|  |  |
| --- | --- |
| **ỦY BAN NHÂN DÂN** | **CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHIÃ VIỆT NAM** |
| **TỈNH TÂY NINH** | **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc** |
| Số /BC-UBND | *Tây Ninh, ngày tháng 7 năm 2024* |

**Dự thảo**

**BÁO CÁO**

**Đánh giá tác động của chính sách trong đề nghị xây dựng dự thảo**

**Nghị quyết quy định chính sách thu hút và hỗ trợ đối với giáo viên**

**tại cơ sở giáo dục mầm non công lập trên địa bàn tỉnh Tây Ninh,**

**giai đoạn 2024-2030**

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

**1. Bối cảnh xây dựng chính sách**

Thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Tây Ninh lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020-2025; Chương trình hành động số 13-CTr/TU ngày 22/12/2020 của Tỉnh ủy ban hành Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020-2025; Chương trình hành động số 68-CTr/TU ngày 15/10/2021 của Tỉnh ủy ban hành Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng và Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XI và từ thực tiễn của địa phương đang trong tình trạng thiếu giáo viên mầm non, giáo viên ngoại ngữ, tin học, các môn tích hợp và không tuyển dụng được nhân viên phục vụ, cấp dưỡng.

Trên thực tế, từ năm học 2021-2022 trở về trước, để đáp ứng số lớp, nhóm mầm non, số lớp tiểu học, trung học cơ sở tăng theo từng năm học, các địa phương đã thực hiện hợp đồng, thỉnh giảng giáo viên để đảm bảo công tác giảng dạy tại các nhà trường theo biên chế giao, tuy nhiên không đáp ứng được yêu cầu do còn thiếu nhiều giáo viên theo định mức.

Từ năm 2017 đến nay, Ủy ban nhân dân tỉnh đã chỉ đạo Sở Giáo dục và Đào tạo phối hợp với Sở Nội vụ, UBND cấp huyện tuyển dụng giáo viên cho các bậc học. Tuy nhiên, do nhu cầu phát triển giáo dục mầm non, số trẻ em ra lớp tăng, số giáo viên mần non nghỉ việc ngày càng nhiều; số lượng tuyển dụng mới chưa đáp ứng nhu cầu, chưa bù đắp số giáo viên nghỉ việc và chuyển đi ngoài tỉnh trong các cơ sở giáo dục hiện nay.

Khó khăn và nguyên nhân tình trạng thiếu giáo viên hiện nay đã được xác định đó là:

(1) Ảnh hưởng từ những điều chỉnh của văn bản quy phạm pháp luật, thực hiện Luật Giáo dục năm 2019: việc tuyển dụng viên chức mầm non, tiểu học, trung học học cơ sở thời gian qua gặp nhiều khó khăn vì thiếu nguồn tuyển dụng; về chế độ chính sách và nguồn tuyển dụng giáo viên, chế độ tiền lương của giáo viên mầm non thấp; bên cạnh đó áp lực công việc của giáo viên mầm non là rất lớn, thời gian ở trường trên 10 giờ/ngày; nhiều giáo viên nghỉ việc, trong 4 năm, từ năm 2020 đến 2023 có 716 giáo viên mầm non và phổ thông trong tỉnh nghỉ việc, trong đó giáo viên mầm non nghỉ việc 136 người. Do nhiều nguyên nhân, nhưng nguyên nhân chủ yếu áp lực công việc và thu nhập của giáo viên không đủ sống phải bỏ việc đi làm bên ngoài ([[1]](#footnote-1)).

(2) Trước đây, ngoài số giáo viên được đào tạo tại tỉnh, còn có nguồn giáo viên từ các tỉnh bạn. Tuy nhiên, trong 3 năm gần đây, hầu hết các tỉnh đều thiếu giáo viên nên rất ít nguồn giáo viên từ các nơi khác đăng ký tham gia dự tuyển. Việc thiếu giáo viên do không tuyển dụng được hoặc do giáo viên nghỉ việc đã tác động rất lớn đến hoạt động giáo dục tại các cơ sở giáo dục, nếu không có giải pháp xử lý sẽ kéo theo nhiều hệ lụy phức tạp, nhất là việc đảm bảo chất lượng giảng dạy, đảm bảo hoạt động ở các cơ sở giáo dục.

(3) Về phân cấp trong công tác tuyển dụng: Theo phân cấp, công tác tuyển dụng giáo viên mầm non được UBND tỉnh phân cấp về UBND huyện/ thị xã/ thành phố thực hiện. Do đó, đối với các huyện vùng sâu, biên giới gặp khó khăn trong công tác tuyển dụng. Người tham gia tuyển dụng thường chọn các trường ở vùng thuận lợi để đăng ký tham gia tuyển dụng, nếu không có chính sách hỗ trợ cho các địa phương này thì khó có thể đảm bảo đủ đội ngũ giáo viên để giảng dạy.

(4) Mặt khác, trong thời gian tới sẽ tiếp tục phổ cập giáo dục mẫu giáo 3-4 tuổi, đẩy mạnh thực hiện tổ chức dạy học 2 buổi/ngày ở tiểu học theo Chương trình giáo dục phổ thông 2018. Do đó nhu cầu đảm bảo đội ngũ giáo viên càng cần phải giải quyết triệt để, kịp thời. **Vì vậy, việc ban hành Nghị quyết quy định chính sách thu hút và hỗ trợ đối với giáo viên tại cơ sở giáo dục mầm non công lập trên địa bàn tỉnh Tây Ninh, giai đoạn 2024-2030** trên địa bàn tỉnh là cần thiết.

**2. Mục tiêu xây dựng chính sách**

Hình thành khung pháp lý cần thiết để hỗ trợ giáo viên mầm non. Khắc phục cơ bản tình trạng thiếu giáo viên mầm non ở các cơ sở giáo dục công lập.

Có chế độ hỗ trợ, khuyến khích đội ngũ viên chức ngành giáo dục, nhằm động viên các đối tượng này yên tâm công tác, góp phần nâng cao chất lượng chăm sóc, nuôi dưỡng, dạy và học cho giáo viên và học sinh trên địa bàn tỉnh.

Góp phần sử dụng hiệu quả biên chế hàng năm được giao cho ngành giáo dục, tạo động lực cho con em địa phương đi học sư phạm cũng như thu hút nguồn nhân lực ngành giáo dục ở các địa phương khác về tỉnh công tác nhằm khắc phục cơ bản tình trạng thiếu giáo viên mầm non ở các cơ sở giáo dục công lập trong thời gian qua.

Thể hiện sự quan tâm, đột phá của tỉnh đối với ngành giáo dục, nhất là công tác đảm bảo đội ngũ giáo viên cho các cơ sở giáo dục trên địa bàn tỉnh trong tình hình hầu hết các địa phương đều thiếu đội ngũ giáo viên như hiện nay. Nâng cao trách nhiệm của các cấp, các ngành, đoàn thể và địa phương trong việc thực hiện chính sách hỗ trợ giáo viên mầm non khi được tuyển dụng vào các cơ sở giáo dục công lập trên địa bàn tỉnh.

Đảm bảo phù hợp với các quy định hiện hành của pháp luật vừa đảm bảo phù hợp tình hình và đáp ứng nhu cầu thực tế của địa phương; tạo bước mới trong công tác trọng dụng nguồn nhân lực, nhằm thúc đẩy kinh tế - xã hội của tỉnh phát triển nhanh và bền vững, góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XI, nhiệm kỳ 2020 - 2025.

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

Nội dung của chính sách hỗ trợ có trong Nghị quyết là quy định mức chính sách hỗ trợ được thực hiện đối với các đơn vị sự nghiệp công lập trên cơ sở nhu cầu phát triển nguồn nhân lực ngành giáo dục, đáp ứng theo yêu cầu thực hiện đổi mới giáo dục. Nhóm đối tượng được hưởng chính sách là giáo viên trong các cơ sở giáo dục và đào tạo công lập thuộc các xã có tuyển dụng giáo viên, thiếu giáo viên.

**Chính sách 1: Chính sách thu hút giáo viên mới tuyển dụng lần đầu tại các cơ sở mầm non công lập**

**1. Xác định vấn đề và mục tiêu giải quyết vấn đề**

1.1. Xác định vấn đề bất cập

Trong thời gian qua, công tác về đội ngũ giáo viên đã được quan tâm sâu sát; trong đó, công tác tuyển dụng đã được phân cấp chủ động về cho các Phòng Giáo dục và Đào tạo tổ chức thực hiện; Sở Giáo dục và Đào tạo đã thực hiện giới thiệu các trường đại học, cơ sở đào tạo giáo viên để các địa phương, các cơ sở giáo dục tiếp cận để cung cấp thông tin về nhu cầu tuyển dụng để các trường đại học, cơ sở đào tạo nhằm cung cấp cho giáo sinh biết, tham gia các đợt tuyển dụng. Qua đó, các địa phương, các nhà trường từ thụ động ngồi chờ giáo viên đến liên hệ tuyển dụng đã chuyển sang chủ động tìm nguồn giáo viên, nguồn nhân lực ngành giáo dục tại các trường đại học, các cơ sở đào tạo giáo viên. Ngoài ra, thông tin về các đợt tuyển dụng cũng đã được các địa phương, các cơ sở giáo dục công khai bằng nhiều hình thức theo đúng quy định nhằm tạo điều kiện tốt nhất cho giáo sinh nắm được công tác tuyển dụng cũng như nhu cầu giáo viên ở mỗi địa phương, mỗi cơ sở giáo dục.

Tuy nhiên, qua thực tế cho thấy công tác tuyển dụng, vấn đề đội ngũ giáo viên còn có những bất cập, số lượng chỉ tiêu hàng năm và số lượng dự tuyển có sự chênh lệch khá lớn. Từ năm 2019 đến 2023 đã tuyển dụng được 409/1.454 chỉ tiêu giáo viên mầm non (đạt tỉ lệ 28,1%), cụ thể: năm 2019 tuyển dụng được 162/269 chỉ tiêu, tỉ lệ 60,2%; năm 2020 tuyển dụng được 105/311 chỉ tiêu, tỉ lệ 33,8%; năm 2021 tuyển dụng được 46/249 chỉ tiêu, tỉ lệ 18,5%; năm 2022 tuyển dụng được 30/316 chỉ tiêu, tỉ lệ 9,5%; năm 2023 tuyển dụng được 66/309 chỉ tiêu, tỉ lệ 21,4%.

1.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề

- Tham mưu UBND tỉnh trình Thường trực HĐND tỉnh thống nhất đề nghị HĐND tỉnh ban hành Nghị quyết đảm bảo phù hợp tình hình và đáp ứng nhu cầu thực tế của địa phương.

- UBND tỉnh trình HĐND tỉnh đề nghị ban hành Nghị quyết quy định chính sách thu hút và hỗ trợ đối với giáo viên tại cơ sở giáo dục mầm non công lập trên địa bàn tỉnh Tây Ninh, giai đoạn 2024-2030 nhằm tạo bước đột phá của tỉnh đối với công tác tuyển dụng, đảm bảo đội ngũ giáo viên cho các cơ sở giáo dục trên địa bàn tỉnh trong thời gian tới phù hợp tình hình và đáp ứng nhu cầu thực tế của địa phương.

- Thông qua chính sách xác định đối tượng giáo viên theo ngành học, theo địa bàn cần hỗ trợ để đưa vào danh mục hỗ trợ, thu hút tạo hành lang pháp lý thực hiện thu hút trong công tác tuyển dụng, hỗ trợ giáo viên nhằm giúp đội ngũ giáo viên an tâm công tác; là cơ sở để các cơ quan tài chính tham mưu kinh phí theo đúng quy định.

- Nhằm đảm bảo, đủ số lượng đội ngũ giáo viên mầm non trong các cơ sở giáo dục công lập của tỉnh, từ đó góp phần nâng cao chất lượng giáo dục các cấp học mầm non.

1.3. Các giải pháp và đánh giá tác động của các 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 1: Cách tiếp cận xây dựng chính sách thu hút giáo viên

Để xây dựng chính sách thu hút trong dự thảo nghị quyết, cách tiếp cận xác định những vị trí việc làm thiếu, không tuyển dụng được do lương và các chính sách kèm theo không thu hút sinh viên ngành sư phạm, giáo viên mới ra trường về công tác tại vùng sâu, vùng xa.

Giải pháp 2: Xác định đối tượng, địa bàn để đưa vào danh mục thu hút và xác định mức thu nhập theo lương, phụ cấp lương

Xác định đối tượng: Thu hút giáo viên mầm non thiếu so hiện trạng ở 20 xã biên giới và các xã, phường, thị trấn còn lại. Có chính sách hỗ trợ giáo viên mầm non mới tuyển dụng.

Xác định địa bàn thu hút: Xác định địa bàn để đưa vào danh mục thu hút là 20 xã biên giới và các xã phường, thị trấn còn lại.

Xác định thời gian hưởng chính sách thu hút: Thời gian hưởng chính sách thu hút là một lần với mức hỗ trợ theo 02 khu vực gồm 20 xã biên giới và các xã, phường, thị trấn còn lại.

**2. Đánh giá tác động của giải pháp**

Giải pháp 1: Cách tiếp cận xây dựng chính sách thu hút giáo viên

a) Tác động về kinh tế:

Giáo viên mầm non về công tác ở những địa bàn, lĩnh vực thiếu giáo viên được hỗ trợ kinh phí từ nguồn ngân sách của tỉnh, giúp giảm bớt được một phần khó khăn, an tâm công tác, gắn bó lâu dài với nghề.

b) Tác động về xã hội:

Góp phần thực hiện các mục tiêu giáo dục, thực hiện kế hoạch đổi mới Chương trình giáo dục phổ thông, nâng cao tỉ lệ huy động học sinh lứa tuổi nhà trẻ, tiến tới phổ cập mẫu giáo 3-4 tuổi theo Luật Giáo dục.

Có thể có sự so sánh giữa giáo viên vùng được hưởng chính sách và giáo viên không được hưởng chính sách.

c) Tác động về giới (nếu có): Không

d) Tác động của thủ tục hành chính: 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; chính sách không làm phát sinh thủ tục hành chính; giải pháp không làm thay đổi hệ thống pháp luật hiện hành.

Giải pháp 2: Chính sách thu hút ngành Giáo dục

a) Tác động về kinh tế:

Giáo viên mầm non mới được tuyển dụng, ngoài chế độ tiền lương được quy định theo chế độ hiện hành đươc hỗ trợ thêm 2.000.000 đồng/người/tháng đối với 20 xã biên giới và 1.000.000 đồng đối với các xã, phường, thị trấn còn lại.

Kinh phí hỗ trợ 1 tháng 5.100.000.000 đồng, chi trả một lần đối với giáo viên mới tuyển. Tổng kinh phí thực hiện 2 năm là 10.200.000.000 đồng.

Giáo viên mầm non về công tác ở những địa bàn, lĩnh vực thiếu giáo viên được hỗ trợ kinh phí từ nguồn ngân sách của tỉnh, giúp giảm bớt được một phần khó khăn, an tâm công tác, gắn bó lâu dài với nghề.

Tuy nhiên, việc khắc phục nhanh tình trạng thiếu giáo viên mầm non, tăng tỉ lệ huy động học sinh nhà trẻ ra lớp và cho trẻ được tiếp cận với giáo dục mầm non càng sớm, càng thúc đẩy quá trình học tập và phát triển của các giai đoạn tiếp theo. Vì vậy, Nhà nước cần có chính sách phát triển GDMN, ưu đãi đối với đội ngũ cán giáo viên mầm non. Việc tạo điều kiện thuận lợi cho trẻ mầm non vùng nông thôn 20 xã biên giới, huy động trẻ ra lớp được đến trường không chỉ giảm bớt nhọc nhằn cho người dân, mà còn góp phần nâng cao chất lượng toàn diện hệ thống GDMN trên địa bàn tỉnh đồng thời tạo điều kiện phát triển kinh tế - xã hội địa phương.

b) Tác động về xã hội:

Góp phần thực hiện các mục tiêu giáo dục, thực hiện kế hoạch đổi mới Chương trình giáo dục phổ thông, nâng cao tỉ lệ huy động học sinh lứa tuổi nhà trẻ, tiến tới phổ cập mẫu giáo 3-4 tuổi theo Luật Giáo dục.

Có thể có sự so sánh viên chức ngành học mầm non với các ngành học phổ thông không được hưởng chính sách

Giải pháp ảnh hưởng tích cực đến đội ngũ giáo viên ở các đơn vị trong tỉnh, góp phần duy trì ổn định được số viên chức hiện có của các ngành, góp phần giảm bớt khó khăn cho chi phí cá nhân và gia đình, động viên cán bộ quản lý, giáo viên, yên tâm làm việc, cống hiến hoàn thành nhiệm vụ.

c) Tác động về giới (nếu có): Không

d) Tác động của thủ tục hành chính: 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; chính sách không làm phát sinh thủ tục hành chính; không làm thay đổi hệ thống pháp luật hiện hành.

**3. Lựa chọn giải pháp**

Để tạo điều kiện cho giáo viên mới tuyển dụng có điều kiện chuẩn bị bước vào nghề, trang trải cuộc sống, an tâm công tác gắn bó lâu dài; khắc phục tình trạng thiếu giáo viên, giáo viên bỏ việc giữa chừng. Do đó lựa chọn giải pháp thu hút nhằm góp phần duy trì ổn định được số viên chức hiện có của các ngành, góp phần giảm bớt khó khăn cho chi phí cá nhân và gia đình, động viên cán bộ quản lý, giáo viên, yên tâm làm việc, cống hiến hoàn thành nhiệm vụ.

- Hỗ trợ 50 triệu đồng/người đối với giáo viên trúng tuyển công tác tại các trường mầm non công lập thuộc xã biên giới;

- Hỗ trợ 30 triệu đồng/người đối với giáo viên trúng tuyển công tác tại các trường mầm non công lập thuộc xã, phường, thị trấn còn lại.

**Chính sách 2: Chính sách hỗ trợ đối với giáo viên trực tiếp giảng dạy, cán bộ quản lý giáo dục tại các cơ sở mầm non công lập**

**1. Xác định vấn đề và mục tiêu giải quyết vấn đề**

1.1. Xác định vấn đề bất cập

- Theo quy định mới của Luật Giáo dục năm 2019 (Giáo viên mầm non phải đạt trình độ đào tạo CĐSP), các cơ sở đào tạo phải điều chỉnh lại kế hoạch đào tạo nên số lượng sinh viên tốt nghiệp ra trường không kịp đáp ứng nhu cầu giáo viên hiện nay. Hầu hết các tỉnh đều thiếu giáo viên nên nguồn tuyển dụng giáo viên hiện nay không nhiều.

Nguyên nhân chính thiếu giáo viên được xác định là chế độ đãi ngộ cho giáo viên mầm non còn thấp; công việc giáo viên mầm non nhiều, phải thực hiện 3 chức năng: chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục, vừa phải làm đồ dùng dạy học, hoạt động phong trào,… thời gian làm việc của giáo viên mầm non từ 9 - 10 giờ/ngày. Đây là lý do cơ bản chưa thu hút sinh viên tham gia vào ngành; nhiều giáo viên tốt nghiệp ra trường đã tìm việc làm khác; số giáo viên mầm non nghỉ việc ngày càng nhiều. Công tác tuyển dụng giáo viên ở các xã vùng sâu, biên giới khó tuyển được, đa số đăng ký tuyển dụng chỉ tập trung ở khu vực có điều kiện thuận lợi.

Theo Luật Giáo dục năm 2019, từ năm học 2024-2025 sẽ tiếp tục phổ cập giáo dục mẫu giáo 3-4 tuổi, do đó sẽ tiếp tục thiếu giáo viên mầm non nếu như không khắc phục được tình trạng thiếu giáo viên mầm non hiện nay. Do đó, cần có một chính sách để hỗ trợ đối với giáo viên mầm non về công tác ở những xã thiếu giáo viên của tỉnh Tây Ninh.

1.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề

- Tham mưu UBND tỉnh trình Thường trực HĐND tỉnh thống nhất đề nghị HĐND tỉnh ban hành Nghị quyết đảm bảo phù hợp tình hình và đáp ứng nhu cầu thực tế của địa phương.

- Xác định đối tượng, địa bàn để đưa vào danh mục hỗ trợ xác định mức thu nhập theo lương, phụ cấp lương để ban hành quy định mức hỗ trợ của tỉnh, tạo hành lang pháp lý rõ ràng để các cơ quan tài chính cấp kinh phí theo đúng quy định.

- Đánh giá tác động về kinh tế, xã hội và các tác động khác đối với các giải pháp: Về cách tiếp cận xây dựng chính sách hỗ trợ, thu hút giáo viên; các tác động đối với việc xác định đối tượng, địa bàn để đưa vào danh mục hỗ trợ và xác định mức thu nhập theo lương, phụ cấp lương.

1.2. Các giải pháp và đánh giá tác động của các 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 1: Cách tiếp cận xây dựng chính sách hỗ trợ giáo viên

Để xây dựng chính sách hỗ trợ trong dự thảo nghị quyết, cách tiếp cận xác định những vị trí việc làm thiếu, không tuyển dụng được do lương và các chính sách kèm theo; hỗ trợ thêm ngoài lương cho giáo viên mầm non là nguyên tắc tiên quyết giúp tuyển dụng và tạo điều kiện giáo viên gắn bó lâu dài trong ngành giáo dục. Đây là nền tảng cốt lõi để phát triển giáo dục bền vững, các trường chủ động đầu tư vào chất lượng giáo dục đào tạo hướng tới đáp ứng yêu cầu của người học và nhu cầu xã hội.

Giải pháp 2: Xác định đối tượng, địa bàn để đưa vào danh mục hỗ trợ và xác định mức thu nhập theo lương, phụ cấp lương

Xác định đối tượng: Hỗ trợ giáo viên mầm non thiếu so hiện trạng ở 20 xã biên giới và các xã, phường, thị trấn còn lại 408 người (trong đó các xã biên giới là 55 người).

a) Đối tượng hỗ trợ

- Đối tượng hỗ trợ:

Giáo viên đang công tác tại tại các cơ sở giáo dục mầm non trên địa bàn tỉnh Tây Ninh.

b) Xác định địa bàn hỗ trợ

Xác định địa bàn để đưa vào danh mục hỗ trợ là 20 xã biên giới và các xã, phường, thị trấn còn lại.

c) Xác định thu nhập giáo viên

Tổng số cán bộ, giáo viên, nhân viên mầm non có tổng số lương và các khoản phụ cấp theo lương thực nhận dưới 7 triệu đồng/tháng tại thời điểm tháng 9/2023 là 1.434 người. Nếu hỗ trợ trong toàn ngành giáo dục mầm cho các đối tượng này trong 9 tháng là 2.868.000.000 đồng (2 năm là 5.736.000.000 đồng). Vì vậy, đề xuất áp dụng cho giáo viên mầm non tại 02 khu vực: 20 xã biên giới và các xã, phường, thị trấn còn lại; số đối tượng này 1.167 người.

d) Xác định thời gian hưởng chính sách hỗ trợ: Theo lộ trình cải cách tiền lương, việc trả lương theo vị trí việc làm sẽ thực hiện trong thời gian tới. Do đó nếu áp dụng thời gian 5 năm sẽ vướng các quy định sau khi có điều chỉnh của Trung ương. Vì vậy áp dụng thời gian hỗ trợ giáo viên giai đoạn là 3 năm. Mặt khác, việc hỗ trợ trong thời gian 3 năm nếu thực hiện đồng bộ các giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng giáo viên và nguồn sinh viên mới được hỗ trợ theo Nghị định số 116/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ về quy định về chính sách hỗ trợ tiền đóng học phí, chi phí sinh hoạt đối với sinh viên sư phạm sẽ giải quyết cơ bản được tình trạng thiếu giáo viên mầm non hiện nay.

Thời gian hưởng mức hỗ trợ theo tháng thực dạy của giáo viên (tối đa 9 tháng). Thời gian hỗ trợ đối với giáo viên đang công tác sẽ được điều chỉnh khi giáo viên có lương và phụ cấp tăng mức thực nhận đến 7,0 triệu đồng/tháng thì kết thúc hỗ trợ.

Giáo viên mầm non đã tuyển dụng nhưng có mức lương dưới 7 triệu đồng/tháng là giáo viên có hệ số lương từ 1,86 đến 3,03. Giáo viên có hệ số lương trên 3,03 lương và phụ cấp thực nhận trên 7 triệu đồng (Mức 3,33 có tổng lương và phụ cấp theo lương 7.194.465 đồng).

1.3. Đánh giá tác động của giải pháp

Giải pháp 1: Cách tiếp cận xây dựng chính sách hỗ trợ, thu hút giáo viên

a) Tác động về kinh tế:

Giáo viên mầm non về công tác ở những địa bàn, lĩnh vực thiếu giáo viên được hỗ trợ kinh phí từ nguồn ngân sách của tỉnh, giúp giảm bớt được một phần khó khăn, an tâm công tác, gắn bó lâu dài với nghề.

Phương án dồn các lớp dẫn đến số học sinh/lớp cao là giải pháp tình thế trong điều kiện thiếu giáo viên và thiếu phòng học hiện nay. Nếu bỏ qua yếu tố chất lượng giảng dạy thì việc chi thêm hỗ trợ giáo viên này tiết kiệm nhiều so tăng số lớp.

b) Tác động về xã hội:

Góp phần thực hiện các mục tiêu giáo dục, thực hiện kế hoạch đổi mới Chương trình giáo dục phổ thông, nâng cao tỉ lệ huy động học sinh lứa tuổi nhà trẻ, tiến tới phổ cập mẫu giáo 3-4 tuổi theo Luật Giáo dục.

Có thể có sự so sánh giữa giáo viên vùng được hưởng chính sách và giáo viên không được hưởng chính sách.

c) Tác động về giới (nếu có): Không

d) Tác động của thủ tục hành chính: 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; chính sách không làm phát sinh thủ tục hành chính; giải pháp không làm thay đổi hệ thống pháp luật hiện hành.

Giải pháp 2: Chính sách hỗ trợ ngành Giáo dục

a) Tác động về kinh tế:

Phạm vi và đối tượng hỗ trợ được mở rộng chính sách hỗ trợ đối với giáo viên mầm non ở các xã thiếu giáo viên nên số lượng thực hiện sẽ tăng hơn so với hiện nay và kinh phí thực hiện chính sách dự kiến sẽ tăng.

Giáo viên mầm non mới được tuyển dụng, ngoài chế độ tiền lương được quy định theo chế độ hiện hành đươc hỗ trợ thêm 2.000.000 đồng/người/tháng.

Kinh phí hỗ trợ 1 tháng 2.318.200.000 đồng, chi trả trong các mức thời gian trong năm học (9 tháng thực dạy) là: 20.863.800.000 đồng. Tổng kinh phí thực hiện 2 năm là 41.727.600.000 đồng.

Tuy nhiên, việc khắc phục nhanh tình trạng thiếu giáo viên mầm non, tăng tỉ lệ huy động học sinh nhà trẻ ra lớp và cho trẻ được tiếp cận với giáo dục mầm non càng sớm, càng thúc đẩy quá trình học tập và phát triển của các giai đoạn tiếp theo. Vì vậy, Nhà nước cần có chính sách phát triển GDMN, ưu đãi đối với đội ngũ cán giáo viên mầm non. Việc tạo điều kiện thuận lợi cho trẻ mầm non khu vực 20 xã biên giới và các xã, phường, thị trấn còn lại, huy động trẻ ra lớp được đến trường không chỉ giảm bớt nhọc nhằn cho người dân, mà còn góp phần nâng cao chất lượng toàn diện hệ thống GDMN trên địa bàn tỉnh đồng thời tạo điều kiện phát triển kinh tế - xã hội địa phương.

b) Tác động về xã hội:

Giải pháp ảnh hưởng tích cực đến đội ngũ giáo viên ở các đơn vị trong tỉnh, góp phần duy trì ổn định được số viên chức hiện có của các ngành, góp phần giảm bớt khó khăn cho chi phí cá nhân và gia đình, động viên cán bộ quản lý, giáo viên, yên tâm làm việc, cống hiến hoàn thành nhiệm vụ.

Tác động xã hội có thể có đó là có sự chênh lệch thu nhập:

+ Khu vực 20 xã biên giới: Đối với giáo viên có thời gian công tác 8 năm trở lên (tương đương hệ số lương 2,72 trở lên) nhận lương và phụ cấp ưu đãi 35% sau khi trừ 10,5% đóng bảo hiểm, số tiền nhận được là 6.487.200 đồng cộng thêm được hưởng chính vùng biên giới 2.000.000 đồng thì số thực nhận là 8.487.200 đồng.

Mức chênh lệch sau khi hưởng chính sách giữa giáo viên có thời gian công tác 1 năm và 7 năm so giáo viên có thời gian công tác 8 năm lần lượt là 1.781.100 đồng và 1.781.100 đồng là phù hợp.

+ Khu vực nội địa: Đối với giáo viên có thời gian công tác 8 năm trở lên (tương đương hệ số lương 2,72 trở lên) nhận lương và phụ cấp ưu đãi 35% sau khi trừ 10,5% đóng bảo hiểm, số tiền nhận được là 6.487.200 đồng cộng thêm được hưởng chính sách 50% vùng biên giới 1.000.000 đồng thì số thực nhận là 7.487.200 đồng.

Mức chênh lệch sau khi hưởng chính sách giữa giáo viên có thời gian công tác 1 năm và 7 năm so giáo viên có thời gian công tác 8 năm lần lượt là 1.781.100 đồng và 1.781.100 đồng là như nhau (bằng với mức của vùng biên giới).

Về lâu dài việc thiếu giáo viên nói chung và thiếu giáo viên mầm non là bứt thiết nhất, đã xảy ra nhiều năm chưa có giải pháp căn cơ để giảm việc thiếu giáo viên, nguy cơ tiềm ẩn luôn tồn tại thiếu tất cả ngành học, bậc học (Kèm phụ lục: Thống kê tình hình giáo viên mầm non nghỉ việc giai đoạn từ năm 2020-2023).

c) Tác động về giới (nếu có): Không

d) Tác động của thủ tục hành chính: 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; chính sách không làm phát sinh thủ tục hành chính; không làm thay đổi hệ thống pháp luật hiện hành.

**1.3. Kiến nghị giải pháp lựa chọn chính sách**

a) Đề xuất lựa chọn giải pháp

- Căn cứ Luật Ngân sách nhà nước ngày 25 tháng 6 năm 2015, Nghị định số 163/2016/NĐ-CP ngày 21/12/2016 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Ngân sách nhà nước; trong đó, tại khoản 3, Điều 21 quy định:

*“ Thẩm quyền của Hội đồng nhân dân cấp tỉnh quyết định định mức phân bổ và chế độ, tiêu chuẩn, định mức chi tiêu ngân sách:…* *Quyết định các chế độ chi ngân sách đối với một số nhiệm vụ chi có tính chất đặc thù ở địa phương ngoài các chế độ, tiêu chuẩn, định mức chỉ tiêu do Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, Bộ trưởng Bộ Tài chính ban hành để thực hiện nhiệm vụ phát triên kinh tế-xã hội, bảo đảm trật tự, an toàn xã hội trên địa bàn, phù hợp với khả năng cân đối của ngân sách địa phương, ngân sách trung ương không hỗ trợ. Riêng những chế độ chi cho chính sách tiền lương, tiền công, phụ cấp, trước khi trình quyết định phải có ý kiến của Bộ Tài chính, Bộ Nội vụ, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và các bộ quản lý ngành, lĩnh vực trực tiếp”.*

- Căn cứ quy định tại Điều 114 Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2015.

- Căn cứ Nghị định số 34/2016/NĐ-CP về hướng dẫn Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật thì nội dung chính sách nêu trên do HĐND cấp tỉnh quy định; Nghị định số 154/2020/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ về Nghị định sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 34/2016/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2016 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật;

- Căn cứ Thông báo số 361/TB-VPCP ngày 31/8/2023 của Văn phòng Chính phủ về việc Thông báo kết luận của Thủ tướng Chính phủ Phạm Minh Chính tại Hội nghị tổng kết năm học 2022 – 2023 và triển khai nhiệm vụ năm học 2023 – 2024 của ngành Giáo dục; tại điểm b, khoản 2 của văn bản về nhiệm vụ trong thời gian tới Thủ tướng Chính phủ đã chỉ đạo: “- Bộ Tài chính, Bộ Giáo dục và Đào tạo và các địa phương theo thẩm quyền có giải pháp tài chính hỗ trợ giáo viên vùng sâu, vùng xa, giáo viên mầm non.....”

- Căn cứ chủ trương của Tỉnh ủy tại Thông báo số 2214-TB/VPTU ngày 22/5/2024 của Văn phòng Tỉnh ủy về việc Thông báo kết luận của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về chủ trương xây dựng Nghị quyết của HĐND tỉnh quy định chính sách thu hút và hỗ trợ đối với giáo viên tại cơ sở giáo dục mầm non công lập trên địa bàn tỉnh Tây Ninh, giai đoạn 2024-2030.

b) Lựa chọn giải pháp

Trên cơ sở phân tích, đánh giá tác động của các giải pháp, nhằm giữ chân giáo viên ở các cơ sở giáo dục mầm non góp phần hạn chế tình trạng giáo viên nghỉ việc do lương thấp, tạo điều kiện cho giáo viên an tâm công tác gắn bó lâu dài; từng bước nâng cao chất lượng giáo dục, UBND tỉnh kiến nghị lựa chọn giải pháp:

(1) Tên chính sách: Nghị quyết quy định chính sách thu hút và hỗ trợ đối với giáo viên tại cơ sở giáo dục mầm non công lập trên địa bàn tỉnh Tây Ninh, giai đoạn 2024-2030

(2) Nội dung chính sách:

- Hỗ trợ hàng tháng đối với giáo viên đang công tác tại các cơ sở giáo dục mầm non công lập theo khu vực công tác: xã biên giới được hỗ trợ 2,0 triệu đồng/người; các xã, phường, thị trấn được hỗ trợ 1,0 triệu đồng/người.

- Hỗ trợ hàng tháng đối với giáo viên làm công tác quản lý giáo dục theo khu vực công tác: xã biên giới được hỗ trợ 1,2 triệu đồng/người; các xã, phường, thị trấn 1,0 triệu đồng/người.

(3) Lý do lựa chọn giải pháp

- Kinh phí hàng năm chi cho công tác hỗ trợ phù hợp, khả thi khi cân đối, nhất là trong tình hình kinh tế xã hội sau đại dịch Covid-19 và khó khăn chung của nền kinh tế hiện nay.

- Tạo được bước đột phá trong công tác tuyển dụng giúp từng bước kéo giảm tình trạng thiếu giáo viên mầm non; khuyến khích người lao động tham gia vào các cơ sở giáo dục, các địa bàn khó tuyển hiện nay trên địa bàn tỉnh; ở mức độ nào đó, chính sách còn khuyến khích người học tham gia vào các ngành học sư phạm, giúp tạo cân bằng nguồn cung nhân lực ngành sư phạm trong thời gian tới. Thông qua chính sách có thể chấm dứt tình trạng thiếu giáo viên, góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy, hoạt động ở các cơ sở giáo dục mầm non công lập;

- Chính sách hỗ trợ mang tính tập trung, ưu tiên cho cấp học mầm non đang khó tuyển giáo viên trên địa bàn tỉnh.

(4) Thẩm quyền ban hành chính sách

Chính sách thuộc thẩm quyền của HĐND tỉnh ban hành theo quy định tại khoản 3 Điều 21 Nghị định số 163/2016/NĐ-CP ngày 21/12/2016 của Chính phủ về việc Nghị định quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Ngân sách nhà nước.

**III. LẤY Ý KIẾN THAM VẤN**

**1. Lấy ý kiến**

Dự thảo Báo cáo đánh giá tác động của chính sách Đề nghị ban hành Nghị quyết chính sách hỗ trợ, đãi ngộ đối với giáo viên các cơ sở giáo dục công lập trên địa bàn tỉnh Tây Ninh được đăng trên Cổng thông tin điện tử của Ủy ban nhân dân tỉnh (30 ngày) để lấy ý kiến rộng rãi. Đồng thời, thực hiện lấy ý kiến các các cơ quan, đơn vị liên quan theo quy định.

**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 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 tỉnh.

**IV. GIÁM SÁT VÀ ĐÁNH GIÁ**

**1. Cơ quan chịu trách nhiệm thực hiện chính sách**

- Ủy ban nhân dân tỉnh Tây Ninh.

- Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Tài chính.

- UBND các huyện, thị xã, thành phố.

- Các cơ sở giáo dục và các tổ chức, cá nhân có liên quan đến quản lý, tổ chức thu học phí.

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**

Đính kèm các phụ lục Thống kê giáo viên nghỉ vệc từ năm 2020 đến năm 2023; Dự toán kinh phí thực hiện nghị quyết.

Trên đây là báo cáo đánh giá tác động của Nghị quyết quy định chính sách thu hút và hỗ trợ đối với giáo viên tại cơ sở giáo dục mầm non công lập trên địa bàn tỉnh Tây Ninh, giai đoạn 2024-2030./.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Nơi nhận:***  - Như trên;  - CT, các PCT UBND tỉnh;  - Các Sở: Tư pháp, Tài chính, Giáo dục và Đào tạo,  - LĐVP;  - Lưu: VT, VPUBND tỉnh. | **TM. ỦY BAN NHÂN DÂN**  **CHỦ TỊCH** |

*Phụ lục 1*

**THỐNG KÊ GIÁO VIÊN NGHỈ VIỆC TỪ NĂM 2020 ĐẾN NĂM 2023**

*(Kèm theo báo cáo số /BC-UBND ngày tháng 7 năm 2024)*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STT** | **Đơn vị** | **Tổng số giáo viên nghỉ việc** | **Năm 2020** | **Năm 2021** | **Năm 2022** | **Năm 2023** | **Ghi chú** |
| 1 | Huyện Tân Biên | 15 | 3 | 2 | 7 | 3 |  |
| 2 | TX Trảng Bàng | 12 | 2 | 0 | 3 | 7 |  |
| 3 | Huyện Tân Châu | 10 | 1 | 3 | 4 | 2 |  |
| 4 | Huyện Dương Minh Châu | 16 | 5 | 4 | 2 | 5 |  |
| 5 | Huyện Bến Cầu | 10 | 1 | 4 | 4 | 1 |  |
| 6 | Huyện Gò Dầu | 14 | 7 | 0 | 5 | 2 |  |
| 7 | Huyện Châu Thành | 15 | 5 | 1 | 4 | 5 |  |
| 8 | TX Hòa Thành | 14 | 4 | 1 | 6 | 3 |  |
| 9 | TP Tây Ninh | 30 | 20 | 2 | 6 | 2 |  |
|  | **Tổng cộng** | **136** | **48** | **17** | **41** | **30** |  |

*Phụ lục 2*

**PHỤ LỤC DỰ TOÁN KINH PHÍ THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT**

*(Kèm theo báo cáo số /BC-UBND ngày tháng 7 năm 2024)*

***(đối tượng giáo viên, cán bộ quản lý hưởng chính sách theo khu vực 20 xã biên giới và 74 các xã, phường, thị trấn còn lại)***

*Đơn vị tính 1.000 đồng*

| **Stt** | **Đối tượng được hưởng hỗ trợ** | **Ước số người được hưởng hỗ trợ** | **Mức hỗ trợ 1 tháng** | **Thành tiền giai đoạn 2 năm đến năm 2025** | **Thanh toán thu hút giai đoạn 2026-2030** | **Ghi chú** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Hỗ trợ cho giáo viên mầm non công lập mới tuyển dụng (hỗ trợ 1 lần, chia theo 2 vùng) | 150 |  | 10.200.000 | 25.500.000 |  |
|  | - 20 xã Biên giới | 30 | 50.000 | 3.000.000 | 7.500.000 |  |
|  | - 74 xã phường, thị trấn còn lại | 120 | 30.000 | 7.200.000 | 18.000.000 |  |
| 2. | Hỗ trợ cho giáo viên mầm non công lập trực tiếp giảng dạy; chia theo khu vực (Bao gồm giáo viên mới tuyển dụng) | 1.780 | 3.000 | 42.444.000 | 125.388.000 |  |
|  | - 20 xã Biên giới | 308 | 2.000 | 12.708.000 | 37.908.000 |  |
|  | - 74 xã phường, thị trấn còn lại | 1.472 | 1.000 | 29.736.000 | 87.480.000 |  |
| 3. | Hỗ trợ cho bộ phận gián tiếp (cán bộ quản lý giáo dục mầm non công lập chia theo khu vực | 223 | 2.200 | 4.143.600 | 10.359.000 |  |
|  | - 20 xã Biên giới | 36 | 1200 | 777.600 | 1.944.000 |  |
|  | - 74 xã phường, thị trấn còn lại | 187 | 1000 | 3.366.000 | 8.415.000 |  |
|  | **Tổng kinh phí** |  |  | **56.787.600** | **161.247.000** |  |
|  | **Kinh phí bình quân/năm** |  |  | **28.393.800** | **32.249.400** |  |

1. Nhiều giáo viên nghỉ việc, trong 3 năm, từ năm 2020 đến 2022 có 607 giáo viên mầm non và phổ thông trong tỉnh nghỉ việc, trong đó giáo viên mầm non nghỉ việc 106 người. Do nhiều nguyên nhân, nhưng nguyên nhân chủ yếu áp lực công việc và thu nhập của giáo viên không đủ sống; số giáo viên vùng thành thị có nhiều điều kiện tiếp cận công việc khác có thu nhập và điều kiện làm việc tốt hơn nên nghỉ việc nhiều (cá biệt trong năm 2020 số giáo viên mầm non ở thành phố Tây Ninh nghỉ việc chiếm 39,2% so tổng số giáo viên nghỉ việc trong năm). [↑](#footnote-ref-1)