**TÀI LIỆU HỎI ĐÁP**

**Nghị định số 97/2022/NĐ-CP ngày 29/11/2022 của Chính phủ quy định chính sách đối với người lao động dôi dư khi chuyển đổi sở hữu, sắp xếp lại công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ; Nghị định số 50/2022/NĐ-CP ngày 02/8/2022 của Chính phủ quy định về**

**nghỉ hưu ở tuổi cao hơn đối với viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập**

**1. Đề nghị cho biết người lao động dôi dư làm việc tại doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ vốn mà doanh nghiệp thực hiện chuyển đổi sở hữu, sắp xếp lại thì được hưởng chính sách trong những trường hợp nào?**

Điều 2 Nghị định số 97/2022/NĐ-CP ngày 29/11/2022 của Chính phủ, người lao động trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ khi thực hiện chuyển đổi, sắp xếp lại theo phương án được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt thuộc đối tượng áp dụng chính sách đối với lao động dôi dư thuộc một trong các trường hợp như sau:

- Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động, có tên trong danh sách lao động và được tuyển dụng lần cuối cùng vào doanh nghiệp thực hiện sắp xếp lại trong các trường hợp cổ phần hóa, bán toàn bộ doanh nghiệp, chuyển thành công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên, chuyển thành đơn vị sự nghiệp, sáp nhập, hợp nhất, chia, tách trước ngày 21 tháng 4 năm 1998 mà tại thời điểm sắp xếp lại, doanh nghiệp không bố trí được việc làm; làm việc ở doanh nghiệp thuộc lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp tại thời điểm sắp xếp lại, doanh nghiệp không bố trí được việc làm và không được giao khoán đất, giao khoán rừng.

- Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động, có tên trong danh sách lao động và được tuyển dụng lần cuối cùng vào doanh nghiệp thực hiện sắp xếp lại trong trường hợp giải thể, phá sản trước ngày 26 tháng 4 năm 2002.

- Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động, có tên trong danh sách lao động và được tuyển dụng lần cuối cùng vào doanh nghiệp thực hiện sắp xếp lại trong các trường hợp cổ phần hóa, bán toàn bộ doanh nghiệp, chuyển thành công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên, chuyển thành đơn vị sự nghiệp, sáp nhập, hợp nhất, chia, tách từ ngày 21 tháng 4 năm 1998 trở về sau, tại thời điểm sắp xếp lại, doanh nghiệp không bố trí được việc làm.

- Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động, có tên trong danh sách lao động và được tuyển dụng lần cuối cùng vào doanh nghiệp thực hiện sắp xếp lại trong trường hợp giải thể, phá sản từ ngày 26 tháng 4 năm 2002 trở về sau.

- Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động, được doanh nghiệp thực hiện sắp xếp lại ủy quyền bằng văn bản để thực hiện quyền, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với phần vốn của doanh nghiệp đầu tư tại doanh nghiệp khác và làm việc chuyên trách trong ban quản lý, điều hành tại doanh nghiệp đó, gồm: người đại diện phần vốn của doanh nghiệp thực hiện sắp xếp lại trong các trường hợp cổ phần hóa, bán toàn bộ doanh nghiệp, chuyển thành công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên, chuyển thành đơn vị sự nghiệp, sáp nhập, hợp nhất, chia, tách mà tại thời điểm sắp xếp lại, hết thời hạn ủy quyền mà doanh nghiệp không bố trí được việc làm; người đại diện phần vốn của doanh nghiệp thực hiện sắp xếp lại trong trường hợp giải thể, phá sản.

**2. Người lao động được tuyển dụng lần cuối cùng vào doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn trước ngày 21 tháng 4 năm 1998, tại thời điểm doanh nghiệp cổ phần hóa mà không bố trí được việc làm thì được hưởng chính sách như thế nào?**

Chính sách đối với lao động dôi dư được tuyển dụng lần cuối cùng trước ngày 21/4/1998 vào doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn được hưởng chính sách theo quy định tại Điều 3 Nghị định số 97/2022/NĐ-CP, cụ thể như sau:

- Người lao động dôi dư có tuổi thấp hơn từ đủ 01 tuổi đến đủ 05 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định của pháp luật về lao động, có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc trở lên thì được hưởng lương hưu và được hưởng thêm các chế độ: Không bị trừ tỷ lệ hưởng lương hưu do nghỉ hưu trước tuổi; trợ cấp 03 tháng tiền lương cho mỗi năm (đủ 12 tháng, không tính tháng lẻ) nghỉ hưu trước tuổi so với tuổi nghỉ hưu; hỗ trợ một khoản tiền bằng 0,4 mức lương tối thiểu tháng tính bình quân cho mỗi năm làm việc có đóng bảo hiểm xã hội.

- Người lao động dôi dư có tuổi thấp hơn dưới 01 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định của pháp luật về lao động, có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc trở lên thì được hưởng lương hưu và được hưởng thêm các chế độ: Không bị trừ tỷ lệ hưởng lương hưu do nghỉ hưu trước tuổi; hỗ trợ một khoản tiền bằng 0,2 mức lương tối thiểu tháng tính bình quân cho mỗi năm làm việc có đóng bảo hiểm xã hội.

- Người lao động dôi dư đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định của pháp luật lao động nhưng còn thiếu thời gian đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc tối đa 06 tháng để đủ điều kiện hưởng lương hưu thì được Nhà nước đóng một lần cho số tháng còn thiếu vào quỹ hưu trí và tử tuất để giải quyết chế độ hưu trí. Tổng số tiền Nhà nước đóng một lần cho số tháng còn thiếu bằng tổng mức đóng bảo hiểm xã hội vào quỹ hưu trí và tử tuất thuộc trách nhiệm của người lao động và người sử dụng lao động của tháng liền kề trước khi người lao động nghỉ việc nhân với số tháng còn thiếu.

- Người lao động dôi dư không đủ điều kiện hưởng chế độ nêu trên thì thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động và được hưởng chế độ: Trợ cấp mất việc làm; hỗ trợ một khoản tiền bằng 0,05 mức lương tối thiểu tháng tính bình quân cho mỗi năm làm việc tại doanh nghiệp thực hiện sắp xếp lại.

- Người lao động dôi dư làm việc theo hợp đồng lao động, có tên trong danh sách lao động và được tuyển dụng lần cuối cùng vào doanh nghiệp thực hiện sắp xếp lại trong trường hợp giải thể, phá sản trước ngày 26 tháng 4 năm 2002 không đủ điều kiện hưởng chế độ nêu trên thì thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động và được hưởng chế độ: Trợ cấp thôi việc; hỗ trợ một khoản tiền bằng 0,2 tháng tiền lương cho mỗi năm làm việc tại doanh nghiệp thực hiện sắp xếp lại.

**3.** **Người lao động dôi dư được tuyển dụng lần cuối cùng từ ngày 21 tháng 4 năm 1998 hoặc từ ngày 26 tháng 4 năm 2002 trở về sau vào doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% thì được hưởng chính sách như thế nào?**

Theo quy định tại Điều 3 Nghị định số 97/2022/NĐ-CP thì người lao động trong trường hợp nêu trên được hưởng các chính sách như sau:

- Trợ cấp mất việc làm.

- Trợ cấp thôi việc khi doanh nghiệp giải thể, phá sản.

**4. Người đại diện phần vốn của doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% khi thực hiện chuyển đổi, sắp xếp lại doanh nghiệp mà dôi dư thì được hưởng những chính sách gì?**

Điều 5 Nghị định số 97/2022/NĐ-CP quy định chính sách đối với người đại diện phần vốn của doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% khi thực hiện sắp xếp lại, chuyển đổi như sau:

- Người đại diện phần vốn của doanh nghiệp được tuyển dụng lần cuối cùng vào doanh nghiệp thực hiện sắp xếp lại trước ngày 21 tháng 4 năm 1998 hoặc trước ngày 26 tháng 4 năm 2002 được hưởng chính sách như người lao động dôi dư được tuyển dụng lần cuối cùng trước ngày 21 tháng 4 năm 1998 hoặc trước ngày 26 tháng 4 năm 2002 tại mục 2 nêu trên.

- Người đại diện phần vốn của doanh nghiệp được tuyển dụng lần cuối cùng vào doanh nghiệp thực hiện sắp xếp lại từ ngày 21 tháng 4 năm 1998 hoặc từ ngày 26 tháng 4 năm 2002 trở về sau được hưởng chính sách như người lao động dôi dư được tuyển dụng lần cuối cùng từ ngày 21 tháng 4 năm 1998 hoặc từ ngày 26 tháng 4 năm 2002 trở về sau đã tại mục 3 nêu trên.

**5. Thời gian làm** **việc để làm căn cứ tính chế độ đối với người lao động dôi dư khi doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% thực hiện chuyển đổi, sắp xếp lại được pháp luật quy định như thế nào?**

Điều 6 Nghị định số 97/2022/NĐ-CP quy định thời gian làm việc để tính chế đối với lao động dôi dư trong doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% thực hiện chuyển đổi, sắp xếp lại như sau:

- Thời gian làm việc có đóng bảo hiểm xã hội làm căn cứ tính khoản tiền hỗ trợ quy định tại điểm c khoản 1 Điều 3 (Hỗ trợ một khoản tiền bằng 0,4 mức lương tối thiểu tháng tính bình quân cho mỗi năm làm việc có đóng bảo hiểm xã hội) và điểm b khoản 2 Điều 3 (Hỗ trợ một khoản tiền bằng 0,2 mức lương tối thiểu tháng tính bình quân cho mỗi năm làm việc có đóng bảo hiểm xã hội) là thời gian tính hưởng chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

- Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm, trợ cấp thôi việc thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 47, khoản 2 Điều 46 Bộ luật Lao động và khoản 3, khoản 4 Điều 8 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

- Thời gian làm việc để tính khoản tiền hỗ trợ là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế tại doanh nghiệp thực hiện sắp xếp lại. Thời gian làm việc thực tế tại doanh nghiệp thực hiện sắp xếp lại thực hiện theo quy định tại điểm a khoản 3 và khoản 4 Điều 8 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

- Thời gian làm việc để tính khoản tiền hỗ trợ được tính theo năm (đủ 12 tháng), trường hợp có tháng lẻ thì từ đủ 01 tháng đến đủ 06 tháng được tính bằng 1/2 năm, trên 06 tháng được tính bằng 01 năm làm việc.

**6. Tiền lương làm căn cứ tính chế độ đối với người lao động dôi dư khi doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% thực hiện chuyển đổi, sắp xếp lại được pháp luật quy định như thế nào?**

Tiền lương làm căn cứ tính chế độ đối với người lao động dôi dư khi doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% thực hiện chuyển đổi, sắp xếp lại được thực hiện theo quy định tại Điều 7 Nghị định số 97/2022/NĐ-CP, cụ thể như sau:

- Tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp là tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội tính bình quân của 05 năm cuối cùng trước khi nghỉ việc.

- Mức lương tối thiểu tháng tính bình quân được xác định bằng bình quân của tất cả các mức lương tối thiểu tháng theo vùng do Chính phủ quy định tại thời điểm người lao động nghỉ việc.

- Tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp mất việc làm, trợ cấp thôi việc và tiền lương làm căn cứ tính khoản tiền hỗ trợ gồm mức lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác để tính trợ cấp mất việc làm, trợ cấp thôi việc ghi trong hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 21 Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành.

**7. Đề nghị cho biết kinh phí thực hiện chính sách đối với người lao động dôi dư và người đại diện phần vốn của doanh nghiệp được tuyển dụng lần cuối cùng vào doanh nghiệp trước ngày 21 tháng 4 năm 1998 hoặc trước ngày 26 tháng 4 năm 2002 được pháp luật quy định như thế nào?**

Khoản 1 Điều 8 Nghị định số 97/2022/NĐ-CP quy định nguồn kinh phí thực hiện chính sách đối với người lao động dôi dư và người đại diện phần vốn của doanh nghiệp trong trường hợp nêu trên như sau:

- Đối với doanh nghiệp thực hiện sắp xếp lại trong trường hợp cổ phần hóa, bán toàn bộ doanh nghiệp, nguồn kinh phí thực hiện chính sách từ tiền bán cổ phần lần đầu, bán doanh nghiệp; trường hợp không đủ thì được bổ sung từ ngân sách nhà nước theo quy định tại Nghị định số 148/2021/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2021 của Chính phủ về quản lý, sử dụng nguồn thu từ chuyển đổi sở hữu doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp công lập, nguồn thu từ chuyển nhượng vốn nhà nước và chênh lệch vốn chủ sở hữu lớn hơn vốn điều lệ tại doanh nghiệp.

- Đối với doanh nghiệp thực hiện sắp xếp lại trong trường hợp chuyển thành công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên; chuyển thành đơn vị sự nghiệp; sáp nhập, hợp nhất, chia, tách, nguồn kinh phí thực hiện chính sách từ ngân sách nhà nước theo quy định tại Nghị định số [148/2021/NĐ-CP](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/doanh-nghiep/nghi-dinh-148-2021-nd-cp-quan-ly-su-dung-nguon-thu-tu-chuyen-doi-so-huu-doanh-nghiep-499851.aspx).

- Đối với doanh nghiệp thực hiện sắp xếp lại trong trường hợp giải thể, phá sản, nguồn kinh phí thực hiện chính sách từ các khoản thu giải thể, phá sản theo quy định của pháp luật; trường hợp không đủ thì được bổ sung từ ngân sách nhà nước theo quy định tại Nghị định số 148/2021/NĐ-CP.

**8. Phương án sử dụng lao động khi doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ vốn 100% chuyển đổi, sắp xếp lại được thực hiện như thế nào?**

Tại Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định số 97/2022/NĐ-CP quy định việc tiến hành xây dựng phương án sử dụng doanh nghiệp khi chuyển đổi, sắp xếp lại được thực hiện như sau:

- Bứớc 1: Rà soát, lập danh sách toàn bộ người lao động của doanh nghiệp thực hiện sắp xếp lại theo Mẫu số 01 Phụ lục II ban hành kèm theo Nghị định này, bao gồm: Người lao động đang làm việc theo hợp đồng lao động (bao gồm người đại diện phần vốn của doanh nghiệp); Người lao động đang phải ngừng việc theo quy định tại Điều 99 Bộ luật Lao động; Người lao động đang nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau, thai sản theo quy định; người lao động đang nghỉ việc hưởng chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; Người lao động đang nghỉ việc không hưởng lương theo quy định tại khoản 3 Điều 115 Bộ luật Lao động; Người lao động đang tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 30 Bộ luật Lao động (bao gồm người đại diện phần vốn của doanh nghiệp).

- Bước 2: Rà soát cơ cấu tổ chức, hệ thống định mức, các vị trí chức danh công việc trong từng tổ đội, phân xưởng, phòng, ban và định hướng chiến lược phát triển doanh nghiệp sau khi sắp xếp lại để tiến hành phân loại toàn bộ người lao động, lập danh sách người lao động.

- Bước 3: Doanh nghiệp thực hiện sắp xếp lại chốt danh sách lao động tại thời điểm xác định giá trị doanh nghiệp hoặc thời điểm ban hành quyết định sáp nhập, hợp nhất, chia, tách, giải thể doanh nghiệp của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, quyết định mở thủ tục phá sản của Thẩm phán.

- Bước 4: Dự kiến thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động, tính toán chế độ và dự toán kinh phí giải quyết chế độ đối với người lao động dôi dư.

- Bước 5: Tổng hợp phương án sử dụng lao động.

- Bước 6: Phối hợp với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở tổ chức đối thoại tại nơi làm việc hoặc Hội nghị người lao động để lấy ý kiến về phương án sử dụng lao động.

- Bước 7: Hoàn thiện phương án sử dụng lao động trình cơ quan đại diện chủ sở hữu phê duyệt.

- Bước 8: Sau khi cơ quan có thẩm quyền phê duyệt phương án sắp xếp lại, doanh nghiệp xác định thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động, rà soát danh sách và chế độ của từng người lao động; công khai phương án sử dụng lao động trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày được phê duyệt; trường hợp có sự thay đổi so với phương án sử dụng lao động đã được phê duyệt, doanh nghiệp tính toán lại và trình cơ quan có thẩm quyền phê duyệt điều chỉnh.

**9.** **Đề nghị cho biết doanh nghiệp sau khi sắp xếp lại thì có trách nhiệm như thế nào đối với người người lao động?**

Điều 10 Nghị định số 97/2022/NĐ-CP quy định trách nhiệm của doanh nghiệp sau khi sắp xếp lại như sau:

- Thực hiện phương án sử dụng lao động đã được phê duyệt; bố trí sử dụng lao động phù hợp với tình hình sản xuất, kinh doanh.

- Trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm đối với người lao động từ doanh nghiệp thực hiện sắp xếp lại chuyển sang theo phương án sử dụng lao động đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt khi người lao động đó thôi việc, mất việc làm tại doanh nghiệp sau khi sắp xếp lại theo quy định tại Điều 46, Điều 47 Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành.

**10. Đề nghị cho biết doanh nghiệp thực hiện sắp xếp lại có những trách nhiệm gì để bảo đảm việc sắp xếp được tiến hành đúng quy định của pháp luật?**

Điều 9 Nghị định số 97/2022/NĐ-CP quy định trách nhiệm của doanh nghiệp thực hiện sắp xếp lại như sau:

- Tổ chức tuyên truyền, phổ biến chính sách lao động dôi dư đến người lao động trong doanh nghiệp trước và trong quá trình xây dựng phương án sử dụng lao động.

- Xây dựng phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 Bộ luật Lao động và quy trình quy định tại Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định này.

- Phối hợp với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để lấy ý kiến về phương án sử dụng lao động; trình cơ quan đại diện chủ sở hữu phê duyệt; công khai cho người lao động biết trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày được phê duyệt.

- Thực hiện chấm dứt hợp đồng lao động và thông báo bằng văn bản đối với người lao động quy định tại khoản 1 Điều 2 Nghị định này; giải quyết chế độ cho người lao động trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động; thanh toán, quyết toán kinh phí giải quyết chế độ cho người lao động dôi dư theo quy định của pháp luật.

- Đề nghị cơ quan bảo hiểm xã hội tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương giải quyết chế độ cho người lao động dôi dư hưởng chính sách quy định tại khoản 1, 2 và 3 Điều 3 Nghị định này; đồng thời, cung cấp hồ sơ liên quan đến việc giải quyết chế độ cho người lao động dôi dư theo quy định của cơ quan bảo hiểm xã hội.

- Báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu tình hình giải quyết chế độ đối với người lao động dôi dư theo quy định tại Mẫu số 12 Phụ lục II ban hành kèm theo Nghị định này trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hoàn thành việc giải quyết chế độ đối với người lao động dôi dư.

**11. Chính sách đối với lao động dôi dư theo quy định của Nghị định số 97/2022/NĐ-CP được áp dụng đối với doanh nghiệp khi thực hiện chuyển đổi, sắp xếp lại trong những trường hợp nào?**

Điều 1 Nghị định số 97/2022/NĐ-CP quy định chính sách đối với người lao động dôi dư trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ (gồm: công ty mẹ của tập đoàn kinh tế nhà nước; công ty mẹ của tổng công ty nhà nước; công ty mẹ trong nhóm công ty mẹ - công ty con; công ty độc lập) khi thực hiện chuyển đổi sở hữu, sắp xếp lại theo phương án được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt (sau đây gọi chung là doanh nghiệp thực hiện sắp xếp lại), bao gồm:

- Cổ phần hóa, bán toàn bộ doanh nghiệp.

- Chuyển thành công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên.

- Chuyển thành đơn vị sự nghiệp.

- Sáp nhập, hợp nhất, chia, tách.

- Giải thể, phá sản.

**12. Để đảm bảo ổn định hoạt động trong thời điểm chuẩn bị khai giảng và triển khai năm học mới, cơ sở giáo dục X dự định sẽ rà soát, xem xét cho kéo dài thời gian công tác đối với một số giáo viên có năng lực và đủ sức khỏe. Đề nghị cho biết để được tiếp tục công tác trong trường hợp này thì phải đáp ứng những điều kiện gì?**

Theo quy định tại Điều 4 Nghị định số 50/2022/NĐ-CP ngày 02 tháng 8 năm 2022 của Chính phủ quy định về nghỉ hưu ở tuổi cao hơn đối với viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập thì viên chức nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nếu có đủ các điều kiện sau đây:

- Đơn vị sự nghiệp công lập có nhu cầu.

- Có đủ sức khỏe.

- Không đang trong thời gian bị xem xét xử lý kỷ luật, bị điều tra, truy tố, xét xử hoặc thi hành kỷ luật về đảng, chính quyền và có đơn đề nghị được kéo dài thời gian công tác.

**13. Đề nghị cho biết trình tự xem xét, kéo dài thời gian công tác đối với viên chức nghỉ hưu ở tuổi cao hơn được thực hiện như thế nào?**

Trình tự xem xét, kéo dài thời gian công tác đối với viên chức nghỉ hưu ở tuổi cao hơn được thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 4 Nghị định số 50/2022/NĐ-CP, cụ thể như sau:

- Hàng năm, đơn vị sự nghiệp công lập căn cứ định hướng phát triển, tình hình nhân lực của tổ chức và yêu cầu của vị trí việc làm, thông báo chủ trương, nhu cầu kéo dài thời gian công tác.

- Viên chức đáp ứng các điều kiện quy định, có đơn đề nghị được kéo dài thời gian công tác, gửi cấp có thẩm quyền theo phân cấp quản lý quyết định kéo dài trước thời điểm nghỉ hưu ít nhất 06 tháng.

- Cấp có thẩm quyền theo phân cấp quản lý xem xét, đánh giá các điều kiện của viên chức có nguyện vọng được kéo dài thời gian công tác và chủ trương, nhu cầu của đơn vị sự nghiệp công lập để xem xét, quyết định việc kéo dài thời gian công tác, thời gian được kéo dài đối với từng trường hợp viên chức.

- Quyết định kéo dài thời gian công tác của viên chức được gửi cho tổ chức, cá nhân có liên quan trước thời điểm nghỉ hưu ít nhất 03 tháng.

**14. Việc thực hiện nghỉ hưu ở tuổi cao hơn đối với viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập được áp dụng đối với những đối tượng nào?**

Điều 1 Nghị định số 50/2022/NĐ-CP quy định viên chức được xem xét, cho nghỉ hưu ở tuổi cao hơn thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- Viên chức có học hàm Giáo sư, Phó giáo sư.

- Viên chức giữ chức danh nghề nghiệp có yêu cầu tiêu chuẩn trình độ đào tạo là Tiến sĩ hoặc chuyên khoa II.

- Giám định viên pháp y, giám định viên pháp y tâm thần.

- Viên chức có chuyên môn, kỹ thuật cao trong một số lĩnh vực sự nghiệp đặc thù theo quy định của pháp luật chuyên ngành.

**15. Đề nghị cho biết chế độ, chính sách đối với viên chức nghỉ hưu ở tuổi cao hơn được pháp luật quy định như thế nào?**

Điều 5 Nghị định số 55/2022/NĐ-CP quy định chế độ, chính sách đối với viên chức nghỉ hưu ở tuổi cao hơn như sau:

- Được xác định là viên chức nằm trong tổng số lượng người làm việc của đơn vị sự nghiệp được cấp có thẩm quyền giao.

- Được hưởng chế độ lương theo hạng chức danh nghề nghiệp hiện giữ và chế độ, chính sách khác theo quy định của pháp luật.