|  |  |
| --- | --- |
| **ỦY BAN NHÂN DÂN** **TỈNH HÀ TĨNH**Số: /TTr-UBND | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM****Độc lập - Tự do - Hạnh phúc***Hà Tĩnh, ngày tháng 12 năm 2017* |

## TỜ TRÌNH

**Về dự thảo** **Nghị quyết** **quy định một số chính sách khuyến khích phát triển**

**nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Hà Tĩnh**

Kính gửi: Hội đồng nhân dân tỉnh

Thực hiện Nghị quyết 147/NQ-HĐND tỉnh ngày 17/7/2015 của Hội đồng nhân dân tỉnh Hà Tĩnh về kết quả giám sát công tác tổ chức bộ máy, biên chế công chức, viên chức; tình hình thực hiện Nghị định số 158/2007/NĐ-CP ngày 27/10/2007 của Chính phủ và Nghị quyết số 26/2011/NQ-HĐND ngày 16/12/2011 của Hội đồng nhân dân tỉnh, trong đó yêu cầu UBND tỉnh chỉ đạo thực hiện: “Sửa đổi quy định về chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh phù hợp với quy định của Trung ương”;

Thực hiện Thông báo Kết luận số 01/TB-HĐND ngày 04/01/2017 Thường trực Hội đồng nhân dân tỉnh tại phiên họp thường kỳ tháng 11/2016, trong đó giao UBND tỉnh “chỉ đạo rà soát các chính sách đã ban hành để xây dựng chính sách chung về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao áp dụng trên địa bàn toàn tỉnh, trong đó có chính sách cho Trường đại Học Hà Tĩnh”;

Ủy ban nhân dân tỉnh trình Hội đồng nhân dân tỉnh Khóa XVII, Kỳ họp thứ 5 Nghị quyết quy định một số chính sách khuyến khích phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Hà Tĩnh với các nội dung như sau:

 **I. Sự cần thiết phải ban hành Nghị quyết quy định một số chính sách khuyến khích phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Hà Tĩnh**

**1. Kết quả thực hiện các chính sách**

Nhiều năm qua, Hà Tĩnh đã có nhiều chính sách thu hút, đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu đổi mới và xây dựng phát triển của tỉnh như:

- Chính sách quy định tạm thời về chính sách khuyến khích đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao giai đoạn 2011 - 2015 (Quyết định số 14/2011/QĐ-UBND ngày 21/6/2011 của UBND tỉnh; Quyết định số 64/2012/QĐ-UBND ngày 14/12/2012 của UBND tỉnh; Quyết định số 15/2014/QĐ-UBND ngày 25/3/2014 của UBND tỉnh sửa đổi Quyết định số 14/2011/QĐ-UBND);

- Quy định một số chính sách đối với công tác bảo vệ, chăm sóc sức khỏe nhân dân đến năm 2015 và những năm tiếp theo (Quyết định số 03/2012/QĐ-UBND ngày 31/01/2012 của UBND tỉnh);

- Cơ chế, chính sách đối với công tác bảo vệ, chăm sóc sức khỏe Nhân dân trên địa bàn tỉnh (Nghị quyết số 144/2015/NQ-HĐND ngày 17/7/2015 của HĐND tỉnh; Kế hoạch số 412/KH-UBND ngày 03/9/2015 của UBND tỉnh về tổ chức thực hiện Nghị quyết số 144/2015/NQQ-HĐND của HĐND tỉnh);

 - Chính sách phát triển thể thao thành tích cao tỉnh Hà Tĩnh giai đoạn 2016-2017 (Nghị quyết số 162/2015/NQ-HĐND ngày 12/12/2015 của HĐND tỉnh);

 - Chính sách phát triển giáo dục và đào tạo đến năm 2015 và những năm tiếp theo ( Nghị quyết số 20/2011/NQ-HĐND ngày 16/12/2011 của Hội đồng nhân dân HĐND tỉnh; Quyết định số 35/2012/QĐ-UBND của UBND tỉnh quy định một số chính sách đối với ngành giáo dục và đào tạo);

- Quy định một số chính sách đối với Trường THPT Chuyên Hà Tĩnh và giáo viên, học sinh các trường trung học phổ thông khác tham gia bồi dưỡng đội tuyển dự thi học sinh giỏi các môn văn hóa và cuộc thi khoa học kỹ thuật (Nghị quyết số 143/2015/NQ-HĐND ngày 17/7/2015 của HĐND tỉnh).

- Quy định chế độ đặc thù đối với cán bộ, công chức, viên chức chuyên trách công nghệ thông tin trong cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp chuyên trách công nghệ thông tin trên địa bàn tỉnh (Nghị quyết số 93/2014/NQ-HĐND ngày 16/7/2014 của HĐND tỉnh);

- Một số chính sách đối với Trường Đại học Hà Tĩnh giai đoạn 2011- 2015 (Quyết định số 29/2011/QĐ-UBND ngày 27/9/2011 của UBND tỉnh);

- Chính sách hỗ trợ đào tạo nguồn nhân lực cho Khu Kinh tế Vũng Áng (Quyết định số 26/2013/QĐ-UBND, ngày 03/7/2013 của UBND tỉnh).

 Các chính sách trên đã tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; thu hút được một số cán bộ có học hàm, học vị, trình độ chuyên môn cao; Thạc sĩ, sinh viên tốt nghiệp đại học loại giỏi, xuất sắc, tốt nghiệp thủ khoa ở trong và ngoài nước về công tác tại tỉnh; các lĩnh vực giáo dục, đào tạo, y tế, văn hóa, công nghệ thông tin đã có bước phát triển. Công tác khám chữa bệnh, chăm sóc sức khỏe Nhân dân, chất lượng giáo dục đào tạo từng bước được nâng lên. Các chính sách đã góp phần động viên, khuyến khích cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, học sinh, sinh viên… nỗ lực học tập, nghiên cứu, rèn luyện, đạt được nhiều thành tích trong quá trình học tập, công tác, góp phần xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Tính đến tháng 3/2017 số có trình độ Giáo sư, Phó Giáo sư: 04 người; Tiến sĩ: 62; Thạc sĩ: 1986, Đại học: 21.342 người/36.536 người (cán bộ, công chức, viên chức cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã kể cả khối đảng, mặt trận, đoàn thể).

 **2. Những tồn tại, hạn chế và nguyên nhân**

Mặc dù đã đạt được một số kết quả quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Tuy vậy, so với yêu cầu thực tiễn, một số chính sách đến nay không còn phù hợp, hiệu lực, hiệu quả giảm, đặc biệt một số chính sách về đào tạo, thu hút, thưởng đạt kết quả thấp..v.v. xuất phát từ những nguyên nhân chủ yếu sau đây:

- Điều kiện kinh tế xã hội đã có nhiều thay đổi. Trước 2015 ngân sách chi khá lớn để thực hiện các chính sách, hiện nay, ngân sách chuyển sang giai đoạn mới, thu ngân sách không đảm bảo để thực hiện chi thường xuyên do đó việc chi cho các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, thu hút có phần hạn chế hơn.

 - Từ 2015 trở về trước nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh hạn chế về số lượng, yếu chất lượng. Đến thời điểm này, chất lượng nguồn nhân lực đã có nhiều thay đổi, nguồn nhân lực chất lượng cao được đào tạo nhiều, số cán bộ, công chức đạt trình độ đại học, thạc sĩ chiếm tỷ lệ khá lớn (63,8%). Tuy vậy, biên chế hành chính, sự nghiệp không tăng, thậm chí giảm theo chính sách tinh giản biên chế của Trung ương, của tỉnh. Do đó, các chính sách hỗ trợ mang tính dàn trải, đồng đều cho các loại hình đào tạo, bồi dưỡng (kể cả hỗ trợ các đối tượng đi học thạc sỹ) không còn phù hợp.

- Mặc dù chất lượng nguồn nhân lực ngày càng được nâng lên, tuy vậy, nguồn nhân lực làm việc trong các lĩnh vực sự nghiệp công, nhất là các lĩnh vực như giáo dục, y tế, công nghệ thông tin, văn hóa, văn học nghệ thuật thiếu nguồn nhân lực chất lượng cao ảnh hưởng đến chất lượng dịch vụ công và sự phát triển chung của tỉnh.

- Chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trên thực tế không thực hiện được do chính sách chưa đủ mạnh, không có tính thu hút do mức hỗ trợ thấp. Đến 3/2017, số lượng Giáo sư, Phó Giáo sư: 04 người; Tiến sĩ khoa học: 0; Tiến sĩ: 62, chiếm tỷ lệ thấp (0,1%) trên tổng số cán bộ, công chức, viên chức toàn tỉnh.

- Các lĩnh vực giáo dục, y tế, khoa học kỹ thuật, công nghệ thông tin ngày càng được xã hội hóa. Người làm việc ở các cơ sở giáo dục, y tế, khoa học kỹ thuật, công nghệ thông tin trong các cơ sở tư nhân, ngoại tỉnh có mức đãi ngộ về lương, thưởng cao hơn nhiều so với mức quy định cho cán bộ, công chức, viên chức nhà nước tại tỉnh, do vậy, khó giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao sau khi thu hút, tuyển dụng.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức chưa đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển nguồn nhân lực của tỉnh, chưa thực sự gắn với quy hoạch cán bộ để có định hướng về đối tượng, chuyên ngành đào tạo; đào tạo, bồi dưỡng chưa thực sự đồng bộ với yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ; Công tác đào tạo sau đại học chủ yếu đang xuất phát từ nhu cầu cá nhân, một số chưa theo yêu cầu quy hoạch nguồn nhân lực, yêu cầu vị trí việc làm, theo chuyên ngành đào tạo đại học, dẫn đến hiệu quả chưa cao.

 - Định mức hỗ trợ khuyến khích đào tạo không đồng nhất ở các lĩnh vực.

 - Chính sách thu hút nguồn nhân lực theo hình thức tuyển dụng không qua thi của tỉnh không còn phù hợp với quy định tại Nghị định số 24/2010/NĐ-CP; Nghị định số 29/2012/NĐ-CP của Chính phủ, Thông tư số 13/2010/TT-BNV và Thông tư số 15/2012/TT-BNV của Bộ Nội vụ về tuyển dụng, quản lý, sử dụng công chức, viên chức. Các quy định về các đối tượng thuộc diện thu hút; kết nạp đảng viên; các ưu đãi đặc biệt cho đối tượng là con em người Hà Tĩnh; quy định về thu hút đối với công chức cấp xã…đều không phù hợp với các quy định hiện hành, cần phải được điều chỉnh, sửa đổi.

 - Chính sách đối với công tác bảo vệ, chăm sóc sức khỏe Nhân dân:

+ Chưa thu hút được đội ngũ Giáo sư, Phó Giáo sư, Tiến sĩ, bác sỹ CKII, dược sỹ CK II về công tác trên địa bàn. Một số đơn vị do điều kiện đặc thù địa lý, địa bàn khó khăn, công việc độc hại, nguy hiểm nên chưa thu hút được bác sĩ đa khoa (chính quy dài hạn) về làm việc lâu dài;

+ Số lượng bác sĩ sau đại học còn ít, tỷ lệ cán bộ có trình độ sau đại học chiếm tỷ lệ thấp trong tổng số công chức, viên chức của ngành, nhất là trình độ Tiến sĩ, Thạc sĩ, bác sỹ CKI (385/4750, chiếm tỷ lệ 8,1%). Cơ cấu các ngành đào tạo sau đại học chưa hợp lý, các chuyên ngành như nội tiết, tim mạch, ghép tạng, ung bướu, lao, tâm thần, giải phẫu…ít hoặc chưa có bác sĩ trình độ sau đại học. Công tác đào tạo cán bộ bác sỹ tuyến xã chưa đáp ứng yêu cầu đề ra: Đến 2016, số Trạm Y tế có bác sĩ là 201/262 đạt 76,7% (Mục tiêu của Nghị quyết số 03-NQ/TU là 90%).

 - Các chính sách thuộc ngành giáo dục và đào tạo có nhiều điểm bất cập, không phù hợp, kết quả thấp:

+ Chính sách hỗ trợ học sinh đạt giải quốc tế, khu vực và quốc gia vào học các ngành sư phạm có cam kết về phục vụ cho ngành giáo dục và đào tạo Hà Tĩnh ít nhất 10 năm, chưa phù hợp thực tiễn và quy định tại Điều 19, Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức; Điều 14, Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12/4/2012 của Chính phủ về tuyển dụng, quản lý và sử dụng viên chức. Mặt khác, số lượng học sinh vào học các ngành sư phạm có cam kết về tỉnh rất ít, cả giai đoạn chỉ thu hút được 03 học sinh.

 + Chính sách ưu đãi về đất ở (được giao đất có thu tiền sử dụng đất theo giá đất của UBND tỉnh ban hành đối với cán bộ, giáo viên, nhân viên công tác tại các xã có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn chưa có đất ở tại địa phương công tác, có nguyện vọng định cư và cam kết phục vụ lâu dài (từ 20 năm trở lên) cơ bản không thực hiện được do nhiều địa phương không quan tâm đến chính sách này, mặt khác, giá đất theo quy định của UBND tỉnh cơ bản sát với giá thị trường, giáo viên khó có khả năng chi trả. Hiện tại, quy định về giao đất không còn phù hợp với quy định pháp luật về đất đai hiện hành.

 - Chính sách đối với Trường Đại học Hà Tĩnh:

+ Hiện nay việc đào tạo thạc sĩ đối với cán bộ, giáo viên trong các cơ sở đào tạo đại học, cao đẳng, trung cấp và việc thi các chứng chỉ quốc tế như IELTS, paper-based TOEFL, computer- based TOEFL hay internet-based TOEFL đối với giáo viên chuyên ngành trong các cơ sở đào tạo đại học đã mang tính phổ cập. Mặt khác, các đối tượng được cử đi đào tạo, bồi dưỡng đã được hưởng chính sách ưu đãi chung theo quy định của UBND tỉnh, do vậy chính sách đào tạo, bồi dưỡng đặc thù đối với Trường Đại học Hà Tĩnh giai đoạn 2016 - 2020 không còn phù hợp, chỉ nên áp dụng đối với trường hợp học Tiến sĩ.

 + Chế độ ưu đãi cho cán bộ giáo viên: Đến cuối năm 2015 Trường Đại học Hà Tĩnh đã thu hút, tuyển dụng đủ đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, cơ bản đáp ứng nhu cầu giảng dạy của nhà trường. Mặt khác cán bộ, giáo viên được hưởng chế độ ưu đãi chung trong ngành Giáo dục và Đào tạo theo Quyết định số 244/2005/QĐ-TTg ngày 06/10/2005 của Thủ tướng Chính phủ (được hưởng phụ cấp ưu đãi 25% trên tổng tiền lương ngạch bậc, chức vụ), do vậy chính sách hỗ trợ phụ cấp tăng thêm cho giáo viên trực tiếp giảng dạy; hỗ trợ giáo viên tuyển dụng mới không cần phải tiếp tục thực hiện. Chính sách giao đất ở theo hình thức giao đất có thu tiền sử dụng đất đối với cán bộ, giáo viên nhà trường chưa có đất ở không còn phù hợp với thực tế.

 - Chính sách đào tạo nhân lực đối với khu kinh tế.

Việc đào tạo chưa gắn mục tiêu đào tạo với mục tiêu cung ứng nhân lực cho Khu kinh tế Vũng Áng, không có cam kết của đơn vị sử dụng lao động về sử dụng số sinh viên được đào tạo sau khi ra trường, do vậy sẽ khó khăn trong việc bố trí việc làm tại Khu kinh tế Vũng Áng cho sinh viên tốt nghiệp (hiện tại 04 sinh viên ra trường chưa có sinh viên nào được bố trí việc làm tại Khu kinh tế Vũng Áng).

Xuất phát từ hiện trạng cơ cấu chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, thực trạng thực hiện các chính sách về đào tạo, bồi dưỡng, thu hút, chính sách thưởng và ưu đãi đối với nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh nhiều bất cập, không còn phù hợp, do đó, việc xây dựng và ban hành Nghị quyết của HĐND tỉnh về chính sách khuyến khích phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Hà Tĩnh trong thời điểm hiện nay là cần thiết, góp phần phát huy những kết quả đã đạt được, khắc phục những bất cập trong quá trình thực hiện chính sách, tạo tiền đề xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ, năng lực chuyên môn nghiệp vụ ngày càng cao, đáp ứng được yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị, tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm đảm nhiệm.

**II. Nội dung chủ yếu của dự thảo Nghị quyết**

Dự thảo Nghị quyết đã lấy ý kiến của các cơ quan, địa phương; ý kiến thẩm định của Sở Tư pháp, các Ban HĐND tỉnh và tiếp thu, hoàn chỉnh nghiêm túc.

 **1. Tên Nghị quyết**: Nghị quyết quy định về một số chính sách khuyến khích phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Hà Tĩnh.

 **2. Phạm vi điều chỉnh:**

 Quy định về đối tượng, nội dung, quyền lợi, trách nhiệm, kinh phí thực hiện một số chính sách khuyến khích phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Hà Tĩnh

 **3. Đối tượng áp dụng:**

- Cơ quan Đảng, tổ chức chính trị - xã hội; Văn phòng HĐND; cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập, các tổ chức Hội đặc thù thuộc tỉnh;

 - Cán bộ, công chức, viên chức trong Cơ quan Đảng, tổ chức chính trị - xã hội; Văn phòng HĐND; cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập, các tổ chức Hội đặc thù thuộc tỉnh đáp ứng các điều kiện theo quy định.

- Giáo sư - Tiến sĩ ; Phó Giáo sư - Tiến sĩ; Tiến sĩ; Bác sĩ chuyên khoa II, Bác sĩ nội trú; Thạc sĩ - Bác sĩ; Bác sĩ chuyên khoa I; Bác sĩ (hệ chính quy dài hạn) có chuyên ngành đào tạo phù hợp với vị trí việc làm cần tuyển dụng.

- Những người tốt nghiệp đại học loại giỏi trở lên;

- Những người có tài năng, năng khiếu đặc biệt trong các ngành, lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật, thể dục thể thao, các ngành nghề truyền thống; học sinh đạt giải cao trong các kỳ thi quốc tế, khu vực, quốc gia.

Các đối tượng thu hút (trừ những người có tài năng, năng khiếu đặc biệt trong các ngành, lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật, thể dục thể thao, các ngành nghề truyền thống) yêu cầu phải trình độ đại học hệ chính quy công lập, sau đại học hệ chính quy tập trung và thuộc danh mục các ngành nghề cần thu hút do UBND tỉnh ban hành hằng năm hoặc theo giai đoạn, trong đó tập trung vào các lĩnh vực: Y tế, giáo dục, văn hóa, văn học nghệ thuật, công nghệ thông tin, khoa học công nghệ cao.

**4. Các chính sách cụ thể**

Chính sách khuyến khích phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Hà Tĩnh áp dụng trong cơ quan Đảng, tổ chức chính trị - xã hội; Văn phòng HĐND, cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập, các tổ chức Hội đặc thù thuộc tỉnh gồm các chính sách sau:

**a) Chính sách đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao:** Áp dụng cho cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng các điều kiện theo quy định.

Nội dung đào tạo chỉ thực hiện hỗ trợ đối với trình độ tiến sỹ và các diện đào tạo từ bác sĩ trở lên ngành y tế. Một số định mức hỗ trợ tăng hơn so với trước đây.

Quy định thêm về chính sách đào tạo chuyển đổi cho giáo viên dôi dư ngành giáo dục và đào tạo: Giáo viên được cấp có thẩm quyền cử đi đào tạo lại để chuẩn hóa trình độ phục vụ cho việc chuyển đổi cân đối thừa thiếu giáo viên trên địa bàn huyện, địa bàn tỉnh (nam không quá 50, nữ không quá 45) được hỗ trợ kinh phí theo quy định. Ngoài ra, số giáo viên này được hỗ trợ thêm 20 triệu đồng/người với hình thức hỗ trợ 1 lần sau khi có quyết định bố trí công tác.

**b) Chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao**:

Áp dụng với nhà khoa học, cán bộ lãnh đạo, quản lý có học hàm, học vị, những người có trình độ chuyên môn cao, có kinh nghiệm công tác, những người được phong tặng danh hiệu cao quý của nhà nước; những người tốt nghiệp đại học loại giỏi trở lên, những người có tài năng, năng khiếu đặc biệt phù hợp với vị trí việc làm trong các ngành, lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật, thể dục thể thao, các ngành nghề truyền thống thuộc lĩnh vực tỉnh cần. Các đối tượng thu hút yêu cầu phải trình độ đại học hệ chính quy công lập, sau đại học hệ chính quy tập trung và thuộc danh mục các ngành nghề cần thu hút do UBND tỉnh ban hành hằng năm hoặc theo giai đoạn, trong đó tập trung vào các lĩnh vực: Y tế, giáo dục, văn hóa, văn học nghệ thuật, công nghệ thông tin, khoa học công nghệ cao. Các đối tượng thu hút trên được hưởng các mức hỗ trợ khác nhau, tùy theo lĩnh vực, trình độ, học hàm, học vị, kinh nghiệm công tác.

 Riêng đối với tuyển dụng viên chức ngành giáo dục: Những người tốt nghiệp đại học sư phạm loại giỏi: Đã đạt giải quốc tế, khu vực và quốc gia trước khi vào học ngành sư phạm phù hợp với môn thi đã đoạt giải (được tuyển thẳng hoặc có điểm tuyển sinh đầu vào 25 điểm trở lên, không kể điểm khuyến khích), nếu và có cam kết phục vụ lâu dài trong ngành giáo dục, phù hợp với vị trí việc làm cần tuyển dụng thì được tuyển dụng vào ngành giáo dục và được hỗ trợ 50 triệu đồng; các trường hợp tuyển dụng đại học sư phạm chính quy loại giỏi (trừ trường hợp trên) thực hiện theo quy định của Chính phủ và hướng dẫn của Bộ Nội vụ.

 Tuyển dụng đặc cách giáo viên thực hiện theo nhu cầu của vị trí việc làm và trong phạm vi biên chế còn thiếu so với số biên chế được cấp có thẩm quyền giao. Ngoài chỉ tiêu được tuyển dụng hàng năm, cho phép ngành giáo dục và đào tạo được xét tuyển đặc cách (chỉ tuyển đại học sư phạm chính quy loại giỏi) thêm 20% chỉ tiêu theo kế hoạch tuyển dụng hàng năm để bổ sung nguồn nhân lực chất lượng cao.

 Như vậy, so với các chính sách trước, đối tượng của chính sách thu hút thu hẹp lại, chỉ thực hiện thu hút đối với các đối tượng chất lượng cao như trên. Các đối tượng thu hút không được hỗ trợ về tiền tại chính sách này, tiếp tục được thực hiện quy định của Chính phủ và hướng dẫn của Bộ Nội vụ. Việc tuyển dụng công chức không qua thi, xét tuyển viên chức đặc cách thực hiện theo kế hoạch được xây dựng hằng năm đối với các vị trí việc làm còn thiếu, đúng quy định pháp luật hiện hành, theo các danh mục ngành nghề thu hút được UBND tỉnh ban hành hàng năm hoặc theo giai đoạn.

 Việc tuyển dụng công chức cấp xã không qua thi thực hiện theo Điểm a Khoản 1 Điều 21 Nghị định 112/2012/NĐ-CP ngày 5/11/2012 của Chính phủ về công chức xã, phường, thị trấn và Khoản 1 Điều 15, Điều 16 Thông tư 06/2012/TT-BNV hướng dẫn về chức trách, tiêu chuẩn cụ thể, nhiệm vụ và tuyển dụng công chức xã, phường thị trấn. Việc tuyển dụng công chức cấp xã không qua thi thực hiện theo nhu cầu thực tế hàng năm từng chức danh.

**c) Chính sách thưởng đối với nguồn nhân lực chất lượng cao:** Áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức, học sinh, văn nghệ sỹ, nghệ nhân, nhà báo, những người được phong hàm, phong danh hiệu cao quý của nhà nước.

Quy định bổ sung giải thưởng Hồ Chí Minh, giải thưởng Nhà nước; bổ sung giải thưởng đối với nhà báo; bổ sung thưởng đối với giáo viên đạt giải giáo viên giỏi cấp quốc gia;

Các mức thưởng nâng lên để tăng tính khuyến khích đối với các đối tượng đạt thành tích.

UBND tỉnh kính trình Hội đồng nhân dân tỉnh xem xét, thông qua *(có Đề án và dự thảo Nghị quyết kèm theo)./.*

|  |  |
| --- | --- |
|  ***Nơi nhận:***- Như Kính gửi;- Chủ tịch, các PCT UBND tỉnh;- Các Ban, Văn phòng - HĐND tỉnh;- Sở Nội vụ;- Lưu: VT, NC1; | **TM. ỦY BAN NHÂN DÂN****CHỦ TỊCH** **Đặng Quốc Khánh** |