



Hải Phòng, ngày tháng năm 2025

BÁO CÁO TÓM TẮT

Quy định chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng, nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050

(Đăng báo Hải Phòng và phục vụ tiếp xúc cử tri trước kỳ họp cuối năm Hội đồng nhân dân thành phố khóa XVI)

I. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH NGHỊ QUYẾT

1. Cơ sở pháp lý

- Điểm b, khoản 2, Điều 15 Luật Tổ chức chính quyền địa phương số 72/2025/QH15 quy định nhiệm vụ, quyền hạn của Hội đồng nhân dân thành phố: “b) Quyết định nguồn kinh phí để thực hiện hợp đồng một số nhiệm vụ của công chức theo quy định của pháp luật về cán bộ, công chức; quyết định mức phụ cấp và tổng số lượng người hoạt động không chuyên trách hưởng phụ cấp từ ngân sách nhà nước của địa phương; quyết định chính sách thu hút, trọng dụng, đãi ngộ người có tài năng và nguồn nhân lực chất lượng cao trong hoạt động công vụ tại địa phương phù hợp với điều kiện, khả năng ngân sách của địa phương theo quy định của pháp luật”.

- Khoản 2 Điều 8 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 của Chính phủ về chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị, xã hội quy định: “Căn cứ vào khả năng cân đối ngân sách của địa phương, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trình Hội đồng nhân dân cùng cấp xem xét, quyết định bổ sung chính sách hỗ trợ đối với sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng khi tuyển dụng vào làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc phạm vi quản lý”.

- Điều 8 Nghị quyết số 226/2025/QH15 ngày 27/6/2025 của Quốc hội về thí điểm một số cơ chế, chính sách đặc thù phát triển thành phố Hải Phòng quy định “Thành phố thực hiện cơ chế tạo nguồn thực hiện cải cách tiền lương theo quy định. Sau khi ngân sách Thành phố bảo đảm đủ nguồn thực hiện cải cách tiền lương và các chính sách an sinh xã hội do trung ương ban hành trong thời gian thực hiện Nghị quyết này, Hội đồng nhân dân Thành phố được quyết định sử dụng nguồn cải cách tiền lương còn dư của ngân sách Thành phố và cho phép ngân sách cấp dưới sử dụng nguồn cải cách tiền lương còn dư để chi thu nhập cho các chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng, nhà quản lý, người lao động có trình độ cao làm việc trên địa bàn Thành phố. Mức chi do Hội đồng nhân dân thành phố quyết định.”.

- Theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 21 Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật số 64/2025/QH15 (sửa đổi, bổ sung bởi Luật số 87/2025/QH15) thì: *"Hội đồng nhân dân cấp tỉnh ban hành Nghị quyết để quy định chính sách, biện pháp nhằm bảo đảm thi hành Hiến pháp, luật, văn bản quy phạm pháp luật của cơ quan nhà nước cấp trên"*.

- Mục 1 - Danh mục nhiệm vụ ban hành kèm theo Nghị quyết số 17-NQ/TU ngày 31/12/2024 của Ban Thường vụ Thành ủy về thu hút, trọng dụng nhân tài và nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 giao: *Đồng chí Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố trình Hội đồng nhân dân thành phố ban hành các chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao.*

2. Cơ sở thực tiễn

2.1. Về thực trạng và yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước là một trong những khâu đột phá quan trọng đã được Đảng ta đề cập tại Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII: *"Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt... Có cơ chế đột phá thu hút, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao"*; Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 17/11/2022 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng đối với hệ thống chính trị trong giai đoạn mới: *"Xây dựng cơ chế, chính sách, thu hút, tuyển dụng nhân tài vào làm việc trong hệ thống chính trị"* là động lực mới cho phát triển nhanh và bền vững. Báo cáo Chính trị của Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố khóa XV, trình Đại hội đại biểu Đảng bộ thành phố lần thứ XVI, xác định: *"Có chính sách phù hợp, đặc thù của thành phố thu hút nhân lực chất lượng cao vào làm việc trong các cơ quan, tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc thành phố"*.

Trong Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 cũng xác định mục tiêu: *"Xây dựng và thực hiện có hiệu quả các chính sách, giải pháp mạnh, đột phá để thu hút và trọng dụng nhân tài (cả trong và ngoài nước) đến năm 2030, tầm nhìn đến 2050, đặc biệt trong các ngành, lĩnh vực mũi nhọn như: Khoa học và công nghệ; giáo dục và đào tạo văn hóa; khoa học xã hội; y tế; thông tin và truyền thông, chuyển đổi số... Qua đó, góp phần đẩy nhanh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế, thực hiện mục tiêu đến năm 2030 Việt Nam trở thành nước đang phát triển có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao, đến năm 2050 trở thành nước phát triển, thu nhập cao, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh"*.

Mặt khác, Nghị quyết số 45-NQ/TW ngày 24/01/2019 của Bộ Chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 xác định: Hải Phòng không chỉ là một cực phát triển quan trọng trong tam giác phát triển Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh mà còn là động lực phát triển

của vùng Bắc Bộ và của cả nước. Nghị quyết nêu rõ mục tiêu đến năm 2030, Hải Phòng trở thành thành phố công nghiệp phát triển hiện đại, thông minh, bền vững tầm cỡ khu vực Đông Nam Á; trung tâm dịch vụ logistics quốc tế hiện đại bằng cả đường biển, đường hàng không, đường bộ cao tốc, đường sắt tốc độ cao; trung tâm quốc tế về đào tạo, nghiên cứu, ứng dụng và phát triển khoa học - công nghệ với các ngành nghề hàng hải, đại dương học, kinh tế biển; cơ bản đạt các tiêu chí của đô thị loại đặc biệt; hoàn thành việc chuyển đổi 50% số huyện thành đơn vị hành chính quận; chính quyền đô thị được xây dựng và hoàn thiện phù hợp với yêu cầu của thành phố thông minh. Nghị quyết xác định tầm nhìn đến năm 2045: Hải Phòng trở thành thành phố có trình độ phát triển cao trong nhóm các thành phố hàng đầu Châu Á và thế giới. Để hiện thực hóa khát vọng trên, Nghị quyết 45-NQ/TW cũng đưa ra nhiều nhóm nhiệm vụ và giải pháp, trong đó chỉ rõ Hải Phòng cần phải: *“Nghiên cứu thực hiện thí điểm một số cơ chế, chính sách mới, có tính đột phá, đặc thù cho thành phố Hải Phòng, đặt trong mối tương quan hợp lý với các thành phố lớn khác trong cả nước; thực hiện phân cấp, phân quyền gắn với trách nhiệm của chính quyền địa phương, người đứng đầu trong một số lĩnh vực như quản lý quy hoạch, đất đai, quản lý đô thị, đầu tư, tài chính - ngân sách, tổ chức, nhân sự và tiền lương...”*, *“Xây dựng, phát triển hệ thống các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, xây dựng thành phố Hải Phòng trở thành trọng điểm phát triển khoa học - công nghệ biển của cả nước”*. Vì vậy, việc có những cơ chế, chính sách đột phá thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, người tài về làm việc tại các cơ quan nhà nước của thành phố Hải Phòng là cấp thiết.

Nhìn tổng thể, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của thành phố đủ số lượng nhưng chất lượng có mặt còn hạn chế; số lượng cán bộ có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế còn ít; tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ chưa đạt mục tiêu đề ra. Cơ cấu 3 độ tuổi trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý chưa bảo đảm, đặc biệt là cán bộ trẻ, dẫn đến khả năng hẫng hụt đội ngũ cán bộ kế cận trong những năm tiếp theo. Nguồn nhân lực chất lượng cao được tuyển dụng hằng năm để bổ sung cho đội ngũ cán bộ của thành phố chưa được quan tâm đúng mức, chưa thu hút được nhiều nhân lực chất lượng cao, thiếu cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, nhà khoa học, chuyên gia ở một số lĩnh vực.

Hiện nay, có tình trạng một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức xin nghỉ việc hoặc chuyển sang khu vực kinh tế tư nhân, trong đó có một số là lãnh đạo, quản lý có năng lực, trình độ, kinh nghiệm... Mặt khác, một số chính sách của thành phố đã ban hành trong thời gian qua nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức còn thiếu đồng bộ, thiếu tổng thể như: Chính sách đãi ngộ còn thiếu sự hấp dẫn, thiếu sức cạnh tranh so với một số địa phương như: Hà Nội, Đà Nẵng, Quảng Ninh,...; chính sách chủ yếu tập trung vào việc thu hút, chưa sử dụng có hiệu quả, phát triển nguồn nhân lực sau thu hút; các tiêu chí thu hút chủ yếu căn cứ vào bằng cấp, chưa quan tâm đúng mức về năng lực thực tiễn của đối tượng được thu hút.

2.2. Về việc rà soát các chính sách trên toàn thành phố sau hợp nhất

Thực hiện Nghị quyết số 202/2025/QH15 ngày 12/6/2025, thành phố Hải Phòng hợp nhất với tỉnh Hải Dương thành thành phố mới có tên gọi là thành phố Hải Phòng. Trên cơ sở đó, Ủy ban nhân dân thành phố đã chỉ đạo Sở Nội vụ kiểm tra, rà soát các chính sách về thu hút và trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Hải Dương (cũ)¹ so với các chính sách đã được đề xuất tại Quyết định số 807/QĐ-UBND ngày 06/3/2025 của Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng², theo đó: Các chính sách của tỉnh Hải Dương (cũ) và thành phố Hải Phòng đều có mục tiêu chung là thu hút và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, nhưng có sự khác biệt rõ rệt về phạm vi, đối tượng và cách tiếp cận. Trong khi tỉnh Hải Dương (cũ) có những chính sách cụ thể, rõ ràng cho các đối tượng và lĩnh vực nhất định, thành phố Hải Phòng đang hướng tới một cách tiếp cận chiến lược, tổng thể và dài hạn hơn nhằm tạo ra một môi trường làm việc và công hiến hấp dẫn, bền vững để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, giúp Hải Phòng thành một trung tâm nhân lực chất lượng cao của khu vực.

Việc Hội đồng nhân dân thành phố ban hành Nghị quyết về các chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng, nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 là hết sức cần thiết nhằm góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp phục vụ cho sự nghiệp xây dựng và phát triển thành phố bước vào kỷ nguyên mới - kỷ nguyên phát triển hùng cường, thịnh vượng.

II. MỤC ĐÍCH BAN HÀNH, QUAN ĐIỂM XÂY DỰNG NGHỊ QUYẾT

1. Mục đích ban hành Nghị quyết

- Thu hút và trọng dụng hiệu quả nguồn lực người có tài năng nhằm đáp ứng kịp thời yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của thành phố Hải Phòng, góp phần thực hiện thành công các mục tiêu, định hướng phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 nói riêng và Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 nói chung.

- Phấn đấu đạt các chỉ tiêu về thu hút, trọng dụng người có tài năng theo Quyết định số 899/QĐ-TTg, ngày 31/7/2023 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050.

2. Quan điểm xây dựng Nghị quyết

¹ Nghị quyết số 08/2019/NQ-HĐND ngày 11/7/2019 của HĐND tỉnh Hải Dương về chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao và hỗ trợ đi đào tạo sau đại học, thưởng phong học hàm, tặng danh hiệu đối với cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh; Nghị quyết số 39/2024/NQ-HĐND ngày 11/12/2024 của Hội đồng nhân dân tỉnh Hải Dương ban hành quy định chính sách hỗ trợ đào tạo, thu hút và đãi ngộ đối với nguồn nhân lực y tế tại các cơ quan, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc phạm vi quản lý của tỉnh Hải Dương, giai đoạn 2025-2030.

² Quyết định số 807/QĐ-UBND ngày 06/3/2025 của UBND thành phố Hải Phòng về việc phê duyệt Đề án "Thu hút, trọng dụng nhân tài và nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050" và ban hành Kế hoạch thực hiện Đề án và Nghị quyết số 17-NQ/TU ngày 31/12/2024 của Ban Thường vụ Thành ủy về thu hút, trọng dụng nhân tài và nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050

- Thu hút, trọng dụng người có tài năng, nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Hải Phòng là nhiệm vụ quan trọng góp phần thực hiện thành công mục tiêu, chiến lược phát triển thành phố đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050, là trách nhiệm của các cấp ủy đảng, chính quyền và cả hệ thống chính trị thành phố.

- Thu hút, trọng dụng người có tài năng, nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Hải Phòng phải đảm bảo đồng bộ với các chủ trương, đường lối của Đảng về công tác cán bộ, có kế thừa các quy định còn phù hợp, bổ sung những quy định mới bảo đảm tính hợp hiến, hợp pháp, thống nhất và phù hợp với hệ thống văn bản quy định hiện hành về thu hút, trọng dụng nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Các chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng, nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Hải Phòng phải đồng bộ với quy hoạch, kế hoạch kiến toàn, cơ cấu lại và bố trí, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức cũng như bám sát trọng tâm thu hút, trọng dụng nhân tài và định hướng phát triển nguồn nhân lực của thành phố.

- Các giải pháp thu hút, trọng dụng người có tài năng, nguồn nhân lực chất lượng cao đủ sức hấp dẫn cùng những điều kiện thuận lợi nhất để động viên, khuyến khích đội ngũ nhân lực chất lượng cao yên tâm công tác, gắn bó lâu dài với nghề, tích cực cống hiến, góp sức cho quá trình phát triển thành phố; khi thực hiện không phát sinh thêm thủ tục hành chính mới, mang tính bền vững, không ảnh hưởng tiêu cực đến các đối tượng chính sách xã hội khác; không gây xáo trộn đời sống dân sinh. Ngân sách nhà nước đảm bảo thực hiện các giải pháp thu hút, trọng dụng nhân tài, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao phù hợp với tình hình, khả năng và điều kiện phát triển kinh tế xã hội của thành phố.

- Quá trình thực hiện phải gắn với trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị; có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan, tổ chức liên quan.

- Tuân thủ các quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật và các văn bản hướng dẫn thi hành trong quá trình xây dựng dự thảo Nghị quyết.

III. BỐ CỤC VÀ NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA NGHỊ QUYẾT

1. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng

1.1. Phạm vi điều chỉnh

- Nghị quyết quy định các chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng, nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 vào làm việc trong các cơ quan Đảng, chính quyền, đoàn thể, đơn vị sự nghiệp công lập do thành phố quản lý.

- Nghị quyết này áp dụng đối với người có tài năng, nguồn nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực: giáo dục; khoa học và công nghệ; công nghệ thông tin và truyền thông; công nghệ sinh học; kinh tế biển; văn hóa, thể thao, du lịch và dịch vụ, cơ khí chế tạo, chế biến, điện tử, viễn thông; dịch vụ logistics; khoa

học và công nghệ biển, công nghiệp công nghệ cao, nông nghiệp công nghệ cao, kinh tế tuần hoàn; phát triển và quản lý đô thị; quản lý quy hoạch kiến trúc; xây dựng, thi hành pháp luật và các lĩnh vực khác theo nhu cầu phát triển của thành phố giai đoạn đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050.

1.2. Đối tượng áp dụng

- Học sinh, sinh viên có thành tích học tập, tốt nghiệp loại giỏi, loại xuất sắc, có tố chất, năng khiếu nổi trội từ các cơ sở giáo dục, đào tạo.

- Những người có học vị, học hàm thạc sỹ, bác sỹ nội trú, bác sỹ chuyên khoa cấp I, bác sỹ nội trú, dược sỹ chuyên khoa cấp I chuyên ngành y học, dược học (sau đây gọi là thạc sỹ và tương đương); tiến sỹ, bác sỹ chuyên khoa cấp II, dược sỹ chuyên khoa cấp II chuyên ngành y học, dược học (sau đây gọi là tiến sỹ và tương đương) giáo sư, phó giáo sư; cá nhân có các công trình nghiên cứu được công nhận và ứng dụng hiệu quả cao vào đời sống thực tiễn.

- Cán bộ, công chức, viên chức và người lao động đang công tác tại cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội có năng lực nổi trội, luôn hoàn thành tốt, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, công vụ.

- Chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng, nhà quản lý, người lao động trong nước có trình độ cao năng lực vượt trội và kinh nghiệm thực tiễn đang làm việc ở các lĩnh vực, khu vực, địa bàn khác.

- Các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan.

2. Bộ cục của dự thảo Nghị quyết

Dự thảo Nghị quyết gồm 4 Chương - 16 Điều, cụ thể:

- Chương I. Quy định chung

- + Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

- + Điều 2. Đối tượng áp dụng

- + Điều 3. Nguyên tắc thực hiện

- + Điều 4. Thôi áp dụng chính sách đối với người có tài năng, nguồn nhân lực chất lượng cao

- + Điều 5. Đền bù kinh phí hỗ trợ

- Chương II. Chính sách thu hút người có tài năng, nguồn nhân lực chất lượng cao:

- + Điều 6. Chính sách học bổng đối với học sinh

- + Điều 7. Chính sách học bổng đối với sinh viên học sau đại học

- + Điều 8. Chính sách hỗ trợ một lần

- + Điều 9. Chính sách về thu nhập

- + Điều 10. Chính sách đặt hàng chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt thực hiện các công trình, nhiệm vụ của Thành phố

+ Điều 11. Chính sách hỗ trợ nhà ở và đi lại
- Chương III. Chính sách trọng dụng người có tài năng, nguồn nhân lực chất lượng cao

- + Điều 12. Chính sách đào tạo, bồi dưỡng
- + Điều 13. Chính sách tôn vinh, khen thưởng
- Chương IV. Tổ chức thực hiện
- + Điều 14. Nguồn kinh phí thực hiện
- + Điều 15. Tổ chức thực hiện
- + Điều 16. Điều khoản thi hành

3. Nội dung cơ bản của Nghị quyết

3.1. Chính sách thu hút người có tài năng, nguồn nhân lực chất lượng cao

(1) Chính sách học bổng đối với học sinh

- *Đối tượng và điều kiện áp dụng:*

Học sinh đạt giải Nhất, Nhì, Ba trong các kỳ thi chọn Học sinh giỏi và nghiên cứu khoa học cấp quốc gia, Huy chương Vàng, Huy chương Bạc, Huy chương Đồng các kỳ thi chọn Học sinh giỏi cấp quốc tế; cam kết học tập, tốt nghiệp loại giỏi trở lên các trường Đại học trong và ngoài nước; cam kết trong vòng 02 năm sau khi tốt nghiệp làm việc tại các cơ quan, đơn vị quy định tại Điều 1 Nghị quyết này tối thiểu là 05 năm.

- *Chính sách áp dụng:* Thành phố cấp học bổng 100% học phí học tập theo quy định.

(2) Chính sách học bổng đối với sinh viên học sau đại học

- *Đối tượng và điều kiện áp dụng:*

Sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, loại xuất sắc các trường Đại học trong và ngoài nước đúng các ngành, nghề phục vụ cho sự phát triển của thành phố tiếp tục học sau đại học; cam kết trong vòng 02 năm sau khi tốt nghiệp làm việc tại các cơ quan, đơn vị quy định tại Điều 1 Nghị quyết này tối thiểu là 05 năm.

- *Chính sách áp dụng:* Thành phố cấp học bổng 100% học phí học tập theo quy định.

(3) Chính sách hỗ trợ một lần

- *Đối tượng và điều kiện áp dụng:*

Các đối tượng quy định tại Điều 2 Nghị quyết này (trừ đối tượng đã được hưởng chính sách quy định tại Điều 6, Điều 7) sau khi được tuyển dụng, tiếp nhận và cam kết làm việc cho các cơ quan, đơn vị quy định tại Điều 1 Nghị quyết này ít nhất từ 05 năm trở lên và đúng với ngành, nghề thành phố cần thu hút theo từng năm, từng thời kỳ.

- *Chính sách áp dụng:* Được hưởng kinh phí hỗ trợ một lần sau khi được tuyên dụng, tiếp nhận theo từng đối tượng như sau:

- + Sinh viên tốt nghiệp xuất sắc: 150 triệu đồng.
- + Người có trình độ Thạc sĩ, Bác sĩ chuyên khoa cấp I: 200 triệu đồng.
- + Người có trình độ Bác sĩ nội trú: 250 triệu đồng.
- + Người có trình độ Tiến sĩ, Bác sĩ chuyên khoa cấp II: 300 triệu đồng.
- + Người có trình độ Phó Giáo sư: 400 triệu đồng.
- + Người có trình độ Giáo sư: 500 triệu đồng.

+ Trường hợp đối tượng đủ điều kiện hưởng chính sách thu hút hỗ trợ một lần theo các Nghị quyết khác nhau của thành phố thì được hưởng một chính sách cao nhất.

(4) Chính sách về thu nhập

- *Đối tượng và điều kiện áp dụng:*

Ngoài được hưởng tiền lương, phụ cấp và các chế độ, chính sách khác theo quy định, cá nhân có đủ tiêu chuẩn, điều kiện thuộc đối tượng thu hút tại Điều 2 Nghị quyết này (trừ trường hợp đã hưởng chính sách theo quy định tại Điều 10) còn được hưởng chính sách hỗ trợ về thu nhập.

Việc chi trả chính sách hỗ trợ về thu nhập của năm nào thì căn cứ vào kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng hoặc đánh giá hiệu quả công việc cán bộ, công chức, viên chức của năm đó và được chi trả vào năm sau liền kề, cụ thể:

+ Trường hợp đánh giá hàng năm hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ thì được hưởng 100% mức hỗ trợ về thu nhập.

+ Trường hợp hoàn thành tốt nhiệm vụ thì được hưởng 50% mức hỗ trợ về thu nhập.

+ Trường hợp hoàn thành nhiệm vụ trở xuống thì không được hưởng chính sách hỗ trợ về thu nhập.

- *Chính sách áp dụng:*

+ Sinh viên tốt nghiệp xuất sắc: Mức hỗ trợ = 1.5 lần mức lương tối thiểu vùng x số tháng làm việc thực tế trong năm.

+ Người có trình độ Thạc sĩ, Bác sĩ nội trú, Bác sĩ Chuyên khoa cấp I: Mức hỗ trợ = 02 lần mức lương tối thiểu vùng x Số tháng làm việc thực tế trong năm.

+ Người có trình độ Tiến sĩ, Bác sĩ chuyên khoa cấp II: Mức hỗ trợ = 03 lần mức lương tối thiểu vùng x Số tháng làm việc thực tế trong năm.

+ Người có trình độ Phó Giáo sư trở lên: Mức hỗ trợ = 04 lần mức lương tối thiểu vùng x Số tháng làm việc thực tế trong năm.

+ Người có trình độ, năng lực vượt trội và kinh nghiệm thực tiễn đang làm việc ở các lĩnh vực, khu vực, địa bàn khác về công tác tại cơ quan, đơn vị

quy định tại Điều 1 Nghị quyết này: 02 lần mức lương tối thiểu vùng x Số tháng làm việc thực tế trong năm.

- Thời gian áp dụng:

+ Chính sách hỗ trợ thu nhập được áp dụng trong 05 năm kể từ ngày có quyết định tuyển dụng hoặc tiếp nhận của cơ quan có thẩm quyền. Sau thời hạn nêu trên, cơ quan, đơn vị sử dụng báo cáo Hội đồng phê duyệt đối tượng người có tài năng, nguồn nhân lực chất lượng cao của thành phố xem xét, quyết định gia hạn thời gian hưởng chính sách cho 05 năm tiếp theo.

+ Chính sách hỗ trợ thu nhập được tính trên số tháng làm việc thực tế trong năm tại cơ quan, đơn vị. Thời gian nghỉ thai sản; nghỉ việc riêng; nghỉ do ốm đau hoặc nghỉ để điều trị chấn thương do tai nạn lao động; phải bàn giao lại công việc để tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng hệ tập trung không được tính vào thời gian làm việc thực tế. Số ngày làm việc thực tế trong tháng từ 15 ngày trở lên được tính là một tháng.

+ Trường hợp có thời gian công tác trong năm dưới 06 tháng thì cơ quan, đơn vị sử dụng có trách nhiệm đánh giá hiệu quả công việc, làm cơ sở chi trả chính sách với thời gian công tác thực tế trong năm đó.

+ Trường hợp không còn công tác hoặc chuyển công tác trước thời điểm đánh giá, xếp loại đến cơ quan, đơn vị không thuộc phạm vi điều chỉnh tại Nghị quyết thì cơ quan, đơn vị trước khi chuyển/nghỉ công tác căn cứ kết quả đánh giá, xếp loại theo quy định hoặc đánh giá hiệu quả công việc làm cơ sở chi trả chính sách đối với thời gian công tác thực tế tại cơ quan, đơn vị trước khi chuyển/nghỉ công tác trong năm đó.

(5) Chính sách đặt hàng chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt thực hiện các công trình, nhiệm vụ của Thành phố

- *Đối tượng và điều kiện áp dụng:*

+ Đối với chuyên gia, nhà khoa học: (i) 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. (ii) Có đủ tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, kinh nghiệm thực tiễn và thành tích nghiên cứu khoa học phù hợp với yêu cầu của vị trí cần thu hút. (iii) Có công trình nghiên cứu được công bố trên các tạp chí khoa học trong cơ sở dữ liệu Web of Science (WoS) hoặc có công trình nghiên cứu xuất sắc đã được nghiệm thu hoặc có 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. (iv) Có nhiều kinh nghiệm trong đào tạo, tư vấn, chuyển giao công nghệ, quản lý hoạt động khoa học, vận hành các thiết bị, dây chuyền sản xuất, thiết kế chế tạo sản phẩm liên quan đến lĩnh vực chuyên môn.

+ Đối với người có tài năng, nhà quản lý, người lao động có trình độ cao: (i) Có tri thức và năng lực đặc biệt xuất sắc, có khả năng lao động sáng tạo cao và có uy tín trong một hoặc một số ngành, lĩnh vực cần thu hút. (ii) Đã đạt nhiều thành tích hoặc có khả năng hoàn thành công việc, nhiệm vụ cụ thể với mức độ tốt vượt trội mà ít người có thể thực hiện được.

- Chính sách áp dụng:

+ Chính sách chi trả kinh phí theo hợp đồng

++ Mức chi trả kinh phí theo hợp đồng từ 30 - 100 triệu đồng/chuyên gia/tháng. Mức thu nhập này đã bao gồm tiền lương hàng tháng và các khoản phụ cấp theo lương (nếu có) mà chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng, nhà quản lý, người lao động có trình độ cao được hưởng theo quy định pháp luật.

++ Thời gian áp dụng: từ khi ký kết hợp đồng đến khi kết thúc hợp đồng.

++ Việc quyết định mức thu nhập cụ thể cho từng chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng, nhà quản lý, người lao động có trình độ cao tương xứng với trình độ, năng lực và uy tín cá nhân do cơ quan, người có thẩm quyền đặt hàng quyết định.

+ Chính sách chi trả đối với trường hợp đặt hàng thực hiện nhiệm vụ khoa học và công nghệ cấp thành phố:

Trường hợp thành phố đặt hàng thực hiện nhiệm vụ khoa học và công nghệ cấp thành phố được chi trả chế độ nghiên cứu theo quy định. Trường hợp được Hội đồng nghiệm thu cấp thành phố xếp loại xuất sắc và được áp dụng rộng rãi vào thực tiễn được thành phố thưởng bằng 25% tổng kinh phí ngân sách chi trả cho đề tài đó, mức thưởng tối đa không quá 500 triệu đồng/đề tài.

(6) Chính sách hỗ trợ nhà ở và đi lại

- Trường hợp các đối tượng được thu hút từ địa phương khác đến thành phố Hải Phòng làm việc thì được hỗ trợ đi lại cho cá nhân và gia đình với mức hỗ trợ bằng 2 triệu đồng/tháng trong thời gian công tác tại các cơ quan, đơn vị thuộc Điều 1 Nghị quyết này. Các đối tượng này không được hưởng chính sách hỗ trợ kinh phí đi lại và thuê nơi ở theo quy định tại văn bản khác của thành phố.

- Trường hợp các đối tượng được thu hút có nhu cầu mua nhà ở xã hội thì được ưu tiên mua nhà ở xã hội theo các chính sách của thành phố.

3.2. Chính sách trọng dụng người có tài năng, nguồn nhân lực chất lượng cao

(1) Chính sách đào tạo, bồi dưỡng

- Thành phố tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng đối với nguồn nhân lực chất lượng cao sau khi được tuyển dụng, tiếp nhận.

- Người có tài năng, nguồn nhân lực chất lượng cao được cử đi đào tạo trình độ cao hơn có cam kết làm việc cho các cơ quan, đơn vị quy định tại Điều 1 Nghị quyết này ít nhất 5 năm kể từ ngày hoàn thành chương trình đào tạo thì được hỗ trợ kinh phí đào tạo sau khi đạt trình độ Tiến sĩ và tương đương trở lên: 200 triệu đồng³.

³ Tính Quảng Ninh hỗ trợ một lần sau khi tốt nghiệp:

- Đào tạo tiến sĩ ở nước ngoài: 450 triệu đồng/người/khóa học; đào tạo thạc sĩ nước ngoài 250 triệu đồng/người/khóa học.
- Đào tạo tiến sĩ trong nước: 250 triệu đồng/người/khóa học; đào tạo thạc sĩ trong nước 150 triệu đồng/người/khóa học.

(2) Chính sách tôn vinh, khen thưởng

Cán bộ, công chức, viên chức thuộc đối tượng quy định tại Nghị quyết này có các công trình, đề án, đề tài, giải pháp sáng tạo kỹ thuật, sáng kiến được cấp thành phố trở lên công nhận và xếp loại xuất sắc và được áp dụng hiệu quả, thiết thực được nhân rộng trong thực tiễn thì ngoài được hưởng các chế độ theo quy định còn được thưởng 20% giá trị đem lại và tối đa không quá 500.000.000 triệu đồng/giải pháp, sáng kiến.

IV. DỰ KIẾN NGUỒN KINH PHÍ ĐẢM BẢO CHO VIỆC THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT

- Về nguồn kinh phí: Kinh phí đảm bảo cho việc thực hiện Nghị quyết từ nguồn kinh phí chi thường xuyên ngân sách thành phố. Ngoài ra, nguồn kinh phí thực hiện Nghị quyết còn kết hợp kinh phí được giao từ các chương trình, đề án có liên quan theo quy định của pháp luật và các nguồn kinh phí hợp pháp khác (từ các tổ chức phi chính phủ, các doanh nghiệp, cộng đồng, các quỹ xã hội, quỹ từ thiện...).

- Dự kiến tổng kinh phí thực hiện Nghị quyết giai đoạn 2026-2030 là khoảng 75.000 triệu đồng (khoảng 15.000 triệu đồng/năm)/.

ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ