

Số: /BC-SNV

Đà Nẵng, ngày tháng năm 2019

DỰ THẢO

BÁO CÁO

Tổng kết thực hiện Đề án Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

I. LỊCH SỬ HÌNH THÀNH ĐỀ ÁN PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO (SAU ĐÂY VIẾT TẮT LÀ ĐỀ ÁN)

Từ năm 1997, sau khi trở thành thành phố trực thuộc Trung ương, Đà Nẵng đứng trước tình trạng thiếu hụt nguồn lực, nhất là nguồn lực trong khu vực công. Để giải quyết tình trạng này lãnh đạo thành phố đã ban hành và triển khai kịp thời nhiều chính sách phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là chính sách đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao.

Với mục tiêu tạo nguồn cán bộ quản lý và chuyên gia, bắt đầu từ năm 2004 thành phố triển khai công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao bằng việc cấp học bổng để đào tạo bậc đại học cho học sinh xuất sắc của thành phố. Chủ trương này được triển khai bằng Dự án đào tạo bậc đại học tại các cơ sở trong và ngoài nước cho học sinh trường THPT chuyên Lê Quý Đôn (phê duyệt theo Quyết định số 151/2004/QĐ-UB ngày 06/9/2004 của UBND thành phố nên gọi tắt là Dự án 151, sau đó được điều chỉnh thành Dự án 32, Đề án 47). Tiếp đến năm 2006, thành phố thực hiện *Đề án đào tạo 100 thạc sĩ, tiến sĩ tại các cơ sở nước ngoài* gọi tắt là Đề án 393. Việc phân công cơ quan chủ trì tổ chức, quản lý Đề án, ban đầu giao cho một số đơn vị phối hợp thực hiện (Ban Tổ Chức Thành ủy, Sở Nội vụ, Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Tài chính, Trường THPT chuyên Lê Quý Đôn). Đến năm 2009, thành phố đã quyết định thành lập Trung tâm Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (sau đây gọi tắt là Trung tâm) là cơ quan thường trực Đề án.

Qua quá trình bổ sung, điều chỉnh các đề án nêu trên, đến năm 2011 thành phố ban hành *Đề án Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao*, gọi tắt là Đề án 922. Đề án 922 do Ban Thường vụ Thành ủy chỉ đạo, mà trực tiếp là Ban Chỉ đạo Đề án và UBND thành phố thể chế hóa chủ trương bằng các văn bản pháp quy. Ngày 30/10/2014, Thường trực Thành ủy đã quyết định giải thể “Ban Chỉ đạo thực hiện Đề án Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao”, đồng thời giao UBND thành phố trực tiếp chỉ đạo và tham mưu Thường trực Thành ủy.

II. TÌNH HÌNH TỔ CHỨC TRIỂN KHAI ĐỀ ÁN

1. Kết quả triển khai Đề án

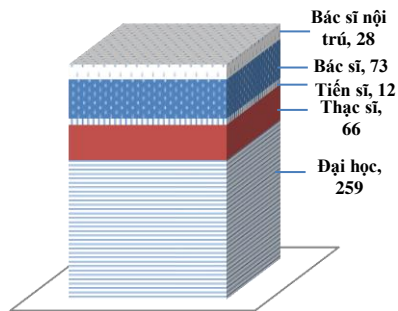
Tính đến đầu tháng 4/2019, thành phố đã cử 613 người (649 lượt¹) đi học theo Đề án, cụ thể: 128 học viên đào tạo bác sĩ, bác sĩ nội trú (92 bác sĩ, 36 bác sĩ nội trú); 365 học viên bậc đại học; 120 học viên bậc sau đại học.

¹ Một số học viên tham gia Đề án ở nhiều bậc đào tạo, mỗi lần tham gia 01 bậc đào tạo theo Đề án được tính là 01 lượt cử đi đào tạo

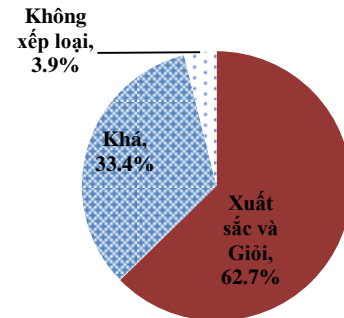
Hiện có 12 người đang học theo Đề án (trong đó, có 02 học viên Đề án đã tốt nghiệp, về nhận công tác và đang học bậc cao hơn theo Đề án).

Trong đó, có 438 học viên đã tốt nghiệp² tại các cơ sở đào tạo uy tín trong nước và nước ngoài với kết quả học tập 62,7% đạt loại giỏi và xuất sắc, 33,4% đạt loại khá (số còn lại hoàn thành chương trình tiến sĩ) (Biểu đồ 1).

Tổng số 438 học viên đã tốt nghiệp



Xếp loại tốt nghiệp



Biểu đồ 1: Số lượng học viên tham gia Đề án đã tốt nghiệp và xếp loại tốt nghiệp

Về kinh phí thực hiện Đề án: Tính đến đầu tháng 4/2019, tổng kinh phí là khoảng 693 tỷ đồng, trong đó bậc đại học là gần 590 tỷ đồng và bậc sau đại học là hơn 103 tỷ đồng.

Về bố trí công tác

Việc bố trí công tác học viên luôn được quan tâm để học viên được bố trí về đơn vị công tác phù hợp, có thể phát huy tối đa năng lực, kiến thức góp phần cống hiến cho sự phát triển chung của thành phố. Từ năm 2011 đến năm 2013, sau khi hoàn thành chương trình đào tạo, học viên Đề án phải báo cáo công khai kết quả học tập và được đề đạt nguyện vọng công tác. Từ năm 2014 đến nay, việc bố trí công tác được thực hiện do Sở Nội vụ chủ động xem xét dựa trên nhu cầu công việc của các cơ quan sử dụng lao động. Khi học viên về trình diện sẽ được Trung tâm bàn giao cho Sở Nội vụ bố trí công tác căn cứ vào ngành nghề đã được đào tạo, nhu cầu công vụ và nguyện vọng của học viên.

Tính đến đầu tháng 4/2019, **438** học viên đã tốt nghiệp, cụ thể:

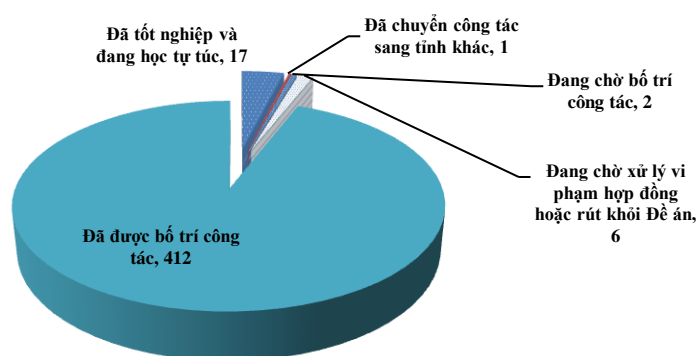
- **412** học viên đã được bố trí công tác³, số lượng học viên được bố trí tại các cơ quan, đơn vị như sau:

+ **367** học viên được bố trí tại các cơ quan thuộc UBND thành phố quản lý (trong đó gồm 76 học viên công tác tại cơ quan hành chính và 291 học viên công tác tại đơn vị sự nghiệp),

² 17 học viên đã tốt nghiệp và đang học bậc cao hơn bằng kinh phí tự túc

³ 29 học viên đang học bậc cao hơn bằng kinh phí tự túc; 02 người đang học bậc cao hơn theo Đề án; 372 học viên đang thực công tác tại các cơ quan, đơn vị thuộc thành phố và 09 học viên đã hoàn thành nghĩa vụ làm việc cho thành phố và đã xin nghỉ việc

- + **36** học viên được bố trí tại các cơ quan khối Đảng, Mặt trận, Đoàn thể, các trường đại học thuộc Đại học Đà Nẵng, Tòa án nhân dân thành phố và Vườn ươm doanh nghiệp;
- + **09** học viên đã hoàn thành nghĩa vụ công tác cho thành phố và đã nghỉ việc;
- **02** học viên đang chờ bố trí công tác;
- **17** học viên đã tốt nghiệp và đang học bậc cao hơn bằng kinh phí tự túc;
- **06** học viên đang chờ xử lý vi phạm hợp đồng/xin rút khỏi Đề án;
- **01** trường hợp được đồng ý cho chuyển công tác sang tỉnh khác.



Biểu đồ 2: Tình hình học viên Đề án đã tốt nghiệp

Về tình hình công tác của học viên Đề án

Trong quá trình công tác của học viên tại các cơ quan, đơn vị, cơ quan quản lý Đề án luôn theo dõi để kịp thời tham mưu UBND thành phố và Thường trực Thành ủy xử lý các trường hợp phát sinh như đi học bậc sau đại học, vi phạm hợp đồng đào tạo hoặc xin ra khỏi Đề án. Đồng thời, hằng năm, Trung tâm đều tiến hành các khảo sát, đánh giá tình hình công tác của học viên để báo cáo UBND thành phố nắm tình hình.

Theo đó, các cơ quan, đơn vị đã tiến hành gặp mặt, lắng nghe tâm tư nguyện vọng của các học viên Đề án. Kết quả tổng hợp báo cáo cho thấy đa số học viên đã được bố trí đúng theo chuyên ngành đào tạo, một vài trường hợp học viên khi mới được tiếp nhận cảm thấy phân công chưa phù hợp đã được điều chỉnh bố trí cho phù hợp với năng lực và chuyên môn đào tạo. Thêm vào đó, tất cả cơ quan, đơn vị đều đánh giá tốt về đội ngũ học viên Đề án đang công tác tại cơ quan, đơn vị và nhận định học viên Đề án đã góp phần cung cấp nguồn cán bộ để đào tạo, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đáp ứng nhu cầu nhân lực chất lượng cao của các cơ quan, đơn vị trong tình hình mới, cụ thể: Sau khi được bố trí công tác, học viên đều tiếp nhận công việc nhanh, tư duy sáng tạo, chịu khó trong công tác, có tinh thần cầu tiến, ham học hỏi, có ý thức kỷ luật tốt, có khả năng thích nghi công việc, hoàn thành mọi công việc được

giao, luôn nêu cao trách nhiệm, đạo đức công vụ, nghề nghiệp. Năng lực trình độ chuyên môn, nghiệp vụ trong thực thi công vụ được đánh giá cao.

Từ năm 2008 là những lứa đầu tiên tốt nghiệp theo Đề án, qua 11 năm công tác nhiều người đã trưởng thành, được bố trí các chức vụ lãnh đạo, quản lý, cụ thể: có 61 người được bổ nhiệm cán bộ quản lý (50 cán bộ cấp phòng hoặc tương đương, 11 người giữ chức vụ thuộc diện Ban Thường vụ Thành ủy quản lý). Có thể khẳng định với một thời gian ngắn, tỷ lệ học viên Đề án giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý như vậy là đáng khích lệ.

Về tình hình tuyển dụng công chức, viên chức

Hiện nay, một trong những vấn đề đáng lưu tâm cần phải được xử lý thấu đáo là khó khăn về biên chế đối với học viên công tác tại các cơ quan hành chính, cụ thể:

Tính đến thời điểm hiện tại, trong số **367** học viên đang công tác tại các cơ quan thuộc UBND thành phố quản lý, **249** trường hợp đã tuyển dụng công chức, viên chức; còn **118** trường hợp chưa tuyển dụng viên chức (đang công tác tại các đơn vị sự nghiệp).

Thực hiện Kết luận số 17-KL/TW của Bộ Chính trị về tình hình thực hiện biên chế, tinh giản biên chế của các tổ chức trong hệ thống chính trị năm 2015-2016 và Nghị quyết số 135/NQ-HĐND ngày 07/12/2017 của HĐND thành phố về biên chế công chức trong cơ quan hành chính, số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập và biên chế giao đối với các hội năm 2018, Chủ tịch UBND thành phố đã có Công văn số 2612/UBND-SNV ngày 12/4/2018 yêu cầu chấm dứt hợp đồng làm công tác chuyên môn, nghiệp vụ tại cơ quan hành chính trong năm 2018. Thời gian qua, UBND thành phố đã có nhiều giải pháp quyết liệt để giải quyết hợp đồng lao động làm công tác chuyên môn: Giải quyết chế độ, chính sách theo quy định; chuyển sang các đơn vị sự nghiệp công lập có nhu cầu, vị trí việc làm phù hợp và còn chỉ tiêu số lượng người làm việc chưa sử dụng; chuyển một số nhiệm vụ hỗ trợ, phục vụ công tác quản lý nhà nước từ cơ quan hành chính sang đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc...

Theo đó, các sở, ban, ngành và UBND quận, huyện đã xây dựng phương án, căn cứ nhu cầu và vị trí việc làm của các đơn vị sự nghiệp trực thuộc để điều chuyển hợp đồng lao động (trong đó bao gồm cả hợp đồng lao động theo chính sách thu hút và Đề án 922) về đơn vị sự nghiệp. Trên cơ sở phương án các cơ quan, đơn vị và Đề án vị trí việc làm được phê duyệt, Sở Nội vụ thẩm định và đã tham mưu UBND thành phố quyết định bổ sung chỉ tiêu số lượng người làm việc (biên chế sự nghiệp) và hiện nay, các cơ quan, địa phương đã điều chuyển hợp đồng lao động hành chính về đơn vị sự nghiệp công tác và thực hiện ký kết hợp đồng, tuyển dụng vào viên chức theo quy định.

Về tình hình ra khỏi Đề án và thu hồi kinh phí đào tạo

Tính đến đầu tháng 4/2019, tổng số học viên vi phạm hợp đồng và xin ra khỏi Đề án là 165 học viên (chiếm khoảng 27% trên tổng số 613 học viên tham gia Đề án), trong đó 48 học viên vi phạm hợp đồng và 117 học viên xin ra khỏi Đề án.

Đến nay đã có 140 người đã hoàn thành nghĩa vụ bồi hoàn, đã thu hồi được gần 128 tỷ đồng/ tổng kinh phí phải thu hồi gần 167 tỷ đồng (chiếm khoảng 77% tổng kinh phí phải thu hồi, riêng trong năm 2018 thu hồi hơn 48 tỷ đồng). Số tiền còn phải thu hồi là gần 39 tỷ đồng của 25 học viên chưa hoàn thành bồi hoàn (trong đó, 15 học viên đang trong quá trình thu hồi và chuẩn bị khởi kiện, 05 trường hợp đang trong quá trình thụ lý xét xử tại TAND các cấp, 05 trường hợp đang trong quá trình thi hành án).

III. ĐÁNH GIÁ ƯU, KHUYẾT ĐIỂM VÀ ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ

1. Ưu điểm và hạn chế trong quá trình triển khai Đề án

a) Ưu điểm

- *Tính đúng đắn, kịp thời trong công tác triển khai chính sách đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao:* Chủ trương, chính sách về phát triển nhân lực chất lượng cao được thành phố triển khai sớm, được điều chỉnh, bổ sung kịp thời, phù hợp tình hình thực tế và mang tính chiến lược cho sự phát triển lâu dài của thành phố. Trong quá trình triển khai, công tác này được tổ chức với nhiều cách làm mới, quyết tâm cao, huy động nhiều nguồn lực và dần được chuyên nghiệp hóa, tạo sự lan tỏa trong công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ tại chỗ ngày càng tốt hơn.

- *Xây dựng hình ảnh, thương hiệu của thành phố trong đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao:* Các đối tượng học viên Đề án là những học sinh ưu tú, xuất sắc của các trường trung học phổ thông (chủ yếu là Trường THPT chuyên Lê Quý Đôn) được cử đi đào tạo tại các cơ sở giáo dục danh tiếng, uy tín và chất lượng trong nước và ở nước ngoài, tập trung ở các quốc gia tiên tiến như Hoa Kỳ, Vương quốc Anh, Pháp, Nhật Bản, v.v... và thường nằm trong danh sách 200 trường đại học hàng đầu trên thế giới do tổ chức Times Higher Education (Vương quốc Anh) xếp hạng. Việc xét tuyển các đối tượng học viên một cách kỹ càng và lựa chọn cơ sở đào tạo có chất lượng đã tạo tiền đề để sản sinh một thế hệ học viên được đào tạo bài bản, sử dụng thành thạo ngoại ngữ, có khả năng ứng dụng khoa học công nghệ cao và am hiểu văn hóa các nước, đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của thành phố trong tình hình mới.

Qua nhiều năm triển khai, các thành tích đã đạt được của Đề án đã gây được tiếng vang trong dư luận của thành phố Đà Nẵng nói riêng và của cả nước nói chung. Hình ảnh và uy tín của thành phố đã được nâng cao với cách làm sáng tạo và quyết liệt về công tác phát triển nguồn nhân lực, tác động khá toàn diện đến sự phát triển của thành phố.

- *Xây dựng đội ngũ nguồn nhân lực cốt cán cho sự phát triển kinh tế - xã hội của thành phố:* Về cơ bản, số lượng nguồn nhân lực từ đề án đào tạo đã đóng góp một tỷ lệ về số lượng CBCCVC có trình độ đào tạo bài bản, chính quy từ các trường có uy tín trong nước và nước ngoài; góp phần trẻ hóa đội ngũ, bổ sung nguồn nhân lực có khả năng tiếp cận nhanh những kiến thức khoa học công nghệ hiện đại, trình độ quản lý tiên tiến, ý chí tiến thủ cao, tạo không khí phấn đấu làm việc chung trong cơ quan. Hơn thế nữa, các học viên Đề án còn có những mối quan hệ quốc tế (với các cơ sở đào tạo, các công ty nước ngoài, các

giáo sư đầu ngành...) giúp cơ quan, đơn vị trong việc mở rộng các mối quan hệ quốc tế, khai thác thông tin, ứng dụng công nghệ cao nói riêng và góp phần tích cực trong phát triển kinh tế - xã hội của thành phố nói chung.

- *Chuyển biến trong ý thức trọng dụng người tài:* Việc triển khai Đề án cũng như tiếp nhận đối tượng đào tạo đã tạo được những chuyển biến tích cực trong ý thức và hành động của bộ máy chính quyền về việc trọng dụng người tài như việc tạo điều kiện để đội ngũ trí thức mở rộng quan hệ giao lưu, hợp tác với các nhà khoa học, các viện nghiên cứu, các trường đại học các nước; cử cán bộ có chuyên môn ra nước ngoài nghiên cứu, khảo sát, trao đổi khoa học. Ngoài ra, các đơn vị sử dụng lao động cũng coi trọng đối tượng học viên Đề án trong việc bố trí đúng chuyên môn sở trường, mạnh dạn giao việc, đánh giá kết quả làm việc một cách khách quan, tạo điều kiện cho họ phấn đấu và thăng tiến bằng nỗ lực của bản thân.

b) Hạn chế

Bên cạnh những mặt đạt được trong công tác phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thành phố thời gian qua và thực tiễn công tác triển khai, có một số hạn chế sau:

- Sự thiếu đồng nhất giữa các quy định thuộc Đề án với một số văn bản quy phạm pháp luật (VBQPPL) của Chính phủ được ban hành trong thời gian qua; đồng thời, hệ thống VBQPPL về các chính sách này trong khu vực công còn thiếu chưa đồng bộ, thậm chí còn chồng chéo, mâu thuẫn lẫn nhau nên gây khó khăn trong việc thi hành và triển khai.

- Về công tác chỉ đạo, tổ chức thực hiện: Việc lãnh đạo, chỉ đạo của lãnh đạo thành phố trong công tác phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao chưa thống nhất giữa thu hút và đào tạo. Việc giao các cơ quan khác nhau phụ trách triển khai từng hoạt động phát triển nguồn nhân lực (thu hút, đào tạo) nhưng thiếu phối hợp chặt chẽ, cũng như thiếu sự chỉ đạo thống nhất nên dẫn đến nhiều bất cập và chồng chéo trong chỉ tiêu ngành nghề thu hút và đào tạo.

Công tác dự báo, điều tra khảo sát để xây dựng chỉ tiêu ngành nghề đào tạo trên cơ sở định hướng phát triển kinh tế - xã hội theo định hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế còn nhiều hạn chế, việc xác định nhu cầu nhân sự vẫn dựa trên cảm tính, không có cơ sở dữ liệu mang tính khoa học để có những dự báo chính xác nhất. Nên đào tạo dàn trải, dẫn đến cơ cấu ngành nghề chưa phù hợp với định hướng phát triển kinh tế xã hội.

- Công tác sử dụng, theo dõi, quản lý sau khi tiếp nhận, bố trí công tác chưa tạo sự đồng thuận và thống nhất cao của hệ thống chính trị trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao dẫn đến một số hạn chế như: tình trạng bố trí công tác không phù hợp; chưa có sự quan tâm đúng mức của các đơn vị có liên quan trong việc tiếp nhận, sử dụng tốt nhân lực chất lượng cao, đặc biệt một số đơn vị còn thụ động, miễn cưỡng trong việc tiếp nhận học viên Đề án và chưa tạo môi trường công tác đảm bảo phát huy năng lực. Thêm vào đó, việc theo dõi, đánh giá và quản lý chưa được chú trọng và quan tâm nhiều; chưa có cơ chế đánh giá định kỳ chất lượng học viên Đề án trong thực hiện nhiệm vụ công tác.

- Chính sách đãi ngộ, giữ chân các đối tượng học viên Đề án còn nhiều hạn chế: Việc thực hiện chế độ, chính sách (hỗ trợ một lần, hỗ trợ hàng tháng...) còn dàn trải và thiếu đồng bộ, chưa dựa trên năng lực và cống hiến. Mức lương hiện nay của CBCCVV chưa đáp ứng được nhu cầu cuộc sống của học viên.

- Hạn chế bản thân đối tượng học viên Đề án: Tình trạng các học viên Đề án không thực hiện đúng cam kết làm việc (xin ra khỏi Đề án và vi phạm Hợp đồng đào tạo) cũng gây ra nhiều tác động không tốt trong dư luận xã hội. Nhiều người còn có tư tưởng làm việc chờ đến hết hợp đồng với thành phố để tìm kiếm công việc khác với mức lương cao và có xu hướng xin ra khỏi Đề án, chấp nhận bồi hoàn kinh phí đào tạo cho thành phố.

2. Đề xuất, kiến nghị

a) *Đầu tư xây dựng, triển khai các khóa học bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ* (trong nước và ở nước ngoài) theo yêu cầu phát triển của ngành. Việc bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ sau khi được đào tạo chính quy theo Đề án sẽ giúp học viên Đề án luôn luôn được trau dồi, cập nhật các thông tin, kiến thức chuyên ngành cũng như các kỹ năng để giải quyết các vấn đề bất cập đang được đặt ra của ngành, của thành phố. Ngoài ra, việc tạo điều kiện cho học viên Đề án đã tốt nghiệp hoặc đã nhận công tác đi học bậc cao hơn bằng kinh phí tự túc (đa số bằng học bổng của chính phủ hoặc cơ sở đào tạo) sẽ tiết kiệm một khoản kinh phí lớn cho thành phố.

b) *Tạo điều kiện để những đối tượng học viên Đề án tham gia vào các chương trình, dự án lớn của ngành, địa phương, đơn vị*, qua đó tiến cử, lựa chọn để bồi dưỡng và định hướng phát triển, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp của thành phố theo Đề án xây dựng và tạo nguồn đội ngũ cán bộ trẻ đảm nhiệm các chức danh diện Ban Thường vụ Thành ủy quản lý đến năm 2025 và tạo nguồn cán bộ chủ chốt thành phố những năm tiếp theo.

c) *Xây dựng và hoàn chỉnh các văn bản pháp quy liên quan đến cơ chế chính sách thực hiện phát triển nhân lực chất lượng cao* đảm bảo để tạo hành lang pháp lý chặt chẽ, hợp lý, đáp ứng các yêu cầu về mục tiêu và định hướng mới của thành phố. Bên cạnh nguồn kinh phí đầu tư phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao từ ngân sách thành phố, tích cực huy động và khuyến khích xã hội hóa, nhất là tăng cường tìm kiếm, vận động hỗ trợ học bổng của các tổ chức, cơ sở đào tạo quốc tế và các tổ chức, cá nhân.

d) *Chuyển sang làm việc cho khu vực tư*: Quyết định 782/QĐ-UBND ngày 01/02/2017 của UBND thành phố về việc ban hành Đề án “Hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho khu vực tư đến năm 2020” có quy định nội dung tạo điều kiện để doanh nghiệp tuyển dụng học viên Đề án, cụ thể: “Trong một số trường hợp đặc biệt, căn cứ nhu cầu đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý và chuyên gia từ doanh nghiệp, thành phố có thể xem xét cho phép học viên Đề án ký kết hợp đồng làm việc với doanh nghiệp lâu dài hoặc có thời hạn”. Nhiều doanh nghiệp bày tỏ sự quan tâm đến chủ trương này và mong muốn thành phố sớm có quy định cụ thể để thực hiện. Do vậy, để có căn cứ triển

khai chủ trương này trên thực tế trong thời gian đến, Sở Nội vụ đang tham mưu xây dựng văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến nội dung này.

Sở Nội vụ kính báo cáo. Trân trọng./.

Nơi nhận:

- UBND thành phố;
- Lưu: VT, TTPTNNLCLC.

GIÁM ĐỐC

Võ Ngọc Đông