được 69 giáo viên mầm non vào các trường công lập.

***So sánh chính sách ưu đãi hỗ trợ kinh phí cho giáo viên sau khi có quyết định tuyển dụng vào trường mầm non công lập với các tỉnh bạn***

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STT** | **Tên tỉnh, thành phố** | **Nội dung chính sách**  | **Hàng tháng/người** | **Số tiền hỗ trợ 1 lần /người** | **Thời gian thực hiện** | **So sánh** |
| 1 | Thành phố Hồ Chí Minh | + Năm đầu được tuyển dụng hỗ trợ 100% lương cơ sở người/tháng | 1.800.000đ x12 tháng | **47.520.000 đ** | Từ năm học 2014-2015 đến hết năm học 2024-2025 | Hải Phòng cao hơn |
| + Năm thứ hai sau khi được tuyển dụng hỗ trợ 70 % lương cơ sở người/tháng | 1.260.000đ x12 tháng |
| + Năm thứ ba sau khi được tuyển dụng hỗ trợ 50% lương cơ sở người/tháng | 900.000 đ x 12 tháng |
| 2 | Bình Dương | Hỗ trợ giáo viên mầm non tuyển dụng mới bằng 01 mức lương cơ sở/người/tháng, thời gian hỗ trợ là 05 năm. | 1.800.000đx 9 tháng x 5 năm | **81.000.000đ** | Từ tháng 9 năm 2019 đến nay còn hiệu lực | Hải Phòng cao hơn |
| 3 | Tỉnh Hưng Yên | Hỗ trợ 1 lần khi có Quyết định tuyển viên chức |   | **162.000.000 đ**  | Từ tháng 7 năm 2023 đến nay còn hiệu lực | Hải Phòng thấp hơn |
| 4 | Hải Phòng | Hỗ trợ 1 lần khi có Quyết định tuyển viên chức |   | **100.000.000 đ** | Dự kiến từ năm 2024 đến năm 2028 |   |

Như vậy, với chính sách này hiện toàn quốc đã có 03 tỉnh thành phố xây dựng cơ chế đặc thù của địa phương. Chính sách đặc thù của Hải Phòng thấp hơn tỉnh Hưng Yên nhưng cao hơn thành phố Hồ Chí Minh và tỉnh Bình Dương và đủ mạnh để thu hút được giáo viên vào làm việc tại trường mầm non công lập thành phố Hải Phòng.

***Trách nhiệm bồi hoàn kinh phí hỗ trợ***

Đối tượng đã nhận kinh phí hỗ trợ không thực hiện đúng thời gian công tác như đã cam kết (bao gồm cả trường hợp chuyển công tác khỏi trường mầm non công lập của thành phố) hoặc vi phạm kỷ luật đến mức buộc thôi việc phải hoàn trả toàn bộ kinh phí hỗ trợ đã nhận theo quy định (trừ trường hợp đặc biệt, bất khả kháng không thể tiếp tục giảng dạy như: đột tử, tai nạn, bệnh hiểm nghèo có xác nhận của cơ sở y tế từ cấp huyện trở lên).

Các trường mầm non công lập trực tiếp sử dụng viên chức đã nhận hỗ trợ có trách nhiệm thu hồi số tiền viên chức đã nhận hỗ trợ để nộp vào ngân sách nhà nước theo quy định.

Trường hợp viên chức không thực hiện trách nhiệm bồi hoàn kinh phí, hiệu trưởng trường mầm non công lập trực tiếp quản lý viên chức có quyền khởi kiện đến cơ quan có thẩm quyền để yêu cầu giải quyết theo quy định của pháp luật dân sự, tố tụng dân sự và pháp luật khác có liên quan. Các cơ quan chức năng theo thẩm quyền có trách nhiệm giải quyết theo quy định.

***Đánh giá tác động của giải pháp 2:Ban hànhchính sách ưu đãi hỗ trợ kinh phí cho giáo viên sau khi có quyết định tuyển dụng vào trường mầm non công lập***

a) Tác động về kinh tế:

- Chính sách được thực hiện sẽ làm tăng nguồn chi ngân sách thành phố. Tuy nhiên, chính sách sẽ thu hút nguồn nhân lực cho ngành giáo dục mầm non, đặc biệt đối với các trường mầm non công lập hiện nay đang thiếu giáo viên, đáp ứng nhu cầu chăm sóc giáo dục trẻ mầm non cho nhân dân thành phố.

Dự kiến kinh phí chính sách ưu đãi cho giáo viên sau khi có quyết định tuyển dụng vào trường mầm non công lập trong 5 năm (từ năm 2024 đến năm 2028)

 *Đơn vị tính: Triệu đồng*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **TT** | **Năm học** | **Dự kiến tổng số giáo viên mầm non công lập được tuyển dụng** | **Tiền hỗ trợ 1 lần/người** | **Tổng tiền hỗ trợ**  |
|
| 1 | Năm 2024 | 165 | 100 | 16,500 |
| 2 | Năm 2025 | 165 | 100 | 16,500 |
| 3 | Năm 2026 | 165 | 100 | 16,500 |
| 4 | Năm 2027 | 165 | 100 | 16,500 |
| 5 | Năm 2028 | 165 | 100 | 16,500 |
| **Tổng 5 năm** |   |  | **82,500** |

*(Tám mươi hai tỷ năm trăm triệu đồng)*

b) Tác động về xã hội:

Giải pháp này ảnh hưởng tích cực đến việc thu hút đội ngũ giáo viên làm việc trong các trường mầm non công lập, giúp đảm bảo về số lượng đội ngũ, đáp ứng nhu cầu gửi trẻ mầm non của nhân dân thành phố, nhất là khu vực ngoại thành nơi giáo dục mầm non công lập là chủ yếu, mầm non ngoài công lập chưa phát triển. Người lao động yên tâm khi có giáo viên và trường lớp gửi trẻ. Đảm bảo ổn định, an sinh xã hội.

Giải pháp được thực hiện không những sẽ thu hút được số lượng giáo viên mầm non mà còn tập trung lựa chọn được chất lượng đội ngũ sẽ có những giáo viên giỏi vào làm việc tại các trường mầm non công lập của thành phố. Lực lượng này không chỉ trên địa bàn thành phố mà còn thu hút được những giáo viên giỏi, tâm huyết với nghề từ các tỉnh thành lân cận, tạo điều kiện nâng cao chất lượng chăm sóc giáo dục cho học sinh mầm non Hải Phòng.

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.

***Sở Giáo dục và Đào tạo đề nghị thực hiện giải pháp thứ 2 ban hành chính sách ưu đãi hỗ trợ kinh phí cho giáo viên sau khi có quyết định tuyển dụng vào trường mầm non công lập.***

***2. Chính sách ưu đãi nghề đặc thù hỗ trợ kinh phí cho cán bộ, giáo viên mầm non công lập***

***2.1. Vấn đề bất cập***

Phát triển giáo dục mầm non của thành phố nhiều năm qua đã được Thành uỷ, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân thành phố quan tâm và đạt được những thành tựu rõ rệt. Tuy nhiên, cán bộ, giáo viên mầm non của Hải Phòng còn thiếu về số lượng so với định mức tỷ lệ quy định. Tình trạng thiếu giáo viên kéo dài do nguồn tuyển dụng giáo viên mầm non khan hiếm, giáo viên bỏ nghề, nghỉ sớm theo chế độ xảy ra ở nhiều đơn vị. Tình trạng nghỉ việc tại thành phố Hải Phòng so với các tỉnh thành khác là không nhiều, tuy nhiên so với 5 năm trước đây số lượng cán bộ, giáo viên mầm non công lập bỏ nghề tăng 40%. Trong 5 năm, toàn thành phố có 1.154 cán bộ, giáo viên mầm non bỏ nghề, trong đó công lập có 251 người bỏ nghề; 57 người chuyển công tác sáng tỉnh khác; 354 người nghỉ hưu và nghỉ sớm theo chế độ.

 Thành phố có chính sách hỗ trợ học phí cho học sinh từ bậc học mầm non đến trung học phổ thông theo Nghị quyết 54/2019/NQ-HĐND nên tỷ lệ huy động trẻ mầm non đến lớp ngày càng cao. Bên cạnh số giáo viên nghỉ hưu, số giáo viên bỏ nghề, cần phải có số lượng giáo viên do tăng số trẻ đi học (sau 5 năm tỷ lệ trẻ mầm non tăng 105 nhóm lớp, tăng 2.815 trẻ đi học, tương đương cần khoảng 240 giáo viên). Chính vì vậy thiếu nguồn tuyển giáo viên so với nhu cầu cần tổ chức các hoạt động chăm sóc giáo dục trẻ tại các cở giáo dục mầm non là vấn đề rất đáng lo ngại.

Bên cạnh thiếu về số lượng, chất lượng đội ngũ cũng là một vấn đề cần được quan tâm.Ủy ban nhân dân thành phố đã ban hành Kế hoạch số 104/KH-UBND ngày 03/4/2019 về triển khai thực hiện thực hiện Quyết định số 33/QĐ-TTg ngày 08/01/2019 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục mầm non giai đoạn 2018-2025 trên địa bàn thành phố Hải Phòng. Đến nay giáo viên mầm non đạt trình độ chuẩn đào tạo trở lên theo Luật giáo dục 2019 tăng 1.399 người, tăng 17,4% so với 5 năm trước khi thực hiện Kế hoạch. Tuy nhiên, còn 1.274 giáo viên (chiếm tỷ lệ 13,52%) chưa đạt chuẩn trình độ cao đẳng sư phạm mầm non theo Luật giáo dục 2019. Tỷ lệ cán bộ, giáo viên đạt trình độ trên chuẩn đào tạo còn thấp: trình độ đào tạo đại học 6.635 người (chiểm tỷ lệ 70,4%); trình độ đào tạo thạc sĩ 105 người (chiểm tỷ lệ 1,1%).

Thu nhập đội ngũ cán bộ, giáo viên mầm non công lập (bình quân trên 6,5 triệu/01 người/tháng) thấp hơn so với thu nhập bình quân của lao động đang làm việc phân theo ngành kinh tế (7.707,1 triệu/01 người/tháng theo Niên giám thống kê thành phố Hải Phòng 2022 của Cục Thống kê thành phố Hải Phòng), thậm chí thấp hơn lương công nhân. Nguồn thu chính và duy nhất của cán bộ, giáo viên mầm non công lập hiện nay chủ yếu là dựa vào tiền lương hàng tháng và các chế độ phụ cấp theo quy định.

Nguyên nhân giáo viên mầm non bỏ việc, học sinh phổ thông tốt nghiệp không muốn vào ngành là do thời gian làm việc kéo dài, cường độ công việc căng thẳng, cộng với trách nhiệm cao, giáo viên ít có cơ hội làm thêm khác để tăng thu nhập, chăm lo cho cuộc sống; chế độ thu hút, ưu đãi chưa phù hợp khối lượng công việc, trong khi phát triển kinh tế nhiều thành phần, đa dạng nghề nghiệp hấp dẫn và có mức thu nhập cao hơn giáo viên mầm non.

***2.2.Mục tiêu giải quyết vấn đề***

- Hỗ trợ một phần kinh phí, tạo điều kiện cho cán bộ, giáo viên mầm non công lập an tâm làm việc gắn bó ổn định lâu dài với ngành giáo dục mầm non Hải Phòng.

- Chính sách thu hút đủ mạnh, hấp dẫn để tạo động lực cho đội ngũ tích cực tham gia nghiên cứu học tập nâng cao trình độ chuyên môn đáp ứng với yêu cầu chuẩn nghề nghiệp và thực hiện đổi mới giáo dục mầm non.

- Giải pháp này ảnh hưởng tích cực, khi chính sách được thực hiện, cán bộ, giáo viên mầm non công lập cơ bản đáp ứng được nhu cầu về chi phí sinh hoạt của đời sống thường ngày, đảm bảo ổn định cuộc sống, yên tâm công tác, cống hiến phục vụ chăm sóc giáo dục trẻ tốt hơn nữa tại các cơ sở giáo dục. Đồng thời, khi chính sách được thực hiện sẽ làm giảm khoảng cách thu nhập bình quân giữa cán bộ, giáo viên mầm non công lập và người lao động đang làm việc phân theo ngành kinh tế trên địa bàn thành phố Hải Phòng.

- Củng cố, kiện toàn bộ máy hoạt động của các trường mầm non công lập nhằm đáp ứng nhân lực cho công tác chăm sóc giáo dục trẻ cho con em nhân dân thành phố.

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

***2.3.1.Giải pháp 1*: *Không tác động chính sách***

Sở giáo dục và Đào tạo tích cực chỉ đạo các cơ sở giáo dục mầm non thực hiện cải thiện môi trường sư phạm, tìm các giải pháp giảm áp lực công việc cho giáo viên mầm non (rà soát các quy trình thực hiện quy chế chuyên môn: thực hiện hồ sơ chuyên môn; công tác thanh tra, kiểm tra; chế độ hội họp; xây dựng môi trường hoạt động của trẻ…) giảm thiểu khối lượng công việc không cần thiết của giáo viên mầm non ảnh hưởng đến tinh thần làm việc, chất lượng công việc của đội ngũ. Phát huy tính tích cực của từng thành viên trong nhà trường. Trao quyền tự chủ cho đội ngũ giáo viên, nhân viên những nội dung công việc được phụ trách, tự đưa ra một số quyết định, tự quản lý khối lượng công việc của mình, đóng góp ý tưởng, chịu trách nhiệm trước công việc. Thay đổi tư duy hiệu trưởng, người đứng đầu trong đơn vị cần công bằng trong cách ứng xử và xử lý công việc; thực hiện khen thưởng cần nêu cụ thể nội dung, đối tượng để xứng đáng nhận được sự công nhận, truyền cảm hứng và tạo thêm động lực để đội ngũ tiếp tục cống hiến.

Trường Đại học Hải Phòng: Nâng cao chất lượng đào tạo từng bước xây dựng thương hiệu thu hút người học. Đa dạng hóa các loại hình đào tạo và phương thức đào tạo giáo viên mầm non (chính quy, vừa học vừa làm, chương trình đào tạo thứ hai, chương trình chất lượng cao, liên kết quốc tế, đào tạo trực tiếp, đào tạo trực tuyến, đào tạo kết hợp...). Đổi mới nội dung và các hoạt động dạy học theo hướng tiếp cận các phương pháp giáo dục tiên tiến, tăng tính chủ động, sáng tạo, tính ứng dụng, thực hành. Tăng cường tập huấn, trao đổi kinh nghiệm về đổi mới phương pháp giảng dạy. Đẩy mạnh hợp tác với các địa phương, tăng cường liên kết đào tạo theo nhu cầu, đặt hàng theo địa chỉ của từng địa phương. Xây dựng cơ chế và tăng cường các hoạt động hợp tác của trường Đại học Hải Phòng với các cơ sở giáo dục từ mầm non đến trung học phổ thông trên địa bàn nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo và nghiên cứu khoa học, đáp ứng nhu cầu đào tạo giáo viên nói chung và giáo viên mầm non nói riêng của thành phố Hải Phòng.

***Đánh giá tác động của giải pháp1*: *Không tác động chính sách***

a) Tác động về kinh tế:

- Giải pháp được thực hiện không làm làm tăng nguồn chi ngân sách thành phố. Tuy nhiên, việc giữ chân, thu hút được đội ngũ cán bộ, giáo viên mầm non đã được đào tạo, có kỹ năng chăm sóc giáo dục trẻ tốt để phục vụ công tác lâu dài tại các cơ sở giáo dục mầm non công lập và đảm bảo chăm sóc giáo dục cho trẻ mầm non của nhân dân trên địa bàn thành phố là rất yếu ớt.

b) Tác động về xã hội:

Giải pháp này được thực hiện góp phần đưa phong trào chuyên môn trong giáo dục mầm non tìm các giải pháp giảm áp lực công việc cho đội ngũ, giảm thiểu khối lượng công việc không cần thiết của giáo viên mầm non ảnh hưởng đến tinh thần làm việc, chất lượng công việc của đội ngũ. Tuy nhiên khó đạt được mục tiêu đề ra, không đủ mạnh để giữ chân đội ngũ không bỏ nghề, không thu hút được và cũng không tạo được động lực cho đội ngũ tích cực tham gia nghiên cứu học tập nâng cao trình độ chuyên môn đáp ứng với yêu cầu chuẩn nghề nghiệp.

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.

***2.3.2.Giải pháp 2: Ban hành chế độ ưu đãi nghề đặc thù hỗ trợ kinh phí cho cán bộ, giáo viên mầm non công lập với mức hỗ trợ 0,5 x mức lương cơ sở x hệ số lương khởi điểm theo trình độ đào tạo***

***Đối tượng và điều kiện hưởng chính sách***

Cán bộ, giáo viên mầm non được hưởng hỗ trợ ưu đãi hàng tháng (nhằm giữ chân viên chức tại đơn vị công tác) khi đáp ứng đủ các điều kiện, tiêu chuẩn sau:

a. Đang làm việc tại trường mầm non công lập, được cấp có thẩm quyền đánh giá hoàn thành nhiệm vụ trở lên.

b. Có quyết định biên chế hoặc hợp đồng theo Nghị định 111/2022/NĐ-CP ngày 30/12/2022 của Chính Phủ về hợp đồng đối với một số loại công việc trong cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập.

c. Có trình độ chuẩn đào tạo chức danh giáo viên mầm non theo Luật Giáo dục 2019 và Nghị định số 71/2020/NĐ-CP ngày 30/6/2020 của Chính Phủ quy định lộ trình thực hiện nâng trình độ chuẩn được đào tạo của giáo viên mầm non, tiểu học, trung học cơ sở.

***Mức hỗ trợ:***

 ***0,5 x Mức lương cơ sở x Hệ số lương khởi điểm theo trình độ đào tạo:***

- Cán bộ, giáo viên mầm non có bằng Đại học sư phạm mầm non được hưởng chế độ ưu đãi: 0,5 x Mức lương cơ sở x Hệ số lương khởi điểm bằng Đại học

 *(0,5 x 1.800.000đ x 2,34) =* ***2.106.000đ/người/tháng***

- Cán bộ, giáo viên mầm non có bằng Cao đẳng sư phạm mầm non được hưởng chế độ ưu đãi: 0,5 x Mức lương cơ sở x Hệ số lương khởi điểm bằng Cao đẳng

 *(0,5 x 1.800.000đ x 2,1) =* ***1.890.000đ/người/tháng***

- Cán bộ, giáo viên mầm non có bằng Trung cấp sư phạm mầm non được hưởng chế độ ưu đãi: 0,5 x Mức lương cơ sở x Hệ số lương khởi điểm bằng Trung cấp

*(0,5 x 1.800.000đ x 1,86) =* ***1.674****.****000đ/người/tháng***

Thời gian hưởng hỗ trợ tính theo số tháng dạy thực tế, nhưng không quá 09 tháng/năm học. Tiền hỗ trợ được trả cùng với việc chi trả tiền lương của tháng.

***So sánh mức hỗ trợ 0,5 x Mức lương cơ sở x Hệ số lương khởi điểm theo trình độ đào tạo với chính sách ưu đãi nghề đặc thù các tỉnh bạn***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STT** | **Tên tỉnh, thành phố** | **Nội dung chính sách**  | **Số tiền hỗ trợ 1 người/tháng** | **Thời gian thực hiện** | **So sánh** |
| 1 | Thành phố Hồ Chí Minh | *Hỗ trợ do tính chất công việc*  | *Hỗ trợ khuyến khích nâng cao trình độ*  |  |  |
| Hỗ trợ cho cán bộ, giáo viên mầm non do tính chất công việc 650.000 đồng/ngươi/tháng x 9 tháng/năm | Trình độ Thạc sĩ: 1500.000 đồng/người/tháng x 12 tháng/năm | 650.000đ +1.500.000đ = **2.150.000đ** | Từ tháng 7 năm 2017 đến nay còn hiệu lực | Hải Phòng thấp hơn |
| Trình độ Đại học 900.000 đồng/người/tháng x 12 tháng/năm | 650.000 đ + 900.000đ = **1.550.000đ** | Hải Phòng cao hơn  |
| Trình độ Cao đẳng 500.000 đồng/người/tháng x 12 tháng/năm. | 650.000 đ + 500.000đ = **1.150.000đ** |
| 2 | Bình Dương | Hỗ trợ 30% mức lương đang hưởng và phụ cấp chức vụ (nếu có) đối với cơ sở giáo dục mầm non,  | TB: 6.500.000đ x 30% = **1.950.000đ** | Từ tháng 7 năm 2019 đến nay còn hiệu lực | Hải Phòng thấp hơn |
| 3 | Cần Thơ |  Hỗ trợ cho cán bộ, giáo viên mầm non 0,5 x mức lương cơ sở/người/tháng. | **900.000đ** | Từ năm 2013 cho giáo viên, 2015 cho cán bộ quản lý đến này còn hiệu lực | Hải Phòng cao hơn |
| 4 | Đồng Nai | Hỗ trợ cho cán bộ, giáo viên mầm non 500.000 đồng/tháng/người | **500.000đ** | Từ năm 2015 đến năm 2020  | Hải Phòng cao hơn |
| 5 | Hải Phòng | Hỗ trợ cho cán bộ, giáo viên mầm non trình độ Đại học: 0,5 x 1.800.000đ x 2,34  | **2.106.000đ** | Dự kiến từ năm 2024 đến năm 2028  |   |
| Hỗ trợ cho cán bộ, giáo viên mầm non trình độ Cao đẳng: 0,5 x 1.800.000đ x 2,1  | **1.890.000đ** |
| Hỗ trợ cho cán bộ, giáo viên mầm non trình độ Trung cấp:0,5 x1.800.000đ x 1,86  | **1.674.** **000đ** |
|  |  |  |  |  |  |  |

Như vậy với giải pháp này, hiện nay toàn quốc đã có 05 tỉnh thành phố đã xây dựng cơ chế đặc thù của địa phương. Chính sách của Hải Phòng thấp hơn tỉnh Bình Dương; có 01 nội dung thấp hơn thành phố Hồ Chí Minh. Tuy nhiên so với tỉnh Cần Thơ, Đồng Nai chính sách này cao hơn và rất mạnh để giữ chân, ổn định và thu hút được giáo viên vào làm việc tại trường mầm non công lập thành phố Hải Phòng.

***Đánh giá tác động của giải pháp 2: Ban hành chế độ ưu đãi nghề đặc thù hỗ trợ kinh phí cho cán bộ, giáo viên mầm non công lập với mức hỗ trợ 0,5 x mức lương cơ sở x hệ số lương khởi điểm theo trình độ đào tạo***

a) Tác động về kinh tế:

- Chính sách được thực hiện sẽ làm tăng nguồn chi ngân sách thành phố. Tuy nhiên, chính sách sẽ tác động rất mạnh giữ chân, thu hút được đội ngũ cán bộ, giáo viên mầm non đã được đào tạo, có kỹ năng chăm sóc giáo dục trẻ tốt để phục vụ công tác lâu dài tại các cơ sở giáo dục mầm non công lập và đảm bảo chăm sóc giáo dục cho trẻ mầm non của nhân dân trên địa bàn thành phố ngày một tốt hơn.

- Giải pháp này sẽ làm tăng mức hỗ trợ đối với cán bộ, giáo viên mầm non đang làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập khi mức lương cơ sở thay đổi tăng theo lộ trình.

- Do Trung ương đang cải cách lại chế độ tiền lương nên việc hỗ trợ theo mức lương cơ sở có thể ảnh hưởng trong trường hợp Trung ương không sử dụng mức lương cơ sở khi thực hiện cải cách tiền lương.

***Dự kiến kinh phí trong 5 năm (từ năm 2024 đến năm 2028)***

- Năm 2024: 128,988 triệu đồng

- Năm 2025: 130,779 triệu đồng

- Năm 2026: 133,830 triệu đồng

- Năm 2027: 134,235 triệu đồng

- Năm 2028: 135,819 triệu đồng

  ***Tổng 5 năm : 663,651 triệu đồng***

*(Sáu trăm sáu mươi ba tỷ sáu trăm năm mươi mốt triệu đồng)*

b) Tác động về xã hội:

Giải pháp này ảnh hưởng rất tích cực khi chính sách được thực hiện, cán bộ, giáo viên ngành giáo dục mầm non về cơ bản đáp ứng được nhu cầu về chi phí sinh hoạt của đời sống thường ngày, đảm bảo ổn định cuộc sống, yên tâm công tác, cống hiến lâu dài cho ngành giáo dục.

Củng cố, kiện toàn bộ máy hoạt động của các trường mầm non công lập nhằm đáp ứng nhân lực cho công tác chăm sóc giáo dục trẻ cho con em nhân dân thành phố.

Vì giải pháp mức hỗ trợ có nhân với hệ số lương khởi điểm theo trình độ đào tạo nên sẽ tạo động lực cho đội ngũ tích cực tham gia học tập nâng cao trình độ chuyên môn, thực hiện tốt hơn nữa công tác chăm sóc giáo dục trẻ tại các cơ sở giáo dục mầm non công lập. Đồng thời, khi chính sách được thực hiện sẽ làm giảm khoảng cách thu nhập bình quân giữa cán bộ, giáo viên mầm non công lập và người lao động đang làm việc phân theo ngành kinh tế trên địa bàn thành phố Hải Phòng.

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.

***2.3.3.Giải pháp 3: Ban hành chế độ ưu đãi nghề đặc thù hỗ trợ kinh phí cho cán bộ, giáo viên mầm non công lập theo mức 0,3 x mức lương cơ sở x hệ số lương khởi điểm theo trình độ đào tạo.***

***Đối tượng và điều kiện hưởng chính sách***

Cán bộ, giáo viên mầm non được hưởng hỗ trợ ưu đãi hàng tháng (nhằm giữ chân viên chức tại đơn vị công tác) khi đáp ứng đủ các điều kiện, tiêu chuẩn sau:

a. Đang làm việc tại trường mầm non công lập, được cấp có thẩm quyền đánh giá hoàn thành nhiệm vụ trở lên.

b. Có quyết định biên chế hoặc hợp đồng theo Nghị định 111/2022/NĐ-CP ngày 30/12/2022 của Chính Phủ về hợp đồng đối với một số loại công việc trong cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập.

c. Có trình độ chuẩn đào tạo chức danh giáo viên mầm non theo Luật Giáo dục 2019 và Nghị định số 71/2020/NĐ-CP ngày 30/6/2020 của Chính Phủ quy định lộ trình thực hiện nâng trình độ chuẩn được đào tạo của giáo viên mầm non, tiểu học, trung học cơ sở.

***Mức hỗ trợ:***

 ***0,3 x Mức lương cơ sở x Hệ số lương khởi điểm theo trình độ đào tạo:***

- Cán bộ, giáo viên mầm non có bằng Đại học sư phạm mầm non được hưởng chế độ ưu đãi: 0,3 x Mức lương cơ sở x Hệ số lương khởi điểm bằng Đại học

*(0,3 x 1.800.000đ x 2,34) =* ***1.264.000đ/người/tháng***

- Cán bộ, giáo viên mầm non có bằng Cao đẳng sư phạm mầm non được hưởng chế độ ưu đãi: 0,3 x Mức lương cơ sở x Hệ số lương khởi điểm bằng Cao đẳng

*(0,3 x 1.800.000đ x 2,1) =* ***1.134.000đ/người/tháng***

- Cán bộ, giáo viên mầm non có bằng Trung cấp sư phạm mầm non được hưởng chế độ ưu đãi:0,3 x Mức lương cơ sở x Hệ số lương khởi điểm bằng Trung cấp *(0,3 x 1.800.000đ x 1,86=* ***1.004.000đ/người/tháng****)*

Thời gian hưởng hỗ trợ tính theo số tháng dạy thực tế, nhưng không quá 09 tháng/năm học. Tiền hỗ trợ được trả cùng với việc chi trả tiền lương của tháng.

***So sánh chính sách hỗ trợ 0,3 x mức lương cơ sở x hệ số lương khởi điểm theo trình độ đào tạo với chính sách ưu đãi ưu đãi nghề đặc thù với các tỉnh bạn***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STT** | **Tên tỉnh, thành phố** | **Nội dung chính sách**  | **Số tiền hỗ trợ 1 người/tháng** | **Thời gian thực hiện** | **So sánh** |
| 1 | Thành phố Hồ Chí Minh | *Hỗ trợ do tính chất công việc*  | *Hỗ trợ khuyến khích nâng cao trình độ*  |  | Hải Phòng thấp hơn |
| Hỗ trợ cho cán bộ, giáo viên mầm non do tính chất công việc 650.000 đồng/ngươi/tháng x 9 tháng/năm | Trình độ Thạc sĩ: 1500.000 đồng/người/tháng x 12 tháng/năm | 650.000đ +1.500.000đ = **2.150.000đ** | Từ tháng 7 năm 2017 đến nay còn hiệu lực |
| Trình độ Đại học 900.000 đồng/người/tháng x 12 tháng/năm | 650.000 đ + 900.000đ = **1.550.000đ** |
| Trình độ Cao đẳng 500.000 đồng/người/tháng x 12 tháng/năm. | 650.000 đ + 500.000đ = **1.150.000đ** |
| 2 | Bình Dương | Hỗ trợ 30% mức lương đang hưởng và phụ cấp chức vụ (nếu có) đối với cơ sở giáo dục mầm non,  | TB: 6.500.000đ x 30% = **1.950.000đ** | Từ tháng 7 năm 2019 đến nay còn hiệu lực | Hải Phòng thấp hơn |
| 3 | Cần Thơ |  Hỗ trợ cho cán bộ, giáo viên mầm non 0,5 x mức lương cơ sở/người/tháng. | **900.000đ** | Từ năm 2013 cho giáo viên, 2015 cho cán bộ quản lý đến này còn hiệu lực | Hải Phòng cao hơn |
| 4 | Đồng Nai | Hỗ trợ cho cán bộ, giáo viên mầm non 500.000 đồng/tháng/người | **500.000đ** | Từ năm 2015 đến năm 2020  | Hải Phòng cao hơn |
| 5 | Hải Phòng | Hỗ trợ cho cán bộ, giáo viên mầm non trình độ Đại học: 0,3 x 1.800.000đ x 2,34  | **1.264.000đ** | Dự kiến từ năm 2024 đến năm 2028  |   |
| Hỗ trợ cho cán bộ, giáo viên mầm non trình độ Cao đẳng: 0,3 x 1.800.000đ x 2,1  | **1.134.000đ** |
| Hỗ trợ cho cán bộ, giáo viên mầm non trình độ Trung cấp:0,3 x1.800.000đ x 1,86  | **1.004.** **000đ** |
|  |  |  |  |  |  |  |

Như vậy chính sách này, Hải Phòng thấp hơn tỉnh Bình Dương; cả 03 nội dung thấp hơn thành phố Hồ Chí Minh. Tuy nhiên so với tỉnh Cần Thơ, Đồng Nai chính sách này cao hơn và rất mạnh để giữ chân, ổn định và thủ hút được giáo viên vào làm việc tại trường mầm non công lập thành phố Hải Phòng.

***Tổ chức thực hiện***

Hằng năm, cùng với thời điểm lập dự toán ngân sách nhà nước, trường mầm non lập danh sách cán bộ, giáo viên được hưởng chính sách gửi về phòng Giáo dục và Đào tạo tổng hợp gửi cơ quan tài chính cùng cấp thẩm định, trình cấp có thẩm quyền phê duyệt kinh phí thực hiện theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước.

Không thực hiện chế độ ưu đãi trên với các trường hợp đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ hoặc bị xử lý kỷ luật.

Thời gian hưởng hỗ trợ tính theo số tháng dạy thực tế, nhưng không quá 09 tháng/năm học. Tiền hỗ trợ được trả cùng với việc chi trả tiền lương của tháng.

***Đánh giá tác động của giải pháp3: Ban hành chế độ ưu đãi nghề đặc thù hỗ trợ kinh phí cho cán bộ, giáo viên mầm non công lập theo mức 0,3 x mức lương cơ sở x hệ số lương khởi điểm theo trình độ đào tạo***

a) Tác động về kinh tế:

- Chính sách được thực hiện sẽ làm tăng nguồn chi ngân sách thành phố. Tuy nhiên, chính sách sẽ tác động đủ mạnh giữ chân, thu hút được đội ngũ cán bộ, giáo viên mầm non đã được đào tạo, có kỹ năng chăm sóc giáo dục trẻ tốt để phục vụ công tác lâu dài tại các cơ sở giáo dục mầm non công lập và đảm bảo chăm sóc giáo dục cho trẻ mầm non của nhân dân trên địa bàn thành phố ngày một tốt hơn.

- Giải pháp này sẽ làm tăng mức hỗ trợ đối với cán bộ, giáo viên mầm non đang làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập khi mức lương cơ sở thay đổi tăng theo lộ trình.

- Do Trung ương đang cải cách lại chế độ tiền lương nên việc hỗ trợ theo mức lương cơ sở có thể ảnh hưởng trong trường hợp Trung ương không sử dụng mức lương cơ sở khi thực hiện cải cách tiền lương.

 ***Dự kiến kinh phí trong 5 năm (từ năm 2024 đến năm 2028)***

- Năm 2024: 77,274 triệu đồng

- Năm 2025: 78,399 triệu đồng

- Năm 2026: 80,244 triệu đồng

- Năm 2027: 80,541triệu đồng

- Năm 2028: 81,495 triệu đồng

***Tổng 5 năm : 397,953 triệu đồng***

*(Ba trăm chín mươi bảy tỷ chín trăm năm mươi ba triệu đồng)*

b) Tác động về xã hội:

Giải pháp này ảnh hưởng tích cực khi chính sách được thực hiện, cán bộ, giáo viên ngành giáo dục mầm non về đáp ứng một phần nhu cầu về chi phí sinh hoạt của đời sống thường ngày, đảm bảo ổn định cuộc sống, yên tâm công tác, cống hiến lâu dài cho ngành giáo dục.

Củng cố, kiện toàn bộ máy hoạt động của các trường mầm non công lập nhằm đáp ứng nhân lực cho công tác chăm sóc giáo dục trẻ cho con em nhân dân thành phố.

Vì giải pháp mức hỗ trợ có nhân với hệ số lương khởi điểm theo trình độ đào tạo nên sẽ tạo động lực cho đội ngũ tích cực tham gia học tập nâng cao trình độ chuyên môn, thực hiện tốt hơn nữa công tác chăm sóc giáo dục trẻ tại các cơ sở giáo dục mầm non công lập. Đồng thời, khi chính sách được thực hiện sẽ làm giảm 1 phần khoảng cách thu nhập bình quân giữa cán bộ, giáo viên mầm non công lập và người lao động đang làm việc phân theo ngành kinh tế trên địa bàn thành phố Hải Phòng.

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.

***Sở Giáo dục và Đào tạo đề xuất thực hiện giải pháp 2, như vậy sẽ đảm bảo giải pháp rất mạnh để giữ cho cán bộ, giáo viên mầm non không bỏ nghề, ổn định ngành học, đảm bảo đủ nhân lực phục vụ chăm sóc giáo dục trẻ mầm non cho nhân dân thành phố Hải Phòng*.**

***3.Chính sách hỗ trợ kinh phí đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế cho cán bộ, giáo viên mầm non dân lập, tư thục***

***3.1. Vấn đề bất cập***

- Hiện nay trên địa bàn thành phố có 2.600 (tỷ lệ 27,69%) cán bộ, giáo viên mầm non khối ngoài công lập chăm sóc, giáo dục cho 28.685 (tỷ lệ 23,3%) trẻ mầm non của thành phố. Đội ngũ này giúp giảm quá tải số học sinh trong các trường mầm non công lập đồng thời giảm ngân sách của thành phố khi tham gia vào giáo dục mầm non ngoài công lập. Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ giáo viên ngoài công lập thiếu tính ổn định, thường xuyên luân chuyển từ đơn vị này sang đơn vị khác hoặc công tác trong ngành một thời gian rồi bỏ nghề. Trong 5 năm, toàn thành phố có 1.154 cán bộ, giáo viên mầm non bỏ nghề cả công lập và ngoài công lập, trong đó ngoài công lập 846 bỏ nghề. Đội ngũ thiếu sự gắn bó với cơ sở giáo dục mầm non dân lập, tư thục do không có sự dàng buộc.

- Cán bộ, giáo viên mầm non dân lập, tư thục bỏ nghề ngoài những nguyên nhân giống như giáo viên giáo viên công lập do thời gian làm việc kéo dài, chụi áp lực lớn từ công việc, mức thu nhập thấp (bình quân trên 6,5 triệu/01 người/tháng) còn một nguyên nhân chính đó là nhiều cán bộ giáo viên dân lập, tư thục không được đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc cho nên đội ngũ không gắn bó lâu dài với nghề đã được đào tạo. Nhất là ở các cơ sở giáo dục mầm non độc lập tư thục. Hiện nay số cán bộ, giáo viên mầm non ngoài công lập chưa đóng bảo hiểm bắt buộc còn 767 người chiếm tỷ lệ 29,5%, trong đó khối trường dân lập, tư thục có 146/1351 (10,8%); cơ sở độc lập dân lập, tư thục có 621/1249 (49,71%). Nguyên nhân còn nhiều cán bộ giáo viên ngoài công lập chưa đóng bảo hiểm do nguồn thu nhập thấp, kinh phí eo hẹp, người lao động không muốn bỏ một khoản để đóng bảo hiểm sẽ ảnh hưởng đến chi phí sinh hoạt hàng tháng; một bộ phận cơ quan chức năng chưa thực hiện đầy đủ trách nhiệm yêu cầu người lao động phải đóng bảo hiểm bắt buộc theo Luật Bảo hiểm quy định; Thành phố chưa có chính sách đối với đội ngũ cán bộ, giáo viên ngoài công lập. Đây cũng chính là nguyên nhân đội ngũ ngoài công lập đã được đào tạo sư phạm mầm non không gắn bó với nghề được đào tạo.

***3.2.Mục tiêu giải quyết vấn đề***

- Hỗ trợ một phần kinh phí đóng bảo hiểm bắt buộc do người lao động phải đóng (10,5%), tạo điều kiện cho cán bộ, giáo viên mầm non ngoài công lập an tâm làm việc gắn bó ổn định lâu dài với ngành giáo dục mầm non Hải Phòng.

- Chính sách thu hút đủ mạnh, hấp dẫn để tạo động lực cho đội ngũ tích cực tham gia học tập nâng cao trình độ chuyên môn đáp ứng với yêu cầu chuẩn nghề nghiệp của Luật Giáo dục 2019.

- Giải pháp này ảnh hưởng tích cực, khi chính sách được thực hiện, cán bộ, giáo viên mầm non dân lập, tư thục giảm bớt một phần gánh nặng về chi phí sinh hoạt của đời sống thường ngày, đảm bảo ổn định cuộc sống, yên tâm gắp bó với nghề đã được đào tạo. Đồng thời, khi chính sách được thực hiện sẽ góp phần đảm bảo sự công bằng và bình đẳng trong tiếp cận chính sách cho giáo dục mầm non giữa công lập và ngoài công lập.

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

***3.3.1. Giải pháp 1*: *Không tác động chính sách***

- Tuyên truyền đội ngũ cán bộ, giáo viên mầm non tham gia đóng bảo hiểm của người lao động phải đóng theo Luật Bảo hiểm.

- Tuyên truyền người sử dụng lao động (chủ trường, chủ nhóm lớp) đóng bảo hiểm cho người lao động phải đóng theo Luật Bảo hiểm.

- Tăng cương công tác kiểm tra giám sát của các cơ quan chức năng về quản lý thực hiện đóng bảo hiểm cho người lao động.

***Đánh giá tác động của giải pháp 1 : Không tác động chính sách***

a) Tác động về kinh tế:

- Chính sách được thực hiện không làm tăng nguồn chi ngân sách thành phố. Tuy nhiên, giải pháp rất yết ớt khi giữ chân, thu hút được đội ngũ cán bộ giáo viên dân lập, tư thục đã được đào tạo, có kiến thức, kỹ năng về sư phạm mầm non yên tâm công tác phục vụ lâu dài tại các cơ sở giáo dục mầm non dân lập, tư thục trên địa bàn thành phố. Khó đạt được mục tiêu phát triển giáo dục mầm non ngoài công lập, giảm gánh nặng cho ngân sách thành phố khi đầu tư cho giáo dục mầm non.

- Giải pháp khi thực hiện không giữ chân được đội ngũ đã được đào tạo sư phạm mầm non, sẽ gây tổn thất về kinh tế của gia đình và xã hội khi chi phí đào tạo ra làm giáo viên nhưng chuyển sang làm nghề khác.

b) Tác động về xã hội:

Giải pháp này yếu ớt không ổn định đội ngũ giáo viên mầm non dân lập, tư thục. Khó đạt mục tiêu phát triển giáo dục mầm non ngoài công lập của thành phố. Giảm tải số học sinh học các trường mầm non công lập tạo điều kiện ổn sinh và an sinh xã hội.

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.

 ***3.3.2. Giải pháp 2*: *Ban hành*** ***chính sách hỗ trợ kinh phí đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế cho cán bộ, giáo viên mầm non dân lập, tư thục***

***Đối tượng và điều kiện hưởng chính sách***

Hiệu trưởng, phó hiệu trưởng, tổ trưởng chuyên môn, giáo viên đang làm việc tại các trường mầm non, cơ sở giáo dục mầm non độc lập dân lập, tư thục trên địa bàn thành phố Hải Phòng đã được cơ quan có thẩm quyền cấp phép thành lập, hoạt động theo quy định của pháp luật và bảo đảm những điều kiện sau:

a. Có trình độ chuẩn đào tạo chức danh theo theo Luật Giáo dục 2019 và Nghị định số 71/2020/NĐ-CP ngày 30/6/2020 của Chính Phủ quy định lộ trình thực hiện nâng trình độ chuẩn được đào tạo của giáo viên mầm non, tiểu học, trung học cơ sở;

b. Có hợp đồng lao động với người đại diện theo pháp luật của cơ sở giáo dục mầm non;

c. Có thời gian làm việc tại cơ sở giáo dục mầm non từ đủ 01 tháng trở lên;

d. Tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế.

Không hỗ trợ giáo viên đang làm việc tại các cơ sở giáo dục mầm non ngoài công lập đã hưởng chế độ hưu trí; giáo viên đang dạy tại các cơ sở giáo dục mầm non ngoài công lập có yếu tố nước người (đầu tư vốn của nước ngoài, dạy chương trình liên kết với nước ngoài, giáo viên người nước ngoài).

***Mức hỗ trợ***

Đối tượng quy định tại mục 3.1 được hỗ trợ 10,5% tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của người lao động phải đóng theo mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

Thời gian hỗ trợ: Tính theo thời gian làm việc thực tế, nhưng không quá 5 năm liên tục.

Theo Nghị định 38/2022/NĐ-CP ngày 12/6/2022 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động, tạm tính theo mức lương tối thiểu vùng 1 là 4.680.000 đồng*.* Mức hỗ trợ 10,5% tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của người lao động phải đóng **491.400đ/người/tháng**.

 ***Dự kiến kinh phí trong 5 năm (từ năm 2024 đến năm 2028)***

- Năm 2024: 15,912 triệu đồng

- Năm 2024: 16,500 triệu đồng

- Năm 2025: 17,100 triệu đồng

- Năm 2026: 17,688 triệu đồng

- Năm 2027: 18,276 triệu đồng

 *Tổng 5 năm :* ***85,476 triệu đồng***

*(Tám mươi năm tỷ bốn trăm bảy mươi sáu triệu đồng)*

***So sánh chính sách hỗ trợ kinh phí đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế cho cán bộ, giáo viên mầm non dân lập, tư thục với tỉnh bạn***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STT** | **Tên tỉnh, thành phố** | **Nội dung chính sách**  | **Số tiền hỗ trợ 1 người/tháng** | **Thời gian thực hiện** | **So sánh** |
| 1 | Quảng Ninh | Hiệu trưởng, phó hiệu trưởng, giáo viên đang làm việc tại cơ sở giáo dục mầm non thuộc loại hình dân lập, tư thục được hỗ trợ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo mức lương tối thiểu vùng 22% do người sử dụng lao động và 10,5% do người lao động phải đóng. | 1.026.600đ + 491.400đ = **1.521.000đ** | Từ năm 2023 đến năm 2027 | Hải Phòng thấp hơn |
| 2 | Hải Phòng | Hiệu trưởng, phó hiệu trưởng, tổ trưởng chuyên môn, giáo viên đang làm việc tại các trường mầm non, cơ sở giáo dục mầm non độc lập dân lập, tư thục được hỗ trợ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo mức lương tối thiểu vùng 10,5% do người lao động phải đóng. | **491.400đ** | Dự kiến từ năm 2024 đến năm 2028  |   |

Như vậy, với chính sách này hiện nay mới chỉ có tỉnh Quảng Ninh đã xây dựng cơ chế đặc thù của tỉnh, thành phố Hải Phòng so với tỉnh Quảng Ninh chính sách thấp hơn nhưng đã đủ mạnh ổn định và thu hút đội ngũ giáo viên mầm non ngoài công lập, đảm bảo sự tiếp cận về chính sách của thành phố giữa công lập và ngoài công lập.

***Tổ chức thực hiện***

Hằng năm, cùng với thời điểm lập dự toán ngân sách nhà nước, các trường mầm non, cơ sở giáo dục mầm non độc lập dân lập, tư thục lập danh sách cán bộ, giáo viên được hưởng chính sách gửi về phòng Giáo dục và Đào tạo tổng hợp gửi cơ quan tài chính cùng cấp thẩm định, trình cấp có thẩm quyền phê duyệt kinh phí thực hiện theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước.

Hàng quý, căn cứ số cán bộ, giáo viên làm việc thực tế, các trường mầm non, cơ sở giáo dục mầm non độc lập dân lập, tư thục lập danh sách đội ngũ được hưởng chế độ và làm hồ sơ đơn vị sử dụng lao động theo quy định, gửi cơ quan Bảo hiểm xã hội tại địa phương. Cơ quan Bảo hiểm xã hội phối hợp với Kho bạc tại địa phương hoàn tất thủ tục thực hiện chế độ theo quy định.

 ***Đánh giá tác động của giải pháp 2*: *Ban hành chính sách hỗ trợ kinh phí đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế cho cán bộ, giáo viên mầm non dân lập, tư thục***

a) Tác động về kinh tế:

- Chính sách được thực hiện sẽ làm tăng nguồn chi ngân sách thành phố. Tuy nhiên, chính sách sẽ giữ chân, thu hút được đội ngũ cán bộ giáo viên dân lập, tư thục đã được đào tạo, có kiến thức, kỹ năng về sư phạm mầm non yên tâm công tác phục vụ lâu dài tại các cơ sở giáo dục mầm non dân lập, tư thục trên địa bàn thành phố ngày một tốt hơn. Tạo điều kiện cho giáo dục mầm non ngoài công lập phát triển, giảm gánh nặng cho ngân sách thành phố khi đầu tư cho giáo dục mầm non.

- Giải pháp này sẽ làm tăng mức hỗ trợ đóng bảo hiểm đối với cán bộ, giáo viên mầm non dân lập, tư thục đang làm việc tại các cơ sở giáo dục mầm non trên địa bàn thành phố khi mức lương cơ sở thay đổi tăng theo lộ trình.

- Giải pháp khi thực hiện đội ngũ cán bộ, giáo viên dân lập tư thục gắn bó với nghề hơn, tránh thiệt hại kinh tế của gia đình và xã hội khi chi phí đào tạo ra giáo viên có trình độ sư phạm, kỹ năng tay nghề nhưng không sử dụng (bỏ nghề).

- Dự kiến kinh phí đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế cho cán bộ, giáo viên mầm non dân lập, tư thục trong 5 năm (từ 2024 đến 2028) là: 85,476 triệu đồng.

b) Tác động về xã hội: Ổn định đội ngũ giáo viên mầm non dân lập, tư thục, góp phần tích cực cho việc phát triển giáo dục mầm non ngoài công lập của thành phố. Giảm tải số học sinh học các trường mầm non công lập tạo điều kiện ổn sinh và an sinh xã hội.

Giải pháp này ảnh hưởng tích cực, khi chính sách được thực hiện, cán bộ, giáo viên mầm non dân lập, tư thục không phải trích một phần kinh phí chi phí sinh hoạt để đóng bảo hiểm của người lao động, đảm bảo yên tâm công tác, cống hiến phục vụ chăm sóc tốt hơn nữa trong công tác chăm sóc giáo dục trẻ.

 Đồng thời, khi chính sách được thực hiện sẽ góp phần đảm bảo sự công bằng và bình đẳng trong tiếp cận chính sách của thành phố về giáo dục mầm non giữa công lập và ngoài công lập.

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.

 ***Sở Giáo dục và Đào tạo đề xuất thực hiện giải pháp 2*: *Ban hành chính sách hỗ trợ kinh phí đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế cho cán bộ, giáo viên mầm non dân lập, tư thục***

**III. LẤY Ý KIẾN**

**1. Lấy ý kiến**

Dự thảo Báo cáo đánh giá tác động của chính sách trong đề nghị xây dựng Nghị quyết về chính sách “Chế độ ưu đãi cán bộ, giáo viên mầm non trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2024 – 2028 “ được đăng trên Cổng thông tin điện tử của Ủy ban nhân dân thành phố (30 ngày) để lấy ý kiến rộng rãi. Đồng thời, lấy ý kiến các Bộ liên quan và các cơ quan, đơn vị trên địa bàn thành phố.

**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 thành phố (thông qua Sở Giáo dục và Đào tạo) 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 thành phố.

**IV. GIÁM SÁT VÀ ĐÁNH GIÁ**

**1. Cơ quan chịu trách nhiệm tổ chức thi hành Nghị quyết:** Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng.

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

Trên đây là Báo cáo đánh giá tác động của chính sách trong đề nghị xây dựng Nghị quyết chính sách về Chế độ ưu đãi cán bộ, giáo viên mầm non trên địa bàn thành phố Hải Phòng giai đoạn 2024 – 2028.

Sở Giáo dục và Đào tạo báo cáo./.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Nơi nhận:***- UBND thành phố;- Sở Tư pháp;- Giám đốc;- Ban Giám đốc;- Các phòng, ban thuộc SGD&ĐT;- Lưu: VT, PMN.  |  **GIÁM ĐỐC** **Bùi Văn Kiệm** |