|  |  |
| --- | --- |
| **ỦY BAN NHÂN DÂN** **TỈNH ĐẮK NÔNG** | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAMĐộc lập - Tự do - Hạnh phúc** |
| Số: /BC-UBND | *Đắk Nông, ngày tháng 10 năm 2023* |

**BÁO CÁO**

**Đánh giá tác động của chính sách thu hút, đãi ngộ và đào tạo,**

**phát triển nguồn nhân lực y tế trên địa bàn tỉnh Đắk Nông**

Thực hiện quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2015 và Nghị định số 154/2020/NĐ-CP ngày 31/12/2020 của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 34/2016/NĐ-CP ngày 14/5/2016 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật ban hành văn bản pháp luật, Ủy ban nhân dân tỉnh báo cáo đánh giá tác động của chính sách chính sách thu hút, đãi ngộ và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực y tế trên địa bàn tỉnh Đắk Nông, cụ thể như sau:

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

**1. Bối cảnh xây dựng chính sách**

Đắk Nông là một tỉnh được thành lập sau khi chia tách từ tỉnh Đắk Lắk từ năm 2004. Đắk Nông đứng trước tình trạng thiếu hụt nguồn lực, nhất là nguồn lực trong khu vực công nói chung và nguồn nhân lực y tế chất lượng cao nói riêng. Để giải quyết tình trạng này tỉnh đã ban hành và triển khai nhiều chính sách phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là chính sách thu hút, tuyển dụng, bố trí cán bộ có trình độ cao, sinh viên khá, giỏi vào làm việc; đào tạo phát triển nhân lực theo Đề án phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Đắk Nông theo Nghị quyết số 05-NQ/TU ngày 10/8/2011 của Tỉnh ủy Đắk Nông về phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2011 - 2015, định hướng đến năm 2020; Hội đồng nhân dân tỉnh đã ban hành Nghị quyết số 35/2011/NQ-HĐND và UBND tỉnh đã cụ thể hóa bằng Quyết định số 03/2012/QĐ-UBND quy định các chính sách phát triển nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị tỉnh Đắk Nông giai đoạn 2012 - 2015 gồm các chính sách về hỗ trợ đào tạo; chính sách thu hút; chính sách hỗ trợ thôi việc, nghỉ việc; Nghị quyết số 10/2019/NQ-HĐND ngày 09/7/2019 của Hội đồng nhân dân tỉnh về việc quy định mức chi cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Đắk Nông; chính sách hỗ trợ điều động cán bộ, công chức viên chức và hỗ trợ luân chuyển cán bộ, cụ thể đối với ngành y tế Hội đồng nhân dân tỉnh đã ban hành Nghị Quyết số 09/2014/NQ-HĐND ngày 16/7/2014 của Hội đồng nhân dân tỉnh về việc quy định chính sách thu hút, đãi ngộ đối với bác sĩ, dược sĩ đại học và sau đại học về công tác tại các cơ quan, đơn vị y tế công lập trên địa bàn Đắk Nông, giai đoạn 2015-2020; Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Quyết định số 04/2015/QĐ-UBND ngày 28/01/2015 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc ban hành quy định hướng dẫn thực hiện chính sách thu hút, đãi ngộ đối với bác sĩ, dược sĩ đại học và sau đại học công tác tại các cơ quan, đơn vị y tế công lập trên địa bàn tỉnh Đắk Nông giai đoạn 2015-2020 (được sửa đổi, bổ sung theo Quyết định số 10/2020/QĐ-UBND ngày 11/5/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của quy định hướng dẫn thực hiện chính sách thu hút, đãi ngộ đối với bác sĩ, dược sĩ đại học và sau đại học công tác tại các cơ quan, đơn vị y tế công lập trên địa bàn tỉnh Đắk Nông giai đoạn 2015-2020).

Trong những năm qua, với sự chỉ đạo sâu sát của Tỉnh ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân (UBND) tỉnh, Bộ Y tế cùng với sự hỗ trợ, ủng hộ, phối hợp chặt chẽ, đồng bộ của các sở, ban, ngành, đoàn thể và địa phương, Ngành Y tế Đắk Nông đã có những bước phát triển rõ nét, thu được những thành quả to lớn trong công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân của tỉnh.

Ngành Y tế luôn quan tâm đến yếu tố con người, coi trọng việc phát triển nguồn nhân lực y tế là một trong những nhân tố quyết định đến sự phát triển của ngành. Nguồn nhân lực y tế đã được củng cố, nâng cao, phát triển cả số lượng và chất lượng về trình độ chuyên môn kỹ thuật, quản lý nhà nước, lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học… từng bước đáp ứng yêu cầu công tác khám, chữa bệnh, chăm sóc sức khỏe nhân dân trong thời kỳ mới.

Hệ thống Y tế tỉnh được quản lý theo ngành dọc từ tỉnh đến tận y tế thôn buôn, bao gồm 14 đơn vị trực thuộc tuyến tỉnh, huyện và 71 Trạm Y tế xã, phường, thị trấn, cụ thể như sau: Cơ quan Sở, Chi cục Dân số - Kế hoạch hoá gia đình, Chi cục An toàn vệ sinh thực phẩm; các đơn vị sự nghiệp y tế tuyến tỉnh: Trung tâm Kiểm soát bệnh tật, Bệnh viện đa khoa tỉnh, Trung tâm Giám định Y khoa, Trung tâm Pháp y; Các đơn vị sự nghiệp y tế tuyến huyện, thành phố trực thuộc gồm: 08 Trung tâm Y tế huyện, thành phố; 71 trạm y tế xã, phường, thị trấn. Biên chế hành chính là 58, tổng biên chế sự nghiệp là 2.098, trong đó biên chế sự nghiệp hưởng lương từ ngân sách nhà nước là 1.471, biên chế hưởng lương từ nguồn thu sự nghiệp là 627 biên chế theo Quyết định số 1216/QĐ-UBND ngày 21/7/2022 của Ủy ban nhân dân tỉnh.

- Chính sách thu hút, đãi ngộ thực hiện từ năm 2015, giai đoạn này, ngành y tế Đắk Nông đang thiếu bác sĩ đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao (bác sĩ chính quy trở lên), cụ thể:

+ Bác sĩ tại thời điểm xây dựng chính sách năm 2015 là 286 người đến nay là 514.

+ Dược sĩ tại thời điểm xây dựng chính sách năm 2015 là 11 người, đến nay là 79 dược sĩ đại học, 13 dược sĩ sau đại học.

+ Trong đó bác sĩ chuyên khoa I và tương đương tại thời điểm xây dựng chính sách năm 2015 là 46, nay bác sĩ chuyên khoa I và thạc sĩ là: 149; cử nhân, thạc sĩ y tế công cộng là 9.

+ Trong đó bác sĩ chuyên khoa II, tại thời điểm xây dựng chính sách thu hút là 02 chuyên khoa II, đến nay chuyên khoa II và tiến sĩ: 13.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết khả quan đã đạt được, Ngành Y tế Đắk Nông vẫn còn những hạn chế, khó khăn nhất định. Đặc biệt, công tác phát triển nguồn nhân lực vẫn còn nhiều bất cập; còn thiếu bác sĩ đại học chính quy, thiếu nguồn nhân lực chuyên môn y tế sau đại học có chuyên môn sâu; đội ngũ chuyên gia đầu ngành mỏng; số lượng bác sĩ chính quy đại học, sau đại học và chuyên môn y sau đại học về công tác hàng năm trên phạm vi toàn tỉnh nói chung và vùng xâu, vùng xa, vùng khó khăn nói riêng còn mỏng. Tình trạng thiếu bác sĩ để bố trí về công tác tại các đơn vị y tế, lĩnh vực đặc thù như: Pháp y, Tâm thần, cơ quan Sở Y tế, các chi cục và khu vực khó khăn chưa có giải pháp khắc phục. Ngoài ra, việc giữ chân các bác sĩ đang công tác đang gặp khó khăn, tình trạng chảy máu chất xám cũng không tránh khỏi đối với bác sĩ đã có kinh nghiệm, thâm niên công tác, có chuyên môn sâu dẫn đến thêm phần khó khăn, đây cũng là nguyên nhân dẫn đến chất lượng chuyên môn, các dịch vụ kỹ thuật y tế dù đã có bước phát triển nhưng vẫn ở mức thấp so với mặt bằng chung của cả nước, dẫn đến tình trạng phải chuyến tuyến, làm quá tải cho các bệnh viện tuyến trên.

Việc thiếu cán bộ y tế (chủ yếu là bác sĩ chính quy, bác sĩ, chuyên môn y tế có trình độ chuyên môn sâu có thâm niên công tác) và năng lực chuyên môn còn hạn chế do chưa được đào tạo chuyên sâu, trong đó có nguyên nhân cơ chế đào tạo của tỉnh có tạo điều kiện, nhưng vẫn còn chưa đáp ứng với nhu cầu cần đào tạo thực tế của ngành, số lượng cử đi đào tạo hàng năm vẫn còn hạn chế. Bên cạnh việc hạn chế trong công tác đào tạo, chính sách thu hút nhân tài lĩnh vực y tế trên địa bàn tỉnh có ưu điểm thu hút, nhưng chưa tạo được động lực hấp dẫn cao; đặc biệt là điều kiện sống, sinh hoạt và làm việc chưa đáp ứng cho cán bộ y tế đến công tác tại tỉnh Đắk Nông, nên kết quả thu hút cũng đạt ở mức độ khiêm tốn (cả giai đoạn từ năm 2015 đến nay thu hút được được 47 trường hợp đã được tuyển dụng viên chức (04 sau đại học, 43 đại học), nhưng sau đó có 04 trường hợp xin thôi việc từ chối hưởng chính sách thu hút của tỉnh. Mặt khác trong từ năm 2018 đến nay có 89 bác sĩ thôi việc, chuyển công tác ra ngoài tỉnh, trong đó nguyên nhân chính được kết luận tại Báo cáo số 46/BC-ĐUK ngày 22/11/2019 của Đảng ủy khối các cơ quan và Doanh nghiệp tỉnh, trong đó nguyên nhân chủ yếu hiện nay là thu nhập thấp, số tiền đãi ngộ này hàng tháng thấp, thu nhập tăng thêm không đáng kể để cải thiện cuộc sống và mức thu hút, đãi ngộ theo Nghị quyết số 09/2014/NQ-HĐND là chưa đủ hấp dẫn để tuyển dụng thu hút mới bác sĩ và giữ chân các bác sĩ giỏi, bác sĩ đã có thâm niên.

Để tiếp tục duy trì tính bền vững về những thành tích đã đạt được, thu hút nguồn nhân lực y tế chất lượng cao và giữ chân nguồn nhân lực chất lượng đang công tác, qua đó làm cơ sở phát triển chuyên môn, kỹ thuật đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng khám và điều trị và đảm bảo đạt được các chỉ tiêu y tế mà nghị quyết đã đề ra. Do đó, ngành Y tế tham mưu đề nghị xây dựng nghị quyết phát triển nhân lực và thu hút nhân tài lĩnh vực y tế trên địa bàn tỉnh Đắk Nông là cần thiết, phù hợp với quy định của pháp luật.

Để tiếp tục duy trì tính bền vững về những thành tích đã đạt được việc tiếp nhận mới thu hút nguồn nhân lực y tế chất lượng cao và giữ chân nguồn nhân lực chất lượng đang công tác, qua đó làm cơ sở phát triển chuyên môn, kỹ thuật đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng khám và điều trị, cùng với phát triển mục tiêu đến cuối năm 2020 đạt được 8 bác sĩ/vạn dân mà Nghị quyết số 22/2015/NQ-HĐND ngày 10/12/2015 của Hội đồng nhân dân tỉnh Đắk Nông, Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Đắk Nông lần thứ XII, nhiệm kỳ 2020 – 2025, đã đề ra đạt các chỉ tiêu về y tế đến năm 2025 đạt 21 giường bệnh/vạn dân, 8,9 bác sĩ/ vạn dân theo Nghị quyết số 110/NQ-HĐND ngày 11/12/2020 của Hội đồng nhân dân tỉnh Đắk Nông về việc thông qua kế hoạch phát triên kinh tế - xã hội 5 năm giai đoạn 2021-2025 tỉnh Đắk Nông; Nghị quyết số 23-NQ/TW ngày 06/10/2022 của Bộ Chính trị vùng Tây Nguyên đến năm 2023 đạt 32 giường bệnh, 11 bác sĩ trên 10.000 dân. Do đó, Ngành Y tế tham mưu đề nghị xây dựng nghị quyết quy định chính sách thu hút, đãi ngộ và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực y tế trên địa bàn tỉnh Đắk Nông là hết sức cần thiết.

**2. Mục tiêu xây dựng chính sách**

**2.1. Mục tiêu tổng thể**

Thông qua chính sách thu hút, đãi ngộ và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực y tế trên địa bàn tỉnh Đắk Nông nhằm tuyển dụng đủ số lượng bác sĩ, hạn chế tình trạng chảy máu chất xám; tác động tích cực đến số lượng, chất lượng bác sĩ của ngành y tế Đắk Nông, góp phần tích cực vào việc bổ sung nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh; tác động tích cực đến các đối tượng bác sĩ yên tâm công tác phục vụ lâu dài với địa phương; là động lực khuyến khích cán bộ chuyên môn y tế chủ động học tập để nâng cao trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu công tác. Góp phần phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và nâng cao tính phục vụ trong công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới.

Xây dựng đội ngũ cán bộ Y tế tỉnh Đắk Nông đủ về số lượng với trình độ chuyên môn cao, có năng lực, kỹ thuật tốt, có phẩm chất, đạo đức, có ý thức phục vụ nhân dân, đáp ứng với yêu cầu chăm sóc, bảo vệ và nâng cao sức khỏe nhân dân; đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế.

**2.2. Mục tiêu cụ thể**

Thông qua chính sách thu hút để tiếp nhận các cán bộ y tế có trình độ chuyên môn hóa cao và chính quy về công tác tại tại các cơ quan, đơn vị y tế trên địa bàn tỉnh Đắk Nông.

Thông qua chính sách đãi ngộ và đào tạo nhằm hạn chế tình trạng chảy máu chất xám; tác động tích cực đến số lượng, chất lượng bác sĩ của ngành y tế Đắk Nông, tác động tích cực đến các đối tượng bác sĩ yên tâm công tác phục vụ lâu dài với địa phương; là động lực khuyến khích cán bộ chuyên môn y tế chủ động học tập để nâng cao trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu công tác.

Chính sách thu hút, hỗ trợ được thông qua là cơ sở để ngành y tế tỉnh Đắk Nông đạt các chỉ tiêu về y tế đến năm 2025 đạt 21 giường bệnh/vạn dân, 8,9 bác sĩ/ vạn dân theo Nghị quyết số 110/NQ-HĐND ngày 11/12/2020 của Hội đồng nhân dân tỉnh Đắk Nông về việc thông qua kế hoạch phát triên kinh tế - xã hội 5 năm giai đoạn 2021-2025 tỉnh Đắk Nông, Nghị quyết số 23-NQ/TW ngày 06/10/2022 của Bộ Chính trị vùng Tây Nguyên đến năm 2023 đạt 32 giường bệnh, 11 bác sĩ trên 10.000 dân

Dự kiến dân số tỉnh Đắk Nông năm 2025 là 775.000 người. Như vậy theo Nghị quyết Đại hội XII của tỉnh Đảng bộ (8,9 bác sĩ/vạn dân), trong khi đó số lượng bác sĩ hiện nay là 573 người (bác sĩ làm ở lĩnh vực nhà nước là 508, bác sĩ làm lĩnh vực tư nhân và ngành khác là 71 người), Nghị quyết số 23-NQ/TW ngày 06/10/2022 của Bộ Chính trị vùng Tây Nguyên đến năm 2023 đạt 32 giường bệnh, 11 bác sĩ trên 10.000 dân còn thiếu khoảng 120 bác sĩ trong khu vực công trong 5 năm tới để đạt chỉ số 11 bác sĩ/10.000 dân (chưa kể số nghỉ hưu, thôi việc, chuyển công tác), vì thế việc thu hút và tiếp tục giữ chân bác sĩ trong những năm tới là vô cùng cần thiết.

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

**1. Chính sách 1:**  Thu hút theo chế độ đặc thù đối với người lao động được tiếp nhận, tuyển dụng về công tác tại các cơ quan, đơn vị y tế trên địa bàn tỉnh Đắk Nông.

**2. Chính sách 2:** Đãi ngộ gồm:

a) Đãi ngộ hàng tháng như sau;

- Bác sĩ có trình độ đại học, sau đại học đang công tác tại các đơn vị sự nghiệp y tế công lập trên địa bàn tỉnh (trừ Ban Giám đốc đơn vị và bác sĩ làm việc tại các phòng chức năng thuộc đơn vị).

- Điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật viên có trình độ sau đại học (chuyên khoa I và tương đương trở lên) đang công tác tại các đơn vị sự nghiệp y tế công lập trên địa bàn tỉnh (trừ Ban Giám đốc đơn vị và các vị trí làm việc tại các phòng chức năng thuộc đơn vị).

b) Đãi ngộ đạo tạo:

Các bác sĩ đang công tác tại các đơn vị sự nghiệp công lập ngành Y tế tỉnh Đắk Nông.

**III. NỘI DUNG ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CỦA CÁC CHÍNH SÁCH**

**1. Chính sách 1:** Thu hút theo chế độ đặc thù đối với người lao động được tiếp nhận, tuyển dụng về công tác tại các cơ quan, đơn vị y tế trên địa bàn tỉnh Đắk Nông.

**a) Xác định vấn đề bất cập**

Trong những năm qua, nhìn chung nhân lực y tế tăng về số lượng và cả chất lượng. Tuy nhiên nguồn nhân lực y tế được đào tạo chính quy và sau đại học, đặc biệt là bác sĩ vẫn còn thiếu; tình trạng chảy máu chất xám đặc biệt là bác sĩ, bác sĩ sau đại học trở lên có xu hướng tăng lên nếu không có chính sách thu hút, đãi ngộ kịp thời. Các bác sĩ giỏi, bác sĩ chính quy, bác sĩ có nhiều năm kinh nghiệm có xu hướng chuyển sang lĩnh vực tư nhân để tự làm riêng hoặc sang làm việc ở đơn vị y tế tư nhân hoặc chuyển đến các tỉnh, cơ sở làm việc có điều kiện thu nhập cao hơn. Mặc dù ngành y tế đã dựa vào nguồn đầu tư cho đào tạo từ các dự án hoặc khuyến khích đào tạo tự túc kinh phí đào tạo để phát triển, nâng cao chuyên môn nghiệp vụ nhưng chỉ được bù đắp được số bác sĩ nghỉ hưu hưởng chế độ, nghỉ việc, chuyển công tác ra ngoài tỉnh. Cụ thể từ năm 2015 đến nay, Sở Y tế tuyển dụng (hợp đồng) đối với 91 bác sĩ, dược sĩ đại học (Trong đó thu hút được 43 trường hợp). Trong khi đó tổng số bác sĩ, dược sĩ đã bỏ việc, chuyển công tác từ năm 2018 đến nay là 89 trường hợp. Chính việc thiếu bác sĩ, đặc biệt là bác sĩ chính quy, bác sĩ sau đại học và viên chức chuyên ngành y sau đại học đã làm cho ngành khó khăn trong việc triển khai, cung cấp các dịch vụ chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nhân dân tại tỉnh cũng như triển khai các chuyên khoa sâu, kỹ thuật cao trong ngành y tế để đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe ngày càng cao của nhân dân trong tỉnh.

Tỷ lệ bác sĩ hiện nay của tỉnh phân bố không đều tại các huyện/Thành phố. Chủ yếu tập trung ở thành phố Gia Nghĩa. Điều này cho thấy số lượng bác sĩ phụ thuộc vào sự hiện diện của các cơ sở y tế đóng trên địa bàn. Nơi nào có nhiều cơ sở y tế, đặc biệt có các cơ sở y tế tuyến tỉnh trở lên thì có số lượng cán bộ, viên chức y tế càng nhiều, trong đó số lượng thu hút bác sĩ cũng được tăng theo cụ thể Bệnh viện đa khoa tỉnh 23, Trung tâm Y tế huyện Đắk R’Lấp 04, Trung tâm Y tế huyện Đắk Mil 07, Trung tâm Y tế huyện Đắk Song 01, Trung tâm y tế huyện Cư Jut 06, Trung tâm y tế huyện Krông Nô 02.

Bên cạnh đó, việc thu hút bác sĩ hiện nay chủ yếu là thu hút được các bác sĩ mới ra trường mặc dù có những ưu điểm, tuy nhiên các bác sĩ này chưa có kinh nghiệm, trong khi đối với ngành y, các bác sĩ đa số đều phải trải qua 18 tháng thực hành mới được cấp chứng chỉ hành nghề và ít nhất là 5 năm kinh nghiệm trở lên mới lành nghề; Biên chế của ngành ngày một cắt giảm theo chính sách tinh giản biên chế, trong khi chưa có đơn vị tự chủ 100%, vì vậy chỉ tiêu thu hút không nhiều và việc không cho hợp đồng chuyên môn nghiệp vụ trước khi có Nghị quyết số 102/NQ-CP ngày 03/7/2020 của Chính phủ dẫn đến việc thực hiện hợp đồng thử việc đối tượng này cũng gặp phải vướng mắc; Chính sách ưu tiên mua đất làm nhà với giá sàn không thực hiện được; Chính sách ưu tiên bố trí tiếp nhận vợ hoặc chồng hoặc con ruột vào làm việc tại các cơ quan, đơn vị trong tỉnh không thực hiện được; Bác sĩ sau khi được hưởng thu hút nhưng vẫn không yên tâm công tác, một trọng những nguyên nhân là mức chênh lệch thu nhập quá lớn giữa khu vực công và tư, giữa tỉnh nghèo và thành phố lớn, giữa huyện nghèo và huyện khác trong cùng một tỉnh; tình trạng bác sĩ đã được hưởng chính sách thu hút, đãi ngộ xin thôi việc có khuynh hướng gia tăng; Việc thu hút bác sĩ tại các vùng khó khăn như Tuy Đức, Đắk Glong là không thực hiện được. Nội dung ưu tiên trong chính sách thu hút còn có một số điểm chưa phù hợp như mức hỗ trợ thu hút sau đại học giữa chuyên khoa I hoặc tương đương lại bằng với chuyên khoa II hoặc tương đương; mức thu hút giữa các vùng thì giống nhau hoặc giữa các lĩnh vực công việc cần hỗ trợ thêm thu hút như pháp y, tâm thần thì chưa được quy định, chưa ưu tiên hỗ trợ thêm cho các vùng khó khăn.

**b) Mục tiêu giải quyết vấn đề**

Tạo điều kiện thu hút nguồn nhân lực mới chất lượng cao, sử dụng nhân lực y tế chất lượng, hiệu quả, nâng cao, phát triển cả số lượng và trình độ chuyên môn, dịch vụ y tế kỹ thuật cao... đáp ứng yêu cầu công tác khám, chữa bệnh, chăm sóc sức khỏe nhân dân trong tình hình mới. Đồng thời phát huy những kết quả đạt được và khắc phục hạn chế trong công tác phát triển nguồn nhân lực y tế tỉnh Đắk Nông trong các năm tiếp theo.

Tạo điều kiện, là cơ sở để ngành y tế tỉnh Đắk Nông đạt các chỉ tiêu về y tế đến năm 2025 đạt 21 giường bệnh/vạn dân, 8,9 bác sĩ/ vạn dân theo Nghị quyết số 110/NQ-HĐND ngày 11/12/2020 của Hội đồng nhân dân tỉnh Đắk Nông về việc thông qua kế hoạch phát triên kinh tế - xã hội 5 năm giai đoạn 2021-2025 tỉnh Đắk Nông, Nghị quyết số 23-NQ/TW ngày 06/10/2022 của Bộ Chính trị vùng Tây Nguyên đến năm 2023 đạt 32 giường bệnh, 11 bác sĩ trên 10.000 dân.

**c) Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề**

***Giải pháp 1:*** Ban hành Nghị quyết mới, trong đógiữ nguyên nội dung quy định mức chi chính sách thu hút theo Nghị Quyết số 09/2014/NQ-HĐND ngày 16/7/2014 của Hội đồng nhân dân tỉnh về việc quy định chính sách thu hút, đãi ngộ đối với bác sĩ, dược sĩ đại học và sau đại học về công tác tại các cơ quan, đơn vị y tế công lập trên địa bàn Đắk Nông, giai đoạn 2015-2020.

***Giải pháp 2:*** Xây dựng mới quy định chính sách trong đó thu hẹp có chọn lọc đối tượng thu hút với mức chi tăng nhẹ so Nghị Quyết số 09/2014/NQ-HĐND, quy định mức chi hỗ trợ thu hút cao hơn cho đối tượng thu hút công tác tại các đơn vị y tế ở khu vực khó khăn, đặc biệt khó khăn theo quyết định phê duyệt của cấp có thẩm quyền và công tác ở đơn vị (khoa) pháp y, tâm thần và cho bác sĩ có trình độ sau đại học.

***d) Đánh giá tác động của các giải pháp:***

**Giải pháp 1:** Giữ nguyên nội dung quy định mức chi chính sách thu hút theo Nghị quyết số 09/2014/NQ-HĐND ngày 16/7/2014 của Hội đồng nhân dân tỉnh về việc quy định chính sách thu hút, đãi ngộ đối với bác sĩ, dược sĩ đại học và sau đại học về công tác tại các cơ quan, đơn vị y tế công lập trên địa bàn Đắk Nông, giai đoạn 2015-2020.

***\* Tác động tích cực:***

a) Tác động về thủ tục hành chính

- Chính sách thu hút đã được thực hiện trong 05 qua, thủ tục giải quyết tiếp nhận hồ sơ thu hút đã đi vào nề nếp, từng bước tinh gọn hiệu quả hơn. Người thu hút tiếp cận với thủ tục hành chính dễ dàng, thuận lợi.

- Chính sách đã thực hiện trong giai đoạn 05 năm, các cơ quan, đơn vị thực hiện và đơn vị phối hợp đã đạt kết quả tốt, tích luỹ được các kinh nghiệm triển khai từng bước hiệu quả hơn.

- Ngành y tế là cơ quan thường trực tham mưu trực tiếp để thu hút bác sĩ về công tác tại ngành, đã tác động tích cực đến số lượng, chất lượng bác sĩ của ngành y tế Đắk Nông, góp phần tích cực vào việc bổ sung nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh, chất lượng khám, điều trị tăng lên rõ rệt, triển khai nhiều gói dịch vụ kỹ thuật mới, cụ thể như: BVĐK tỉnh đã triển khai thực hiện nhiều kỹ thuật mới: nuôi cấy phân lập vi khuẩn, thở áp lực dương liên tục điều trị suy hô hấp ở sơ sinh non tháng, phẫu thuật kết hợp xương trên màn hình tăng sáng, kết hợp xương bằng nẹp khóa gãy gần khớp, phẫu thuật vi phẫu, phẫu thuật thay khớp háng toàn phần và bán phần, phẫu thuật nội soi khớp gối tái tạo dây chằng chéo trước và tái tạo dây chằng bên trong khớp gối; phẫu thuật nội soi khớp gối cắt sụn chêm, khâu sụn chêm; phẫu thuật phaco, cấy chỉ.v.v.Các đơn vị tuyến huyện đã triển khai các danh mục mới như: đo hoạt độ Amylase, định lượng canxi ion hóa, CT Scanner, chạy thận nhân tạo, đo loãng xương toàn thân. Thái độ phục vụ của nhân dân của đội ngũ y, bác sĩ có chuyển biến tích cực giảm thiểu số lượng bệnh nhân chuyển tuyến và từng bước tạo được niềm tin của người dân, đã thực hiện theo đúng mục tiêu của chính sách thu hút đề ra.

b) Tác động đối với xã hội:

Chính sách thu hút đã tác động tích cực đến chất lượng bác sĩ của ngành y tế Đắk Nông, trên cơ sở đó chất lượng khám, điều trị tăng lên rõ rệt, các dịch vụ kỹ thuật mới được triển khai, thái độ phục vụ của nhân dân của đội ngũ y, bác sĩ có chuyển biến tích cực giảm thiểu số lượng bệnh nhân chuyển tuyến và từng bước tạo được niềm tin của người dân (tỷ lệ sự hài lòng của người bệnh, người nhà bệnh nhân theo phần mềm thống kê của Bộ Y tế đối với ngành y tế tỉnh Đắk Nông đạt trên 80%.).

Người dân được tiếp cận nhiều hơn với các dịch vụ y tế có chuyên môn sâu.

Giảm thiểu bệnh nhân chuyển tuyến thông qua đó tiết kiệm thời gian, chi phí khi vào viện.

Các đối tượng đủ điều kiện sẽ nộp hồ sơ về Sở Y tế để xem xét tuyển dụng thu hút.

Các đối tượng đã được hưởng thu hút với số tiền hỗ trợ ban đầu tạo động lực và cơ sở để cống hiến cho ngành y tế ổn định lâu dài theo cam kết.

c) Tác động đối với kinh tế, ngân sách địa phương

Mức chi thu hút theo quy định Nghị quyết 09/2014/NQ-HĐND ngày 16/7/2014 là phù hợp và thuận lợi với điều kiện nguồn vốn ngân sách địa phương rất khó khăn. Giai đoạn từ 2015 đến nay chi hỗ trợ cho 43 bác sĩ với tổng số tiền là 8.680.000.000 đồng (nguồn chi thực tế).

d) Tác động về giới:

Căn cứ số lượng đã thu hút trong giai đoạn 2015-2020 và dự kiến thu hút giai đoạn 05 năm tiếp theo thì số lượng thu hút đối với cán bộ là nữ đạt trung bình khoảng 63%, tương đương với thu hút khoảng 36 cán bộ là nữ. Chính sách được thực hiện tạo điều kiện để các đối tượng là nữ tiếp tục được hưởng chính sách thu hút kịp thời hỗ trợ về mặt kinh tế cho các đối tượng này.

đ) Tác động đối với hệ thống pháp luật

Nghị quyết được thông qua là cơ sở nền tảng pháp luật đã được căn cứ và áp dụng các quy định hiện hành tạo điều kiện để tiếp tục thực hiện đảm bảo theo đúng quy định. Việc thông qua chính sách mới trên nền tảng của chính sách cũ tạo nên tính ổn định đối với hệ thống pháp luật, đồng thời vận dụng các quy định mới của pháp luật hiện hành phù hợp.

***\* Tác động tiêu cực:***

a) Tác động về thủ tục hành chính

Áp dụng theo thủ tục hành chính cũ có những mặt tích cực nhưng cũng còn một số hạn chế chưa phù hợp với tình hình thực tế, một số quy định về chính sách thủ tục cần phải điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với quy định hiện hành tạo điều kiện thuận lợi để đối tượng được tiếp cần nhanh hơn, dễ dàng hơn, thủ tục đơn giản hơn.

b) Tác động đối với xã hội:

Chính sách thu hút bên cạnh ưu điểm là tác động đến chất lượng bác sĩ của ngành y tế Đắk Nông, trên cơ sở đó chất lượng khám, điều trị tăng lên, một số dịch vụ kỹ thuật cao được triển khai áp dụng thực hiện, tỷ lệ sự hài lòng của người bệnh, người nhà bệnh nhân theo phần mềm thống kê của Bộ Y tế đối với ngành y tế tỉnh Đắk Nông đạt trên 80%. Tuy nhiên, chất lượng dịch vụ y tế và khảo sát sự hài lòng của người bệnh và người nhà người bệnh để đáp ứng nhu cầu của nhân dân trong tình hình mới vẫn ở mức thấp so với mặt bằng chung của các tỉnh, thành phố; dịch vụ kỹ thuật trình độ cao được thực hiện tăng lên tuy nhiên vẫn còn ở mức rất hạn chế để đáp ứng yêu cầu bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khoẻ nhân dân trên địa bàn tỉnh.

Tỷ lệ bệnh nhân chuyển tuyến đã giảm, tuy nhiên vẫn ở mức cao (2,5%), do đó sẽ làm tốn nhiều công sức, kinh phí của người dân.

Mức hỗ trợ thu hút hiện hành vẫn còn thấp so với mặt bằng chung các tỉnh; chính sách thu hút chưa gắn liền với việc hỗ trợ giá mua đất, nhà ở hoặc tạo điều kiện việc làm để hợp thức hóa gia đình trong trường hợp vợ hoặc chồng không cùng nghề.

Tình trạng chảy máu chất xám đặc biệt là bác sĩ, bác sĩ sau đại học trở lên phổ biến và tỉnh Đắk Nông cũng không tránh khỏi, các bác sĩ giỏi, bác sĩ chính quy, bác sĩ có nhiều năm kinh nghiệm có xu hướng chuyển sang lĩnh vực tư nhân để tự làm riêng hoặc sang làm việc ở đơn vị y tế tư nhân hoặc chuyển đến các tỉnh, cơ sở làm việc có điều kiện thu nhập cao hơn.

Theo Báo cáo số 46/BC-ĐUK ngày 22/11/2019 của Đảng ủy khối các cơ quan và Doanh nghiệp tỉnh, thì nguyên nhân chủ yếu hiện nay là thu nhập thấp, số tiền đãi ngộ này hàng tháng thấp, thu nhập tăng thêm không đáng kể để cải thiện cuộc sống.

c) Tác động đối với kinh tế, ngân sách địa phương

Trong điều kiện nguồn vốn ngân sách địa phương khó khăn, nhưng phải ưu phân bổ ngân sách để triển khai thực hiện chính sách thu hút giai đoạn 2024-2028 dự kiến: **52** bác sĩ (4 bác sĩ giỏi, 46 bác sĩ loại khá, 02 bác sĩ sau đại học là chuyên khoa I) =10.580.000.000 đồng.

Khi kinh phí phân bổ cho ngành y tế thực hiện chính sách thì sẽ giảm thiểu ngân sách để chi cho các lĩnh vực khác.

d) Tác động về giới:

Căn cứ số lượng đã thu hút trong giai đoạn 2015-2020 và dự kiến thu hút giai đoạn 05 năm tiếp theo thì số lượng thu hút đối với cán bộ là nữ đạt trung bình khoảng 63%, tương đương với thu hút khoảng 36 cán bộ là nữ. Chính sách mới này được thông qua tạo điều kiện để các đối tượng là nữ tiếp tục được hưởng chính sách thu hút, kịp thời hỗ trợ về mặt kinh tế cho các đối tượng này. Tuy nhiên cần phải có chính sách ưu tiên hơn nữa cho các đối tượng bác sĩ là nữ giới.

đ) Tác động đối với hệ thống pháp luật

Việc ban hành chính sách mới trên cơ sở những quy định về mức chi cũ theo Nghị quyết 09/2014/NQ-HĐND tạo nên tính ổn định đối với hệ thống pháp luật. Tuy nhiên với xu thuế phát triển cần phải có những thay đổi theo hướng tích cực phù hợp với tình hình thực tế và hệ thống chính trị hiện thời.

***Giải pháp 2***: Xây dựng mới quy định chính sách trong đó thu hẹp có chọn lọc đối tượng thu hút với mức chi tăng nhẹ so Nghị Quyết số 09/2014/NQ-HĐND, quy định mức chi hỗ trợ thu hút cao hơn cho đối tượng thu hút công tác tại các đơn vị y tế ở khu vực khó khăn, đặc biệt khó khăn theo quyết định phê duyệt của cấp có thẩm quyền và công tác ở đơn vị (khoa) pháp y, tâm thần và cho bác sĩ có trình độ sau đại học.

***\* Tác động tích cực:***

a) Tác động về thủ tục hành chính

Xây dựng chính sách thu hút mới trong đó phát huy những thành quả đã đạt được, khắc phục những hạn chế, thiếu sót để có bước thủ tục giải quyết tiếp nhận hồ sơ thu hút theo hướng hiệu quả hơn, nhanh gọn hơn, phù hợp hơn.

b) Tác động đối với xã hội:

Khi xây dựng mới quy định chính sách trong đó thu hẹp có chọn lọc đối tượng thu hút, tăng nhẹ mức hỗ trợ thu hút một lần, quy định mức chi hỗ trợ thu hút cao hơn cho đối tượng thu hút công tác tại các đơn vị y tế ở khu vực khó khăn, đặc biệt khó khăn theo quyết định phê duyệt của cấp có thẩm quyền và công tác ở đơn vị (khoa) pháp y, tâm thần và đối tượng bác sĩ sau đại học thì ngành y tế sẽ thu hút được nhiều hơn cán bộ y tế trong giai đoạn 2024-2028. Giai đoạn 2015-2020 tổng thu hút được là 43 trường hợp tuyển dụng thu hút, nếu giải pháp 2 này được áp dụng dự kiến sẽ thu hút giai đoạn 2021-2025 là 72 người.

Tạo điều kiện thuận lợi để ngành y tế có thể thu hút công tác tại các đơn vị y tế ở khu vực khó khăn, đặc biệt khó khăn như huyện Tuy Đức, Đắk Glong và công tác ở đơn vị (khoa) pháp y, tâm thần.

Tạo điều kiện thuận lợi để ngành y tế thực hiện các nội dung quy định trong chính sách hiệu quả.

Việc thu hút số lượng lớn đội ngũ y tế có chuyên môn sâu chính quy là cơ sở cần để đảm bảo thực hiện các chỉ tiêu đến năm 2025 đạt 23 giường bệnh viện; 8,9 bác sĩ, 2,5 dược sĩ đại học và tăng các dịch vụ kỹ thuật y tế chuyên môn sâu, tăng tỷ lệ hài lòng của người bệnh hơn 80% như hiện nay.

Nội dung chính sách thu hút quy định thu hẹp có chọn lọc đối tượng thu hút, tăng nhẹ mức hỗ trợ thu hút một lần tạo nhiều cơ hội hơn cho chính bản thân người thu hút và cho ngành y tế thu hút được nhiều hơn, thu hút chủ yếu bác sĩ với chuyên môn sâu.

Với mức hưởng thu hút một lần tăng nhẹ vừa đủ hấp dẫn, còn tạo ra thêm nhiều động lực lý do cho đối tượng nộp hồ sơ thu hút.

Với việc tăng thêm mức hỗ trợ thu hút ở ở khu vực khó khăn, đặc biệt khó khăn và công tác ở đơn vị (khoa) pháp y, tâm thần, đối tượng bác sĩ sau đại học tạo thêm nhiều cơ hội, lựa chọn, tăng thêm mức hấp dẫn cho đối tượng này đến các vị trí, cơ quan này công tác.

Các đối tượng đã được hưởng thu hút với số tiền hỗ trợ ban đầu tạo động lực và cơ sở để cống hiến cho ngành y tế ổn định lâu dài theo cam kết.

Người dân được tiếp cận nhiều hơn với các dịch vụ y tế có chuyên môn sâu.

Giảm thiểu bệnh nhân chuyển tuyến thông qua đó tiết kiệm thời gian, chi phí khi vào viện.

c) Tác động đối với kinh tế, ngân sách địa phương

Nếu xây dựng mới chính sách thu hút dự kiến thu hút giai đoạn 05 năm theo quy định chính sách này dự kiến: 72 bác sĩ (13 bác sĩ giỏi, 44 bác sĩ loại khá, 01 bác sĩ loại khá, trung bình khá, 04 chuyên khoa I, 01 chuyên khoa II) = 18.025.000.000 đồng, tăng thêm khoảng 17.000.000.000 đồng so với mức chi cũ theo Nghị quyết 09/2014/NQ-HĐND (nguồn số liệu dự kiến trên cơ sở tổng hợp, phân tích thực tế dự toán cho 5 năm). Mức tăng thêm này là tương đối phù hợp so với tình phát triển kinh tế và phù hợp với nguồn nhân sách địa phương còn khó khăn và thu hút được số lượng bác sĩ nhiều hơn so với mức chi cũ. Cần xác định, đầu tư “về tăng cường công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khoẻ nhân dân trong tình hình mới” là vô cùng cần thiết và là mục tiêu hàng đầu được cụ thể hoá trong Nghị quyết số 20-NQ/TW, ngày 25/10/2017 về tăng cường công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khoẻ nhân dân trong tình hình mới và trong chương trình hành động số 28-CTr/TU ngày 08/5/2018 của Ban Thường vụ Tỉnh uỷ Đắk Nông.

Với mức chi này từ ngân sách địa phương, tạo điều kiện để phát triển nguồn nhân lực, làm cơ sở triển khai các dịch vụ kỹ thuật, chất lượng y tế tăng lên thì nguồn thu cũng sẽ tăng lên rất nhiều bù đắp lại, cùng với lộ trình xây dựng tự chủ nhà lực lượng y tế có chuyên môn sâu này thì cũng sẽ giảm các mức chi khác cho ngành y tế khi đã thực hiện tự chủ 100%. Đáp ứng tốt hơn nữa yêu cầu bảo vệ và chăm sóc sức khoẻ nhân dân trên địa bàn tỉnh Đắk Nông.

d) Tác động về giới:

Chính sách thu hút mới sẽ quan tâm ưu tiên hơn cho các đối tượng là cán bộ nữ về chế độ, môi trường làm việc, khen thưởng, quy hoạch, bổ nhiệm.

đ) Tác động đối với hệ thống pháp luật

Chính sách thu hút mới sẽ phù hợp với tình hình thực tế về cơ chế, chính sách và hệ thống chính trị hiện hành.

*\** ***Tác động tiêu cực:***

Tác động đối với ngân sách địa phương

Trong điều kiện nguồn vốn ngân sách địa phương khó khăn, nhưng phải chi rất lớn cho sự nghiệp y tế giai đoạn 05 năm (2024-2028), dự kiến 18.025.000.000 đồng/5 năm, tăng thêm khoảng 8.000.000.000 đồng cho 5 năm làm ảnh hưởng đến ngân sách chung của tỉnh.

e) Kiến nghị giải pháp lựa chọn: Sau khi đánh giá tác động, cân bằng giữa các mục tiêu nếu lựa chọn giải pháp phù hợp với xu hướng phát triển của ngành y tế, phù hợp với nền kinh tế thị trường ngày một phát triển, đời sống xã hội ngày một tăng thì việc tăng nhẹ mức chi chính sách thu hút là phù hợp, vì thế lựa chọn giải pháp 2: Xây dựng mới quy định chính sách trong đó thu hẹp có chọn lọc đối tượng thu hút có tăng nhẹ so với theo Nghị quyết số 09/2014/NQ-HĐND, quy định mức chi hỗ trợ thu hút cao hơn cho đối tượng thu hút công tác tại các đơn vị y tế ở khu vực khó khăn, đặc biệt khó khăn theo quyết định phê duyệt của cấp có thẩm quyền và công tác ở đơn vị (khoa) pháp y, tâm thần, đối tượng bác sĩ sau đại học.

**2. Nội dung chính sách thu hút được lựa chọn (giải pháp 2)**

Xây dựng mới quy định chính sách trong đó thu hẹp có chọn lọc đối tượng thu hút có tăng nhẹ so với theo Nghị quyết số 09/2014/NQ-HĐND, quy định mức chi hỗ trợ thu hút cao hơn cho đối tượng thu hút công tác tại các đơn vị y tế ở khu vực khó khăn, đặc biệt khó khăn theo quyết định phê duyệt của cấp có thẩm quyền và công tác ở đơn vị (khoa) pháp y, tâm thần và đối tượng bác sĩ sau đại học.

**Điều 1.** **Phạm vi điều chỉnh**

Nghị quyết này quy định chính sách thu hút, đãi ngộ và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực y tế trên địa bàn tỉnh Đắk Nông.

**Điều 2. Đối tượng áp dụng**

1. Đối tượng áp dụng đối với chính sách thu hút nhân lực y tế

Những người tốt nghiệp đại học hệ chính quy tại các cơ sở đào tạo công lập trong nước Việt Nam và ngoài nước về công tác tại các đơn vị sự nghiệp công lập ngành Y tế tỉnh Đắk Nông (trừ các đối tượng được đào tạo đại học theo diện cử tuyển hoặc theo địa chỉ sử dụng do cơ quan nhà nước có thẩm quyền cử đi đào tạo) và không thuộc các đối tượng đã là công chức, viên chức đang công tác tại tỉnh Đắk Nông), bao gồm:

a) Bác sĩ y khoa có trình độ sau đại học: Tiến sĩ, Thạc sĩ, Chuyên khoa cấp II, Chuyên khoa cấp I, Bác sĩ nội trú, trong đó phải tốt nghiệp đại học hệ chính quy.

b) Bác sĩ y khoa tốt nghiệp loại khá trở lên;

c) Bác sĩ y khoa tốt nghiệp trung bình, trung bình khá (chỉ áp dụng cho 02 huyện Tuy Đức và Đắk G’long).

2.Đối tượng áp dụng đối với chính sách đãi ngộ

a) Bác sĩ có trình độ đại học, sau đại học đang công tác tại các đơn vị sự nghiệp y tế công lập trên địa bàn tỉnh (trừ Ban Giám đốc đơn vị và bác sĩ làm việc tại các phòng chức năng thuộc đơn vị).

b) Điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật viên có trình độ sau đại học (chuyên khoa I và tương đương trở lên) đang công tác tại các đơn vị sự nghiệp y tế công lập trên địa bàn tỉnh (trừ Ban Giám đốc đơn vị và các vị trí làm việc tại các phòng chức năng thuộc đơn vị).

3. Đối tượng áp dụng đối với chính sách đào tạo phát triển nguồn nhân lực y tế

Các bác sĩ đang công tác tại các đơn vị sự nghiệp công lập ngành Y tế tỉnh Đắk Nông.

4. Các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan trong thực hiện chính sách thu hút, đãi ngộ và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực y tế trên địa bàn tỉnh Đắk Nông.

**Điều 3. Điều kiện thu hút**

Đối tượng áp dụng tại khoản 1, Điều 2 Nghị quyết này phải bảo đảm các điều kiện sau:

1. Tuổi công tác còn từ đủ 05 năm trở lên kể từ ngày được tiếp nhận viên chức hoặc tuyển dụng thành viên chức của tỉnh Đắk Nông.

2. Không đang trong thời gian bị thi hành kỷ luật hoặc không đang trong thời gian bị xem xét xử lý kỷ luật.

3. Có đủ điều kiện sức khỏe để công tác.

4. Tự nguyện cam kết công tác trong các cơ quan, đơn vị y tế công lập trên địa bàn tỉnh Đắk Nông tối thiểu là 05 năm kể từ ngày được tiếp nhận viên chức hoặc tuyển dụng thành viên chức, trong đó không tính thời gian được cử đi học tập trung từ 6 tháng trở lên;

5. Chấp hành sự phân công công tác của cơ quan có thẩm quyền.

**3. Chính sách 2:** Chính sách đãi ngộ gồm:

- Chính sách hỗ trợ hàng tháng đối với viên chức công tác tại các đơn vị sự nghiệp y tế trên địa bàn tỉnh Đắk Nông.

- Chính sách đào tạo.

**a) Xác định vấn đề bất cập**

Trong những năm qua, nhìn chung nhân lực y tế tăng về số lượng và cả chất lượng. Tuy nhiên tình trạng chảy máu chất xám đặc biệt là bác sĩ, bác sĩ sau đại học trở lên có xu hướng tăng lên nếu không có chính sách đãi ngộ kịp thời. Các bác sĩ giỏi, bác sĩ chính quy, bác sĩ có nhiều năm kinh nghiệm có xu hướng chuyển sang lĩnh vực tư nhân để tự làm riêng hoặc sang làm việc ở đơn vị y tế tư nhân hoặc chuyển đến các tỉnh, cơ sở làm việc có điều kiện thu nhập cao hơn. Mặc dù ngành y tế đã dựa vào nguồn đầu tư cho đào tạo từ các dự án hoặc khuyên khích đào tạo tự túc kinh phí đào tạo để phát triển, nâng cao chuyên môn nghiệp vụ nhưng chỉ được bù đắp được số bác sĩ nghỉ hưu hưởng chế độ, nghỉ việc, chuyển công tác ra ngoài tỉnh. Chính việc thiếu bác sĩ, đặc biệt là bác sĩ chính quy, bác sĩ sau đại học và viên chức chuyên ngành y sau đại học đã làm cho ngành khó khăn trong việc triển khai, cung cấp các dịch vụ chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nhân dân tại tỉnh cũng như triển khai các chuyên khoa sâu, kỹ thuật cao trong ngành y tế để đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe ngày càng cao của nhân dân trong tỉnh.

Bác sĩ sau khi được hưởng đãi ngộ nhưng vẫn không yên tâm công tác, một trong những nguyên nhân là mức hỗ trợ đãi ngộ còn thấp, tình trạng bác sĩ đã được hưởng chính sách đãi ngộ xin thôi việc có khuynh hướng gia tăng; mức hỗ trợ đãi ngộ hàng tháng là rất cần thiết cho cán bộ y tế có thể củng cố, trang trải thêm một phần cho cuộc sống, tuy nhiên mức hỗ trợ đó vẫn ở mức thấp so với chênh lệch thu nhập quá lớn giữa khu vực công và tư, giữa tỉnh nghèo và thành phố lớn, là một trong những nguyên nhân bác sĩ sau khi được hưởng đãi ngộ nhưng vẫn không yên tâm công tác

Nội dung ưu tiên trong chính sách đãi ngộ có một số điểm chưa phù hợp như mức hỗ trợ đãi ngộ hiện nay giống nhau giữa bác sĩ, bác sĩ sau đại học, dược sĩ, dược sĩ sau đại học hoặc giữa các lĩnh vực công việc cần hỗ trợ thêm đãi ngộ như pháp y, tâm thần chưa được quy định.

Việc thiếu cán bộ y tế (chủ yếu là bác sĩ chính quy, bác sĩ, chuyên môn y tế có trình độ chuyên môn sâu có thâm niên công tác) và năng lực chuyên môn còn hạn chế do chưa được đào tạo chuyên sâu, trong đó có nguyên nhân cơ chế đào tạo của tỉnh có tạo điều kiện, nhưng vẫn còn chưa đáp ứng với nhu cầu cần đào tạo thực tế của ngành, số lượng cử đi đào tạo hàng năm bằng nguồn kinh phí nhà nước vẫn còn hạn chế, chỉ đạt khoảng 35% so với nhu cầu cử đi đào tạo, bồi dưỡng của ngành y tế.

Tình trạng cán bộ có thu nhập thấp vẫn phải đi thuê mướn nhà ở tác động tiêu cực đến sự cống hiến, yên tâm công tác trong ngành, trong tỉnh.

**b) Mục tiêu giải quyết vấn đề**

Tạo điều kiện chính sách hỗ trợ đặc thù nguồn nhân lực, sử dụng nhân lực y tế chất lượng, hiệu quả, nâng cao, phát triển cả số lượng và trình độ chuyên môn, dịch vụ y tế kỹ thuật cao... đáp ứng yêu cầu công tác khám, chữa bệnh, chăm sóc sức khỏe nhân dân trong tình hình mới. Đồng thời phát huy những kết quả đạt được và khắc phục hạn chế trong công tác phát triển nguồn nhân lực y tế tỉnh Đắk Nông trong giai đoạn tiếp theo.

Tạo điều kiện, là cơ sở để ngành y tế tỉnh Đắk Nông đạt các chỉ tiêu về y tế đến năm 2025 đạt 21 giường bệnh/vạn dân, 8,9 bác sĩ/ vạn dân theo Nghị quyết số 110/NQ-HĐND ngày 11/12/2020 của Hội đồng nhân dân tỉnh Đắk Nông về việc thông qua kế hoạch phát triên kinh tế - xã hội 5 năm giai đoạn 2021-2025 tỉnh Đắk Nông, Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đề ra chỉ tiêu đến năm 2025 có 10 bác sĩ và 30 giường bệnh/1 vạn dân, Chương trình hành động số 28-CT/TU ngày 08/52018 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Đắk Nông.

Thông qua để đào tạo phát triển nguồn nhân lực sau đại học chuyên ngành y tế, tác động tích cực đến số lượng, chất lượng nguồn nhân lực y tế Đắk Nông, góp phần tích cực vào việc bổ sung nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh; tác động tích cực đến các đối tượng cán bộ yên tâm công tác phục vụ lâu dài với địa phương; là động lực khuyến khích cán bộ chuyên môn y tế chủ động học tập để nâng cao trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu công tác. Góp phần phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và nâng cao tính phục vụ trong công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới, dư kiến như sau;

***- Tổng số lượng, chủng loại đề nghị cử đi đào tạo chuyên khoa II và tương đương giai đoạn 2024-2028 là 39 trường hợp:***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **STT** | **Chủng loại đào tạo** | **Số lượng** |
| 1 | Ngoại | 5 |
| 2 | Quản lý y tế | 5 |
| 3 | Nhãn khoa | 1 |
| 4 | Nội thần kinh | 1 |
| 5 | Ngoại thần kinh | 2 |
| 6 | Tâm thần | 1 |
| 7 | Nội | 1 |
| 8 | Nội tiết | 1 |
| 9 | Nội hô hấp | 3 |
| 10 | Nhi | 1 |
| 11 | Nhiễm | 1 |
| 12 | Niệu | 1 |
| 13 | Y học cổ truyền | 2 |
| 14 | Y học gia đình | 2 |
| 15 | Chẩn đoán hình ảnh | 2 |
| 16 | Ngoại chấn thương chỉnh hình | 2 |
| 19 | Răng hàm mặt | 1 |
| 20 | Da liễu | 3 |
| 21 | Ung bướu | 1 |
| 22 | Vi sinh | 1 |

***- Tổng số lượng, chủng loại đề nghị cử đi đào tạo chuyên khoa I và tương đương giai đoạn 2024-2028 là 161 trường hợp:***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **STT** | **Chủng loại đào tạo** | **Số lượng** |
| 1 | Ngoại | 7 |
| 2 | Nội thần kinh | 4 |
| 3 | Ngoại thần kinh | 5 |
| 4 | Tâm thần | 4 |
| 5 | Nội  | 13 |
| 6 | Nội tiết | 6 |
| 7 | Nội tổng hợp | 5 |
| 8 | Nội tim mạch  | 3 |
| 9 | Nội hô hấp | 6 |
| 10 | Nhi  | 7 |
| 11 | Nhiễm | 7 |
| 12 | Nội tiêu hóa | 2 |
| 13 | Y học cổ truyền | 6 |
| 14 | Y học gia đình | 14 |
| 15 | Chẩn đoán hình ảnh  | 9 |
| 16 | Ngoại chấn thương chỉnh hình | 2 |
| 17 | Quản lý bệnh viện | 1 |
| 18 | Hồi sức cấp cứu | 5 |
| 19 | Gây mê hồi sức  | 5 |
| 20 | Tai mũi họng | 3 |
| 21 | Răng hàm mặt  | 6 |
| 22 | Mắt | 3 |
| 23 | Xét nghiệm | 7 |
| 24 | Da liễu  | 7 |
| 25 | Sản | 10 |
| 26 | Dinh dưỡng | 2 |
| 27 | Ung bướu  | 4 |
| 28 | Giải phẫu bệnh | 3 |
| 29 | Vi sinh | 1 |
| 30 | Lao phổi | 1 |
| 31 | Pháp y | 2 |

**c) Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề**

***Giải pháp 1:*** Giữ nguyên nội dung mức chi đãi ngộ theo Nghị Quyết số 09/2014/NQ-HĐND ngày 16/7/2014 của Hội đồng nhân dân tỉnh về việc quy định chính sách thu hút, đãi ngộ đối với bác sĩ, dược sĩ đại học và sau đại học về công tác tại các cơ quan, đơn vị y tế công lập trên địa bàn Đắk Nông, giai đoạn 2015-2020.

***Giải pháp 2:*** Xây dựng quy định mới chính sách đãi ngộ trong đó nội hàm gồm chính sánh đào tạo, chính sách hỗ trợ hàng tháng, quy định mức chi hỗ trợ cao hơn cho đối tượng công tác tại các đơn vị y tế ở khu vực khó khăn, đặc biệt khó khăn theo quyết định phê duyệt của cấp có thẩm quyền và công tác ở đơn vị (khoa) pháp y, tâm thần. Chi mức hỗ trợ cao hơn cho các đối tượng có sự chênh lệnh hỗ trợ giữa đại học và sau đại học và mở rộng đối tượng cho cán bộ y tế khác có trình độ sau đại học.

***d) Đánh giá tác động của các giải pháp:***

**Giải pháp 1:** Giữ nguyên nội dung mức chi đãi ngộ theo Nghị Quyết số 09/2014/NQ-HĐND ngày 16/7/2014 của Hội đồng nhân dân tỉnh về việc quy định chính sách thu hút, đãi ngộ đối với bác sĩ, dược sĩ đại học và sau đại học về công tác tại các cơ quan, đơn vị y tế công lập trên địa bàn Đắk Nông.

***\* Tác động tích cực:***

a) Tác động về thủ tục hành chính

Chính sách đãi ngộ đã được thực hiện trong 05 qua, thủ tục giải quyết tiếp nhận hồ sơ thu hút đã đi vào nề nếp, từng bước tinh gọn hiệu quả hơn. Chế độ đãi ngộ được giải quyết kịp thời.

- Chính sách đã thực hiện trong giai đoạn 05 năm, các cơ quan, đơn vị thực hiện và đơn vị phối hợp đã đạt kết quả tốt, tích luỹ được các kinh nghiệm triển khai từng bước hiệu quả hơn, nhanh gọn hơn.

b) Tác động đối với xã hội:

- Ngành y tế là cơ quan thường trực tham mưu trực tiếp để đãi ngộ bác sĩ về công tác tại ngành, đã tác động tích cực đến số lượng, chất lượng bác sĩ của ngành y tế Đắk Nông, góp phần tích cực vào việc bác sĩ yên tâm hơn công tác lâu dài tại địa phường, chất lượng khám, điều trị tăng lên rõ rệt, triển khai nhiều gói dịch vụ kỹ thuật mới, cụ thể như: BVĐK tỉnh đã triển khai thực hiện nhiều kỹ thuật mới: nuôi cấy phân lập vi khuẩn, thở áp lực dương liên tục điều trị suy hô hấp ở sơ sinh non tháng, phẫu thuật kết hợp xương trên màn hình tăng sáng, kết hợp xương bằng nẹp khóa gãy gần khớp, phẫu thuật vi phẫu, phẫu thuật thay khớp háng toàn phần và bán phần, phẫu thuật nội soi khớp gối tái tạo dây chằng chéo trước và tái tạo dây chằng bên trong khớp gối; phẫu thuật nội soi khớp gối cắt sụn chêm, khâu sụn chêm; phẫu thuật phaco, cấy chỉ.v.v.Các đơn vị tuyến huyện đã triển khai các danh mục mới như: đo hoạt độ Amylase, định lượng canxi ion hóa, CT Scanner, chạy thận nhân tạo, đo loãng xương toàn thân. Thái độ phục vụ của nhân dân của đội ngũ y, bác sĩ có chuyển biến tích cực giảm thiểu số lượng bệnh nhân chuyển tuyến và từng bước tạo được niềm tin của người dân.

Các đối tượng đã được hưởng hỗ trợ hàng tháng, kịp thời củng cố thêm cho đời sống kinh tế, tăng thêm mức thu nhập hàng tháng, tạo động lực và cơ sở để cống hiến cho ngành y tế ổn định lâu dài theo cam kết.

Chính sách đãi ngộ đã tác động tích cực đến cả số lượng và chất lượng bác sĩ của ngành y tế Đắk Nông, trên cơ sở đó chất lượng khám, điều trị tăng lên rõ rệt, các dịch vụ kỹ thuật mới được triển khai, thái độ phục vụ của nhân dân của đội ngũ y, bác sĩ có chuyển biến tích cực giảm thiểu số lượng bệnh nhân chuyển tuyến và từng bước tạo được niềm tin của người dân (tỷ lệ sự hài lòng của người bệnh, người nhà bệnh nhân theo phần mềm thống kê của Bộ Y tế đối với ngành y tế tỉnh Đắk Nông đạt trên 80%.).

Người dân được tiếp cận nhiều hơn với các dịch vụ y tế có chuyên môn sâu.

Giảm thiểu bệnh nhân chuyển tuyến thông qua đó tiết kiệm thời gian, chi phí khi vào viện.

c) Tác động đối với kinh tế, ngân sách địa phương

Nếu giữ nguyên mức chi đãi ngộ quy định Nghị quyết số 09/2014/NQ-HĐND ngày 16/7/2014 phù hợp và thuận lợi với điều kiện nguồn vốn ngân sách địa phương rất khó khăn. Giai đoạn từ năm 2015 đến năm 2020 đã chi là 28.000.000.000 đồng/ 5 năm/2629 lượt. Với mức chi vừa phải này sẽ phù hợp với tình hình thực tế của tỉnh, bên cạnh việc ưu tiên đầu tư cho y tế, còn sẽ đầu tư, ưu tiên cho các ngành, lĩnh vực cần đầu tư khác.

d) Tác động về giới:

Tổng số bác sĩ, dược sĩ được hưởng đãi ngộ đến tháng 12/2020 là 2629 lượt, trong đó có cán bộ nữ chiếm 46%. Chính sách này nếu được áp dụng nguyên mức chi củ theo Nghị quyết số 09/2014/NQ-HĐND tạo điều kiện để các đối tượng là nữ tiếp tục được hưởng chính sách đãi ngộ, kịp thời hỗ trợ về mặt kinh tế cho các đối tượng này.

đ) Tác động đối với hệ thống pháp luật

Giữ nguyên nội dung mức chi trên cơ sở nền tảng pháp luật đã được căn cứ và áp dụng các quy định hiện hành tạo điều kiện để tiếp tục thực hiện đảm bảo theo đúng quy định. Việc tiếp tục duy trì nghị quyết mới mức chi củ tạo nên tính ổn định đối với hệ thống pháp luật.

*\** ***Tác động tiêu cực:***

a) Tác động về thủ tục hành chính

Áp dụng theo thủ tục hành chính củ có những mặt tích cực nhưng cũng còn một số hạn chế chưa phù hợp với tình hình thực tế, một số quy định về chính sách thủ tục cần phải điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với quy định hiện hành, thời gian giải quyết, thủ tục chưa thật tinh gọn.

Một số quy định không phù hợp với thực tế nên cơ quan nhà nước khi thực hiện gặp nhiều khó khăn và không thực hiện được như:

Chính sách ưu tiên mua đất làm nhà với giá sàn không thực hiện được.

Chính sách ưu tiên bố trí tiếp nhận vợ hoặc chồng hoặc con ruột vào làm việc tại các cơ quan, đơn vị trong tỉnh không thực hiện được.

b) Tác động đối với xã hội:

Mức hỗ trợ chưa phù hợp, chưa cao là một trong những nguyên nhân bác sĩ, bác sĩ sau đại học, dược sĩ, dược sĩ sau đại học và các chuyên môn y tế khác sau đại học có xu hướng thôi việc, chuyển công tác sang lĩnh vực tư nhân hoặc sang các tỉnh, thành phố khác với mức thu nhập cao hơn, tình trạng chảy máu chất xám này kéo dài, sẽ làm ảnh hưởng không tốt để thực hiện chỉ tiêu đến năm 2025 đạt 8,9 bác sĩ, 2,5 dược sĩ đại học hoặc việc nâng tỷ lệ cán bộ y tế sau đại học tăng lên.

Chính sách đãi ngộ chưa ưu tiên hơn cho người đã công tác lâu năm có kinh nghiệm, dẫn đến tình trạng một số bác sĩ có kinh nghiệm công tác lâu năm thôi việc hoặc chuyển công tác.

Mức hỗ trợ đãi ngộ hiện hành chưa cao, chưa phù hợp là một trong những nguyên nhân bác sĩ, bác sĩ sau đại học thôi việc, chuyển công tác, tình trạng chảy máu chất xám đặc biệt là bác sĩ, bác sĩ sau đại học trở lên phổ biến, bác sĩ có nhiều năm kinh nghiệm có xu hướng chuyển sang lĩnh vực tư nhân để tự làm riêng hoặc sang làm việc ở đơn vị y tế tư nhân hoặc chuyển đến các tỉnh, cơ sở làm việc có điều kiện thu nhập cao hơn.

Theo Báo cáo số 46/BC-ĐUK ngày 22/11/2019 của Đảng ủy khối các cơ quan và Doanh nghiệp tỉnh, thì nguyên nhân chủ yếu khiến cán bộ y tế là bác sĩ và chuyên môn y tế sau đại học thôi việc, chuyển công tác, số tiền đãi ngộ này hàng tháng thấp, thu nhập tăng thêm không đáng kể để cải thiện cuộc sống.

Chính sách đãi ngộ bên cạnh ưu điểm là tác động đến số lượng, chất lượng bác sĩ của ngành y tế Đắk Nông, trên cơ sở đó chất lượng khám, điều trị tăng lên, một số dịch vụ kỹ thuật cao được triển khai áp dụng thực hiện, tỷ lệ sự hài lòng của người bệnh, người nhà bệnh nhân theo phần mềm thống kê của Bộ Y tế đối với ngành y tế tỉnh Đắk Nông đạt trên 80%. Tuy nhiên, chất lượng dịch vụ y tế và khảo sát sự hài lòng của người bệnh và người nhà người bệnh để đáp ứng nhu cầu của nhân dân trong tình hình mới vẫn ở mức thấp so với mặt bằng chung của các tỉnh, thành phố; dịch vụ kỹ thuật trình độ cao được thực hiện tăng lên tuy nhiên vẫn còn ở mức rất hạn chế để đáp ứng yêu cầu bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khoẻ nhân dân trên địa bàn tỉnh.

Tỷ lệ bệnh nhân chuyển tuyến đã giảm, tuy nhiên vẫn ở mức cao (2,5%), do đó sẽ làm tốn nhiều công sức, kinh phí của người dân.

c) Tác động đối với kinh tế, ngân sách địa phương

Trong điều kiện nguồn vốn ngân sách địa phương khó khăn, nếu mức chi này được giữ nguyên, ngân sách địa phương trong 5 năm tới dự kiến là 28.000.000.000 đồng. Khi kinh phí phân bổ cho ngành y tế thực hiện chính sách thì sẽ giảm thiểu ngân sách để chi cho các lĩnh vực khác.

d) Tác động về giới:

Tổng số bác sĩ, dược sĩ được hưởng đãi ngộ đến thời điểm tháng 12/2020 là 2629 lượt, trong đó cán bộ nữ chiếm 46%. Chính sách được giữ theo quy định cũ, bên cạnh việc tạo điều kiện để các đối tượng là nữ tiếp tục được hưởng chính sách đãi ngộ, kịp thời hỗ trợ về mặt kinh tế cho các đối tượng này. Tuy nhiên trong chính sách tại Nghị quyết 09/2014/NQ-HĐND cần phải có chính sách ưu tiên hơn nữa cho bác sĩ là nữ giới.

đ) Tác động đối với hệ thống pháp luật

Việc tiếp tục duy trì giữ nguyên theo mức chi của Nghị quyết 09/2014/NQ-HĐND tạo nên tính ổn định đối với hệ thống pháp luật. Tuy nhiên với xu thuế phát triển cần phải có những thay đổi theo hướng tích cực phù hợp với tình hình thực tế và hệ thống chính trị hiện thời.

***Giải pháp 2:*** Xây dựng quy định mới chính sách đãi ngộ trong đó nội hàm gồm chính sách nhà công vụ, chính sánh đào tạo và trong đó quy định mức chi tương ứng với mức chi Nghị quyết số 09/2014/NQ-HĐND ngày 16/7/2014, quy định mức chi hỗ trợ cao hơn cho đối tượng công tác tại các đơn vị y tế ở khu vực khó khăn, đặc biệt khó khăn theo quyết định phê duyệt của cấp có thẩm quyền và công tác ở đơn vị (khoa) pháp y, tâm thần. Chi mức hỗ trợ cao hơn cho các đối tượng công tác lâu hơn và có sự chênh lệnh hỗ trợ giữa đại học và sau đại học và mở rộng đối tượng cho cán bộ y tế khác có trình độ sau đại học.

***\* Tác động tích cực:***

a) Tác động về thủ tục hành chính

Xây dựng chính sách đãi ngộ mới trong đó phát huy những thành quả đã đạt được, khắc phục những hạn chế, thiếu sót để có bước thủ tục giải quyết chế độ đãi ngộ theo hướng hiệu quả hơn, nhanh gọn hơn, phù hợp hơn.

b) Tác động đối với xã hội:

- Khi xây dựng chính sách hỗ trợ tương ứng với mức chi theo Nghị quyết số 09/2014/NQ-HĐND ngày 16/7/2014 sẽ được nhiều hơn, tạo động lực cống hiến công tác lâu dài với địa phương, số lượng cán bộ y tế được hưởng chính sách đãi ngộ xin thôi việc, chuyển công tác sẽ giảm.

- Khi quy định mức chi hỗ trợ đãi ngộ cao hơncho đối tượng công tác tại các đơn vị y tế ở khu vực khó khăn, đặc biệt khó khăn theo quyết định phê duyệt của cấp có thẩm quyền và công tác ở đơn vị (khoa) pháp y, tâm thần, ngành y tế sẽ bố trí tốt hơn các bác sĩ về công tác ở các vùng, lĩnh vực khó bố trí công tác trên.

Tạo điều kiện thuận lợi để ngành y tế có thể đãi ngộ công tác tại các đơn vị y tế ở khu vực khó khăn, đặc biệt khó khăn như huyện Tuy Đức, Đắk Glong.

Chi mức hỗ trợ đãi ngộ cao hơn cho các đối tượng công tác lâu hơn và có sự chênh lệnh hỗ trợ giữa đại học và sau đại học sẽ là động lực để giữ chân đối tượng nhiều kinh nghiệm này.

Tạo điều kiện thuận lợi để ngành y tế thực hiện các nội dung quy định trong chính sách hiệu quả.

Việc đãi ngộ số lượng lớn đội ngũ y tế có chuyên môn sâu là cơ sở cần để đảm bảo thực hiện các chỉ tiêu đến năm 2025 đạt 23 giường bệnh viện; 8,9 bác sĩ, 2,5 dược sĩ đại học và tăng các dịch vụ kỹ thuật y tế chuyên môn sâu, tăng tỷ lệ hài lòng của người bệnh hơn 80% như hiện nay.

Với việc tăng thêm mức hỗ trợ đãi ngộ ở khu vực khó khăn, đặc biệt khó khăn và công tác ở đơn vị (khoa) pháp y, tâm thần tạo thêm nhiều cơ hội, lựa chọn, tăng thêm mức hấp dẫn cho đối tượng này đến các vị trí, cơ quan này công tác.

Chính sách đãi ngộ là cơ sở cần thiết để nâng cao chất lượng khám, điều trị, mở rộng, thêm mới các dịch vụ kỹ thuật được triển khai, thái độ phục vụ của của đội ngũ y, bác sĩ có chuyển biến tích cực hơn nữa, giảm thiểu số lượng bệnh nhân chuyển tuyến và từng bước tạo được niềm tin của người dân, tỷ lệ sự hài lòng của người bệnh, người nhà bệnh nhân tăng thêm hơn 80% và có thể tăng lên trung bình toàn tỉnh trên 85%.

Người dân được tiếp cận nhiều hơn với các dịch vụ y tế có chuyên môn sâu.

Giảm thiểu bệnh nhân chuyển tuyến thông qua đó tiết kiệm thời gian, chi phí khi vào viện.

c) Tác động đối với kinh tế, ngân sách địa phương

Trong đó tổng hợp 03 chính sách giai đoạn 2024-2028 là 59.942.000.000/5 năm, trong đó chính sách thu hút là 18.025.000.000 đồng, chính sách đãi ngộ là 26.167.000.000 đồng, chính sách đào tạo là 15.750.000.000 đồng.

Mức tăng là phù hợp với xu hướng phát triển tuy nhiên phải sử dụng nguồn ngân sách địa phương trong khi nguồn vốn ngân sách địa phương khó khăn. Tuy nhiên, đầu tư “về tăng cường công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khoẻ nhân dân trong tình hình mới” là vô cùng cần thiết và là mục tiêu hàng đầu được cụ thể hoá trong Nghị quyết số 20-NQ/TW, ngày 25/10/2017 về tăng cường công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khoẻ nhân dân trong tình hình mới và trong chương trình hành động số 28-CTr/TU ngày 08/5/2018 của Ban Thường vụ Tỉnh uỷ Đắk Nông; Nghị quyết số 110/NQ-HĐND ngày 11/12/2020 của Hội đồng nhân dân tỉnh Đắk Nông về việc thông qua kế hoạch phát triển kinh tế, xã hội 5 năm giai đoạn 2021-2025; Quyết định số 1895/QĐ-UBND ngày 14/12/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh Đắk Nông về việc giao chỉ tiêu kế hoạch phát triển kinh tế, xã hội 5 năm giai đoạn 2021-2025.

Mặc dù phải sử dụng chi từ ngân sách địa phương, nhưng giá trị đổi lại cho việc chi ngân sách địa phương cũng rất lớn, cụ thể khi các dịch vụ kỹ thuật, chất lượng y tế tăng lên thì nguồn thu cũng sẽ tăng lên rất nhiều bù đắp lại, cùng với lộ trình xây dựng tự chủ nhà lực lượng y tế có chuyên môn sâu này thì cũng sẽ giảm các mức chi khác cho ngành y tế khi đã thực hiện tự chủ 100%. Đảm bảo thực hiện tốt hơn mục tiêu bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khoẻ nhân dân trong tình hình mới. Ngoài ra, theo xu thuế thị trường ngày một tăng lên, đời sống kinh tế thị trường ngày một phát triển, nhu cầu đời sống kinh tế xã hội cao hơn và đồng tiền mất giá so với các năm về trước. Vì thế mức chi hỗ trợ cần phải tăng lên.

d) Tác động về giới:

Chính sách đãi ngộ mới sẽ quan tâm ưu tiên hơn cho các đối tượng là cán bộ nữ về chế độ, môi trường làm việc, khen thưởng, quy hoạch, bổ nhiệm.

đ) Tác động đối với hệ thống pháp luật

Chính sách đãi ngộ mới sẽ phù hợp với tình hình thực tế về cơ chế, chính sách và hệ thống chính trị hiện hành.

*\** ***Tác động tiêu cực:***

Tác động đối với kinh tế, ngân sách địa phương

Trong điều kiện nguồn vốn ngân sách địa phương khó khăn, nhưng phải chi ngân sách cho ngành y tế thực hiện chính sách trong giai đoạn 05 năm (2024-2028), dự kiến 41.917.000.000/5 năm đồng làm ảnh hưởng chung đến ngân sách toàn tỉnh.

e) Kiến nghị giải pháp lựa chọn: Sau khi đánh giá tác động, cân bằng giữa các mục tiêu nếu lựa chọn giải pháp phù hợp với xu hướng phát triển của ngành y tế thì lựa chọn giải pháp là: Xây dựng quy định mới chính sách đãi ngộ trong đó nội hàm gồm chính sách đãi ngộ hàng tháng và chính sánh đào tạo, quy định mức chi hỗ trợ cao hơn cho đối tượng công tác tại các đơn vị y tế ở khu vực khó khăn, đặc biệt khó khăn theo quyết định phê duyệt của cấp có thẩm quyền và công tác ở đơn vị (khoa) pháp y, tâm thần. Chi mức hỗ trợ cao hơn cho các đối tượng và có sự chênh lệnh hỗ trợ giữa đại học và sau đại học và mở rộng đối tượng cho cán bộ y tế khác có trình độ sau đại học.

**4. Nội dung chính sách hỗ trợ đặc thù được lựa chọn (giải pháp 2)**

Xây dựng quy định mới chính sách đãi ngộ trong đó nội hàm gồm chính sách đãi ngộ hàng tháng và chính sách đào tạo và trong đó quy định quy định mức chi hỗ trợ cao hơn cho đối tượng công tác tại các đơn vị y tế ở khu vực khó khăn, đặc biệt khó khăn theo quyết định phê duyệt của cấp có thẩm quyền và công tác ở đơn vị (khoa) pháp y, tâm thần. Chi mức hỗ trợ cao hơn cho các đối tượng và có sự chênh lệnh hỗ trợ giữa đại học và sau đại học và mở rộng đối tượng cho cán bộ y tế khác có trình độ sau đại học. Cụ thể các mức chi dự kiến đề nghị thông qua như sau:

***Đối tượng áp dụng đối với chính sách đãi ngộ***

a) Bác sĩ có trình độ đại học, sau đại học đang công tác tại các đơn vị sự nghiệp y tế công lập trên địa bàn tỉnh (trừ Ban Giám đốc đơn vị và bác sĩ làm việc tại các phòng chức năng thuộc đơn vị).

b) Điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật viên có trình độ sau đại học (chuyên khoa I và tương đương trở lên) đang công tác tại các đơn vị sự nghiệp y tế công lập trên địa bàn tỉnh (trừ Ban Giám đốc đơn vị và các vị trí làm việc tại các phòng chức năng thuộc đơn vị).

3. Đối tượng áp dụng đối với chính sách đào tạo phát triển nguồn nhân lực y tế

Các bác sĩ đang công tác tại các đơn vị sự nghiệp công lập ngành Y tế tỉnh Đắk Nông.

4. Các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan trong thực hiện chính sách thu hút, đãi ngộ và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực y tế trên địa bàn tỉnh Đắk Nông.

**Điều 4. Điều kiện đãi ngộ**

1. Viên chức, người lao động (được tuyển dụng hoặc ký hợp đồng dài hạn) tại các đơn vị sự nghiệp công lập y tế theo quy định.

2. Có bản cam kết công tác lâu dài tại các cơ sở y tế công lập trên địa bàn tỉnh (ít nhất là 01 năm).

3. Hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên, thông qua đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ hàng năm. Trong trường hợp xếp loại hoàn thành hoặc không hoàn thành nhiệm vụ thì phải bồi hoàn lại số tiền hỗ trợ đã hưởng trong năm.

4. Không vi phạm các quy chế chuyên môn, không bị các hình thức kỷ luật của viên chức từ hình thức khiển trách trở lên (trong thời gian được hưởng chính sách hỗ trợ nếu vi phạm kỷ luật sẽ bị chấm dứt việc hưởng chính sách). Không bị cơ quan có thẩm quyền cấm làm công việc theo chuyên môn được đào tạo.

5. Đối tượng được hưởng chính sách thu hút thì không được hưởng chính sách đãi ngộ trong thời gian thực hiện cam kết. Đối với đối tượng được hưởng thu hút theo nghị quyết này khi đã công tác đủ thời gian đã cam kết 05 năm thì bắt đầu được hưởng chính sách đãi ngộ.

**Điều 5. Điều kiện đào tạo, phát triển nguồn nhân lực**

1. Đã được tuyển dụng và bổ nhiệm chính thức vào ngạch viên chức.

2. Chuyên ngành đào tạo phù hợp với vị trí việc làm, gắng với quy hoạch, định hướng phát triển đơn vị. Phù hợp với kế hoạch đào tạo sau đại học của tỉnh.

3. Không đang trong thời gian xem xét thi hành kỷ luật, đình chỉ công tác, đối tượng bị điều tra của cơ quan chức năng; đang nghỉ chế độ chính sách theo quy định.

4. Thời gian công tác còn tối thiểu đủ 06 (sáu) năm tính từ thời điểm kết thúc khóa học.

5. Hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên, thông qua đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ hàng năm.

6. Tự nguyện cam kết công tác trong các cơ quan, đơn vị y tế công lập trên địa bàn tỉnh Đắk Nông gấp 03 (ba) lần thời gian đào tạo.

7. Đối tượng đã hưởng chính sách đào tạo, phát triển nguồn nhân lực trong thời gian tham gia đào tạo không được hưởng các chính sách đào tạo khác *(trừ trường hợp có quy định khác)*.

**Điều 7. Mức đãi ngộ hàng tháng**

1. Các đối tượng thuộc điểm a, khoản 2, Điều 2 Nghị quyết này ngoài lương và chế độ chính sách theo quy định của Nhà nước, còn được hưởng hỗ trợ thêm hàng tháng như sau:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Stt** | **Nhóm hỗ trợ** | **Mức hỗ trợ đối với bác sĩ có trình độ đại học** | **Mức hỗ trợ đối với bác sĩ có trình độ chuyên khoa I và tương đương** | **Mức hỗ trợ đối với bác sĩ có trình độ chuyên khoa II và tương đương** |
| 1 | Nhóm I | 900.000 đồng/tháng | 1.000.000 đồng/tháng | 1.100.000 đồng/tháng |
| 2 | Nhóm II | 1.000.000 đồng/tháng | 1.100.000 đồng/tháng | 1.200.000 đồng/tháng |
| 3 | Nhóm III | 1.100.000 đồng/tháng | 1.200.000 đồng/tháng | 1.300.000 đồng/tháng |

2. Nhóm đối tượng tại điểm b, khoản 2, Điều 2 Nghị quyết này ngoài lương và chế độ chính sách theo quy định của Nhà nước còn được hưởng hỗ trợ thêm hàng tháng như sau:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Stt** | **Nhóm hỗ trợ** | Mức hỗ trợ đối điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật viên, dược sĩ có trình độ sau đại học (chuyên khoa I và tương đương) | Mức hỗ trợ đối điều dưỡng, hộ sinh, kỹ thuật viên, dược sĩ có trình độ sau đại học (chuyên khoa II và tương đương) |
| 1 | Nhóm I | 800.000 đồng/tháng | 900.000 đồng/tháng |
| 2 | Nhóm II | 900.000 đồng/tháng | 1.000.000 đồng/tháng |
| 3 | Nhóm III | 1.000.000 đồng/tháng | 1.100.000 đồng/tháng |

3. Việc phân nhóm dựa trên địa bàn và lĩnh vực công tác, cụ thể sau:

a) Nhóm I: Các đơn vị y tế tuyến tỉnh, thành phố, trừ trạm y tế xã, phường đã quy định ở điểm b khoản này.

b) Nhóm II: Các đơn vị y tế đóng trên địa bàn thuộc các xã khu vực II theo quy định của pháp luật hiện hành, các trạm y tế xã, phường thuộc thành phố, các trung tâm y tế tuyến huyện.

c) Nhóm III: Các đơn vị y tế đóng trên địa bàn thuộc các xã khu vực III theo quy định của pháp luật hiện hành, các trạm y tế, Trung tâm Pháp Y, công tác ở khoa, phòng, bộ phận làm lĩnh vực tâm thần.

**Điều 8.** **Chính sách đào tạo phát triển nguồn nhân lực y tế trên địa bàn tỉnh Đắk Nông**

1. Về nội dung đào tạo: Đào tạo sau đại học cho bác sĩ.

2. Số lượng đào tạo: Giai đoạn đào tạo 05 năm với 150 bác sĩ. Trong đó, 125 chuyên khoa I và 25 chuyên khoa II.

3. Quy trình, thủ tục, chế độ, quyền lợi, trách nhiệm viên chức cử đi đào tạo thực hiện theo Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01 tháng 9 năm 2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và các văn bản hướng dẫn hiện hành.

4. Kinh phí đào tạo theo chính sách này do ngân sách nhà nước đảm bảo theo quy định của pháp luật.

**Điều 9. Trách nhiệm bồi hoàn**

1. Đối tượng hưởng chính sách thu hút phải bồi hoàn lại 100% số tiền đã hưởng thu hút trong các trường hợp sau:

a) Có nguyện vọng không tiếp tục công tác trong ngành y tế tỉnh Đắk Nông khi thời gian công tác chưa đủ 05 năm kể từ ngày được tiếp nhận viên chức hoặc tuyển dụng thành viên chức, trong đó không tính thời gian được cử đi học tập trung từ 6 tháng.

b) Hai năm liên tiếp xếp loại chất lượng ở mức độ không hoàn thành nhiệm vụ.

c) Bị xử lý kỷ luật bằng hình thức buộc thôi việc.

2. Đối tượng được hưởng chính sách thu hút không thực hiện đúng cam kết vì lý do mắc bệnh hiểm nghèo, mất khả năng lao động có xác nhận của cơ quan, đơn vị y tế công lập có thẩm quyền tuyến tỉnh trở lên, được Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh xem xét, quyết định miễn hoặc có trách nhiệm bồi hoàn kinh phí với mức tương ứng theo tỷ lệ thời gian chưa thực hiện cam kết.

3. Chậm nhất trong thời hạn 120 ngày, kể từ ngày nhận được quyết định của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền, đối tượng thu hút có trách nhiệm nộp trả đầy đủ khoản tiền phải bồi hoàn.

4. Viên chức cử đi đào tạo phải đền bù chi phí đào tạo theo Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ quy định về đào tạo cán bộ, công chức, viên chức; Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01 tháng 9 năm 2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và các văn bản hướng dẫn hiện hành.

**IV. DỰ KIẾN NGUỒN LỰC, ĐIỀU KIỆN BẢO ĐẢM CHO VIỆC THI HÀNH CHÍNH SÁCH SAU KHI THÔNG QUA**

**1. Giải pháp về nguồn lực, biên chế:**

- Đối với chính sách thu hút: Giai đoạn 05 năm 2024-2028 dự kiến thu hút 72 bác sĩ: 01 bác sĩ chuyên khoa II hoặc tiến sĩ; 03 bác sĩ chuyên khoa I hoặc thạc sĩ hoặc bác sĩ nội trú; 13 bác sĩ giỏi; 44 bác sĩ loại khá. Sở Y tế sẽ tuyển dụng thu hút và giữ chân hỗ trợ nguồn nhân lực chất lượng cao từ nguồn biên chế dôi ra do thực hiện chính sách tinh giản biên chế trong giai đoạn 05 năm 2021-2025 (bao gồm cả nghỉ hưu, thôi việc, chuyển công tác ngoài ngành, ngoài tỉnh) và sử dụng biên chế của đơn vị thực hiện tự chủ dôi ra.

**-** Đối với chính sách đãi ngộ: Giai đoạn 05 năm 2024-2028 dự kiến đãi ngộ khoảng 2.165 lượt.

- Đối với chính sách đào tạo: Giai đoạn đào tạo 05 năm với 150 bác sĩ, trong đó 125 chuyên khoa I, 25 chuyên khoa II; học phí theo thông báo của cơ sở đào tạo.

Các trường hợp khác do không đủ kinh phí sẽ đào tạo tự túc hoặc các chương trình, dự án khác.

- Chính sách thu hút, hỗ trợ đặc thù được thông qua thì số lượng thu hút và hỗ trợ sẽ tăng thêm, tuy nhiên nhân lực để triển khai chính sách thì cũng không tăng.

- Tổng biên chế ngành y tế hiện nay theo Quyết định số 1216/QĐ-UBND ngày 21/7/2022 của UBND tỉnh về việc giao số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập, gồm: Biên chế hành chính là 58, tổng biên chế sự nghiệp là 2.098, trong đó: có 1.471 biên chế sự nghiệp hưởng lương từ ngân sách nhà nước, 627 biên chế hưởng lương từ nguồn thu sự nghiệp. Đây là cơ sở thuận lợi về biên chế tuyển dụng vào làm việc trong giai đoạn 2024-2028.

- Như vậy theo Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ sáu BCH TW khóa XII “một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả”; Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ sáu BCH TW 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” thì biên chế có xu hướng tinh giảm hoặc giữ nguyên. Tuy nhiên cùng với đề án tinh giản biên chế trong giai đoạn 05 năm 2022-2026 (bao gồm cả nghỉ hưu, thôi việc, chuyển công tác ngoài ngành, ngoài tỉnh), Sở Y tế sẽ tuyển dụng thu hút và giữ chân đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao từ nguồn biên chế dôi ra do thực hiện chính sách trên. Ngoài ra, theo lộ trình tự chủ biên chế, dự kiến bắt đầu từ năm 2024-2025 sẽ có 02 đơn vị tự chủ về biên chế là Bệnh viện đa khoa tỉnh và TTYT huyện Đắk R’lấp sẽ dôi ra trên 400 biên chế, Sở Y tế xin chủ trương cấp có thẩm quyền để điều chuyển số biên chế sang các đơn vị y tế trực thuộc chưa thực hiện quyền tự chủ để tuyển dụng công chức, viên chức thu hút đảm bảo trong tổng biên chế được cấp có thẩm quyền giao. Về dài hạn, các đơn vị y tế công lập sẽ thực hiện lộ trình tiến đến tự chủ 100% từ nguồn thu phí và đặt hàng theo Nghị định số Nghị định số 32/2019/NĐ-CP ngày 10/4/2019 của Chính phủ.

**2. Giải pháp về kinh phí:**

Trong đó tổng hợp 03 chính sách giai đoạn 2024-2028 là 59.942.000.000/5 năm, trong đó chính sách thu hút là 18.025.000.000 đồng, chính sách đãi ngộ là 26.167.000.000 đồng, chính sách đào tạo là 15.750.000.000 đồng.

Trong quá trình thực hiện, xét thấy chính sách phát huy được hiệu quả và ngân sách tỉnh đáp ứng được thì sẽ thực hiện lâu dài, còn nếu như chính sách không hiệu quả, nguồn ngân sách địa phương không đáp ứng được hoặc trùng với các chính sách của Trung ương quy định thì khi đó cơ quan tham mưu sẽ chủ động tham mưu xử lý (thay thế, sửa đổi, bổ sung, bãi bỏ).

**3. Giải pháp triển khai thực hiện chính sách:**

Trên cơ sở chính sách mới được thông qua, Sở Y tế sẽ phối hợp, thực hiện các quy trình để tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành văn bản quy định cụ thể hóa triển khai Nghị quyết. Hàng năm, tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành kế hoạch thu hút, sau đó triển khai, thông báo rộng rãi chủ trương này đến đối tượng thừa hưởng nộp hồ sơ thu hút. Tiến hành tuyển dụng viên chức thu hút và chi trả các chế độ chính sách về thu hút, đãi ngộ kịp thời, theo nguồn kinh phí đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt.

**V. Ý KIẾN THAM VẤN**

Các hình thức lấy ý kiến dự thảo báo cáo đánh giá tác động: Dự thảo báo cáo đánh giá tác động cùng với các hồ sơ đề nghị thông qua nghị quyết về chính sách thu hút, đãi ngộ và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực y tế trên địa bàn tỉnh Đắk Nông.

Tổng hợp lấy ý kiến các Sở, Ban, Ngành, cơ quan, đơn vị và toàn thể nhân dân thông qua ý kiến phản ảnh bằng văn bản và ý kiến phản ảnh tại Cổng thông tin điện tỉnh tử. Sau đó Sở Y tế tiếp thu, giải trình báo cáo và xin ý kiến thẩm định của các cơ quan có thẩm quyền liên quan.

Lấy ý kiến đối với nhóm đối tượng chịu tác động là các cơ sở y tế trên địa bàn tỉnh.

*(kèm theo phụ lục tổng hợp cụ thể ý kiến các vấn đề liên quan đến chính sách)*

**IV. GIÁM SÁT VÀ ĐÁNH GIÁ**

Thường trực Hội đồng nhân dân tỉnh, các Ban Hội đồng nhân dân tỉnh, các Tổ đại biểu và các đại biểu Hội đồng nhân dân tỉnh giám sát việc thực hiện Nghị quyết sau khi thông qua ban hành nghị quyết.

Sở Y tế chịu trách nhiệm tổ chức thi hành chính sách; đồng thời, tổng hợp, theo dõi, đánh giá hiệu quả, báo cáo UBND tỉnh và HĐND tỉnh./.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Nơi nhận:***- Như trên; - CT, các PCT UBND tỉnh;- Ban VH-XH, HĐND tỉnh;- Các Sở: Y tế, Tư pháp, Tài chính;- CVP, các PCVP UBND tỉnh;- Lưu: VT, KGVX (Q). | **TM. ỦY BAN NHÂN DÂN** **KT. CHỦ TỊCH****PHÓ CHỦ TỊCH** |