

Tuyên Quang, ngày tháng 7 năm 2025

BÁO CÁO

Đánh giá tác động của Dự thảo Nghị quyết của HĐND tỉnh Quy định chế độ chính sách hỗ trợ điều kiện đi lại và làm việc cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động của các cơ quan, tổ chức ở đơn vị hành chính thực hiện sắp xếp về công tác tại trung tâm hành chính của đơn vị hành chính cấp tỉnh trên địa bàn tỉnh Tuyên Quang khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính

I. XÁC ĐỊNH VẤN ĐỀ

1. Bối cảnh xây dựng chính sách

Thực hiện Nghị quyết số 60-NQ/TW ngày 12/4/2025 Hội nghị lần thứ 11 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII; Kết luận số 130-KL/TW ngày 14/3/2025 của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về chủ trương sắp xếp tổ chức lại ĐVHC các cấp và xây dựng mô hình tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp định hướng: “*Hợp nhất tỉnh Tuyên Quang và tỉnh Hà Giang, lấy tên là tỉnh Tuyên Quang, trung tâm chính trị - hành chính đặt tại tỉnh Tuyên Quang hiện nay*”; Nghị quyết số 202/2025/QH ngày 12 tháng 6 năm 2025 của Quốc hội về việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh; Nghị quyết số 76/2025/UBTVQH15 ngày 14/4/2025 của Ban thường vụ Quốc hội quy định “*Căn cứ khả năng ngân sách của địa phương, ban hành cơ chế chính sách hỗ trợ điều kiện đi lại và làm việc cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động của các cơ quan, tổ chức ở đơn vị hành chính thực hiện sắp xếp về công tác tại trung tâm hành chính của đơn vị hành chính cấp tỉnh... sau sắp xếp*”.

Tại tỉnh Tuyên Quang, dự kiến trong năm 2025 sẽ thực hiện việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh, điều này đồng nghĩa với việc một bộ phận lớn cán bộ, công chức, viên chức và người lao động sẽ chuyển về làm việc tại trung tâm hành chính mới, có thể cách xa nơi cư trú hiện tại hàng chục đến hàng trăm km, đặc biệt là đối với các huyện miền núi, vùng sâu vùng xa.

Cùng với đó, điều kiện hạ tầng giao thông, nhà ở công vụ, dịch vụ xã hội thiết yếu tại trung tâm hành chính mới còn hạn chế, gây ra nhiều khó khăn trong sinh hoạt và công tác. Ngoài ra, việc điều chuyển công tác cũng ảnh hưởng lớn đến tâm lý, đời sống của cán bộ, nhất là những người có gia đình, con nhỏ hoặc người thân phụ thuộc.

Trong bối cảnh đó, việc ban hành chính sách hỗ trợ cụ thể về nhà ở, đi lại là hết sức cần thiết, vừa mang tính nhân văn, vừa là công cụ điều tiết và bảo đảm hiệu quả tổ chức bộ máy sau sắp xếp.

2. Mục tiêu xây dựng chính sách

Thiết lập khung pháp lý đầy đủ, đồng bộ, đảm bảo thống nhất, phù hợp với quy định pháp luật có liên quan và phù hợp với tình hình thực tế tại địa phương, đảm bảo phù hợp lâu dài về quy định của tỉnh và pháp luật của Nhà nước.

Bảo đảm ổn định tổ chức, bộ máy hành chính nhà nước trong quá trình sắp xếp, điều chỉnh đơn vị hành chính, không để xảy ra xáo trộn lớn về nhân sự, ảnh hưởng đến hoạt động của cơ quan, tổ chức.

Hỗ trợ kịp thời, thiết thực cho người lao động bị ảnh hưởng trực tiếp bởi việc thay đổi nơi làm việc, nơi cư trú, đặc biệt là những người có hoàn cảnh gia đình khó khăn, nhà ở xa trung tâm hành chính mới, nhằm giảm gánh nặng chi phí sinh hoạt và di chuyển.

Khuyến khích, động viên tinh thần và tạo điều kiện để cán bộ, công chức, viên chức và người lao động yên tâm công tác lâu dài, tiếp tục đóng góp cho bộ máy hành chính tại trung tâm hành chính mới sau sắp xếp.

Góp phần thực hiện hiệu quả chủ trương cải cách hành chính, tinh gọn bộ máy, nâng cao chất lượng quản lý nhà nước, phù hợp với điều kiện đặc thù của tỉnh miền núi, địa hình phân tán như Tuyên Quang.

Thiết lập cơ chế hỗ trợ minh bạch, khả thi, đúng đối tượng, dễ thực hiện và dễ giám sát, góp phần sử dụng hiệu quả ngân sách địa phương trong giai đoạn chuyển tiếp quan trọng sau khi tổ chức lại đơn vị hành chính.

II. ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CỦA CHÍNH SÁCH

1. Chính sách 1: Hỗ trợ nhà ở

Chính sách này quy định hỗ trợ hàng tháng mức 1.500.000 đồng/người/tháng cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động chuyển đến trung tâm hành chính của đơn vị hành chính cấp tỉnh mới mà chưa được bố trí nhà công vụ và không có nhà ở cá nhân.

1.1. Đánh giá tác động:

Tác động đối với hệ thống pháp luật: Chính sách này không mâu thuẫn, chồng lấn hay trái với các văn bản pháp luật hiện hành. Nội dung phù hợp với quy định tại điểm h, khoản 9 Điều 30 Luật Ngân sách nhà nước năm 2015 và Điểm d, khoản 4, Điều 16 Nghị quyết số 76/2025/UBTVQH15 ngày 14/4/2025 của Ban thường vụ Quốc hội. Đây là hình thức hỗ trợ tài chính tạm thời, nằm trong thẩm quyền ban hành chính sách của HĐND tỉnh theo Luật Ngân sách nhà nước và Luật Tổ chức chính quyền địa phương.

Tác động về kinh tế - xã hội: Chính sách giúp cán bộ, công chức, viên chức và người lao động yên tâm trong thời gian đầu thay đổi môi trường công tác, hạn chế chi phí phát sinh khi chưa kịp ổn định chỗ ở tại nơi làm việc mới. Tác động tích cực thể hiện ở việc giữ ổn định đội ngũ cán bộ trong giai đoạn chuyển tiếp, tránh tình trạng xin nghỉ việc, giảm năng suất lao động hoặc tâm lý

chán nản. Đây là chính sách có tác động lan tỏa đến gia đình người lao động, đảm bảo an sinh xã hội trên địa bàn.

Tác động về giới: Chính sách áp dụng bình đẳng cho cả nam và nữ, không có yếu tố phân biệt giới tính. Đặc biệt, nhóm nữ cán bộ có con nhỏ hoặc người già phụ thuộc sẽ được hưởng lợi gián tiếp nhiều hơn nhờ việc giảm áp lực thuê nhà ở khu vực mới.

Tác động về thủ tục hành chính: Mức độ tác động thấp, do thủ tục đơn giản: chỉ cần quyết định điều động và xác nhận bằng văn bản của đơn vị tiếp nhận về việc chưa được bố trí nhà công vụ. Danh sách hỗ trợ được lập hàng tháng, dễ theo dõi, kiểm soát và thanh quyết toán. Không phát sinh thêm quy trình hành chính mới.

Tác động ngân sách dự kiến (ước tính sơ bộ): Việc chi trả hàng tháng với mức 1,5 triệu đồng/người, áp dụng cho nhiều cán bộ khiến tổng số chi có thể tăng đột biến trong thời gian ngắn. Dự kiến khoảng 17,06 tỷ (khoảng 948 người x 1,5 triệu đồng x 12 tháng). *(Số lượng người dự kiến hưởng chính sách theo báo cáo của Sở Nội vụ tại Văn bản số 1084/SNV-CQĐP ngày 09/7/2025 khoảng 1.122 người trong đó đã bố trí nhà ở công vụ cho 174 người ở nhà công vụ đợt 1, do vậy số người được hưởng hỗ trợ là 948 người).*

1.2. Giải pháp tối ưu được lựa chọn và lý do lựa chọn

Trong số các phương án được xem xét giải pháp chi trả hỗ trợ nhà ở theo số tháng thực tế từ ngày nhận quyết định điều động đến công tác tại trung tâm hành chính cấp tỉnh và chưa được bố trí nhà công vụ với mức 1.500.000 đồng/người/tháng được lựa chọn là phương án tối ưu được lựa chọn vì các lý do sau:

Giảm áp lực tài chính ban đầu cho người lao động: Trong giai đoạn chuyển tiếp, người được điều động thường phải phát sinh chi phí thuê nhà, di chuyển, ổn định sinh hoạt cho cả gia đình. Việc chi trả hàng tháng giúp họ có nguồn tài chính để kịp thời ứng phó với các chi phí đột xuất này.

Tăng tính chủ động, linh hoạt cho người thụ hưởng: Việc nhận hỗ trợ hàng tháng lần giúp cán bộ chủ động hơn trong việc thuê nhà, thanh toán các khoản cọc, mua sắm đồ dùng thiết yếu tại nơi ở mới.

Đơn giản hóa thủ tục hành chính và kế toán ngân sách: Hỗ trợ được chi trả hàng tháng theo định kỳ, giúp cơ quan quản lý và đơn vị sử dụng lao động dễ dàng kiểm soát và cập nhật tình hình thực hiện. Việc này tuy yêu cầu theo dõi thường xuyên hơn, nhưng tạo điều kiện phân bổ ngân sách linh hoạt, giảm rủi ro chi sai đối tượng hoặc sai mức, đồng thời tăng tính minh bạch và kịp thời trong hỗ trợ.

Hạn chế phát sinh các tình huống kéo dài thời gian hỗ trợ không hợp lý: Việc thực hiện chi trả hỗ trợ theo tháng, căn cứ vào tình trạng thực tế (như chưa có nhà công vụ và còn trong thời gian điều động), giúp cơ quan nhà nước dễ dàng theo dõi, kiểm soát và điều chỉnh mức chi khi có biến động nhân sự như

nghi việc, luân chuyển hoặc chuyển nơi ở. Cách làm này góp phần sử dụng ngân sách hiệu quả, tránh tình trạng chi vượt quá nhu cầu thực tế..

Phù hợp với quy mô hỗ trợ tại địa phương trong giai đoạn chuyển tiếp hành chính quy mô lớn: Việc tổ chức chi trả hỗ trợ theo tháng cho các đối tượng được điều động cho phép địa phương linh hoạt phân bổ ngân sách theo tiến độ thực tế, đồng thời vẫn đảm bảo duy trì chính sách hỗ trợ liên tục, kịp thời trong suốt quá trình sắp xếp, ổn định tổ chức bộ máy.

Đảm bảo công khai, minh bạch và đúng đối tượng: Chi trả hàng tháng vẫn dựa trên danh sách xét duyệt theo quy định, có đối chiếu điều kiện thực tế như chưa có nhà công vụ và xác nhận của cơ quan quản lý. Hình thức này giúp cập nhật chính xác thông tin từng thời điểm, bảo đảm đúng người, đúng mức, hạn chế rủi ro chi sai, lạm dụng chính sách.

2. Chính sách 2: Hỗ trợ đi lại

Chính sách này quy định hỗ trợ hàng tháng mức 1.000.000 đồng/người/tháng cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động bị điều động về làm việc tại trung tâm hành chính cấp tỉnh mới, nhằm bù đắp chi phí đi lại tăng thêm do thay đổi nơi làm việc.

2.1. Đánh giá tác động

Tác động đối với hệ thống pháp luật: Chính sách này nằm trong phạm vi quy định về phân cấp cho HĐND cấp tỉnh được quyết định các chế độ hỗ trợ theo Luật Ngân sách nhà nước và Luật Tổ chức chính quyền địa phương. Chính sách này không làm phát sinh thay đổi pháp luật cấp trung ương và không mâu thuẫn với các quy định hiện hành. Đồng thời, phù hợp với mục tiêu tạo điều kiện làm việc thuận lợi cho cán bộ sau khi sắp xếp đơn vị hành chính.

Tác động về kinh tế - xã hội: Chi phí đi lại tăng đột ngột có thể ảnh hưởng lớn đến đời sống sinh hoạt hằng ngày, đặc biệt đối với cán bộ có thu nhập thấp hoặc gia đình neo đơn. Việc hỗ trợ một phần chi phí đi lại hằng tháng giúp giảm áp lực kinh tế, đảm bảo hiệu suất làm việc, duy trì tính ổn định trong cơ quan. Ngoài ra, chính sách còn góp phần khuyến khích cán bộ chấp hành tốt sự điều động, sẵn sàng di chuyển xa hơn.

Tác động về giới: Không có phân biệt giới trong việc áp dụng chính sách. Cán bộ nữ thường gánh vác trách nhiệm chăm sóc gia đình nhiều hơn, vì vậy chính sách này cũng có ý nghĩa thiết thực đối với nhóm lao động nữ, giúp giảm gánh nặng di chuyển hằng ngày.

Tác động về thủ tục hành chính: Mức độ đơn giản, không phát sinh thủ tục mới. Hồ sơ chỉ gồm: quyết định điều động và danh sách xác nhận thời gian làm việc tại trung tâm hành chính mới. Việc chi trả hàng tháng giúp kiểm soát tốt, đồng thời cho phép điều chỉnh linh hoạt nếu người lao động nghỉ, chuyển công tác, hoặc thay đổi nơi cư trú gần hơn.

Tác động ngân sách dự kiến (ước tính sơ bộ): Việc chi trả hàng tháng với mức 960 nghìn đồng/người, áp dụng cho nhiều cán bộ khiến tổng số chi có thể tăng đột biến trong thời gian ngắn. Dự kiến khoảng 13,46 tỷ (khoảng 1.122 người x 1 triệu đồng x 12 tháng). Số lượng người dự kiến hưởng chính sách theo báo cáo của Sở Nội vụ tại Văn bản số 1084/SNV-CQĐP ngày 09/7/2025.

2.2. Giải pháp tối ưu được lựa chọn và lý do lựa chọn

Giải pháp chi trả hỗ trợ điều kiện đi lại tính theo số tháng thực tế (từ ngày nhận quyết định điều động đến công tác tại trung tâm hành chính của đơn vị hành chính cấp tỉnh) với mức 1.000.000 đồng/người/tháng, được lựa chọn là phương án tối ưu được đánh giá là tối ưu vì:

Đáp ứng kịp thời nhu cầu tài chính phát sinh ngay sau điều động: Việc chi trả hỗ trợ hàng tháng giúp cán bộ, công chức, viên chức kịp thời trang trải các chi phí đi lại phát sinh thường xuyên do thay đổi nơi làm việc, nhất là đối với những người phải di chuyển quãng đường xa. Hình thức này tạo nguồn hỗ trợ ổn định, giúp duy trì điều kiện công tác lâu dài mà không gây áp lực tài chính đột ngột cho người lao động.

Tăng tính chủ động, linh hoạt trong tổ chức cuộc sống mới: Việc nhận hỗ trợ hàng tháng giúp cán bộ có nguồn tài chính ổn định để chi trả các chi phí phát sinh trong quá trình thích nghi với nơi làm việc mới, như phương tiện đi lại, ăn ở... Hình thức này hỗ trợ lâu dài, giúp cán bộ yên tâm công tác và từng bước ổn định sinh hoạt.

Không làm gia tăng áp lực thủ tục hành chính: Mặc dù phải thực hiện chi trả định kỳ, nhưng nếu được tổ chức khoa học theo quy trình đơn giản, việc chi trả hàng tháng hoàn toàn khả thi, không gây quá tải cho cơ quan chi trả, kể cả khi số lượng cán bộ được điều động lớn sau sắp xếp địa giới hành chính.

Kiểm soát hiệu quả biến động nhân sự: Chi trả hàng tháng giúp cơ quan quản lý kịp thời điều chỉnh hoặc dừng hỗ trợ khi có biến động về nhân sự như nghỉ việc, luân chuyển hoặc chuyển nơi ở, từ đó bảo đảm sử dụng ngân sách đúng mục đích, không gây thất thoát do hỗ trợ thừa hoặc sai đối tượng.

Dễ điều chỉnh dự toán theo biến động thực tế: Việc chi trả định kỳ theo tháng cho phép cơ quan tài chính cập nhật thường xuyên số liệu chi, dễ dàng điều chỉnh kế hoạch ngân sách khi có biến động nhân sự hoặc thay đổi chính sách trong năm ngân sách.

Đảm bảo tính minh bạch, công khai và kiểm soát tốt: Mỗi lần chi trả đều dựa trên hồ sơ xét duyệt, có đối chiếu điều kiện thực tế (quyết định điều động, khoảng cách nơi ở, chưa có nhà công vụ...), giúp nâng cao tính minh bạch và giảm nguy cơ chi sai, chi trùng hoặc lạm dụng chính sách.

3. Dự kiến tổng mức ngân sách hỗ trợ khoảng: 30,52 tỷ, trong đó:

- Năm 2025 dự kiến chi khoảng: 15,2 tỷ đồng.
- Năm 2026 dự kiến chi khoảng: 15,2 tỷ đồng.

III. SO SÁNH VỚI CÁC TỈNH

Sau khi tham khảo các tỉnh đã có dự kiến hỗ trợ cho cán bộ, công chức, viên chức, người lao động khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh. Sở Tài chính đánh giá cụ thể như sau:

- Mức hỗ trợ của Tuyên Quang thấp hơn các tỉnh phía Nam.
- Mức chi trong năm 2025 phù hợp ngân sách tỉnh miền núi và thời kỳ ổn định ngân sách giai đoạn 2021-2025.
- Tuyên Quang thiết kế mức hỗ trợ rõ ràng theo tháng, có điều kiện cụ thể, dễ thực hiện và kiểm tra.

(Có biểu so sánh kèm theo)