SAO Y; SỞ NỘI VỤ; Thời gian ký: 27/02/2024 17:12:37 +07:00

UBND THÀNH PHỐ CẦN THƠ
SỞ NỘI VỤ

Số: 601 /SNV-CCVC
V/v góp ý đối với dự thảo hồ sơ đề nghị xây dựng Nghị quyết của Hội đồng nhân dân thành phố

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do - Hạnh phúc

Cần Thơ, ngày 27 tháng 02 năm 2024

Kính gửi: Cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân thành phố.

Căn cứ Nghị quyết số 41/NQ-HĐND ngày 08 tháng 12 năm 2023 của Hội đồng nhân dân thành phố về việc điều chỉnh, bổ sung Nghị quyết số 06/NQ-HĐND ngày 08 tháng 7 năm 2022 của Hội đồng nhân dân thành phố về Chương trình xây dựng Nghị quyết toàn khóa của Hội đồng nhân dân thành phố Cần Thơ khóa X, nhiệm kỳ 2021 – 2026.

Thực hiện Công văn số 5377/UBND-TH ngày 28 tháng 12 năm 2023 của Ủy ban nhân dân thành phố về việc chuẩn bị các nội dung trình tại kỳ họp thường lệ giữa năm 2024 của Hội đồng nhân dân thành phố và ý kiến kết luận tại cuộc họp thường kỳ của Ủy ban nhân dân thành phố ngày 06 tháng 11 năm 2023 tại Thông báo số 94/TB-UBND ngày 08 tháng 11 năm 2023 về việc thông báo phiên họp UBND thành phố thường kỳ tháng 10 năm 2023[1].

Trên cơ sở tiếp thu ý kiến của Thành viên Ủy ban nhân dân thành phố, căn cứ tình hình thực tiễn thành phố và nhu cầu của các cơ quan, đơn vị, Sở Nội vụ hoàn chỉnh lại hồ sơ đề nghị xây dựng Nghị quyết Quy định mức hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức được cử đào tạo tiến sĩ và tương đương; chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại thành phố Cần Thơ kính gửi Quý cơ quan, đơn vị có ý kiến góp ý trước khi trình Ủy ban nhân dân thành phố trình Hội đồng nhân dân thành phố.

Văn bản góp ý xin gửi về Sở Nội vụ **chậm nhất vào ngày 01 tháng 3 năm 2024** để tổng hợp, hoàn thiện trình Ủy ban nhân dân thành phố theo quy định./.

(*Hồ sơ đính kèm gồm: các dự thảo Đề cương chi tiết Nghị quyết, Tờ trình UBND thành phố trình HĐND thành phố; Báo cáo đánh giá tác động; Quyết định thông qua chính sách và các phụ lục đính kèm*)

Nơi nhận:
- Như trên;
- Lưu VT.

GIÁM ĐỐC

CỘNG HÒA X.H.C.N VIỆT NAM
SỞ NỘI VỤ
THÀNH PHỐ CẦN THƠ

Châu Việt Tha

[1] Trong đó: "*Giao cơ quan, soạn thảo chủ trì, phối hợp Sở, ban ngành thành phố tiếp thu ý kiến đóng góp của Thành viên UBND thành phố tại Phiên họp, tiếp tục hoàn chỉnh dự thảo văn bản, tham mưu UBND thành phố trình cấp có thẩm quyền theo quy định.*"

UBND THÀNH PHỐ CẦN THƠ
SỞ NỘI VỤ

Số: /TTr-SNV

DỰ THẢO

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do - Hạnh phúc

Cần Thơ, ngày tháng năm 2024

TỜ TRÌNH
Về việc trình đề nghị xây dựng Nghị quyết Quy định mức hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức được cử đào tạo tiến sĩ và tương đương; chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại thành phố Cần Thơ

Kính gửi: Ủy ban nhân dân thành phố

Căn cứ Nghị quyết số 41/NQ-HĐND ngày 08 tháng 12 năm 2023 của Hội đồng nhân dân thành phố về việc điều chỉnh, bổ sung Nghị quyết số 06/NQ-HĐND ngày 08 tháng 7 năm 2022 của Hội đồng nhân dân thành phố về Chương trình xây dựng Nghị quyết toàn khóa của Hội đồng nhân dân thành phố Cần Thơ khóa X, nhiệm kỳ 2021 – 2026.

Thực hiện Công văn số 5377/UBND-TH ngày 28 tháng 12 năm 2023 của Ủy ban nhân dân thành phố về việc chuẩn bị các nội dung trình tại kỳ họp thường lệ giữa năm 2024 của Hội đồng nhân dân thành phố và ý kiến kết luận tại cuộc họp thường kỳ của Ủy ban nhân dân thành phố ngày 06 tháng 11 năm 2023 tại Thông báo số 94/TB-UBND ngày 08 tháng 11 năm 2023 về việc thông báo phiên họp UBND thành phố thường kỳ tháng 10 năm 2023[1]. Theo đó, tiếp thu ý kiến của thành viên UBND thành phố, căn cứ tình hình thực tiễn thành phố và nhu cầu của các cơ quan, đơn vị, Sở Nội vụ đã hoàn chỉnh lại hồ sơ đề nghị xây dựng Nghị quyết Quy định mức hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức được cử đào tạo tiến sĩ và tương đương; chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại thành phố Cần Thơ để gửi cơ quan, đơn vị có liên quan có ý kiến góp ý[2].

Trên cơ sở ý kiến góp ý của các cơ quan, đơn vị, Sở Nội vụ đã tiếp thu và hoàn chỉnh lại hồ sơ đề nghị xây dựng Nghị quyết Quy định mức hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức được cử đào tạo tiến sĩ và tương đương; chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại thành phố Cần Thơ, kính

---

[1] Trong đó: "*Thống nhất để lại 02 nội dung thông qua tại các Phiên họp tiếp theo, cụ thể: Tờ trình số 3010/TTr-SNV ngày 05 tháng 10 năm 2023 của Sở Nội vụ về việc trình đề nghị xây dựng Nghị quyết quy định mức hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức được cử đào tạo sau đại học và chính sách thu hút người có trình độ chuyên môn cao về công tác tại thành phố Cần Thơ; ...*
Giao cơ quan, soạn thảo chủ trì, phối hợp Sở, ban ngành thành phố tiếp thu ý kiến đóng góp của Thành viên UBND thành phố tại Phiên họp, tiếp tục hoàn chỉnh dự thảo văn bản, tham mưu UBND thành phố trình cấp có thẩm quyền theo quy định."

[2] Công văn số …/SNV-CCVC ngày …. tháng 02 năm 2024 của Sở Nội vụ về việc …

trình Ủy ban nhân dân thành phố xem xét và trình Thường trực Hội đồng nhân dân thành phố cho chủ trương thực hiện.

Sau khi có chủ trương xây dựng Nghị quyết, Sở Nội vụ sẽ phối hợp với các cơ quan liên quan xây dựng dự thảo Nghị quyết và thực hiện các quy trình để ban hành Nghị quyết theo đúng quy định./.

(Đính kèm: Dự thảo Tờ trình đề nghị Xây dựng Nghị quyết và các hồ sơ đề nghị xây dựng Nghị quyết có liên quan).

Nơi nhận:
- Như trên;
- Lưu: VT.

GIÁM ĐỐC

Châu Việt Tha

ỦY BAN NHÂN DÂN **THÀNH PHỐ CẦN THƠ**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập – Tự do - Hạnh phúc**
Số: /TTr-UBND	*Cần Thơ, ngày tháng năm 2024*

SỞ NỘI VỤ

DỰ THẢO

TỜ TRÌNH

Đề nghị xây dựng Nghị quyết quy định về mức hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức được cử đào tạo tiến sĩ và tương đương; chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại thành phố Cần Thơ

Kính gửi: Thường trực Hội đồng nhân dân thành phố

Thực hiện quy định của Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật, Ủy ban nhân dân thành phố kính trình Thường trực Hội đồng nhân dân thành phố đề nghị xây dựng Nghị quyết Quy định mức hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức được cử đào tạo tiến sĩ và tương đương; chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại thành phố Cần Thơ.

I. Sự cần thiết ban hành Nghị quyết

1. Chủ trương của Đảng, Nhà nước

Nghị quyết số 59-NQ/TW ngày 05 tháng 8 năm 2020 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Cần Thơ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045[1]; Nghị quyết số 98/NQ-CP ngày 30 tháng 8 năm 2021 của Chính phủ ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 59-NQ/TW ngày 05 tháng 8 năm 2020 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Cần Thơ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045[2]; Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31 tháng 7 năm 2023 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050[3]; Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố Cần Thơ lần thứ XIV, nhiệm kỳ 2020 – 2025[4]; Nghị quyết số 139/NQ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2017 của Chính

---

[1] Mục tiêu đến năm 2030: "…là trung tâm của vùng về dịch vụ thương mại, du lịch, logisticc, công nghiệp chế biến, nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, giáo dục và đào tạo, y tế chuyên sâu, khoa học công nghệ, văn hóa, thể thao; là đô thị hạt nhân vùng đồng bằng sông Cửu Long;…" .

2 Về nhiệm vụ, giải pháp (mục 5). "Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, khoa học và công nghệ….". "Triển khai đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở một số lĩnh vực ưu tiên về y tế chuyên sâu, công nghiệp chế biến, nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, giáo dục và đào tạo…". "Xây dựng chương trình đào tạo đạt chuẩn quốc tế, bồi dưỡng nâng cao và thu hút nhân tài…", và Kế hoạch số 202/KH-UBND ngày 01 tháng 10 năm 2021 của Ủy ban nhân dân thành phố về việc triển khai thực hiện Nghị quyết số 98/NQ-CP ngày 30 tháng 8 năm 2021 của Chính phủ ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 59-NQ/TW ngày 05 tháng 8 năm 2020 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Cần Thơ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

[3] a) Mục tiêu năm 2025: "thu hút nhân tài vào làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị của Nhà nước khoảng 10% so với tổng số tuyển dụng mới"; Kế hoạch số Kế hoạch số 192/KH-UBND ngày 07 tháng 9 năm 2023 của Ủy ban nhân dân thành phố về việc triển khai thực hiện Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050.

b) Mục tiêu đến năm 2030, định hướng đến năm 2050: "Duy trì tỷ lệ nhân tài thu hút vào làm việc ở các cơ quan, tổ chức, đơn vị Nhà nước không dưới 20% so với tổng số các trường hợp được tuyển dụng mới hàng năm…".

4 Một trong những nhiệm vụ trọng tâm mang tính đột phá là "Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nuồn nhân lực chất lượng cao; thu hút nhân tài. Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp, chuyên gia đầu ngành,

phủ ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tăng cường công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân trong tình hình mới[5]; Chương trình hành động của Thành ủy thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố Cần Thơ lần thứ XIV, nhiệm kỳ 2020-2025[6]; Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 29 tháng 12 năm 2021 của Thành ủy Cần Thơ về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, giai đoạn 2021 - 2025 và những năm tiếp theo; do đó việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những nhiệm vụ hàng đầu để khẳng định vị thế là trung tâm giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ, y tế chuyên sâu của vùng là một trong những nhiệm vụ hàng đầu.

2. Quy định của pháp luật

a) Căn cứ quy định tại điểm d khoản 4 Điều 19 Luật Tổ chức chính quyền địa phương, quy định nhiệm vụ, quyền hạn của Hội đồng nhân dân cấp tỉnh: *"Quyết định chính sách thu hút, khuyến khích đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động làm việc tại địa phương phù hợp với điều kiện, khả năng ngân sách của địa phương và quy định của cơ quan nhà nước cấp trên"*.

b) Căn cứ khoản 4 Điều 27 Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật, Hội đồng nhân dân cấp tỉnh ban hành Nghị quyết để quy định *"Biện pháp có tính chất đặc thù phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của địa phương"*.

c) Căn cứ khoản 9 Điều 30 Luật Ngân sách nhà nước, quy định nhiệm vụ, quyền hạn của Hội đồng nhân dân các cấp *"Quyết định các chế độ chi ngân sách đối với một số nhiệm vụ chi có tính chất đặc thù ở địa phương ngoài các chế độ, tiêu chuẩn, định mức chi ngân sách do Chính phủ, Bộ trưởng Bộ Tài chính ban hành để thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm trật tự, an toàn xã hội trên địa bàn, phù hợp với khả năng cân đối của ngân sách địa phương"*.

3. Cơ sở thực tiễn

Kế thừa Nghị quyết số 17/2014/NQ-HĐND ngày 05 tháng 12 năm 2014 Hội đồng nhân dân thành phố về chính sách thu hút, hỗ trợ, khuyến khích nguồn nhân lực của thành phố Cần Thơ, giai đoạn 2015 – 2020 (Nghị quyết số 17/2014/NQ-HĐND). Đây là một trong những giải pháp nhằm xây dựng và phát triển nguồn nhân lực tại chỗ trên cơ sở kế thừa các chính sách giai đoạn trước[7], có

---

cán bộ chuyên môn có bản lĩnh chính trị vững vàng, giỏi về nghiệp vụ, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong thời kỳ hội nhập quốc tế..."

5 Điểm b khoản 7 Mục 2:... thực hiện đãi ngộ xứng đáng đối với cán bộ y tế đặc biệt là những người có trình độ chuyên môn làm việc tại y tế cơ sở, ... và lĩnh vực y tế dự phòng ... khuyến khích các địa phương xây dựng và thực hiện các chính sách thu hút nhân lực y tế làm việc tại y tế cơ sở thuộc địa bàn quản lý.

[6] Một trong những nhiệm vụ trọng tâm là công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của thành phố. Theo đó, Ban Thường vụ Thành ủy dự kiến ban hành Nghị quyết "về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ, giai đoạn 2020 - 2025 và những năm tiếp theo".

[7] Nghị quyết số 17/2014/NQ-HĐND ngày 05 tháng 12 năm 2014 của Hội đồng nhân dân thành phố hết hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021.

điều chỉnh, bổ sung phù hợp với tình hình thực tiễn và khả năng cân đối ngân sách của thành phố.

Qua 05 năm thực hiện Nghị quyết số 17/2014/NQ-HĐND ngày 05 tháng 12 năm 2014 của Hội đồng nhân dân thành phố về chính sách thu hút, hỗ trợ, khuyến khích nguồn nhân lực của thành phố, giai đoạn 2015 - 2020 và Quyết định số 13/2015/QĐ-UBND ngày 10 tháng 3 năm 2015 về Quy định thực hiện chính sách thu hút, hỗ trợ, khuyến khích nguồn nhân lực của thành phố Cần Thơ, giai đoạn 2015 - 2020; kết quả thành phố đã thu hút, hỗ trợ, khuyến khích 1.322 lượt[8] cán bộ, công chức, viên chức: 06 lượt thu hút (01 Tiến sĩ, 03 Thạc sĩ - Bác sĩ, 02 BS chuyên khoa cấp I[9]); 1.316 lượt hỗ trợ khuyến khích sau đào tạo (75 Đại học, Cử nhân; 879 Thạc sĩ; 236 Bác sĩ CKI; 36 Tiến sĩ; 90 DS-BS CKII)[10]. Theo đó, so với thời điểm năm 2015, đến nay đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của thành phố hiện có 25.265 người (có 1.736 CBCC cấp huyện trở lên; 21.835 viên chức; 1.694 CBCC cấp xã), trong đó 78,53% có trình độ từ đại học trở lên (tăng 20,41%); 11,68% có trình độ sau đại học (tăng 4,94%)[11].

Việc thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực theo Nghị quyết số 17/2014/NQ-HĐND của Hội đồng nhân dân thành phố, Quyết định số 13/2015/QĐ-UBND của Ủy ban nhân dân thành phố đã thể hiện sự quan tâm của lãnh đạo thành phố đối với việc phát triển nguồn nhân lực, đồng thời tạo điều kiện để các cơ quan, đơn vị chủ động quy hoạch, xây dựng, sử dụng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; quá trình thực hiện chính sách của thành phố bước đầu đã đáp ứng được yêu cầu của thành phố trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, về tuyển dụng, sử dụng nguồn nhân lực phục vụ cho nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị; từng bước hình thành đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có trình độ chuyên môn cao, có năng lực tham mưu, điều hành và thực thi tốt nhiệm vụ được giao.

Bên cạnh những mặt đạt được, vẫn còn có một số hạn chế nhất định như: việc thực hiện chính sách thu hút người có trình độ chuyên môn cao, đội ngũ chuyên gia giỏi thuộc các chuyên ngành phù hợp với yêu cầu phát triển của thành phố chưa thật sự hấp dẫn (giai đoạn 2015 – 2020 chỉ thu hút được 06 trường hợp)[12], đặc biệt là các lĩnh vực nghiên cứu khoa học, phát triển công nghệ - kỹ

---

[8] Khối cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp cấp thành phố: 1.197 lượt; khối Đảng: 125 lượt.

[9] 01 Tiến sĩ (chuyên ngành Hóa sinh ứng dụng) về công tác tại Trường Đại học KT-CN Cần Thơ; 02 Thạc sĩ - Bác sĩ về công tác tại Bệnh viện Đa khoa thành phố; 01 BS CKI, 01 Thạc sĩ - Bác sĩ về công tác tại Bệnh viện Phụ sản thành phố; 01 Bác sĩ CK cấp I về công tác tại Trung tâm Y tế Dự phòng quận Thốt Nốt.

[10] Khối Đảng: 125 lượt (Tiến sĩ: 08, ThS: 117).

[11] 205 Tiến sĩ và tương đương; 2.745 Thạc sĩ và tương đương; 16.891 Đại học, theo đó tỷ lệ CBCCVC các cấp có trình độ chuyên môn sau đại học đạt 11,68%, nếu phân chia theo từng cấp:

- CBCC sở, ban ngành chiếm tỷ lệ 42,07%;
- CBCC cấp huyện chiếm tỷ lệ 22,84%;
- CBCC cấp xã chiếm tỷ lệ 6,32%;
- Viên chức chiếm tỷ lệ 10,28%.

[12] Theo đánh giá của cơ quan sử dụng, người được thu hút sau khi về công tác tại cơ quan, đơn vị được bố trí nhiệm vụ phù hợp với chuyên ngành được đào tạo, do đó đã thể hiện được năng lực và trình độ chuyên môn, phát huy được hiệu quả năng lực trong thực hiện nhiệm vụ, qua đó được giới thiệu đề bạt, bổ nhiệm với chức danh phù hợp: có 05/06 trường hợp được bố trí giữ chức danh lãnh đạo quản lý từ Phó trưởng phòng và tương đương trở lên (chiếm tỷ lệ 83,33%)

thuật đang thiếu chuyên gia đầu ngành; đối với việc mời gọi hợp tác, các chuyên gia... đây là mô hình tương đối mới đối với các cơ quan, đơn vị, địa phương do đó việc phối hợp hoặc tham mưu mời gọi hợp tác theo nhu cầu công việc (thông qua hoạt động thẩm định dự án, chương trình, quy hoạch, chuyển giao công nghệ, ứng dụng tiến bộ khoa học công nghệ, dịch thuật…) theo hình thức hợp tác cá nhân hoặc theo nhóm chuyên môn chưa được phát huy; một số ít CBCCVC đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn sau đại học, chưa gắn kết với mục đích của việc sử dụng nhân lực tại đơn vị, thậm chí vẫn có một sốt ít việc cử đào tạo nâng cao có chuyên ngành đào tạo chưa phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm; về cơ cấu, ngành nghề đào tạo được các cơ quan, đơn vị quan tâm, dẫn đến tình trạng cơ cấu trình độ, chuyên ngành đào tạo chưa hợp lý ở một số lĩnh vực, chuyên ngành theo vị trí việc làm, đồng thời dẫn đến hiện tượng thừa và thiếu nhân lực có trình độ chuyên môn cao, có tay nghề chuyên sâu đáp ứng yêu cầu phát triển của thành phố theo Nghị quyết số 59-NQ/TW ngày 05 tháng 8 năm 2020 của Bộ Chính trị, Nghị quyết số 09-NQ/TU của Thành ủy.

Do đó, để thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp đặt ra theo Nghị quyết số 59-NQ/TW ngày 05 tháng 8 năm 2020 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Cần Thơ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045; Nghị quyết số 98/NQ-CP ngày 30 tháng 8 năm 2021 của Chính phủ ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 59-NQ/TW ngày 05 tháng 8 năm 2020 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Cần Thơ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, đồng thời thực hiện mục tiêu "*phấn đấu đào tạo mới, thu hút 300 thạc sĩ và tiến sĩ trong nước và nước ngoài vào làm việc trong khu vực công của thành phố, trong đó ưu tiên đội ngũ cán bộ thuộc các lĩnh vực: kinh tế, pháp luật, khoa học công nghệ, công nghiệp ứng dụng công nghệ cao và công nghệ thông tin, công nghệ chế biến...*" theo Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 29 tháng 12 năm 2021 của Thành ủy về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ, giai đoạn 2021 - 2025 và những năm tiếp theo, do đó việc tham mưu xây dựng Nghị quyết Quy định mức hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức được cử đào tạo tiến sĩ và tương đương; chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại thành phố Cần Thơ là rất cần thiết.

II. Mục đích, quan điểm xây dựng văn bản

1. Mục đích

a) Tạo bước chuyển biến trong việc huy động có hiệu quả nguồn nhân lực cho những ngành, lĩnh vực đặc thù, phù hợp sự phát triển của thành phố, góp phần tạo nguồn chuyên gia, trí thức, người có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao để tham mưu, tư vấn cho lãnh đạo thành phố giải quyết tốt các vấn đề thực tiễn trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, góp phần hoàn thành các mục tiêu, nhiệm vụ xây dựng, bảo vệ, phát triển thành phố Cần Thơ đến năm 2025 và những năm tiếp theo.

b) Khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức học tập nâng cao trình độ chuyên môn nhằm từng bước nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại chỗ, thu hút người có trình độ chuyên môn cao về công tác để đáp ứng yêu cầu cho sự phát triển của thành phố, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ hội nhập quốc tế, góp phần phát triển thành phố Cần Thơ trở thành trung tâm hạt nhân vùng đồng bằng sông Cửu Long, về công nghiệp, nông nghiệp, dịch vụ, thương mại du lịch, giáo dục, y tế ứng dụng khoa học công nghệ cao… trên cơ sở kế thừa chính sách khuyến khích, hỗ trợ nâng cao trình độ cán bộ, công chức, viên chức của Nghị quyết số 17/2014/NQ-HĐND của Hội đồng nhân dân thành phố (theo hướng có chọn lọc, trọng tâm, trọng điểm đối với ngành nghề được khuyến khích) sẽ là tiền đề, điều kiện góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của thành phố.

2. Quan điểm xây dựng văn bản

Ban hành Nghị quyết Quy định mức hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức được cử đào tạo tiến sĩ và tương đương; chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại thành phố Cần Thơ nhằm tạo điều kiện phát triển nhanh nguồn lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ hội nhập quốc tế và phát triển thành phố Cần Thơ, đồng thời căn cứ tình hình thực tiễn của thành phố để xây dựng mức chi cho phù hợp thực tế và quy định của pháp luật.

III. Phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng

1. Phạm vi điều chỉnh

Quy định đối tượng, nguyên tắc, điều kiện, mức hỗ trợ cho cán bộ, công chức, viên chức được cử đi đào tạo tiến sĩ và tương đương (gọi tắt là sau đào tạo); chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại các cơ quan của Đảng, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội, cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập cấp thành phố, quận, huyện thuộc thẩm quyền quản lý của thành phố Cần Thơ (không bao gồm đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên, đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư)[13].

2. Đối tượng áp dụng

a) Hỗ trợ sau đào tạo bao gồm

- Cán bộ, công chức làm việc trong các cơ quan của Đảng, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội, cơ quan hành chính nhà nước cấp thành phố, quận, huyện.

---

[13] Theo quy định tại khoản 2 Điều 12 Nghị định số 60/2021/NĐ-CP ngày 21 tháng 6 năm 2021 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập, có nêu: "*2. Chi thuê chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị. Căn cứ yêu cầu thực tế, mức giá thực tế trên thị trường, khả năng tài chính, đơn vị được quyết định mức chi cụ thể tương xứng với nhiệm vụ được giao và phải quy định trong quy chế chi tiêu nội bộ của đơn vị.*". Theo đó, Đơn vị sự nghiệp được chủ động sử dụng các nguồn tài chính giao tự chủ theo Nghị định số 60/2021/NĐ-CP của Chính phủ trong việc chi thuê chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, tổ chức, đơn vị

- Viên chức làm công tác chuyên môn điều trị trong các đơn vị sự nghiệp y tế; viên chức làm công tác giảng dạy trong các cơ sở giáo dục và đào tạo; viên chức làm công tác nghiên cứu khoa học trong các đơn vị sự nghiệp hoạt động khoa học và công nghệ[14].

b) Chính sách thu hút

- Cá nhân là công dân Việt Nam, đáp ứng yêu cầu, điều kiện về sức khỏe, phẩm chất đạo đức; có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với vị trí việc làm và yêu cầu nhiệm vụ tại cơ quan, đơn vị theo hình thức mời cộng tác và làm việc lâu dài tại thành phố Cần Thơ.

- Sinh viên tốt nghiệp đại học loại xuất sắc tại cơ sở giáo dục đại học (loại hình đào tạo chính quy) tại các trường đại học trong nước, nước ngoài (hoặc các trường đại học nước ngoài được thành lập và hoạt động hợp pháp tại Việt Nam), có chuyên ngành đào tạo phù hợp với vị trí việc làm được tuyển dụng, tiếp nhận vào công tác tại các cơ quan, đơn vị cấp thành phố, quận, huyện, xã, phường, thị trấn.

3. Lĩnh vực thực hiện hỗ trợ sau đào tạo, thu hút: kinh tế, pháp luật, khoa học công nghệ, công nghiệp hỗ trợ nông nghiệp, công nghiệp ứng dụng công nghệ cao và công nghệ thông tin, công nghiệp chế biến, nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, y tế chuyên sâu, logistics, giáo dục và đào tạo, xây dựng, kiến trúc, giao thông đô thị, văn hóa, thể thao, du lịch, tài nguyên và môi trường, quản trị nhân lực.

IV. Mục tiêu, nội dung của chính sách, giải pháp thực hiện chính sách

Các mức chi đối với các chính sách được xác định trên cơ sở căn cứ Nghị quyết 27-NQ/TW ngày 21 tháng 5 năm 2018 của Ban Chấp hành Trung ương về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp, theo đó, xác định các yếu tố cụ thể để thiết kế bảng lương mới là "*Bãi bỏ mức lương cơ sở và hệ số lương hiện nay, xây dựng mức lương cơ bản bằng số tiền cụ thể trong bảng lương mới*"[15] và tham chiếu, vận dụng tham khảo từ các mức chi của các tỉnh, thành lân cận; yếu tố trượt giá dựa trên mức chi ở Nghị quyết số 17/2014/NQ-HĐND, các quy định tại Thông tư số 36/2018/TT-BTC ngày 30 tháng 3 năm 2018 của Bộ Tài chính hướng dẫn lập dự toán, quản lý và sử dụng kinh phí dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; Thông tư số 03/2023/TT-BTC ngày 10 tháng 01 năm 2018 của Bộ Tài chính quy định lập dự toán, quản lý sử dụng và quyết toán kinh phí ngân sách nhà nước thực hiện nhiệm vụ khoa học và công nghệ, …

1. Chính sách hỗ trợ sau đào tạo

a) Mục tiêu của chính sách

---

[14] Chỉ hỗ trợ cho đối tượng trực tiếp thực hiện nhiệm vụ chuyên môn (y tế, giáo dục, nghiên cứu khoa học), không hỗ trợ cho lãnh đạo, quản lý.

[15] Mục 3.1.c Phần II Nghị quyết 27-NQ/TW.

- Xây dựng định mức chi chế độ hỗ trợ sau đào tạo để động viên, khuyến khích đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong việc học tập nâng cao trình độ chuyên môn sau đại học phù hợp với chức danh, yêu cầu của vị trí việc làm, phù hợp cơ cấu ngành, lĩnh vực mà thành phố có nhu cầu; tiếp tục nâng cao chất lượng nguồn nhân lực một cách có chọn lọc, góp phần đáp ứng yêu cầu phát triển vững bền của thành phố.

- Góp phần hoàn thành mục tiêu "Phấn đấu đào tạo mới, thu hút từ 300 thạc sĩ và tiến sĩ trong nước và nước ngoài" có chuyên ngành đào tạo phù hợp với ngành, lĩnh vực thành phố có nhu cầu[16].

b) Nội dung của chính sách

Quy định mức hỗ trợ sau đào tạo đối với cán bộ, công chức, viên chức được cử đi đào tạo ở những ngành, lĩnh vực thành phố ưu tiên phát triển, đáp ứng yêu cầu quy định pháp luật có liên quan về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, ngoài chế độ, chính sách theo quy định hiện hành thì được hưởng mức hỗ trợ một lần, cụ thể như sau:

- Đối tượng, yêu cầu, điều kiện được hưởng hỗ trợ;

- Mức hỗ trợ một lần đào tạo sau đại học tương ứng với trình độ đào tạo (Tiến sĩ; Bác sĩ chuyên khoa cấp II).

- Quy định về trách nhiệm của người được hưởng chính sách hỗ trợ sau đào tạo.

- Điều khoản chuyển tiếp đối với cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng đủ tiêu chuẩn, điều kiện, tốt nghiệp đúng với tiến độ thời gian được cơ quan có thẩm quyền cử đào tạo và tốt nghiệp trong thời gian Nghị quyết có hiệu lực.

c) Giải pháp thực hiện chính sách đã được lựa chọn và lý do lựa chọn

Nhằm thực hiện chủ trương của Đảng, Nhà nước và thành phố trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của thành phố, kinh phí để thực hiện chính sách từ nguồn ngân sách của thành phố.

2. Chính sách thu hút

a) Mục tiêu của chính sách

- Thu hút người có trình độ chuyên môn cao về thành phố làm việc để là một trong những giải pháp thực hiện khâu đột phá về nguồn nhân lực của thành phố *"Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nuồn nhân lực chất lượng cao; thu hút nhân tài. Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp, chuyên gia đầu ngành, cán bộ chuyên môn có bản lĩnh chính trị vững vàng, giỏi về nghiệp vụ, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong thời kỳ hội nhập quốc tế..."*.

---

[16] Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 29 tháng 12 năm 2921 của Thành ủy về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ, giai đoạn 2020 - 2025 và những năm tiếp theo.

- Tiếp tục phát huy giá trị, hiệu quả của các chính sách phát triển nguồn nhân lực của thành phố trước đây (Nghị quyết số 17/2014/NQ-HĐND, Quyết định số 13/2015/QĐ-UBND) nhằm thu hút người có trình độ chuyên môn cao về thành phố làm việc.

- Góp phần hoàn thành mục tiêu "Phấn đấu đào tạo mới, thu hút từ 300 thạc sĩ và tiến sĩ trong nước và nước ngoài" có chuyên ngành đào tạo phù hợp với ngành, lĩnh vực thành phố có nhu cầu[17].

b) Nội dung của chính sách

Quy định chính sách thu hút người có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với vị trí việc làm và yêu cầu nhiệm vụ tại cơ quan, đơn vị theo hình thức mời cộng tác, hợp tác và làm việc lâu dài; sinh viên tốt nghiệp đại học loại xuất sắc tại các cơ sở giáo dục đại học ở trong và ngoài nước, cụ thể:

- Đối tượng, yêu cầu, điều kiện, quyền lợi, trách nhiệm của người được thu hút.

- Chính sách thu hút: làm việc lâu dài (hỗ trợ kinh phí một lần; chính sách nhà ở công vụ); chính sách mời cộng tác có thời hạn (chi trả theo số ngày cộng tác thực tế tương ứng với trình độ chuyên môn và thành tích nghiên cứu; chi phí đi lại, lưu trú).

- Quy định về trách nhiệm của người được thu hút, mời cộng tác.

c) Giải pháp thực hiện chính sách đã được lựa chọn và lý do lựa chọn

Nhằm thực hiện chủ trương của Đảng, Nhà nước và thành phố trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của thành phố, kinh phí để thực hiện chính sách từ nguồn ngân sách của thành phố.

V. Dự kiến nguồn lực, điều kiện bảo đảm cho việc thi hành văn bản sau khi được thông qua

1. Dự kiến định mức chi được tham khảo trên cơ sở các địa phương có chính sách hỗ trợ đào tạo sau đại học, chính sách thu hút và tình hình thực tiễn thành phố.

2. Dự báo kinh phí thực hiện hỗ trợ đào tạo sau đại học, chính sách thu hút[18]: 19.709.000.000 đồng (19 tỷ 709 triệu đồng), bình quân mỗi năm ước thực hiện 2.816.000.000 đồng (02 tỷ 816 triệu đồng)[19]:

- Chính sách hỗ trợ sau đào tạo: 5.309.000.000 đồng (05 tỷ 309 triệu đồng), bình quân mỗi năm ước thực hiện 758.000.000 đồng (758 triệu đồng);

---

[17] Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 29 tháng 12 năm 2921 của Thành ủy về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ, giai đoạn 2020 - 2025 và những năm tiếp theo.

[18] Mức tính dự báo theo Nghị quyết số 17/2014/NQ-HĐND và mức trượt giá 7% (tham khảo BHXH).

[19] Giai đoạn thực hiện Nghị quyết số 17/2014/NQ-HĐND của Hội đồng nhân dân thành phố (2015 - 2020); kinh phí thực hiện khuyến khích: 69.159.000.000 đồng (69 tỷ 159 triệu đồng), bình quân mỗi năm ngân sách thành phố thực hiện 13.831.800.000 đồng (13 tỷ 831 triệu đồng). Trong đó, đối với chính sách thu hút, khuyến kích giai đoạn tới được dự kiến trên cơ sở chỉ tiêu thu hút, đào tạo từ Nghị quyết số 09-NQ/TU của Ban Thường vụ Thành ủy

- Chính sách thu hút: 14.400.000.000 đồng (14 tỷ 400 triệu đồng), bình quân mỗi năm ước thực hiện 2.057.000.000 đồng (02 tỷ 057 triệu đồng).

VI. Thời gian dự kiến trình thông qua văn bản

Ủy ban nhân dân thành phố kính đề nghị Thường trực Hội đồng nhân dân thành phố thống nhất chủ trương đề nghị xây dựng Nghị quyết Quy định mức hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức được cử đào tạo tiến sĩ và tương đương; chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại thành phố Cần Thơ theo quy định tại khoản 4[20] Điều 27 Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật.

Khi được Thường trực Hội đồng nhân dân thành phố chấp thuận về đề nghị xây dựng Nghị quyết Quy định mức hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức được cử đào tạo tiến sĩ và tương đương; chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại thành phố Cần Thơ, Ủy ban nhân dân thành phố sẽ trình thông qua Nghị quyết này vào kỳ họp Hội đồng nhân dân thành phố giữa năm 2024.

Trên đây là Tờ trình đề nghị xây dựng Nghị quyết Quy định mức hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức được cử đào tạo tiến sĩ và tương đương; chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại thành phố Cần Thơ, Ủy ban nhân dân thành phố xin kính trình Thường trực Hội đồng nhân dân thành phố xem xét, quyết định./.

(Xin gửi kèm theo: Báo cáo thẩm định; Báo cáo đánh giá tác động của chính sách; Báo cáo tổng kết việc thi hành chính sách thu hút, khuyến khích; Bản tổng hợp, giải trình, tiếp thu ý kiến góp ý; Dự kiến đề cương chi tiết dự thảo nghị quyết và các văn bản có liên quan).

Nơi nhận:
- Như trên;
- Ban Pháp chế HĐNDTP;
- Sở Nội vụ;
- Sở Tài chính;
- Sở Tư pháp;
- Lưu: VT.

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH

Trần Việt Trường

[20] Biện pháp có tính chất đặc thù phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của địa phương

HỘI ĐỒNG NHÂN DÂN **THÀNH PHỐ CẦN THƠ** Số: /2024/NQ-HĐND	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc** *Cần Thơ, ngày tháng năm 2024*

SỞ NỘI VỤ THÀNH PHỐ CẦN THƠ

ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT

NGHỊ QUYẾT

Quy định mức hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức được cử đào tạo tiến sĩ và tương đương; chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại thành phố Cần Thơ

HỘI ĐỒNG NHÂN DÂN THÀNH PHỐ CẦN THƠ
KHÓA ....., KỲ HỌP THỨ .....

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

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

Căn cứ Luật Cán bộ, công chức ngày 13 tháng 11 năm 2008;

Căn cứ Luật Viên chức ngày 15 tháng 11 năm 2010;

Căn cứ Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019;

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

Căn cứ Luật Ngân sách Nhà nước năm 2015;

Căn cứ Nghị định số 163/2016/NĐ-CP ngày 21 tháng 12 năm 2016 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Ngân sách Nhà nước;

Căn cứ Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12 tháng 5 năm 2014 của Chính phủ quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ;

Căn cứ Nghị định số 27/2020/NĐ-CP ngày 01 tháng 3 năm 2020 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 40/2014/NĐ-CP của Chính phủ quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ và Nghị định số 87/2014/NĐ-CP ngày 22 tháng 9 năm 2014 của Chính phủ quy định về thu hút cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động khoa học và công nghệ tại Việt Nam;

Căn cứ Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05 tháng 12 năm 2017 của Chính phủ về Chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ;

Căn cứ 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; Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18 tháng 10 năm 2021 của Chính phủ về 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;

Xét Tờ trình số ..../TTr-UBND ngày .... tháng ... năm 2024 của Ủy ban nhân dân thành phố về chính sách .....; Báo cáo thẩm tra số .../BC-HĐND-PC ngày ... tháng ... năm 2024 của Ban pháp chế; ý kiến thảo luận của đại biểu Hội đồng nhân dân thành phố tại kỳ họp.

QUYẾT NGHỊ:

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Nghị quyết này quy định đối tượng, nguyên tắc, điều kiện, mức hỗ trợ cho cán bộ, công chức, viên chức được cử đi đào tạo tiến sĩ và tương đương (gọi tắt là sau đào tạo); chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại các cơ quan của Đảng, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội, cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập cấp thành phố, quận, huyện thuộc thẩm quyền quản lý của thành phố Cần Thơ (không bao gồm đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên, đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư).

Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Hỗ trợ sau đào tạo:

a) Cán bộ, công chức làm việc trong các cơ quan của Đảng, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội, cơ quan hành chính nhà nước cấp thành phố, quận, huyện.

b) Viên chức làm công tác chuyên môn trong các đơn vị sự nghiệp y tế; viên chức làm công tác giảng dạy trong các cơ sở giáo dục và đào tạo; viên chức làm công tác nghiên cứu khoa học trong các đơn vị sự nghiệp hoạt động khoa học và công nghệ.

2. Chính sách thu hút

a) Cá nhân là công dân Việt Nam, đáp ứng yêu cầu, điều kiện về sức khỏe, phẩm chất đạo đức; có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với vị trí việc làm và yêu cầu nhiệm vụ tại cơ quan, đơn vị theo hình thức mời cộng tác và làm việc lâu dài tại thành phố Cần Thơ.

b) Sinh viên tốt nghiệp đại học loại xuất sắc tại cơ sở giáo dục đại học (loại hình đào tạo chính quy) tại các trường đại học trong nước, nước ngoài (hoặc các trường đại học nước ngoài được thành lập và hoạt động hợp pháp tại Việt Nam), được tuyển dụng vào các cơ quan, đơn vị cấp thành phố, quận, huyện, xã, phường, thị trấn.

Điều 3. Nguyên tắc thực hiện

1. Phát huy trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị; bảo đảm công khai, minh bạch và áp dụng đúng đối tượng.

2. Việc thực hiện chính sách thu hút, hỗ trợ sau đào tạo phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ, yêu cầu của vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế, số lượng người làm việc được cấp có thẩm quyền phê duyệt hàng năm.

3. Chính sách hỗ trợ sau đào tạo

a) Việc hỗ trợ sau đào tạo được thực hiện ngay sau khi cán bộ công chức viên chức được cấp văn bằng tốt nghiệp;

b) Cán bộ, công chức, viên chức được hỗ trợ sau đào tạo khi đảm bảo đủ các điều kiện sau:

- Đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định của pháp luật về đào tạo, thực hiện đúng quy trình đăng ký, thống nhất ngành nghề, được cấp thẩm quyền quản lý cử đi đào tạo theo kế hoạch đào tạo được cấp thẩm quyền phê duyệt.

- Tốt nghiệp khóa đào tạo đúng thời hạn chương trình và thời gian cử đi đào tạo theo quyết định của cấp thẩm quyền (trường hợp tốt nghiệp quá thời gian được cử đào tạo do yếu tố khách quan phải báo cáo và được cơ quan có thẩm quyền cử đi đào tạo thống nhất việc gia hạn).

Cán bộ, công chức, viên chức đào tạo theo các chương trình liên kết đào tạo giữa cơ sở đào tạo nước ngoài và cơ sở đào tạo trong nước, chương trình liên kết đào tạo do cơ sở nước ngoài, văn bằng được cấp phải được cơ quan có thẩm quyền Việt Nam công nhận.

- Chấp hành sự phân công, bố trí công tác của cơ quan có thẩm quyền theo phân cấp quản lý; có cam kết thực hiện nhiệm vụ trong thời gian 05 năm từ khi hoàn thành chương trình đào tạo.

- Không quá 45 tuổi tính đến thời điểm được cử đi đào tạo.

c) Các trường hợp không áp dụng chính sách hỗ trợ sau đào tạo:

Đào tạo nước ngoài từ các chương trình, đề án của Chính phủ, Bộ, ngành Trung ương; hưởng học bổng toàn phần từ các chương trình, dự án có nguồn tài trợ, viện trợ của các tổ chức quốc tế; cán bộ, công chức, viên chức không thuộc diện quy hoạch đào tạo hoặc chưa được cơ quan có thẩm quyền thống nhất chuyên ngành đào tạo trước khi dự tuyển.

4. Chính sách thu hút (mời cộng tác và làm việc lâu dài tại thành phố Cần Thơ)

a) Người được thu hút có nhiều bằng cấp chuyên môn thì chỉ được hưởng chính sách thu hút đối với bằng cấp chuyên môn có trình độ cao nhất, phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm và yêu cầu nhiệm vụ cộng tác. Người đã được hưởng chính sách thu hút thì không hưởng chính sách hỗ trợ sau đào tạo đối với trình độ tương đương đã được thu hút theo quy định tại Nghị quyết này.

b) Yêu cầu, điều kiện đối với cá nhân thực hiện chính sách thu hút

- Đáp ứng yêu cầu, điều kiện về sức khỏe, phẩm chất đạo đức, độ tuổi (còn thời gian công tác tính đến tuổi nghỉ hưu theo quy định từ 05 năm trở lên đối với công tác lâu dài); tự nguyện cộng tác, làm việc tại thành phố Cần Thơ;

- Chấp hành sự phân công công tác của cơ quan có thẩm quyền, cam kết công tác ít nhất 05 năm trở lên kể từ khi được cơ quan có thẩm quyền tiếp nhận, tuyển dụng.

c) Không áp dụng chính sách thu hút đối với những người đã làm việc tại các cơ quan của Đảng, Nhà nước, Mặt trận tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội của thành phố, đã chuyển công tác hoặc thôi việc nếu được tuyển dụng lại.

5. Lĩnh vực thực hiện chính sách hỗ trợ sau đào tạo, thu hút: kinh tế, pháp luật, khoa học công nghệ, công nghiệp hỗ trợ nông nghiệp, công nghiệp ứng dụng công nghệ cao và công nghệ thông tin, công nghiệp chế biến, nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, y tế chuyên sâu, logistics, giáo dục và đào tạo, xây dựng, kiến trúc, giao thông đô thị, văn hóa, thể thao, du lịch, tài nguyên và môi trường, quản trị nhân lực.

6. Trình tự, thủ tục, thẩm quyền tiếp nhận và hỗ trợ sau đào tạo *(theo phụ lục đính kèm).*

Điều 4. Chính sách hỗ trợ sau đào tạo

1. Mức hỗ trợ một lần sau đào tạo

a) Tiến sĩ: 115.000.000 đồng.

b) Bác sĩ chuyên khoa cấp II: 105.000.000 đồng.

Riêng đối với nữ giới hoặc người dân tộc thiểu số được cộng thêm 05% (năm phần trăm) mức hỗ trợ một lần sau đào tạo tương ứng với các điểm a, b khoản 1 Điều này.

2. Trách nhiệm của người được hưởng chính sách hỗ trợ sau đào tạo

a) Phải báo cáo kết quả với cơ quan quản lý, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức sau khi được cấp văn bằng tốt nghiệp.

b) Chấp hành sự phân công, bố trí công tác của cấp có thẩm quyền và cơ quan, đơn vị nơi công tác.

c) Thực hiện đúng thời gian cam kết (05 năm kể từ ngày hoàn thành chương trình đào tạo, được cơ sở đào tạo công nhận tốt nghiệp).

Điều 5. Chính sách thu hút, mời cộng tác

1. Chính sách thu hút, mời làm việc lâu dài (trên 30 ngày) đối với chuyên gia, nhà khoa học.

a) Hỗ trợ kinh phí một lần sau khi thực hiện xong thủ tục tiếp nhận:

- Giáo sư: 250.000.000 đồng.

- Phó Giáo sư: 220.000.000 đồng.

- Tiến sĩ, Bác sĩ chuyên khoa cấp 2: 200.000.000 đồng.

- Thạc sĩ, Bác sĩ chuyên khoa cấp 1, Bác sĩ nội trú: 150.000.000 đồng.

b) Được xem xét, bố trí nhà ở công vụ nếu chưa có chỗ ở hợp pháp theo quy định.

c) Đối với cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ theo quy định tại Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12 tháng 5 năm 2023 của Chính phủ quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ; Nghị định số 27/2020/NĐ-CP ngày 01 tháng 3 năm 2020 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 40/2014/NĐ-CP của Chính phủ quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ và Nghị định số 87/2014/NĐ-CP ngày 2k2 tháng 9 năm 2014 của Chính phủ quy định về thu hút cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động khoa học và công nghệ tại Việt Nam, sau khi được tiếp nhận thì ngoài chế độ được hưởng theo quy định của Nghị định, còn được hưởng các chế độ hỗ trợ tương ứng quy định tại điểm a, điểm b khoản 1 Điều này.

2. Chính sách đối với sinh viên tốt nghiệp đại học loại xuất sắc được tuyển dụng:

a) Hỗ trợ kinh phí một lần sau khi được tuyển dụng theo quy định: 100.000.000 đồng.

b) Sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ theo quy định tại Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05 tháng 12 năm 2017 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ, sau khi được tuyển dụng thì ngoài chế độ được hưởng theo quy định của Nghị định, còn được hưởng các chế độ hỗ trợ tương ứng quy định tại điểm a khoản 2 Điều này.

3. Chính sách mời cộng tác có thời hạn (cộng dồn không quá 30 ngày)

Thực hiện theo yêu cầu công việc đối với chuyên gia, nhà khoa học, trí thức có trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ cao thông qua hoạt động tư vấn, phản biện, góp ý dự án, chương trình, quy hoạch; thực hiện các hoạt động chuyển giao công nghệ, theo hình thức cộng tác cá nhân hoặc theo nhóm chuyên môn, với các nội dung ưu đãi như sau:

a) Áp dụng chi trả theo số ngày cộng tác thực tế tương ứng với trình độ chuyên môn và thành tích nghiên cứu:

- Giáo sư: 5.000.000 đồng/ngày.

- Phó Giáo sư: 4.500.000 đồng/ngày.

- Tiến sĩ, Bác sĩ Chuyên khoa cấp 2 (ngành y học): 4.000.000 đồng/ngày.

- Thạc sĩ, Bác sĩ Chuyên khoa cấp 1, Thạc sĩ - Bác sĩ nội trú: 3.500.000 đồng/ngày.

- Người có thành tích nghiên cứu xuất sắc về chuyên môn theo ngành, lĩnh vực hợp tác (có sáng chế được cấp thẩm quyền chứng nhận/văn bằng bảo hộ trí tuệ, giải pháp hữu ích được áp dụng có hiệu quả): 3.000.000 đồng/ngày.

b) Hỗ trợ chi phí đi lại, lưu trú theo quy chế chi tiêu nội bộ nơi cơ quan, đơn vị mời cộng tác.

4. Trường hợp người được thu hút, mời cộng tác, được tuyển dụng là nữ giới hoặc người dân tộc thiểu số được cộng thêm 5% các mức tương ứng theo khoản 1, khoản 2, khoản 3 Điều này.

5. Trách nhiệm của người được thu hút

a) Chấp hành sự phân công, bố trí công tác của cơ quan có thẩm quyền.

b) Hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, nội dung công việc theo hợp đồng làm việc.

c) Công tác đủ thời gian theo cam kết.

6. Trách nhiệm của cơ quan, đơn vị có nhu cầu thu hút, mời cộng tác.

a) Xây dựng kế hoạch thu hút (công tác lâu dài) hoặc kế hoạch mời cộng tác (hoạt động tư vấn, phản biện, góp ý dự án, chương trình, quy hoạch; hoạt động chuyển giao công nghệ), được Ủy ban nhân dân thành phố phê duyệt để làm căn cứ thực hiện.

b) Bố trí, phân công công tác phù hợp năng lực chuyên môn, lĩnh vực thu hút.

c) Đảm bảo cơ sở vật chất, điều kiện và môi trường làm việc cho người được thu hút hoàn thành nhiệm vụ.

Điều 6. Bồi hoàn kinh phí thu hút và hỗ trợ sau đào tạo

1. Đối tượng và mức bồi hoàn kinh phí

Cán bộ, công chức, viên chức hưởng chính sách hỗ trợ sau đào tạo và người hưởng chính sách thu hút trong thời gian làm việc theo cam kết, trường hợp vi phạm cam kết phải có trách nhiệm bồi hoàn 100% kinh phí đã được hỗ trợ nếu thuộc một trong các trường hợp sau:

a) Tự ý bỏ việc, đơn phương chấm dứt hợp đồng làm việc; xin chuyển công tác theo nguyện vọng cá nhân đến cơ quan, tổ chức, đơn vị không thuộc phạm vi quản lý của thành phố.

b) Không chấp hành sự phân công công tác của cơ quan có thẩm quyền.

c) Không hoàn thành nhiệm vụ sau thời gian tập sự, hoặc có hành vi vi phạm đến mức phải xem xét xử lý kỷ luật theo quy định của pháp luật về cán bộ, công chức (đối với trường hợp người được tuyển dụng).

d) Bị kỷ luật buộc thôi việc.

đ) Có 02 năm liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ bị cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền giải quyết thôi việc hoặc chấm dứt hợp đồng làm việc.

g) Thực hiện không đúng nội dung công việc hoặc không đạt yêu cầu cam kết đối với nhiệm vụ theo hợp đồng với bên cộng tác (trường hợp mời cộng tác có thời hạn).

2. Trong thời hạn 60 ngày, kể từ ngày nhận được quyết định bồi hoàn kinh phí của cơ quan có thẩm quyền, đối tượng phải bồi hoàn kinh phí có trách nhiệm nộp trả đầy đủ kinh phí cho cơ quan, đơn vị đã cấp kinh phí thu hút, hỗ trợ sau đào tạo.

Điều 7. Kinh phí thực hiện

Kinh phí thực hiện chính sách từ ngân sách của thành phố Cần Thơ.

Điều 8. Điều khoản chuyển tiếp

Đối với cán bộ, công chức, viên chức thuộc diện quy hoạch đào tạo sau đại học, có chuyên ngành đào tạo trong danh mục ngành nghề được thành phố ưu tiên phát triển đã được cấp có thẩm quyền thống nhất về chuyên ngành đào tạo và được cử đi đào tạo sau đại học theo đúng kế hoạch, quy trình, thủ tục, tốt nghiệp đúng với tiến độ thời gian được cơ quan có thẩm quyền cử đào tạo và tốt nghiệp kể từ ngày Nghị quyết này có hiệu lực được áp dụng mức hỗ trợ theo quy định tại khoản 1 Điều 4 Nghị quyết này.

Điều 9. Tổ chức thực hiện

1. Giao Ủy ban nhân dân thành phố tổ chức triển khai thực hiện Nghị quyết này; Ban hành Quy định danh mục chuyên ngành hỗ trợ sau đào tạo và thu hút người có trình độ chuyên môn cao về công tác tại thành phố phù hợp với nhu cầu thực tiễn của thành phố theo lĩnh vực tại khoản 5 Điều 3 Nghị quyết này.

2. Giao Thường trực Hội đồng nhân dân thành phố; các Ban của Hội đồng nhân dân thành phố, các Tổ đại biểu Hội đồng nhân dân thành phố và đại biểu Hội đồng nhân dân thành phố giám sát thực hiện Nghị quyết.

Nghị quyết này đã được Hội đồng nhân dân thành phố Cần Thơ khóa..., Kỳ họp thứ .... thông qua ngày ... tháng ... năm 2024 và có hiệu lực thi hành từ ngày ... tháng ... năm 2024./.

Nơi nhận:
- Ủy ban Thường vụ Quốc hội;
- Văn phòng Quốc hội; Văn phòng Chính phủ;
- Các Bộ: Bộ Nội vụ; Bộ Tài chính; Bộ Tư pháp (Cục KTVB);
- Đoàn đại biểu Quốc hội TP. Cần Thơ;
- Thường trực Thành ủy;
- Thường trực HĐND thành phố;
- UBND thành phố;
- UBMTTQVN thành phố;
- Đại biểu HĐND thành phố;
- Sở, ban, ngành, đoàn thể TPCT;
- Thường trực HĐND, UBND quận, huyện;
- Website Chính phủ;
- UBND xã, phường, thị trấn;
- TT Công báo, Chi cục VT-LT thành phố;
- Báo Cần Thơ, Đài PT và TH TP. Cần Thơ;
- Lưu: VT,...

CHỦ TỊCH

Phạm Văn Hiểu

PHỤ LỤC
CÁC BIỂU MẪU

(Kèm theo Nghị quyết số /2024/NĐ-HNĐND ngày tháng năm 2024 của Hội đồng nhân dân thành phố)

1. Mẫu số 01: Quy trình, hồ sơ thực hiện chính sách thu hút.
2. Mẫu số 02: Phiếu đăng ký làm việc tại thành phố Cần Thơ.
3. Mẫu số 03: Quy trình thực hiện chính sách hỗ trợ sau đào tạo.
4. Mẫu số 04: Bản cam kết của người đề nghị hỗ trợ sau đào tạo.

Mẫu số 01

QUY TRÌNH, HỒ SƠ THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH THU HÚT

1. Quy trình tiếp nhận

a) Cơ quan, đơn vị xây dựng kế hoạch thu hút hoặc kế hoạch mời cộng tác.

b) Thông báo về việc tiếp nhận hồ sơ thu hút.

c) Tuyển chọn ứng viên.

d) Thực hiện các thủ tục có liên quan theo từng trường hợp (làm việc lâu dài hoặc mời cộng tác chuyên môn) theo quy định.

2. Thành phần hồ sơ

a) Phiếu đăng ký làm việc tại thành phố Cần Thơ *(mẫu số 2)*.

b) Sơ yếu lý lịch của cá nhân có xác nhận của cơ quan có thẩm quyền.

c) Bản sao các văn bằng, chứng chỉ theo yêu cầu của vị trí dự tuyển, được cơ quan có thẩm quyền chứng thực hoặc bản chụp (có xuất trình bản chính để đối chiếu). Tài liệu chứng minh hoạt động khoa học công nghệ có liên quan.

d) Giấy khám sức khỏe do cơ sở khám sức khỏe đủ kiều kiện theo quy định hiện hành, trong thời gian không quá 06 (sáu) tháng kể từ ngày ký kết luận sức khỏe.

3. Nơi tiếp nhận hồ sơ đăng ký

Hồ sơ nộp tại cơ quan, đơn vị trực tiếp tiếp nhận đối tượng thu hút.

4. Thủ tục chi trả

Cơ quan, đơn vị nơi tiếp nhận ứng viên, đề xuất kinh phí hỗ trợ và chế độ, chính sách có liên quan để gửi cơ quan có thẩm quyền thẩm định./.

Mẫu số 02

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

PHIẾU ĐĂNG KÝ LÀM VIỆC TẠI THÀNH PHỐ CẦN THƠ

Kính gửi: .....

Tôi tên là:..... Nam, nữ:.....
Ngày, tháng, năm sinh:.....Dân tộc:.....Tôn giáo:.....
Số CCCD:.....cấp ngày :.....Nơi cấp :.....
Nơi đăng ký thường trú:.....
Chỗ ở hiện nay:.....
Điện thoại liên hệ:.....
Học hàm, Học vị.....
Chuyên ngành:.....

Sau khi nghiên cứu Nghị quyết số /2024/NQ-HĐND ngày …. tháng .. năm 2024 của Hội đồng nhân dân thành phố Cần Thơ về mức hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức được cử đào tạo tiến sĩ và tương đương; chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại thành phố Cần Thơ.

Tôi nhận thấy bản thân mình có đủ điều kiện đăng ký làm việc tại:

.....

Tôi tự nguyện cam kết nếu được tiếp nhận làm việc tại thành phố sẽ thực hiện đúng nghĩa vụ, trách nhiệm của người thực hiện chính sách thu hút theo quy định của Nghị quyết số /2024/NQ-HĐND của Hội đồng nhân dân thành phố.

Trường hợp không thực hiện đúng cam kết nêu trên, tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm trước pháp luật và bồi hoàn kinh phí thu hút theo đúng quy định của Nghị quyết số /2024/NQ-HĐND của Hội đồng nhân dân thành phố theo quy định./.

Cần Thơ, ngày tháng năm 20....
Người ký
(ký và ghi rõ họ, tên)

Mẫu số 03

QUY TRÌNH THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ SAU ĐÀO TẠO

1. Quy trình thực hiện

a) Sau khi có học vị CBCCVC báo cáo cơ quan, đơn vị quản lý CBCCVC có văn bản gửi cơ quan quản lý cấp trên đề nghị Sở Nội vụ xem xét, thẩm định.

b) Trong thời hạn 07 ngày (làm việc), Sở Nội vụ có trách nhiệm trả lời bằng văn bản về kết quả thẩm định cho cơ quan đề nghị.

2. Thành phần hồ sơ

a) Công văn đề nghị của cơ quan, đơn vị chủ quản.

b) Bản sao văn bằng tốt nghiệp được cơ quan có thẩm quyền chứng thực hoặc bản chụp (có xuất trình bản chính để đối chiếu).

c) Bản sao Quyết định cử CBCCVC đi học của cơ quan, đơn vị có thẩm quyền theo phân cấp quản lý.

d) Văn bản công nhận của Bộ Giáo dục và Đào tạo đối với văn bằng do cơ sở giáo dục nước ngoài cấp theo quy định tại Thông tư số 13/2021/TT-BGDĐT ngày 15 tháng 4 năm 2021 của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định về điều kiện, trình tự, thủ tục, thẩm quyền công nhận văn bằng do cơ sở giáo dục nước ngoài cấp để sử dụng tại Việt Nam.

đ) Bảng cam kết của người đề nghị hỗ trợ sau đào tạo *(theo mẫu 4)*.

Mẫu số 04

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

BẢN CAM KẾT
CỦA NGƯỜI ĐỀ NGHỊ HỖ TRỢ SAU ĐÀO TẠO

Kính gửi: .....

Tôi tên là:..... Nam, nữ:.....
Ngày, tháng, năm sinh:.....Dân tộc:.....Tôn giáo:.....
Số CCCD:.....cấp ngày :.....Nơi cấp :.....
Nơi đăng ký thường trú:.....
Chỗ ở hiện nay:.....
Điện thoại liên hệ:.....
Học hàm, Học vị.....
Chuyên ngành :.....
Cơ quan, đơn vị đang công tác: .....

Sau khi nghiên cứu Nghị quyết số /2024/NQ-HĐND ngày …. tháng .. năm 2024 của Hội đồng nhân dân thành phố Cần Thơ về mức hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức được cử đào tạo tiến sĩ và tương đương; chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại thành phố Cần Thơ, tôi tự nguyện cam kết nếu được thực hiện chính sách hỗ trợ sau đào tạo của thành phố sẽ thực hiện đúng nghĩa vụ, trách nhiệm theo quy định của Nghị quyết số /2024/NQ-HĐND của Hội đồng nhân dân thành phố Cần Thơ.

Trường hợp không thực hiện đúng cam kết nêu trên, tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm trước pháp luật và bồi hoàn kinh phí hỗ trợ sau đào tạo theo đúng quy định của Nghị quyết số /2024/NQ-HĐND của Hội đồng nhân dân thành phố Cần Thơ./.

Cần Thơ, ngày tháng năm 20....
Người ký
(ký và ghi rõ họ, tên)

ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ CẦN THƠ	CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Số: /BC-UBND	*Cần Thơ, ngày tháng năm 2024*

SỞ NỘI VỤ

DỰ THẢO

BÁO CÁO

Đánh giá tác động chính sách hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức được cử đào tạo tiến sĩ và tương đương; chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại thành phố Cần Thơ

I. XÁC ĐỊNH VẤN ĐỀ BẤT CẬP TỔNG QUAN

1. Bối cảnh xây dựng chính sách

1.1. Nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao đóng vai trò quan trọng, quyết định đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia. Trong bối cảnh hòa nhập và hợp tác; trước yêu cầu cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 thì việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những nhiệm vụ hàng đầu nhằm xây dựng nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế hiện nay đặc biệt trong quá trình xây dựng và phát triển của thành phố theo Nghị quyết số 59-NQ/TW ngày 05 tháng 8 năm 2020 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Cần Thơ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045[1]; Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31 tháng 7 năm 2023 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050[2]; Nghị quyết số 98/NQ-CP ngày 30 tháng 8 năm 2021 của Chính phủ ban hành Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết số 59-NQ/TW ngày 05 tháng 8 năm 2020 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Cần Thơ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045[3]; Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố Cần Thơ lần thứ XIV, nhiệm kỳ 2020 - 2025[4]; Chương trình hành động của

---

[1] Mục tiêu đến năm 2030: "…là trung tâm của vùng về dịch vụ thương mại, du lịch, logisticc, công nghiệp chế biến, nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, giáo dục và đào tạo, y tế chuyên sâu, khoa học công nghệ, văn hóa, thể thao; là đô thị hạt nhân vùng đồng bằng sông Cửu Long".

[2] a) Mục tiêu năm 2025: "thu hút nhân tài vào làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị của Nhà nước khoảng 10% so với tổng số tuyển dụng mới".

b) Mục tiêu đến năm 2030, định hướng đến năm 2050: "Duy trì tỷ lệ nhân tài thu hút vào làm việc ở các cơ quan, tổ chức, đơn vị Nhà nước không dưới 20% so với tổng số các trường hợp được tuyển dụng mới hàng năm…".

[3] Về nhiệm vụ, giải pháp (mục 5). "Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, khoa học và công nghệ….". "Triển khai đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở một số lĩnh vực ưu tiên về y tế chuyên sâu, công nghiệp chế biến, nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, giáo dục và đào tạo…". "Xây dựng chương trình đào tạo đạt chuẩn quốc tế, bồi dưỡng nâng cao và thu hút nhân tài…" và Kế hoạch số 202/KH-UBND ngày 01 tháng 10 năm 2021 của Ủy ban nhân dân thành phố về việc triển khai thực hiện Nghị quyết số 98/NQ-CP ngày 30 tháng 8 năm 2021 của Chính phủ ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 59-NQ/TW ngày 05 tháng 8 năm 2020 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Cần Thơ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

[4] Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao; thu hút nhân tài. Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp, chuyên gia đầu ngành, cán bộ chuyên môn có bản lĩnh chính trị vững vàng, giỏi về nghiệp vụ, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong thời kỳ hội nhập quốc tế. Phát

Thành ủy thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố Cần Thơ lần thứ XIV, nhiệm kỳ 2020-2025; Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 29 tháng 12 năm 2021 của Thành ủy Cần Thơ về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, giai đoạn 2021 – 2025 và những năm tiếp theo; Chương trình số 07/CTr-UBND ngày 01 tháng 4 năm 2022 về việc hành động thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU của Thành ủy ngày 29 tháng 12 năm 2021 của Thành ủy Cần Thơ và thực hiện khâu đột phá phát triển nguồn nhân lực theo Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ thành phố Cần Thơ lần thứ XIV, nhiệm kỳ 2020 - 2025… do đó việc xây dựng và phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những nhiệm vụ quan trọng, mang tính đột phá đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ hội nhập quốc tế và phát triển thành phố Cần Thơ.

Qua 05 năm thực hiện Nghị quyết số 17/2014/NQ-HĐND ngày 05 tháng 12 năm 2014 của Hội đồng nhân dân thành phố về chính sách thu hút, hỗ trợ, khuyến khích nguồn nhân lực của thành phố, giai đoạn 2015 - 2020 và Quyết định số 13/2015/QĐ-UBND ngày 10 tháng 3 năm 2015 về Quy định thực hiện chính sách thu hút, hỗ trợ, khuyến khích nguồn nhân lực của thành phố Cần Thơ, giai đoạn 2015 - 2020; kết quả thành phố đã thu hút, hỗ trợ, khuyến khích 1.322 lượt[5] cán bộ, công chức, viên chức: 06 lượt thu hút (01 Tiến sĩ, 03 Thạc sĩ - Bác sĩ, 02 BS chuyên khoa cấp I[6]); 1.316 lượt hỗ trợ khuyến khích sau đào tạo (75 Đại học, Cử nhân; 879 Thạc sĩ; 236 Bác sĩ CKI; 36 Tiến sĩ; 90 DS-BS CKII)[7]. Theo đó, so với thời điểm năm 2015, đến nay đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của thành phố hiện có 25.265 người (có 1.736 CBCC cấp huyện trở lên; 21.835 viên chức; 1.694 CBCC cấp xã), trong đó 78,53% có trình độ từ đại học trở lên (tăng 20,41%); 11,68% có trình độ sau đại học (tăng 4,94%)[8].

Việc thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực theo Nghị quyết số 17/2014/NQ-HĐND của Hội đồng nhân dân thành phố, Quyết định số 13/2015/QĐ-UBND của Ủy ban nhân dân thành phố đã thể hiện sự quan tâm của lãnh đạo thành phố đối với việc phát triển nguồn nhân lực, đồng thời tạo điều kiện để các cơ quan, đơn vị chủ động quy hoạch, xây dựng, sử dụng, nâng cao chất

---

huy vai trò của lực lượng trí thức, đặc biệt là trí thức, nhà khoa học trẻ đóng góp trí lực phục vụ hiệu quả nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của thành phố.

[5] Khối cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp cấp thành phố: 1.197 lượt; khối Đảng: 125 lượt.

[6] 01 Tiến sĩ (chuyên ngành Hóa sinh ứng dụng) về công tác tại Trường Đại học KT-CN Cần Thơ; 02 Thạc sĩ - Bác sĩ về công tác tại Bệnh viện Đa khoa thành phố; 01 BS CKI, 01 Thạc sĩ - Bác sĩ về công tác tại Bệnh viện Phụ sản thành phố; 01 Bác sĩ CK cấp I về công tác tại Trung tâm Y tế Dự phòng quận Thốt Nốt.

[7] Khối Đảng: 125 lượt (Tiến sĩ: 08, ThS: 117).

[8] 205 Tiến sĩ và tương đương; 2.745 Thạc sĩ và tương đương; 16.891 Đại học, theo đó tỷ lệ CBCCVC các cấp có trình độ chuyên môn sau đại học đạt 11,68%, nếu phân chia theo từng cấp:

- CBCC sở, ban ngành chiếm tỷ lệ 42,07%;
- CBCC cấp huyện chiếm tỷ lệ 22,84%;
- CBCC cấp xã chiếm tỷ lệ 6,32%;
- Viên chức chiếm tỷ lệ 10,28%.

lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; quá trình thực hiện chính sách của thành phố bước đầu đã đáp ứng được yêu cầu của thành phố trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, về tuyển dụng, sử dụng nguồn nhân lực phục vụ cho nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị; từng bước hình thành đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có trình độ chuyên môn cao, có năng lực tham mưu, điều hành và thực thi tốt nhiệm vụ được giao.

Bên cạnh những mặt đạt được, vẫn còn có một số hạn chế nhất định như: việc thực hiện chính sách thu hút người có trình độ chuyên môn cao, đội ngũ chuyên gia giỏi thuộc các chuyên ngành phù hợp với yêu cầu phát triển của thành phố còn ít, đặc biệt là các lĩnh vực nghiên cứu khoa học, phát triển và ứng dụng công nghệ - kỹ thuật hiện đang còn thiếu chuyên gia đầu ngành; đối với việc mời gọi cộng tác, các chuyên gia... đây là mô hình tương đối mới đối với các cơ quan, đơn vị, địa phương do đó việc phối hợp hoặc tham mưu mời gọi cộng tác theo nhu cầu công việc (thông qua hoạt động thẩm định dự án, chương trình, quy hoạch, chuyển giao công nghệ, ứng dụng tiến bộ khoa học công nghệ, dịch thuật…) theo hình thức cộng tác cá nhân hoặc theo nhóm chuyên môn chưa được phát huy; việc triển khai, thu hút nguồn sinh viên xuất sắc theo Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05 tháng 12 năm 2017 của Chính phủ về Chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ đến nay vẫn chưa thực hiện do chưa có nguồn hoặc thiếu cơ chế; một số ít CBCCVC đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn sau đại học, chưa gắn kết với mục đích của việc sử dụng nhân lực tại đơn vị, thậm chí vẫn có một sốt ít việc cử đào tạo nâng cao có chuyên ngành đào tạo chưa phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm; về cơ cấu, ngành nghề đào tạo được các cơ quan, đơn vị quan tâm, dẫn đến tình trạng cơ cấu trình độ, chuyên ngành đào tạo chưa hợp lý ở một số lĩnh vực, chuyên ngành theo vị trí việc làm, đồng thời dẫn đến hiện tượng thừa và thiếu nhân lực có trình độ chuyên môn cao, có tay nghề chuyên sâu đáp ứng yêu cầu phát triển của thành phố theo Nghị quyết số 59-NQ/TW ngày 05 tháng 8 năm 2020 của Bộ Chính trị, Nghị quyết số 09-NQ/TU của Thành ủy.

Do đó, để thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp đặt ra theo Nghị quyết số 59-NQ/TW ngày 05 tháng 8 năm 2020 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Cần Thơ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045; Nghị quyết số 98/NQ-CP ngày 30 tháng 8 năm 2021 của Chính phủ ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 59-NQ/TW ngày 05 tháng 8 năm 2020 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Cần Thơ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, đồng thời thực hiện mục tiêu "*phấn đấu đào tạo mới, thu hút 300 thạc sĩ và tiến sĩ trong nước và nước ngoài vào làm việc trong khu vực công của thành phố, trong đó ưu tiên đội ngũ cán bộ thuộc các lĩnh vực: kinh tế, pháp luật, khoa học công nghệ, công nghiệp ứng dụng công nghệ cao và công nghệ thông tin, công nghệ chế biến...*" theo Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 29 tháng 12 năm 2021 của Thành ủy về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân

lực, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ, giai đoạn 2021 - 2025 và những năm tiếp theo, do đó việc tham mưu xây dựng Nghị quyết về hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức được cử đào tạo tiến sĩ và tương đương; chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại thành phố Cần Thơ là rất cần thiết.

2. Mục tiêu xây dựng chính sách

a) Mục tiêu tổng thể

Động viên, khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức học tập nâng cao trình độ chuyên môn (nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại chỗ); thu hút người có trình độ chuyên môn cao về công tác để đáp ứng yêu cầu cho sự phát triển của thành phố, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ hội nhập quốc tế, góp phần phát triển thành phố Cần Thơ trở thành trung tâm hạt nhân vùng đồng bằng sông Cửu Long, về công nghiệp, nông nghiệp, dịch vụ, thương mại du lịch, giáo dục, y tế ứng dụng khoa học công nghệ cao…

b) Mục tiêu cụ thể

- Khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức cấp thành phố, quận, huyện học tập nâng cao trình độ chuyên môn (tiến sĩ và tương đương) phù hợp với chức danh, yêu cầu của vị trí việc làm, phù hợp ngành, lĩnh vực mà thành phố có nhu cầu.

- Thu hút người có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao, sinh viên tốt nghiệp đại học loại xuất sắc về công tác tại thành phố ở những ngành, lĩnh vực phù hợp với định hướng phát triển nguồn nhân lực của thành phố.

- Góp phần hoàn thành mục tiêu "Phấn đấu đào tạo mới, thu hút từ 300 thạc sĩ và tiến sĩ trong nước và nước ngoài" có chuyên ngành đào tạo phù hợp với ngành, lĩnh vực thành phố có nhu cầu[9].

II. ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CỦA CHÍNH SÁCH

Về cách xác định các mức hỗ trợ căn cứ Nghị quyết 27-NQ/TW ngày 21 tháng 5 năm 2018 của Ban Chấp hành Trung ương về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp, theo đó, xác định các yếu tố cụ thể để thiết kế bảng lương mới là "*Bãi bỏ mức lương cơ sở và hệ số lương hiện nay, xây dựng mức lương cơ bản bằng số tiền cụ thể trong bảng lương mới*"[10] và vận dụng tham khảo từ các mức chi của các tỉnh, thành lân cận, trượt giá dựa trên mức chi ở Nghị quyết số 17/2014/NQ-HĐND. Do đó, các phương án có liên quan đến kinh phí hỗ trợ trong dự thảo Nghị quyết đều được *quy thành số tiền cụ thể* (không quy theo mức lương cơ sở).

---

[9] Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 29 tháng 12 năm 2921 của Thành ủy về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ, giai đoạn 2020 - 2025 và những năm tiếp theo.

[10] Mục 3.1.c Phần II Nghị quyết 27-NQ/TW.

1. Chính sách hỗ trợ sau đào tạo

1.1. Xác định vấn đề bất cập

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực (thông qua công tác quy hoạch đào tạo) là yêu cầu rất cần thiết, tuy nhiên trong quá trình thực hiện còn nhiều bất cập:

1.1.1. Hiện nay trình độ của đội ngũ CBCCVC tuy đã được nâng lên nhưng ở một số ngành, lĩnh vực có chuyên môn sâu, trình độ đào tạo chuyên môn cao tạo nguồn chuyên gia đầu ngành như: kinh tế, pháp luật, khoa học công nghệ, công nghệ ứng dụng công nghệ cao và công nghệ thông tin, công nghiệp chế biến, nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, y tế chuyên sâu, logistics… vẫn còn thiếu để đáp ứng yêu cầu phát triển vững bền của thành phố.

1.1.2. Hiện trạng đội ngũ CBCCVC thành phố có 11,68% có trình độ sau đại học, trong đó, CBCCVC có trình độ tiến sĩ và tương đương: 205 người, chiếm 0,8%[11].

1.1.3. Về cơ cấu trình độ, ngành nghề đào tạo được các cơ quan, đơn vị quan tâm, tuy nhiên có cơ cấu hợp lý phù hợp đối với các lĩnh vực, ngành theo yêu cầu của thành phố, dẫn đến tình trạng thiếu nhân lực cục bộ có trình độ chuyên môn cao, tay nghề chuyên sâu ở một số lĩnh vực mà thành phố cần quan tâm.

1.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề

1.2.1. Khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức của thành phố học tập nâng cao trình độ chuyên môn trình độ tiến sĩ và tương đương ở những ngành, lĩnh vực phù hợp với định hướng phát triển của thành phố (có trọng tâm, trọng điểm).

1.2.2. Công tác quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức được chặt chẽ, phù hợp yêu cầu vị trí việc làm, trên cơ sở kết hợp giữa đánh giá năng lực cán bộ với công tác quy hoạch đào tạo hợp lý và phù hợp với nhu cầu định hướng phát triển của thành phố.

1.2.3. Quy định cụ thể định mức chi chế độ khuyến khích CBCCVC học tập nâng cao trình độ chuyên môn (tiến sĩ và tương đương) phù hợp với tình hình thực tiễn và khả năng cân đối ngân sách của thành phố.

1.3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề

1.3.1. Giải pháp 1: tiếp tục ban hành chính sách hỗ trợ sau đào tạo, nhưng vẫn giữ nguyên chế độ khuyến khích sau đào tạo theo mức chi như Nghị quyết số 17/2014/NQ-HĐND của Hội đồng nhân dân thành phố.

1.3.2. Giải pháp 2: không thực hiện chính sách hỗ trợ sau đào tạo.

1.3.3. Giải pháp 3: ban hành quy định mức hỗ trợ CBCCVC được cử đào tạo tiến sĩ và tương đương với những chuyên ngành, lĩnh vực phù hợp với định

---

[11] Phần lớp CCVC ở các Viện, Trường, Bệnh viện

hướng phát triển của thành phố; đồng thời thực hiện điều khoản chuyển tiếp đối với CBCCVC được cử đi đào tạo trước khi chính sách này được ban hành, cụ thể:

a) Đối tượng, phạm vi thực hiện

- Cán bộ, công chức làm việc trong các cơ quan của Đảng, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội, cơ quan hành chính nhà nước cấp thành phố, quận, huyện.

- Viên chức làm công tác chuyên môn điều trị trong các đơn vị sự nghiệp y tế; viên chức làm công tác giảng dạy trong các cơ sở giáo dục và đào tạo; viên chức làm công tác nghiên cứu khoa học trong các đơn vị sự nghiệp hoạt động khoa học và công nghệ.

b) Mức hỗ trợ một lần sau đào tạo

- Tiến sĩ: 115.000.000 đồng.

- Bác sĩ chuyên khoa cấp II: 105.000.000 đồng.

Riêng đối với nữ giới hoặc người dân tộc thiểu số được cộng thêm 05% (năm phần trăm) các mức hỗ trợ một lần sau đào tạo tương ứng.

c) Quy định điều kiện chuyển tiếp đối với cán bộ, công chức, viên chức thuộc diện quy hoạch đào tạo sau đại học, có chuyên ngành đào tạo trong danh mục ngành nghề được thành phố ưu tiên phát triển đã được cấp có thẩm quyền thống nhất về chuyên ngành đào tạo và được cử đi đào tạo sau đại học theo đúng kế hoạch, quy trình, thủ tục, tốt nghiệp đúng với tiến độ thời gian được cơ quan có thẩm quyền cử đào tạo và tốt nghiệp kể từ ngày Nghị quyết này có hiệu lực được áp dụng mức hỗ trợ theo quy định của chính sách này.

1.4. Đánh giá tác động của các giải pháp đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan.

1.4.1. Đối với giải pháp 1

a) Tác động tích cực

- Đối tượng thụ hưởng: được tiếp tục duy trì thực hiện chính sách hỗ trợ sau đào tạo của thành phố với mức hỗ trợ tương đồng với Nghị quyết số 17/2014/NQ-HĐND của Hội đồng nhân dân thành phố.

- Cơ quan, đơn vị sử dụng cán bộ, công chức, viên chức hưởng chính sách hỗ trợ sau đào tạo đào tạo: nguồn nhân lực của cơ quan, đơn vị được nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, góp phần hoàn thành nhiệm vụ của ngành, lĩnh vực được giao.

- Đối với ngân sách: đảm bảo tính ổn định và khả năng cân đối ngân sách của thành phố.

- Tác động thủ tục hành chính: cơ bản không có.

- Tác động về giới, dân tộc: có tác động tích cực đến việc thúc đẩy bình đẳng giới và chính sách dân tộc thể hiện sự quan tâm, có biện pháp hỗ trợ thêm đối với CBCCVC là nữ, người dân tộc thiểu số.

b) Tác động tiêu cực

- Đối với người thụ hưởng: chế độ hỗ trợ sau đào tạo sẽ không phù phợp với tình hình thực tiễn, chưa có tính đột phá, mang tính đại trà về cơ cấu trình độ (vì thời điểm xây dựng Nghị quyết số 17/2014/NQ-HĐND đã qua 10 năm thực hiện, tình hình trượt giá, chính sách tiền lương tăng…); CBCCVC được cử đi đào tạo trước khi chính sách này được ban hành có chuyên ngành đào tạo phù hợp với định hướng phát triển của thành phố không được hưởng chính sách.

- Đối với cơ quan, đơn vị sử dụng: chưa khuyến khích đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có trình độ chuyên môn cao ở những ngành, lĩnh vực thành phố có nhu cầu vì chế độ khuyến khích còn thấp so với mặt bằng chung.

- Đối với ngân sách: thành phố dự kiến phải chi 03 tỷ 280 triệu đồng để đảm bảo thực hiện chính sách.

- Tác động thủ tục hành chính: cơ bản không có.

- Tác động về giới, dân tộc: cơ bản không có.

1.4.2. Đối với giải pháp 2

a) Tác động tích cực

- Đối với đối tượng thụ hưởng: không có;

- Đối với ngân sách: không có.

- Tác động thủ tục hành chính: không có.

- Tác động về giới, dân tộc: không có.

b) Tác động tiêu cực

- Chưa kịp thời thể chế chính sách phù hợp cũng như sự quan tâm của các cấp trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của thành phố; chưa đa dạng các hình thức khuyến khích nhằm tạo động lực để cán bộ, công chức, viên chức nâng cao trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu phát triển của thành phố.

- Việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở những lĩnh vực mà thành phố ưu tiên phát triển để thực hiện Nghị quyết số 59-NQ/TW của Bộ Chính trị và định hướng phát triển nguồn nhân lực mà Đại hội Đảng bộ thành phố Cần Thơ lần thứ XIV, nhiệm kỳ 2020-2025 xác định và việc triển khai thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU của Thành ủy sẽ gặp một số khó khăn nhất định.

- Tác động thủ tục hành chính: cơ bản không có.

- Tác động về giới: cơ bản không có.

1.4.3. Đối với giải pháp 3

a) Tác động tích cực

- Thể hiện được sự quan tâm của lãnh đạo thành phố trong việc phát triển nguồn nhân lực, đạc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố trong giai đoạn tới.

- Khuyến khích, tạo điều kiện, động lực để cán bộ, công chức, viên chức đi học để nâng cao trình độ, tạo nguồn CBCCVC tại chỗ, từng bước hình thành đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học góp phần xây dựng và phát triển thành phố Cần Thơ.

- Ban hành chính sách hỗ trợ CBCCVC được cử đào tạo tiến sĩ và tương đương phù hợp với thực tiễn nhu cầu và ngân sách thành phố (có tham vấn giữa các địa phương, đồng thời dựa trên nền tảng kế thừa mức chi của Nghị quyết số 17/2014/NQ-HĐND và kết hợp yếu tố trượt giá).

- Chính sách hỗ trợ chỉ thực hiện đối với CBCCVC có trình độ tiến sĩ và tương đương, với những chuyên ngành, lĩnh vực theo định hướng phát triển của thành phố, có sự chọn lọc (có trọng tâm, trọng điểm các lĩnh vực, ngành đào tạo), tránh tình trạng thực hiện chính sách một cách đại trà; theo đó, các cơ quan, đơn vị sẽ bám sát kế hoạch, quy hoạch đào tạo với cơ cấu trình độ chuyên môn hợp lý với vị trí việc làm, góp phần khắc phục những hạn chế ở Nghị quyết trước đây.

- Cán bộ, công chức, viên chức được cử đi đào tạo trước khi Nghị quyết được ban hành khi đáp ứng đủ các tiêu chuẩn, điều kiện, chuyên ngành theo quy định của chính sách, tốt nghiệp đúng với tiến độ thời gian được cơ quan có thẩm quyền cử đào tạo và tốt nghiệp trong thời gian Nghị quyết sẽ được xem xét thực hiện chính sách theo quy định, nhằm đảm bảo tính kế thừa và nhân văn khi chính sách mới ra đời.

- Cơ quan, đơn vị sử dụng cán bộ, công chức, viên chức hưởng chính sách khuyến khích sau đào tạo: nguồn nhân lực của cơ quan, đơn vị được nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, góp phần hoàn thành nhiệm vụ của ngành, lĩnh vực được giao.

- Tác động thủ tục hành chính: cơ bản không có

- Tác động về giới, dân tộc: có tác động tích cực đến việc thúc đẩy bình đẳng giới, chính sách dân tộc thể hiện sự quan tâm, có biện pháp hỗ trợ thêm đối với CBCCVC là nữ và dân tộc thiểu số.

b) Tác động tiêu cực

- Đối với người thụ hưởng: giới hạn lại phạm vi, đối tượng, ngành đào tạo và trình độ được hỗ trợ so với trước đây vì chỉ thực hiện chính sách hỗ trợ ở những ngành, lĩnh vực thành phố có nhu cầu.

- Đối với cơ quan, đơn vị: phải xác định ngành đào tạo trọng điểm, nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong công tác quy hoạch đào tạo.

- Đối với ngân sách: thành phố phải chi khoản 05 tỷ 309 triệu đồng để đảm bảo thực hiện chính sách.

- Tác động thủ tục hành chính: cơ bản không có.

- Tác động về giới, dân tộc: cơ bản không có.

1.5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn

Để kịp thời thể chế hóa chủ trương và thể hiện sự quan tâm của lãnh đạo thành phố trong việc phát triển bền vững của thành phố, việc xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những khâu đột phá mang tính chiến lược của thành phố Cần Thơ nhằm thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, mục tiêu, nhiệm vụ định hướng phát triển của thành phố và khả năng cân đối ngân sách của thành phố, để khuyến khích, tạo điều kiện, động lực để cán bộ, công chức, viên chức đi học để nâng cao trình độ, Ủy ban nhân dân thành phố kiến nghị lựa chọn giải pháp 3, tham mưu trình Hội đồng nhân dân thành phố thông qua chính sách theo quy định tại khoản 4 Điều 27 Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật

2. Chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao

2.1. Xác định vấn đề bất cập

2.1.1. Xây dựng và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là một trong ba chương trình đột phá chiến lược gắn với tái cơ cấu nền kinh tế, theo tinh thần Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng: *"Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những yếu tố quyết định sự phát triển nhanh, bền vững đất nước"*. Đồng thời *"Xây dựng và phát triển Cần Thơ phải trên cơ sở khai thác, phát huy tối đa tiềm năng, lợi thế của thành phố, của cả vùng ĐBSCL, nhất là trung tâm vùng..."*;*"...Phát triển nhanh và bền vững thành phố Cần Thơ trên cơ sở phát triển công nghiệp chế biến, nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao..."* được Bộ Chính trị xác định tại Nghị quyết số 59-NQ/TW.

Qua thực tiễn của thành phố, cho thấy việc thu hút, khuyến khích nguồn nhân lực có trình độ, chuyên môn, tay nghề cao đã mang lại những thay đổi cơ bản, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội địa phương, từng bước mang lại cuộc sống chất lượng hơn cho người dân.

2.1.2. Để thực hiện một số nhiệm vụ khoa học và công nghệ hoặc xây dựng chiến lược, chính sách phát triển kinh tế - xã hội hiện nay đòi hỏi phải có những chuyên gia có trình độ chuyên môn, năng lực nghiên cứu. Vì vậy, để giảm thiểu tình trạng thiếu hụt nguồn chất xám để giải quyết các vấn đề trọng yếu do thực tiễn đặt ra, thành phố cần phải có những chính sách cụ thể hơn trong thu hút nhân lực chất lượng cao vào làm việc trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập. Trên tinh thần đó, việc xây dựng cơ chế sử dụng và phát huy người tài cho bộ máy nhà nước là một trong những nhiệm vụ thành phố cần quan tâm thực hiện tốt với những giải pháp đột phá để triển khai thực hiện có hiệu quả trong thời gian tới.

2.1.3. Trong những năm qua, để kịp thời giải quyết tình trạng nhân lực, thành phố đã ban hành chính sách thu hút, khuyến khích (Nghị quyết số 17/NQ-HĐND về chính sách thu hút, hỗ trợ, khuyến khích nguồn nhân lực của thành phố Cần Thơ, giai đoạn 2015 – 2020), trong đó có chính sách mời gọi các chuyên gia, nhà khoa học với mức hỗ trợ không quá 150.000.000đ, mức hỗ trợ vẫn chưa thật sự hấp dẫn để thu hút các chuyên gia, nhà khoa học..., nên khi triển khai thực hiện chính sách này vẫn chưa đạt được hiệu quả như mong muốn. Giai đoạn 2015 - 2020, thành phố vẫn chưa thực hiện mời gọi được chuyên gia, nhà khoa học (làm việc ngắn hạn), mà chủ yếu thực hiện chính sách thu hút người có trình độ về công tác (06 trường hợp)[12]. Theo đánh giá của cơ quan sử dụng, người được thu hút sau khi về công tác tại cơ quan, đơn vị được bố trí nhiệm vụ phù hợp với chuyên ngành được đào tạo, do đó đã thể hiện được năng lực và trình độ chuyên môn, phát huy được hiệu quả năng lực trong thực hiện nhiệm vụ, qua đó được giới thiệu đề bạt, bổ nhiệm với chức danh phù hợp: có 05/06 trường hợp được bố trí giữ chức danh lãnh đạo quản lý từ Phó trưởng phòng và tương đương trở lên (chiếm tỷ lệ 83,33%).

Để khắc phục những hạn chế của các chính sách trước đây, hướng đến mục tiêu thu hút các chuyên gia đầu ngành, các nhà khoa học có uy tín.... đến với thành phố thì việc xây dựng cơ chế mới đồng bộ, khả thi, phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của thành phố và hiệu quả là đòi hỏi bức thiết để tăng cường thu hút đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học. Đồng thời, chính sách mới cũng góp phần nâng cao vị thế thành phố Cần Thơ là nơi hội tụ nhân tài, là tung tâm văn hóa vùng đồng bằng sông Cửu Long và của cả nước nhằm thực hiện thắng lợi mục tiêu, nhiệm vụ chính trị của thành phố đề ra.

2.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề

2.2.1. Xây dựng chính sách đột phá về thu hút người có trình độ chuyên môn, đặc biệt là nguồn nhân lực có chất lượng cao gắn với phát triển khoa học - công nghệ. Tập trung đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học thực sự có năng lực, trí tuệ, nhiệt huyết, có trình độ cao, chuyên môn sâu, đi đầu trong đổi mới, sáng tạo cho những ngành, lĩnh vực có hàm lượng công nghệ, giá trị tăng cao.

2.2.2. Tạo nguồn chuyên gia tư vấn, hoạch định chiến lược và khoa học, công nghệ, xây dựng và phát huy nguồn lao động sáng tạo trẻ có phẩm chất đạo đức, có năng lực tham mưu, tư vấn cho lãnh đạo thành phố giải quyết tốt các vấn đề thực tiễn trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, góp phần hoàn thành các mục tiêu, nhiệm vụ xây dựng, phát triển thành phố Cần Thơ đến năm 2025 và những năm tiếp theo.

2.2.3. Phát huy mạnh mẽ vai trò của yếu tố con người, tạo nền tảng chiến

---

[12] 01 Tiến sĩ (chuyên ngành Hóa sinh ứng dụng) về công tác tại Trường Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ; 02 Thạc sĩ - Bác sĩ về công tác tại Bệnh viện Đa khoa thành phố; 01 BS CKI, 01 Thạc sĩ - Bác sĩ về công tác tại Bệnh viện Phụ sản thành phố; 01 Bác sĩ chuyên khoa cấp I về công tác tại Trung tâm Y tế Dự phòng quận Thốt Nốt.

lược trong huy động các nguồn lực phát triển; gắn mục tiêu đổi mới kinh tế với đổi mới chính trị, góp phần nâng cao chất lượng công tác quản lý nhà nước của thành phố.

2.3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề

Thu hút lực lượng chuyên gia khoa học đã được đào tạo, rèn luyện trong các môi trường ngoài khu vực công và sinh viên có tốt nghiệp xuất sắc tại cơ sở giáo dục đại học ở trong hoặc nước ngoài để bổ sung, tăng cường cho các cơ quan, đơn vị đang triển khai thực hiện những nhiệm vụ, chương trình trọng điểm, quản lý nhà nước trên các lĩnh vực phát triển của thành phố.

2.3.1. Giải pháp 1: ban hành chính sách thu hút người có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao, nhưng vẫn giữ nguyên chế độ thu hút theo Nghị quyết số 17/2014/NQ-HĐND của Hội đồng nhân dân thành phố.

2.3.2. Giải pháp 2: không thực hiện chính sách thu hút người có trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ cao.

2.3.3. Giải pháp 3: thực hiện chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao (người có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao và sinh viên tốt nghiệp xuất sắc tại cơ sở giáo dục đại học ở trong hoặc nước ngoài) phù hợp với tình hình thực tế theo hình thức làm việc lâu dài hoặc cộng tác có thời hạn, đáp ứng nhu cầu phát triển nguồn nhân lực của thành phố, cụ thể:

a) Đối tượng

- Cá nhân là công dân Việt Nam, đáp ứng yêu cầu, điều kiện về sức khỏe, phẩm chất đạo đức; có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với vị trí việc làm và yêu cầu nhiệm vụ tại cơ quan, đơn vị theo hình thức mời cộng tác và làm việc lâu dài tại thành phố Cần Thơ.

- Sinh viên tốt nghiệp đại học loại xuất sắc tại cơ sở giáo dục đại học (loại hình đào tạo chính quy) tại các trường đại học trong nước, nước ngoài (hoặc các trường đại học nước ngoài được thành lập và hoạt động hợp pháp tại Việt Nam), được tuyển dụng vào các cơ quan, đơn vị cấp thành phố, quận, huyện, xã, phường, thị trấn.

b) Chính sách thu hút

* Chính sách thu hút, mời làm việc lâu dài (trên 30 ngày) đối với chuyên gia, nhà khoa học.

- Hỗ trợ kinh phí một lần sau khi thực hiện xong thủ tục tiếp nhận:

+ Giáo sư: : 250.000.000 đồng.

+ Phó Giáo sư: : 220.000.000 đồng.

+ Tiến sĩ, Bác sĩ chuyên khoa cấp 2 : 200.000.000 đồng.

+ Thạc sĩ, Bác sĩ chuyên khoa cấp 1, Bác sĩ nội trú: 150.000.000 đồng.

- Được xem xét, bố trí nhà ở công vụ nếu chưa có chỗ ở hợp pháp theo quy định.

- Đối với cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ theo quy định[13] nếu thuộc đối tượng của chính sách thu hút, sau khi được tiếp nhận, ngoài chế độ được hưởng theo quy định hiện hành, còn được hưởng các chế độ hỗ trợ tương ứng của chính sách thu hút.

* Chính sách đối với sinh viên tốt nghiệp đại học loại xuất sắc được tuyển dụng:

- Hỗ trợ kinh phí một lần sau khi được tuyển dụng theo quy định: 20.000.000 đồng.

- Sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ theo quy định tại Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05 tháng 12 năm 2017 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ, sau khi được tuyển dụng thì ngoài chế độ được hưởng theo quy định của Nghị định, còn được hưởng các chế độ hỗ trợ tương ứng quy định tại chính sách này.

* Chính sách mời cộng tác có thời hạn (cộng dồn không quá 30 ngày)[14]"

- Áp dụng chi trả theo số ngày cộng tác thực tế tương ứng với trình độ chuyên môn và thành tích nghiên cứu:

+ Giáo sư: 5.000.000 đồng/ngày.

+ Phó Giáo sư: 4.500.000 đồng/ngày.

+ Tiến sĩ, Bác sĩ Chuyên khoa cấp 2 (ngành y học): 4.000.000 đồng/ngày.

+ Thạc sĩ, Bác sĩ Chuyên khoa cấp 1, Thạc sĩ - Bác sĩ nội trú: 3.500.000 đồng/ngày.

+ Người có thành tích nghiên cứu xuất sắc về chuyên môn theo ngành, lĩnh vực hợp tác (có sáng chế được cấp thẩm quyền chứng nhận/văn bằng bảo hộ trí tuệ, giải pháp hữu ích được áp dụng có hiệu quả): 3.000.000 đồng/ngày.

- Hỗ trợ chi phí đi lại, lưu trú theo quy chế chi tiêu nội bộ nơi cơ quan, đơn vị mời cộng tác.

* Đối với nữ giới hoặc người dân tộc thiểu số được cộng thêm 5% các mức hỗ trợ tương ứng.

---

[13] Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12 tháng 5 năm 2023 của Chính phủ quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ; Nghị định số 27/2020/NĐ-CP ngày 01 tháng 3 năm 2020 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 40/2014/NĐ-CP của Chính phủ quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ và Nghị định số 87/2014/NĐ-CP ngày 22 tháng 9 năm 2014 của Chính phủ quy định về thu hút cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động khoa học và công nghệ tại Việt Nam; sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ theo quy định tại tại Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05 tháng 12 năm 2017 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ

[14] Đối với chuyên gia, nhà khoa học, trí thức có trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ cao thông qua hoạt động tư vấn, phản biện, góp ý dự án, chương trình, quy hoạch; thực hiện các hoạt động chuyển giao công nghệ, theo hình thức cộng tác cá nhân hoặc theo nhóm chuyên môn

2.4. Đánh giá tác động của các giải pháp đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan.

2.4.1. Đối với giải pháp 1

a) Tác động tích cực

- Đối tượng thụ hưởng: tiếp tục duy trì chính sách thu hút như trước đây.

- Cơ quan, đơn vị có nguồn nhân lực chuyên gia, nhà khoa học tham mưu thực hiện chức năng, nhiệm vụ của ngành, lĩnh vực; hoạch định các chính sách, chương trì, đề án thuộc lĩnh vực thành phố giao.

- Đối với ngân sách: đảm bảo tính ổn định và khả năng cân đối ngân sách của thành phố.

- Tác động thủ tục hành chính: cơ bản không có.

- Tác động về giới, dân tộc: cơ bản không có.

b) Tác động tiêu cực

- Đối với người thụ hưởng: chế độ thu hút không còn phù hợp, chưa có tính độ phá và chưa thật sự hấp dẫn với đối tượng thu hút (vì thời điểm xây dựng Nghị quyết đã qua hơn 07 năm thực hiện), tỷ lệ trượt giá ngày càng tăng.

- Cơ quan, đơn vị có nhu cầu thu hút: không thu hút được người có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao ở những ngành, lĩnh vực thành phố có nhu cầu; tính khả thi không cao. Theo đó, việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở những lĩnh vực mà thành phố ưu tiên phát triển để thực hiện Nghị quyết số 59-NQ/TW ngày 05 tháng 8 năm 2020 của Bộ Chính trị và giải pháp đột phá về phát triển nguồn nhân lực mà Đại hội Đảng bộ thành phố Cần Thơ lần thứ XIV, nhiệm kỳ 2020-2025 của thành phố sẽ gặp nhiều khó khăn.

- Đối với ngân sách: thành phố phải chi 04 tỷ 285 triệu đồng để đảm bảo thực hiện chính sách.

- Tác động thủ tục hành chính: cơ bản không có.

- Tác động về giới, dân tộc: cơ bản không có.

2.4.2. Đối với giải pháp 2

a) Tác động tích cực

- Đối với đối tượng thụ hưởng: không có;

- Đối với ngân sách: không có.

- Tác động thủ tục hành chính: không có.

- Tác động về giới, dân tộc: không có.

b) Tác động tiêu cực

- Chưa đa dạng các hình thức để góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của thành phố ở những ngành, lĩnh vực thành phố có nhu cầu.

- Việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở những lĩnh vực mà thành phố ưu tiên phát triển để thực hiện Nghị quyết số 59-NQ/TW của Bộ Chính trị và định hướng phát triển nguồn nhân lực mà Đại hội Đảng bộ thành phố Cần Thơ lần thứ XIV, nhiệm kỳ 2020-2025 xác định và việc triển khai thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU của Thành ủy sẽ gặp một số khó khăn nhất định.

- Tác động thủ tục hành chính: cơ bản không có.

- Tác động về giới: cơ bản không có.

2.4.3. Đối với giải pháp 3

a) Tác động tích cực

- Thể hiện được sự quan tâm của lãnh đạo thành phố trong việc phát triển nguồn nhân lực của thành phố trong giai đoạn tới.

- Cơ quan, đơn vị có nguồn nhân lực chuyên gia, nhà khoa học tham mưu thực hiện chức năng, nhiệm vụ của ngành, lĩnh vực; hoạch định các chính sách, chương trì, đề án thuộc lĩnh vực thành phố giao.

- Chính sách thu hút ban hành đa dạng (làm việc lâu dài, cộng tác có thời hạn) và phù hợp với thực tiễn (có tham vấn giữa các địa phương, đồng thời dựa trên nền tảng kế thừa mức chi của Nghị quyết số 17/2014/NQ-HĐND và kết hợp yếu tố trượt giá).

- Chính sách thu hút sẽ có tính khả thi cao, đồng thời sẽ cân đối nguồn ngân sách thành phố, khắc phục những hạn chế về chế độ đãi ngộ, thu nhập, hỗ trợ nhà ở, điều kiện nơi làm việc… còn thấp so với trước đây.

- Nguồn nhân lực của cơ quan, đơn vị (nơi người thu hút về làm việc, cộng tác) được nâng lên, góp phần hoàn thành nhiệm vụ của ngành, lĩnh vực được giao.

- Tác động thủ tục hành chính: cơ bản không có

- Tác động về giới, dân tộc: có tác động tích cực đến việc thúc đẩy bình đẳng giới, chính sách dân tộc thể hiện sự quan tâm, có biện pháp hỗ trợ thêm đối với là nữ và người dân tộc thiểu số.

b) Tác động tiêu cực

- Đối với người được thu hút và cơ quan có nhu cầu thu hút: cơ bản không có vì họ đã nghiên cứu và hiểu biết từ đầu về chính sách thu hút (đối tượng, mức chi…), cũng như các điều kiện có liên quan.

- Đối với ngân sách: thành phố phải chi khoản 14 tỷ 400 triệu đồng để đảm bảo thực hiện chính sách.

- Tác động thủ tục hành chính: cơ bản không có.

- Tác động về giới, dân tộc: cơ bản không có.

1.5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn

Để thể hiện được sự quan tâm của lãnh đạo thành phố trong việc phát triển nhanh nguồn nhân lực ở những lĩnh vực then chốt, đảm bảo phù hợp với chủ

trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, mục tiêu, nhiệm vụ định hướng phát triển của thành phố và khả năng cân đối ngân sách của thành phố, thu hút được người có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao về công tác tại thành phố[15], Ủy ban nhân dân thành phố kiến nghị lựa chọn giải pháp 3, tham mưu trình Hội đồng nhân dân thành phố thông qua chính sách theo quy định tại khoản 4 Điều 27 Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật.

III. Ý KIẾN THAM VẤN

1. Báo cáo đánh giá tác động đã được gửi đến Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam thành phố, các Sở, ngành có liên quan, cơ quan kiểm soát thủ tục hành chính và địa phương để lấy ý kiến dưới hình thức gửi văn bản; đồng thời, đăng tải toàn văn dự thảo văn bản trên Cổng thông tin điện tử của thành phố theo quy định.

2. Trên cơ sở ý kiến góp ý của cơ quan, đơn vị có liên quan, cơ quan soạn thảo đã tiếp thu, điều chỉnh và hoàn thiện.

IV. GIÁM SÁT VÀ ĐÁNH GIÁ

1. Ủy ban nhân dân thành phố có trách nhiệm triển khai, tổ chức thực hiện chính sách. Thường trực Hội đồng nhân dân thành phố, các Ban của Hội đồng nhân dân thành phố và đại biểu Hội đồng nhân dân thành phố kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chính sách theo quy định.

2. Khi có phát sinh, Ủy ban nhân dân sẽ báo cáo và tham mưu trình Thường trực Hội đồng nhân dân thành phố xem xét theo thẩm quyền.

V. PHỤ LỤC

1. Phụ lục 1A, 1B: Tổng hợp mức hỗ trợ sau đào tạo, mức thu hút của một số tỉnh, thành và mức dự kiến của thành phố

2. Phụ lục 2A, 2B: Dự báo kinh phí thực hiện chính sách quy định hỗ trợ sau đào tạo và chính thu hút người có trình độ chuyên môn cao về công tác tại thành phố.

3. Phụ lục về đánh giá tác động của thủ tục hành chính./.

Nơi nhận:
- Như trên;
- TT. HĐND thành phố;
- TT. UBND thành phố;
- Sở Tư pháp;
- Lưu VT.

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH

[15] Mức chi được dự kiến trên cơ sở nhu cầu đào tạo và thu hút của các cơ quan, đơn vị

PHỤ LỤC 1A

MỨC HỖ TRỢ ĐÀO TẠO SAU ĐẠI HỌC CỦA MỘT SỐ TỈNH, THÀNH VÀ MỨC DỰ KIẾN CỦA THÀNH PHỐ

TT	Nội dung	TỈNH HẬU GIANG (2022)		TỈNH TUYÊN QUANG (2021)		TỈNH LÀO CAI (2020)	TỈNH AN GIANG (2019)		TỈNH LONG AN (2022)	THÀNH PHỐ CẦN THƠ	
		Mức hỗ trợ đào tạo sau đại học (nam = nữ)	Mức hỗ trợ khuyến khích *khác*	Hỗ trợ một lần	Chính sách khác	Hỗ trợ một lần	Hỗ trợ một lần	Chính sách khác	Hỗ trợ một lần	Mức hỗ trợ một lần theo Nghị quyết 17/2014/NQ-HĐND	Mức đề nghị dự (Nghị quyết 17/2014/NQ-HĐND + trượt giá 7%/năm)
I	**Đối với nam**										
1	Tiến sĩ	150 Triệu	70% mức quy định tương ứng đối với CBCCVC tự đào tạo và đối tượng thuộc cơ quan trung ương đóng trên địa bàn; 50% đối với viên chức của ĐVSN công lập tự đảm bảo chi thường xuyên trực thuộc Sở Y tế	Từ 140-200 triệu (nước ngoài: từ 360-400 triệu)	Có QĐ cử đi được hưởng 50% tổng mức KP hỗ trợ; sau khi tốt nghiệp được hỗ trợ 50% tổng mức KP còn lại	100 triệu (nước ngoài 1 tỷ)	45 triệu	Trợ cấp học phí; chi hỗ trợ KP mua tài liệu; chi hỗ trợ tiền trong; thuê chỗ nghỉ;chi hỗ trợ KP đi lại, KP dự tuyển; trợ cấp đi nghiên cứu thực tế	150 triệu đồng	70 triệu	115 triệu
2	Bác sĩ CKII	150 Triệu		180 triệu		90 triệu	30 triệu		75 triệu	65 triệu	105 triệu
3	Thạc sĩ	80 triệu		Từ 80-110 triệu (nước ngoài: từ 220 - 240 triệu)		40 triệu (nước ngoài 500 triệu)	20 triệu		75 triệu	55 triệu	
4	Bác sĩ CKI	80 triệu		110 triệu		30 triệu	20 triệu		55 triệu	50 triệu	
II	**Đối với nữ, dân tộc thiểu số**										
1	Tiến sĩ			1,2 lần mức hỗ trợ đối với nam	Có QĐ cử đi được hưởng 50% tổng mức KP hỗ trợ; sau khi tốt nghiệp được hỗ trợ 50% tổng mức KP còn lại	110 triệu (nước ngoài 1,1 tỷ)	45 triệu	Trợ cấp học phí; chi hỗ trợ KP mua tài liệu; chi hỗ trợ tiền trong; thuê chỗ nghỉ;chi hỗ trợ KP đi lại, KP dự tuyển; trợ cấp đi nghiên cứu thực tế	150 triệu	75 triệu	Cộng thêm 05% so với mức khuyến khích tương ứng đối với nam
2	Bác sĩ CKII					100 triệu	30 triệu		75 triệu	70 triệu	
3	Thạc sĩ					45 triệu (nước ngoài 550 triệu)	20 triệu		75 triệu	60 triệu	
4	Bác sĩ CKI					35 triệu	20 triệu		55 triệu	55 triệu	

PHỤ LỤC 1B

CHÍNH SÁCH THU HÚT CỦA MỘT SỐ TỈNH, THÀNH VÀ MỨC DỰ KIẾN CỦA THÀNH PHỐ

TT	Nội dung	TỈNH HẬU GIANG		TỈNH TUYÊN QUANG	TỈNH LÀO CAI	TỈNH LONG AN		TỈNH BÌNH DƯƠNG			THÀNH PHỐ CẦN THƠ		
		Hỗ trợ một lần	Tiền thuê nhà	Hỗ trợ một lần	Hỗ trợ một lần	Hỗ trợ một lần	Tiền thuê nhà và phương tiện đi lại	Hỗ trợ một lần	Mức hỗ trợ thêm	Hỗ trợ thuê nhà	Nghị quyết 17/2014/NQ-HĐND	Mức đề nghị dự thảo Nghị quyết	
1	Chế độ đối với người thực hiện chính sách thu hút lâu dài										Mức hỗ trợ một lần	Mức hỗ trợ một lần	Hỗ trợ khác
-	Giáo sư - Tiến sĩ	300 triệu	05 triệu/tháng (không quá 12 tháng)	270 - 290 triệu	1,5 tỷ	240 triệu	06 triệu/tháng	550 - 600 triệu	0,7 lần mức LCS/tháng	0,7 lần mức lương cơ sở/người/tháng	150 triệu	250 triệu	Hỗ trợ nhà ở công vụ
-	Phó Giáo sư - Tiến sĩ	300 triệu			1 tỷ						130 triệu	220 triệu	
-	Tiến sĩ (vừa mới tốt nghiệp)	200 triệu (nước ngoài 250 triệu)			360 triệu						100 triệu	200 triệu	
	Tiến sĩ (có kinh nghiệm ít nhất 05 năm)										120 triệu		
-	Bác sĩ chuyên khoa II (người vừa tốt nghiệp)	200 triệu (nước ngoài 250 triệu)			180 tiệu			500 - 600 triệu	0,5 lần mức LCS/tháng		65 triệu		
	Bác sĩ chuyên khoa II (có kinh nghiệm ít nhất 05 năm)										80 triệu		
-	Bác sĩ chuyên khoa I, Thạc sĩ - Bác sĩ, Thạc sĩ (người vừa tốt nghiệp); BS nội trú	140 triệu (nước ngoài 160 triệu)		125 - 180 triệu	120 triệu	120 triệu	06 triệu/tháng	450 - 500 triệu	0,3 lần mức LCS/tháng		45 triệu	150 triệu	
	Bác sĩ chuyên khoa I, Thạc sĩ - Bác sĩ, Thạc sĩ (có kinh nghiệm ít nhất 05 năm)										55 triệu		
-	Sinh viên tốt nghiệp xuất sắc loại giỏi trình độ đại học			100 - 290 triệu	50-120 triệu			15 - 50 triệu			30-40 triệu đồng	20 triệu	
2	**Chế độ đối với người hợp tác có thời hạn**												
-	Tối thiểu/đợt/vụ việc			Trả thù lao theo thỏa thuận							20 triệu	Từ 03 - 05 triệu đồng/ngày	Chi phí đi lại, lưu trú theo quy chế chi tiêu nội bộ
-	Tối đa/đợt/vụ việc										50 triệu		

PHỤ LỤC 2A

DỰ BÁO KINH PHÍ THỰC HIỆN HỖ TRỢ SAU ĐÀO TẠO

Đơn vị: triệu đồng

TT	Nội dung	Số lượng dự kiến			Dự trù kinh phí	
		Tiến sĩ	Bác sĩ CKII	Tổng số	Bình quân/năm	Giai đoạn 2024 - 2030
I	**Khuyến khích sau đào tạo**	**23**	**13**	**36**	**583**	**4.082**
a	Nam	15	8	23	366	2.565
b	Nữ, người dân tộc thiểu số	8	5	13	217	1.517
II	**Khuyến khích sau đào tạo (ĐK chuyển tiếp)**	**5**	**6**	**11**	**175**	**1.227**
a	Nam	3	4	7	109	765
b	Nữ, người dân tộc thiểu số	2	2	4	66	462
	Tổng	**28**	**19**	**47**	**758**	**5.309**

PHỤ LỤC 2B

DỰ BÁO KINH PHÍ THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH THU HÚT

I Chính sách làm việc lâu dài

Đơn vị tính: triệu đồng

TT	Đối tượng chi	Mức hỗ trợ ban đầu	Số lượng dự kiến		Dự trù kinh phí mức hỗ trợ một lần	
			Nam	Nữ	Bình quân/năm	Giai đoạn 2024 - 2030
1	GS-TS, Giáo sư	250			0	0
2	Phó Giáo sư - Tiến sĩ, Phó Giáo sư	220			0	0
3	Tiến sĩ, BS CK II	200	13		371	2.600
4	Thạc sĩ, BS CKI, BS nội trú	150	33	14	1.022	7.155
5	Sinh viên tốt nghiệp xuất sắc trình độ đại học	20	2	2	12	82
	Tổng		**48**	**16**	**1.405**	**9.837**

II Chính sách mời cộng tác có thời hạn (Tư vấn, phản biện, góp ý - Làm việc ngắn hạn)

TT	Đối tượng chi	Số tiền chi trả theo ngày cộng tác	Số lượng dự kiến		Dự trù kinh phí (tạm tính 30 ngày công)	
			Nam	Nữ	Bình quân/năm	Giai đoạn 2024 - 2030
1	GS-TS hoặc Giáo sư	5			0	0
2	PGS-TS hoặc Phó Giáo sư	4,5			0	0
3	Tiến sĩ, Chuyên khoa cấp 2	4	8		137	960
4	Thạc sĩ, Chuyên khoa cấp 1, BS nội trú	3,5	14	16	462	3.234
5	Người có kinh nghiệm chuyên môn	3	2	2	53	369
	Tổng		24	18	**652**	**4.563**

Ghi chú : Số tiền chi trả cho ngày cộng tác được tham chiếu vận dụng mức lương cơ sở X với hệ số thu nhập (GS-TS hoặc GS là 3,0; PGS-TS hoặc PGS là 2,7; TS, CKII là 2,5; ThS CKI là 2,0; người có kinh nghiệm chuyên môn là 1,5.)

UBND THÀNH PHỐ CẦN THƠ
SỞ NỘI VỤ

ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CỦA THỦ TỤC HÀNH CHÍNH TRONG LẬP ĐỀ NGHỊ XÂY DỰNG VĂN BẢN

Tên văn bản đề nghị xây dựng: **Nghị quyết Quy định mức hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chứcđược cử đào tạo tiến sĩ và tương đương; chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại thành phố Cần Thơ**

Tên chính sách: **Chính sách thu hút, mời cộng tác**

I. SỰ CẦN THIẾT CỦA ĐỀ XUẤT QUY ĐỊNH VỀ THỦ TỤC HÀNH CHÍNH ĐỂ THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH	
1. Dự kiến nội dung về ngành, lĩnh vực mà Nhà nước cần quản lý hoặc các biện pháp có tính chất đặc thù phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của địa phương?	a) Nội dung về ngành, lĩnh vực mà Nhà nước cần quản lý hoặc các biện pháp có tính chất đặc thù phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của địa phương: - Quy định chính sách thu hút đối với người có trình độ và chuyên ngành đào tạo phù hợp với hoạt động khoa học và công nghệ theo quy định pháp luật và yêu cầu định hướng phát triển thành phố Cần Thơ. Thu hút, mời hợp tác và làm việc tại thành phố Cần Thơ đối với người có trình độ và chuyên ngành đào tạo phù hợp với hoạt động khoa học và công nghệ theo quy định pháp luật Việt Nam, có đủ tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể về trình độ chuyên môn, kinh nghiệm thực tiễn và thành tích nghiên cứu khoa học; có công trình nghiên cứu được công bố trên các tạp chí khoa học chuyên ngành có uy tín trên thế giới, có công trình nghiên cứu xuất sắc đã được nghiệm thu, hoặc sáng chế được công nhận đem lại hiệu quả cao, được ứng dụng trong sản xuất công nghiệp, nông nghiệp và các ngành, lĩnh vực khác. - Đối tượng: Các cơ quan Đảng, cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Ủy ban nhân dân thành phố (trừ các cơ quan, đơn vị trực thuộc trung ương đóng trên địa bàn thành phố, các cơ quan, đơn vị ngành dọc và lực lượng vũ trang) và các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc. b) Nêu rõ lý do Nhà nước cần quản lý hoặc ban hành các biện pháp có tính chất đặc thù phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của địa phương: Tạo bước chuyển biến về thu hút và trọng dụng nhân tài nhằm bổ sung kịp thời và có hiệu quả nguồn nhân lực cho những ngành, lĩnh vực đặc thù, phù hợp sự phát triển của thành phố, góp phần tạo nguồn chuyên gia, trí thức, người có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao để tham mưu, tư vấn cho lãnh đạo thành phố giải quyết tốt các vấn đề thực tiễn trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, góp phần hoàn thành các mục tiêu, nhiệm vụ xây dựng, bảo vệ, phát triển thành phố Cần Thơ đến năm 2025 và những năm tiếp theo
2. Dự kiến nội dung quyền, nghĩa vụ và lợi ích hợp pháp cụ thể của cá nhân, tổ chức cần được bảo đảm?	a) Nội dung quyền, nghĩa vụ và lợi ích hợp pháp cụ thể của cá nhân, tổ chức cần được bảo đảm: - Đối với người được thu hút + Quyền, lợi ích: được hưởng chế độ hỗ trợ một lần/ mức chi trả ngày công lao động và các chính sách khác theo quy định + Nghĩa vụ: Chấp hành tốt chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; sự phân công, bố trí công tác của cấp có thẩm quyền và nội quy, quy định của cơ quan, đơn vị nơi công tác; Hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; Thực hiện đúng thời gian cam kết làm việc; không giải quyết chuyển công tác theo nguyện vọng cá nhân khi chưa thực hiện hết thời gian cam kết. - Đối với cơ quan, đơn vị sử dụng + Quyền lợi: thu hút là người có trình độ chuyên môn thuộc ngành, lĩnh vực mà cơ quan, đơn vị có nhu cầu vào làm việc hoặc hợp tác. + Bố trí, phân công công tác phù hợp năng lực chuyên môn, lĩnh vực thu hút; đảm bảo cơ sở vật chất, điều kiện làm việc và hỗ trợ người thu hút tìm nhà ở… b) Nêu rõ lý do Nhà nước cần quy định

	Quy định rõ quyền lợi để tạo sự hấp hẫn, thu hút người có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao về làm việc, công tác và cống hiến lâu dài. Đồng thời, nêu rõ nghĩa vụ, trách nhiệm của người được thu hút để đảm bảo đạt mục tiêu của chính sách đề ra.
3. Dự kiến những phương án, giải pháp có thể sử dụng để thực hiện yêu cầu quản lý nhà nước hoặc thực hiện các biện pháp có tính chất đặc thù phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và bảo đảm quyền, nghĩa vụ và lợi ích hợp pháp của cá nhân, tổ chức?	***a) Quy định thủ tục hành chính:*** □ - Tên thủ tục hành chính 1: quy trình, hồ sơ thực hiện chính sách thu hút, mời cộng tác - Thủ tục hành chính được: Quy định mới ☑ Sửa đổi, bổ sung □ ***b) Sử dụng các phương án, giải pháp khác không phải bằng quy định thủ tục hành chính:*** □ - Phương án giải pháp 1: thỏa thuận giữa người được thu hút và người đứng đầu cơ quan thu hút. Với phương án này thì đây chỉ là thỏa thuận giữa 2 cá nhân, nên việc thực hiện chính sách hỗ trợ một lần (ngoài lương theo quy định), chính sách chi trả ngày công lao động (số tiền cụ thể) và một số đãi ngộ khác của thành phố sẽ không thể thực hiện được do đó chưa thật sự tạo động lực để thu hút người có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao. Do đó cần ban hành chính sách nhằm cụ thể hóa quy định chung, phù hợp với điều kiện ngân sách của thành phố. - Phương án giải pháp 2: tiếp tục đào tạo nâng cao CBCCVC ở những ngành, lĩnh vực thành phố có nhu cầu. Với phương án này thành phố sẽ gặp khó khăn trong việc phát triển nhanh nguồn nhân lực chất lượng cao để đáp ứng yêu cầu, mục tiêu, nhiệm vụ của Nghị quyết số 59-NQ/TW ngày 05 tháng 8 năm 2020 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Cần Thơ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 vì việc đào tạo CBCCVC cần có lộ trình và thời gian.
4. Lý do lựa chọn phương án, giải pháp đề xuất quy định thủ tục hành chính?	- Tên thủ tục hành chính: quy trình thực hiện chính sách thu hút người có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao - Lý do lựa chọn: quy định rõ trình tự thực hiện cũng như thành phần hồ sơ để người thu hút và cơ quan có nhu cầu thu hút thực hiện đồng bộ, thống nhất nhằm thực hiện mục tiêu của chính sách (phát triển nhanh nguồn nhân lực ở những ngành, lĩnh vực thành phố có nhu cầu phát triển).
II. ĐÁNH GIÁ TÍNH HỢP PHÁP, TÍNH HỢP LÝ, CHI PHÍ TUÂN THỦ CỦA TỪNG THỦ TỤC HÀNH CHÍNH	
1. THỦ TỤC HÀNH CHÍNH 1:	
1.1. Tính hợp pháp của thủ tục hành chính	
1.1.1. Có đề xuất theo không?	Có ☑ Không □ Nêu rõ lý do: đây là quy định thực hiện thủ tục hành chính nhằm mục đích quy định trình tự thực hiện, thành phần hồ sơ, tiếp nhận, cam kết trách nhiệm… để thực hiện chính sách thu hút đối với người có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao về thành phố Cần Thơ làm việc
1.1.2. Có mâu thuẫn, chồng chéo hoặc không phù hợp, thống nhất với quy định tại các văn bản khác không?	- Với văn bản của cơ quan nhà nước cấp trên: Có □ Không ☑ Nếu có, đề nghị xác định rõ: + Tên bộ phận tạo thành: …… + Nên tên văn bản tương ứng: …… + Đề xuất cách thức giải quyết để đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ của hệ thống pháp luật hoặc lý do vẫn đề xuất như tại đề nghị xây dựng văn bản: …….. - Với văn bản của cơ quan khác: Có □ Không ☑ Nếu Có, đề nghị xác định rõ: + Tên bộ phận tạo thành: …… + Nêu tên văn bản tương ứng: …… + Đề xuất cách thức giải quyết để đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ của hệ thống pháp luật hoặc lý do vẫn đề xuất như tại đề nghị xây dựng văn bản: …… - Với điều ước quốc tế có liên quan mà CHXHCN Việt Nam là thành viên: Có □ Không ☑ Nếu Có, đề nghị xác định rõ:

	+ Tên bộ phận tạo thành: ..... + Nêu điều ước quốc tế tương ứng: ..... + Đề xuất cách thức giải quyết để đảm bảo tính tương thích với điều ước quốc tế hoặc lý do vẫn đề xuất như tại đề nghị xây dựng văn bản: .....
1.2. Tính hợp lý của thủ tục hành chính	
1.1.1. Tên thủ tục hành chính	
Có được xác định rõ và phù hợp không?	Có ☑ Không □ Nêu rõ lý do: các quy định, trình tự, hồ sơ, yêu cầu, trách nhiệm rõ ràng
1.1.2. Đối tượng thực hiện	
a) Đối tượng thực hiện:	- Tổ chức: Trong nước ☑ Nước ngoài □ - Cá nhân: Trong nước ☑ Nước ngoài ☑ - Lý do quy định: Đối tượng (cá nhân) thực hiện chính sách bao gồm kể cả trong và ngoài nước, nếu thỏa yêu cầu quy định hiện hành, nhằm phát huy hiệu quả thu hút nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao - Có thể mở rộng/thu hẹp đối tượng thực hiện không?: Có □ Không ☑ Nêu rõ lý do: vì đối tượng áp dụng, thực hiện theo quy định được nêu ở Nghị quyết quy phạm pháp luật
b) Phạm vi áp dụng:	- Toàn quốc □ Vùng □ Địa phương ☑ - Nông thôn □ Đô thị □ Miền núi □ - Biên giới, hải đảo □ - Lý do quy định: vì đây là chính sách đặc thù nhằm góp phần đáp ứng nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của thành phố Cần Thơ, nên chỉ áp dụng tại địa phương - Có thể mở rộng/ thu hẹp phạm vi áp dụng không?: Có □ Không ☑ Nêu rõ lý do: vì đây là chính sách đặc thù của thành phố nên chỉ áp dụng đúng đối tượng và phạm vi điều chỉnh
1.1.3. Cơ quan giải quyết	
a) Có được xác định rõ thẩm quyền về cơ quan giải quyết thủ tục hành chính không?	Có ☑ Không □ Lý do quy định: Ủy ban nhân dân thành phố và cơ quan chuyên môn trực thuộc
b) Có thể mở rộng ủy quyền hoặc phân cấp thực hiện không?	Có □ Không ☑ Nêu rõ lý do: việc thực hiện tiếp nhận hoặc ký hợp đồng làm việc thực hiện theo quy định của pháp luật.
1.3. Chi phí tuân thủ thủ tục hành chính	
Có xác định phải nộp phí, lệ phí và các chi phí khác (nếu có) không?	- Lệ phí: Không ☑ Có □ Nếu Có, nêu rõ lý do: ..... - Phí: Không ☑ Có □ Nếu Có, nêu rõ lý do: ..... - Chi phí khác (nếu có): Không ☑ Có □ Nếu Có, nêu rõ lý do: .....

Tên chính sách 2: Chính sách khuyến khích CBCCVC học tập nâng cao trình độ chuyên môn

I. SỰ CẦN THIẾT CỦA ĐỀ XUẤT QUY ĐỊNH VỀ THỦ TỤC HÀNH CHÍNH ĐỂ THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH	
1. Dự kiến nội dung về ngành, lĩnh vực mà Nhà nước cần quản lý hoặc các biện pháp có tính chất đặc thù phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của địa phương?	a) Nội dung về ngành, lĩnh vực mà Nhà nước cần quản lý hoặc các biện pháp có tính chất đặc thù phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của địa phương: - Quy định chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức của thành phố đào tạo nâng cao trình độ sau đại học (chính sách khuyến khích) - Đối tượng: Cán bộ, công chức, viên chức cấp thành phố, cấp huyện được cơ quan, đơn vị, địa phương cử đi đào tạo sau đại học thực hiện đúng quy định về đăng ký, xét duyệt, chọn cử đi đào tạo. b) Nêu rõ lý do Nhà nước cần quản lý hoặc ban hành các biện pháp có tính chất đặc thù phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của địa phương: - Ban hành chế độ khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức không ngừng học tập nâng cao trình độ chuyên môn phù hợp với tình hình, định hướng phát triển của thành phố trên cơ sở kế thừa chính sách khuyến khích, hỗ trợ nâng cao trình độ cán bộ, công chức, viên chức theo Nghị quyết số 17/2014/NQ-HĐND của Hội đồng nhân dân thành phố; đề xuất thành phố tiếp tục thực hiện chính sách khuyến khích hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức của thành phố đào tạo nâng cao trình độ sau đại học (theo hướng có chọn lọc, trọng tâm, trọng điểm đối với ngành nghề được khuyến khích, đãi ngộ) sẽ là tiền đề, điều kiện góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của thành phố. - Phấn đấu đạt từ 300 chỉ tiêu sau đại học trở lên (trong và ngoài nước) có chuyên ngành đào tạo phù hợp với ngành, lĩnh vực thành phố có nhu cầu[1].
2. Dự kiến nội dung quyền, nghĩa vụ và lợi ích hợp pháp cụ thể của cá nhân, tổ chức cần được bảo đảm?	a) Nội dung quyền, nghĩa vụ và lợi ích hợp pháp cụ thể của cá nhân, tổ chức cần được bảo đảm: - Đối với người được hỗ trợ khuyến khích + Quyền, lợi ích: được hưởng chế độ hỗ trợ một lần sau khi đáp ứng đủ tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định + Nghĩa vụ: Chấp hành tốt sự phân công, bố trí công tác của cấp có thẩm quyền và nội quy, quy định của cơ quan, đơn vị nơi công tác và cơ sở đào tạo; thực hiện đúng thời gian cam kết làm việc. - Đối với cơ quan, đơn vị sử dụng + Quyền lợi: chất lượng đội ngũ CBCCVC của cơ quan được nâng lên + CBCCVC có động lực làm việc, nghiên cứu và cống hiến góp phần hoàn thành nhiệm vụ được giao. b) Nêu rõ lý do Nhà nước cần quy định Quy định rõ quyền lợi đối với CBCCVC khi học tập, nâng cao trình độ ở những ngành, lĩnh vực thành phố có nhu cầu. Đồng thời, nêu rõ nghĩa vụ, trách nhiệm của người được hưởng chính sách khuyến khích để đảm bảo đạt mục tiêu của chính sách đề ra.
3. Dự kiến những phương án, giải pháp có thể sử dụng để thực hiện yêu cầu quản lý nhà nước hoặc thực hiện các biện pháp có tính chất đặc thù phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã	***a) Quy định thủ tục hành chính:*** ☐ - Tên thủ tục hành chính 1: quy trình thực hiện chính sách khuyến khích CBCCVC học tập nâng cao trình độ chuyên môn Thủ tục hành chính được: Quy định mới ☑ Sửa đổi, bổ sung ☐ ***b) Sử dụng các phương án, giải pháp khác không phải bằng quy định thủ tục hành chính:*** ☐ - Phương án giải pháp 1: thỏa thuận giữa CBCCVC với người đứng đầu cơ quan quản lý về việc ưu tiên quy hoạch, bổ nhiệm trong thời gian tới; tuy nhiên, công tác quy hoạch, bổ nhiệm phụ thuộc vào nhiều yếu tố.

[1] Nghị quyết số 09-NQ/TU ngày 29 tháng 12 năm 2921 của Thành ủy về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ, giai đoạn 2020 - 2025 và những năm tiếp theo.

hội của địa phương và bảo đảm quyền, nghĩa vụ và lợi ích hợp pháp của cá nhân, tổ chức?	- Phương án giải pháp 2: thực hiện chính sách khen thưởng tại cơ quan đơn vị. Với phương án này, cơ quan, đơn vị xây dựng quy chế và phụ thuộc vào nguồn kinh phí của từng cơ quan, đơn vị. Do đó sẽ có sự không thống nhất giữa cơ quan, đơn vị. Do đó phương án ban hành chính sách khuyến khích nhằm hướng đến mục tiêu phát huy tính tích cực và chủ động trong công tác quy hoạch, nâng cao chất lượng, đội ngũ nguồn nhân lực tại chỗ.
4. Lý do lựa chọn phương án, giải pháp đề xuất quy định thủ tục hành chính?	- Tên thủ tục hành chính: quy trình thực hiện chính sách khuyến khích CBCCVC học tập nâng cao trình độ chuyên môn - Lý do lựa chọn: quy định rõ trình tự thực hiện cũng như thành phần hồ sơ để CBCCVC và cơ quan sử dụng, quản lý thực hiện đồng bộ, thống nhất để đạt được mục tiêu của chính sách (phát triển nhanh nguồn nhân lực ở những ngành, lĩnh vực thành phố có nhu cầu phát triển).
II. ĐÁNH GIÁ TÍNH HỢP PHÁP, TÍNH HỢP LÝ, CHI PHÍ TUÂN THỦ CỦA TỪNG THỦ TỤC HÀNH CHÍNH	
1. THỦ TỤC HÀNH CHÍNH 1:	
1.1. Tính hợp pháp của thủ tục hành chính	
1.1.1. Có đề xuất theo không?	Có ☑ Không □ Nêu rõ lý do: Thủ tục hành chính nhằm mục đích quy định trình tự các bước, thành phần hồ sơ để thực hiện chính sách khuyến khích CBCCVC học tập nâng cao trình độ chuyên môn
1.1.2. Có mâu thuẫn, chồng chéo hoặc không phù hợp, thống nhất với quy định tại các văn bản khác không?	- Với văn bản của cơ quan nhà nước cấp trên: Có □ Không ☑ Nếu Có, đề nghị xác định rõ: + Tên bộ phận tạo thành: ..... + Nên tên văn bản tương ứng: ..... + Đề xuất cách thức giải quyết để đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ của hệ thống pháp luật hoặc lý do vẫn đề xuất như tại đề nghị xây dựng văn bản: ..... - Với văn bản của cơ quan khác: Có □ Không ☑ Nếu Có, đề nghị xác định rõ: + Tên bộ phận tạo thành: ..... + Nêu tên văn bản tương ứng: ..... + Đề xuất cách thức giải quyết để đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ của hệ thống pháp luật hoặc lý do vẫn đề xuất như tại đề nghị xây dựng văn bản: ..... - Với điều ước quốc tế có liên quan mà CHXHCN Việt Nam là thành viên: Có □ Không ☑ Nếu Có, đề nghị xác định rõ: + Tên bộ phận tạo thành: ..... + Nêu điều ước quốc tế tương ứng: ..... + Đề xuất cách thức giải quyết để đảm bảo tính tương thích với điều ước quốc tế hoặc lý do vẫn đề xuất như tại đề nghị xây dựng văn bản: .....
1.2. Tính hợp lý của thủ tục hành chính	
1.1.1. Tên thủ tục hành chính	
Có được xác định rõ và phù hợp không?	Có ☑ Không □ Nêu rõ lý do: các quy định, trình tự, hồ sơ, yêu cầu, trách nhiệm rõ ràng
1.1.2. Đối tượng thực hiện	
a) Đối tượng thực hiện:	- Tổ chức: Trong nước ☑ Nước ngoài □ - Cá nhân: Trong nước ☑ Nước ngoài □ - Lý do quy định: chính sách khuyến khích sau đào tạo chỉ thực hiện đối với CBCCVC thuộc phạm vi quản lý của thành phố khi đáp ứng đủ tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định

	- Có thể mở rộng/thu hẹp đối tượng thực hiện không?: Có □ Không ☑ Nêu rõ lý do: vì đối tượng áp dụng, thực hiện theo quy định được nêu ở Nghị quyết quy phạm pháp luật
b) Phạm vi áp dụng:	- Toàn quốc □ Vùng □ Địa phương ☑ - Nông thôn □ Đô thị □ Miền núi □ - Biên giới, hải đảo □ - Lý do quy định: vì đây là chính sách đặc thù của thành phố nên chỉ áp dụng tại địa phương - Có thể mở rộng/ thu hẹp phạm vi áp dụng không?: Có □ Không ☑ Nêu rõ lý do: vì đây là chính sách đặc thù của thành phố nên chỉ áp dụng đúng đối tượng và phạm vi điều chỉnh
1.1.3. Cơ quan giải quyết	
a) Có được xác định rõ thẩm quyền về cơ quan giải quyết thủ tục hành chính không?	Có ☑ Không □ Lý do quy định: Ủy ban nhân dân thành phố và cơ quan chuyên môn trực thuộc
b) Có thể mở rộng ủy quyền hoặc phân cấp thực hiện không?	Có □ Không ☑ Nêu rõ lý do: việc thực hiện tiếp nhận hoặc ký hợp đồng làm việc thực hiện theo quy định của pháp luật.
1.3. Chi phí tuân thủ thủ tục hành chính	
Có xác định phải nộp phí, lệ phí và các chi phí khác (nếu có) không?	- Lệ phí: Không ☑ Có □ Nếu Có, nêu rõ lý do: ..... - Phí: Không ☑ Có □ Nếu Có, nêu rõ lý do: ..... - Chi phí khác (nếu có): Không ☑ Có □ Nếu Có, nêu rõ lý do: .....
III. THÔNG TIN LIÊN HỆ	
Họ và tên người điền: Nguyễn Văn Trúc Điện thoại cố định: 02923.735.454; Di động: 0909.343.817; E-mail: vantruc@cantho.gov.vn.	