

Số: /TTr-UBND

Thành phố Hồ Chí Minh, ngày tháng năm 2026

DỰ THẢO

TỜ TRÌNH

Dự thảo Nghị quyết của Hội đồng nhân dân Thành phố ban hành Quy định về cơ chế, chính sách thu hút, trọng dụng đối với nguồn nhân lực chất lượng cao, người có tài năng làm việc tại cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh

Kính gửi: Hội đồng nhân dân Thành phố

Thực hiện quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật ngày 19 tháng 02 năm 2025; Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật ngày 25 tháng 6 năm 2025; Luật Cán bộ, công chức ngày 24 tháng 6 năm 2025; Luật Phát triển đô thị ngày 24 tháng 8 năm 2026; các văn bản quy định chi tiết và Nghị quyết số .../2026/NQ-HĐND của Hội đồng nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh quy định về xây dựng, ban hành văn bản quy phạm pháp luật để tổ chức thi hành Luật Phát triển đô thị trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh;

Ủy ban nhân dân Thành phố kính trình Hội đồng nhân dân Thành phố dự thảo Nghị quyết ban hành Quy định cơ chế, chính sách thu hút, trọng dụng đối với nguồn nhân lực chất lượng cao, người có tài năng làm việc tại cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh (sau đây gọi tắt là Nghị quyết) như sau:

I. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH VĂN BẢN

1. Cơ sở chính trị, pháp lý

1.1. Cơ sở chính trị

1.1.1. Các văn bản của Trung ương liên quan đến thu hút và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

a) Ngày 19 tháng 5 năm 2026, Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết số 09-NQ/TW về xây dựng và phát triển Thành phố Hồ Chí Minh trong kỷ nguyên mới, trong đó, tại mục 4 Phần II có nội dung “Đầu tư phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu thị trường lao động, đạt trình độ quốc tế ở các lĩnh vực ưu tiên. **Thu hút, trọng dụng nhân tài, đẩy mạnh phát triển lực lượng sản xuất mới**”. Tại mục 8 Phần II, Bộ Chính trị yêu cầu “**Sắp xếp, bố trí, thử nghiệm các mô hình mới về phát triển nguồn nhân lực, xây dựng cơ chế thu hút, đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực chất lượng cao (trước mắt tập trung phục vụ khu vực công) và chủ động trong việc sàng lọc cán bộ, có vào - có ra, tạo điều kiện sử dụng nhân tài, người có năng lực trình độ cao**”.

b) Ngày 12 tháng 11 năm 2025, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII đã ban hành Kết luận số 210-KL/TW về việc tiếp tục xây dựng, hoàn thiện tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị trong thời gian tới. Trong đó, tại khoản 3 Mục II Kết luận số 210-KL/TW có nội dung: “**Khẩn trương thực hiện hiệu quả, đồng bộ thể chế về công tác cán bộ; ... Quan tâm phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và trọng dụng nhân tài, coi trọng xây dựng đội ngũ cán bộ khoa học, kỹ thuật, cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ dân tộc thiểu số, cán bộ quản lý doanh nghiệp nhà nước; tăng cường cán bộ cho các địa bàn khó khăn, lĩnh vực trọng yếu...**”

...Triển khai Chiến lược quốc gia về thu hút và trọng dụng nhân tài, nhất là các ngành, lĩnh vực mũi nhọn phục vụ cho phát triển nhanh, bền vững; nghiên cứu cơ chế tạo sự liên thông giữa khu vực công và khu vực tư; phát hiện, tuyển chọn, đào tạo cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc, cán bộ khoa học, kỹ thuật có tiềm năng phát triển...”

c) Ngày 07 tháng 11 năm 2025, Bộ Chính trị ban hành Kết luận số 205-KL/TW về một số giải pháp đột phá trong tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đãi ngộ cán bộ. Trong đó, tại Mục 2 Kết luận số 205-KL/TW có nội dung: “**Tiếp tục cụ thể hóa các chủ trương, nghị quyết của Đảng về thu hút, trọng dụng người có tài năng vào các cơ quan trong hệ thống chính trị; nâng cao hiệu quả công tác cán bộ, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong kỷ nguyên mới.**”

Rà soát, xác định danh mục các ngành, lĩnh vực chiến lược, trọng điểm, quan trọng đặc biệt cần thu hút, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đồng thời xây dựng lộ trình phát triển mô hình đào tạo chuyên sâu nhằm phát hiện, bồi dưỡng sớm, tạo nguồn nhân tài cho đất nước...

...Bổ sung, hoàn thiện các quy định về tiêu chí, quy trình tuyển dụng, bố trí, sử dụng, chính sách đãi ngộ đối với cán bộ có tài năng nổi trội trong hệ thống chính trị; đồng thời, nghiên cứu xây dựng hành lang pháp lý cho việc tiếp cận, thu hút và trọng dụng đối với những người Việt Nam tài năng ở nước ngoài đã thành công ở những nước phát triển”.

Đồng thời, tại Mục 3 Kết luận số 205-KL/TW, Bộ Chính trị đã định hướng thu hút các cá nhân là người có quốc tịch Việt Nam, có lý lịch rõ ràng, bảo đảm tiêu chuẩn chính trị theo quy định về bảo vệ chính trị nội bộ Đảng, phẩm chất đạo đức tốt, có năng lực, trình độ đáp ứng tiêu chí, được xem xét áp dụng một số cơ chế đặc biệt để tuyển dụng vào làm việc trong hệ thống chính trị các cấp.

d) Tại điểm 109, 110 mục IV Phụ lục II Danh mục các nhiệm vụ triển khai chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 57-NQ/TW ban hành kèm theo Chương trình hành động tại Nghị quyết số 71/NQ-CP ngày 01 tháng 4 năm 2025 của Chính phủ, theo đó giao Bộ Nội vụ chủ trì “**rà soát, đảm bảo có chính sách đặc thù thu hút, tuyển dụng, đãi ngộ và trọng dụng nhân lực chuyển đổi số làm việc tại các cơ quan nhà nước, đảm bảo đủ về số lượng, chất lượng, phù hợp theo đặc thù lĩnh vực, vùng, miền**”; giao Bộ Khoa học và Công nghệ “**Xây dựng Đề án phát triển, trọng dụng nhân tài, nhân lực chất lượng cao, nhất là cán bộ chuyên gia đầu ngành phục vụ phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển**

đội số quốc gia để triển khai Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến 2050”.

Tại điểm 41 Mục IV Phụ lục II đính kèm Kế hoạch số 1413/KH-UBND ngày 03 tháng 3 năm 2025 của Ủy ban nhân dân Thành phố về kế hoạch triển khai thực hiện Chương trình hành động số 63-CTrHĐ/TU ngày 27 tháng 02 năm 2025 của Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh về thực hiện Nghị quyết số 57-NQ/TW, Ủy ban nhân dân Thành phố giao Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp các cơ quan, đơn vị có liên quan: **“Ban hành, triển khai chính sách đặc thù thu hút, tuyển dụng, đãi ngộ nhân lực có trình độ cao về Chuyển đổi số làm việc tại các cơ quan nhà nước, đảm bảo đủ về số lượng, chất lượng, phù hợp nhu cầu của Thành phố, các chuyên gia, nhà khoa học về làm việc tại Thành phố theo các lĩnh vực, ngành nghề Thành phố có nhu cầu.”**

Rà soát, đề xuất bổ sung các chính sách đãi ngộ và môi trường làm việc hấp dẫn để thu hút các chuyên gia, nhà khoa học, kỹ sư và nhà sáng tạo tài năng trong và ngoài nước”.

Các chủ trương nêu trên là những định hướng lớn, thể hiện tầm nhìn chiến lược của Đảng trong công tác cán bộ, khâu then chốt của công tác xây dựng Đảng, nhằm phát hiện, thu hút và trọng dụng đội ngũ cán bộ thực sự tài năng, xuất sắc, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc. Đồng thời, các chủ trương này cũng là cơ sở chính trị cho các địa phương, đặc biệt là Thành phố Hồ Chí Minh trong việc thu hút, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao hướng tới mục tiêu là đầu tàu phát triển kinh tế - xã hội của cả nước, siêu đô thị phát triển của khu vực và quốc tế trong tương lai.

1.1.2. Định hướng của Thành phố về thu hút và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

a) Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố Hồ Chí Minh lần thứ I (nhiệm kỳ 2025 - 2030) đã đề ra nhiều nhiệm vụ, giải pháp về thu hút và phát triển nhân tài cho khu vực công, cụ thể:

Theo tiết (3) điểm 2.3 khoản 2 Mục I: ***“(3) Về phát triển nguồn nhân lực:...(iv) Thực hiện cơ chế, chính sách đặc thù nhằm đào tạo, thu hút, đãi ngộ và giữ chân nhân tài trong các lĩnh vực then chốt;...”***

Đồng thời, tại tiết 9, 10 điểm 2.4 khoản 2 Mục I Nghị quyết nêu trên, Đại hội Đảng bộ Thành phố đã đề ra các nhiệm vụ, giải pháp:

“(9). Thực hiện đồng bộ nhiệm vụ xây dựng nhà nước pháp quyền; hoàn thiện tổ chức, bộ máy, xây dựng chính quyền Thành phố tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả; nâng cao đạo đức, hiệu quả công vụ gắn với xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại, dân chủ, pháp quyền, phục vụ Nhân dân

Tiếp tục cụ thể hóa đầy đủ, kịp thời các quan điểm, chủ trương của Đảng và Nhà nước về xây dựng, hoàn thiện tổ chức bộ máy chính quyền địa phương 02 cấp, gắn với hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực; nâng cao chất lượng hoạt động của Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân các cấp; thực hiện kiểm soát quyền lực, phòng

chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực. Đổi mới, **nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, thu hút nhân tài**; ...”.

(10). Tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh. Xây dựng đội ngũ đảng viên và cán bộ các cấp, nhất là cán bộ lãnh đạo thật sự có đủ phẩm chất, năng lực, đoàn kết, gương mẫu, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung, xứng đáng với truyền thống của Đảng bộ và lòng tin của Nhân dân

... Nâng cao chất lượng công tác cán bộ, chống chạy chức, chạy quyền, chuẩn hóa quy trình, xây dựng đội ngũ cán bộ chiến lược, chủ chốt, nhất là người đứng đầu có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín. Tiếp tục rà soát, đánh giá đội ngũ cán bộ hiện có để sắp xếp, bố trí phù hợp với yêu cầu tình hình mới, phát hiện, sàng lọc những cá nhân yếu, kém, không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ hoặc có biểu hiện trì trệ, thiếu tinh thần trách nhiệm; đồng thời, **quan tâm thu hút, giữ chân, bố trí, đãi ngộ xứng đáng cán bộ có năng lực, nhiệt huyết trong công việc, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, biết làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung**...”

b) Tại khoản 1 Mục II Kết luận số 275-KL/TU ngày 19 tháng 1 năm 2026 của Ban Thường vụ Thành ủy về một số giải pháp đột phá trong tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đãi ngộ cán bộ, chỉ đạo Đảng ủy Ủy ban nhân dân Thành phố lãnh đạo Ủy ban nhân dân Thành phố: “**Căn cứ các cơ chế đặc biệt trong tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đãi ngộ cán bộ theo Kết luận số 205-KL/TW và các văn bản hướng dẫn của các bộ, ngành Trung ương về thực hiện cơ chế đặc biệt trong tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đãi ngộ cán bộ, tham mưu văn bản triển khai thực hiện Kết luận số 205-KL/TW trên cơ sở tiếp tục cụ thể hóa các chủ trương, Nghị quyết của Đảng về thu hút, trọng dụng người có tài năng vào các cơ quan trong hệ thống chính trị; nâng cao hiệu quả công tác cán bộ, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong kỷ nguyên mới. Rà soát, xác định danh mục các ngành, lĩnh vực chiến lược, trọng điểm, quan trọng đặc biệt cần thu hút, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đồng thời xây dựng lộ trình phát triển mô hình đào tạo chuyên sâu nhằm phát hiện, bồi dưỡng sớm, tạo nguồn nhân tài cho Thành phố. Chú trọng thúc đẩy liên thông giữa nguồn nhân lực khu vực công với khu vực tư nhằm nâng cao hiệu quả phát hiện, đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao. Tham mưu đề xuất tiêu chí, phương thức, cơ chế đặt hàng, mời gọi chuyên gia, người có tài năng đặc biệt trên một số lĩnh vực y tế, giáo dục, văn hóa...**”

Trong bối cảnh Trung ương đã ban hành các văn bản về chủ trương, chính sách mới về thu hút nhân tài, đồng thời để kịp thời triển khai thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TW, Nghị quyết số 57-NQ/TW, Kết luận số 205-KL/TW, Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố lần thứ I, Kết luận số 275-KL/TU của Ban Thường vụ Thành ủy, Thành phố cần rà soát kỹ lưỡng về các cơ chế, chính sách thu hút, đãi ngộ nhân tài trong thời gian qua, đánh giá toàn diện tình hình thực tiễn và yêu cầu của Thành phố trong thời gian tới để xây dựng và hoàn chỉnh cơ chế, chính sách thu hút, trọng dụng đối với nguồn nhân lực chất lượng cao, người có tài năng làm việc tại cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố.

2.2. Cơ sở pháp lý

2.2.1. Luật Phát triển đô thị

Căn cứ khoản 1 Điều 38 Luật Phát triển đô thị quy định:

“1. Hội đồng nhân dân Thành phố quy định chính sách thu hút, trọng dụng đối với nguồn nhân lực chất lượng cao, người có tài năng làm việc tại cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố, bao gồm:

a) Chính sách về tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, thu nhập, tiền lương, tiền thưởng và các chế độ đãi ngộ khác;

b) Chính sách về nhà ở, cư trú và các điều kiện làm việc cần thiết;

c) Cơ chế đặc thù để thu hút, trọng dụng chuyên gia, nhà khoa học, nhà quản lý, tổng công trình sư, kiến trúc sư trưởng, người có chuyên môn, trình độ cao trong các lĩnh vực ưu tiên phát triển của Thành phố;

d) Chính sách phát triển nguồn nhân lực công nghiệp công nghệ số và nguồn nhân lực trong các lĩnh vực trọng điểm khác.”

2.2.2. Các quy định pháp luật về thu hút và phát triển nhân lực chất lượng cao, thu hút nhân tài vào khu vực công

a) Khoản 4 Điều 4 Luật Cán bộ, công chức năm 2025 quy định: *“Căn cứ vào quy định của Chính phủ và định hướng phát triển ngành, lĩnh vực chiến lược, trọng tâm của quốc gia, địa phương, người đứng đầu Bộ, ngành, cơ quan trung ương hoặc **Hội đồng nhân dân cấp tỉnh xác định ngành, lĩnh vực cần ưu tiên sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao trong từng giai đoạn và quyết định chính sách** đối với đối tượng quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này thuộc phạm vi quản lý phù hợp với khả năng ngân sách và thẩm quyền quản lý cán bộ, công chức”.*

b) Khoản 4 Điều 4 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2024 của Chính phủ quy định 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: *“Căn cứ định hướng phát triển ngành, lĩnh vực chiến lược, trọng tâm của quốc gia, địa phương, các bộ, ngành, cơ quan trung ương và **địa phương xác định cụ thể những ngành, lĩnh vực cần ưu tiên sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao trong từng giai đoạn và quyết định cụ thể việc thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc phạm vi quản lý tùy thuộc vào khả năng ngân sách và thẩm quyền quản lý cán bộ, công chức, viên chức theo phân cấp**”.*

Điểm b khoản 1 Điều 21 Nghị định số 179/2024/NĐ-CP cũng quy định Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương căn cứ vào Nghị định này có trách nhiệm: *“Ban hành theo thẩm quyền cơ chế, chính sách khác để thu hút, trọng dụng người có tài năng; huy động các nguồn lực hợp pháp khác (nếu có) theo quy định của pháp luật để thực hiện các chính sách ưu đãi khác đối với người có tài năng về tiền thưởng, thu nhập”.*

Bên cạnh đó, các quy định mới của Chính phủ về tuyển chọn, sử dụng Tổng công trình sư, Kiến trúc sư trưởng; thu hút chuyên gia khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số; nhân lực, nhân tài trong lĩnh vực khoa học, công nghệ và

đổi mới sáng tạo đã bổ sung cơ sở pháp lý để Thành phố hoàn thiện tiêu chuẩn, phương thức tuyển chọn và cơ chế đãi ngộ theo từng nhóm đối tượng.

2.2.3. Quy định về xây dựng và ban hành văn bản quy phạm pháp luật

Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 21 Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật ngày 19 tháng 02 năm 2025; được sửa đổi, bổ sung tại khoản 3 Điều 1 Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật ngày 25 tháng 6 năm 2025, quy định Hội đồng nhân dân cấp tỉnh ban hành nghị quyết để quy định: *“Chi tiết điều, khoản, điểm và các nội dung khác được giao trong văn bản quy phạm pháp luật của cơ quan nhà nước cấp trên...”*.

Căn cứ các quy định nêu trên, Hội đồng nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh có thẩm quyền ban hành Nghị quyết về xác định cụ thể những ngành, lĩnh vực cần ưu tiên sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao trong từng giai đoạn và quyết định cụ thể việc thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc phạm vi quản lý.

Vận dụng tối đa cơ chế đặc thù để tạo ra lợi thế cạnh tranh vượt trội so với các địa phương khác trong việc thu hút nhân tài vào làm việc trong hệ thống chính trị của Thành phố, Thành phố cần nhanh chóng rà soát, đối chiếu các quy định mới này với các chính sách hiện hành. Trên cơ sở đó, để đảm bảo hiệu quả và đồng bộ trong xây dựng và ban hành văn bản quy phạm pháp luật, giảm thiểu tình trạng chồng chéo, trùng lặp trong việc hoạch định và thực thi chính sách, Hội đồng nhân dân Thành phố cũng có thể tích hợp việc xác định cụ thể những ngành, lĩnh vực cần ưu tiên sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao trong từng giai đoạn với ban hành các chính sách đặc thù nhằm thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao theo quy định của Luật Phát triển đô thị.

2. Cơ sở thực tiễn

2.1. Kết quả thu hút, quản lý, sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao giai đoạn 2023 đến nay

a) Đối với chính sách tuyển dụng, trọng dụng nguồn nhân lực có chuyên môn, trình độ cao: Trong giai đoạn 2024 - 2026, triển khai Nghị quyết số 25/2023/NQ-HĐND ngày 08 tháng 12 năm 2023 của Hội đồng nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh ban hành Quy định về nguyên tắc, tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình, mức thu nhập và các chính sách đãi ngộ để tuyển dụng công chức, viên chức từ nguồn sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, người có trình độ cao vào làm việc trong các cơ quan, đơn vị thuộc hệ thống chính trị Thành phố Hồ Chí Minh, Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố đã xem xét, ban hành các quyết định tuyển chọn đối với 36 công chức, viên chức có đủ tiêu chuẩn, điều kiện để đưa vào diện áp dụng chính sách trong năm 2024. Tính đến ngày 12 tháng 5 năm 2026, các cơ quan, đơn vị đã chi hỗ trợ thu nhập hơn 1,6 tỷ đồng. Kết quả bước đầu cho thấy chính sách đã hình thành cơ chế khuyến khích nhân lực có năng lực và thành tích nổi trội, nhưng đồng thời đặt ra yêu cầu tiếp tục hoàn thiện tiêu chuẩn, gắn chính sách với nhiệm vụ đột phá, chiến lược và tăng cường đánh giá theo sản phẩm, kết quả đầu ra.

b) Đối với chính sách thu hút chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt: Giai đoạn 2018 - 2023, Thành phố đã thu hút 10 chuyên gia, nhà khoa học, trong đó đã ký hợp đồng với 08 trường hợp làm việc tại Ban Quản lý Khu Công nghệ cao và Ban Quản lý Khu Nông nghiệp Công nghệ cao. Các chuyên gia đã tham gia xây dựng báo cáo chiến lược, quy trình kỹ thuật, nhiệm vụ nghiên cứu, đào tạo nhân lực, tư vấn hạ tầng nghiên cứu, phát triển các lĩnh vực nông nghiệp công nghệ cao, công nghệ số, trí tuệ nhân tạo, vi mạch bán dẫn, vật liệu mới và kết nối hợp tác quốc tế. Thực tiễn khẳng định việc thu hút đúng chuyên gia có thể tạo tác động lan tỏa và rút ngắn thời gian triển khai các nhiệm vụ chuyên môn phức tạp.

Tuy nhiên, kết quả thu hút chuyên gia chưa tương xứng với nhu cầu do mức độ cạnh tranh rất lớn với khu vực ngoài nhà nước; công tác tiếp cận, truyền thông đến mạng lưới chuyên gia trong và ngoài nước chưa đồng đều; một số điều kiện nghiên cứu, làm việc, lưu trú và hỗ trợ gia đình chưa tạo thành gói chính sách đồng bộ; quá trình sắp xếp tổ chức bộ máy có thời điểm làm gián đoạn kế hoạch thu hút. Đây là những vấn đề cần được khắc phục bằng cơ chế thu hút chủ động hơn, chính sách đãi ngộ đa thành phần và cơ chế đánh giá, gia hạn hợp đồng gắn chặt với kết quả thực hiện nhiệm vụ.

2.2. Đáp ứng yêu cầu phát triển mới của Thành phố, đặc biệt là mục tiêu tăng trưởng 02 con số:

Để đạt được mục tiêu tăng trưởng 02 con số và trở thành đô thị phát triển, là thành phố đáng sống theo tinh thần Đại hội Đảng bộ Thành phố lần thứ I (nhiệm kỳ 2025 - 2030), Thành phố đang tập trung đầu tư các ngành công nghiệp mũi nhọn và công nghệ chiến lược như công nghệ số, trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn, công nghệ bán dẫn, công nghệ lượng tử, năng lượng mới, kinh tế xanh, kinh tế tầm thấp, trung tâm tài chính quốc tế, khu thương mại tự do, kinh tế biển, logistics, quy hoạch đô thị đa trung tâm, hạ tầng giao thông hiện đại, y tế và hoạch định chính sách... Những lĩnh vực này đòi hỏi phải khẩn trương thu hút số lượng nhân lực chất lượng cao vào làm việc trong các cơ quan, đơn vị thuộc hệ thống chính trị Thành phố nhằm tạo đột phá về thể chế, khoa học và công nghệ, phát huy lợi thế cạnh tranh cốt lõi cho Thành phố trong giai đoạn mới.

Theo rà soát của Sở Khoa học và Công nghệ, nhu cầu đăng ký thu hút chuyên gia, nhà khoa học, Kiến trúc sư trưởng cấp tỉnh, Kiến trúc sư trưởng dự án năm 2026 là **43 nhân sự (39 chuyên gia, 03 người có tài năng đặc biệt và 01 kiến trúc sư dự án)**. Do đó, trường hợp các cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao chưa được quan tâm ban hành kịp thời sẽ ảnh hưởng đến cơ hội thu hút, giữ chân nhân tài, giảm sức cạnh tranh so với các địa phương khác và ảnh hưởng đến hình ảnh cũng như chỉ tiêu tăng trưởng 02 con số trong năm 2026 của Thành phố.

2.3. Nâng cao năng lực thu hút, sức hấp dẫn, khắc phục tình trạng “chảy máu chất xám” của khu vực công:

Việc xây dựng bộ máy Nhà nước “tinh - gọn - mạnh - hiệu lực - hiệu quả” với nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ thực hiện tốt vai trò dẫn dắt, định hướng chiến lược cho phát triển kinh tế - xã hội. Trong bối cảnh khoa học và công nghệ phát triển

nhANH chóng gắn với kinh tế tri thức, các cơ quan, tổ chức của khu vực công cần phải xây dựng và thực hiện các chính sách thu hút, trọng dụng nhân lực chất lượng cao nhằm hướng tới nền hành chính minh bạch, hiệu quả, phục vụ tốt hơn nhu cầu của các tầng lớp nhân dân. Việc ban hành Nghị quyết là một trong những giải pháp cấp bách để kịp thời hoàn thiện thể chế, tạo cơ sở pháp lý cho việc đẩy mạnh tuyển dụng đối với người có trình độ cao, nhà khoa học trẻ, chuyên gia đầu ngành và nhà quản lý doanh nghiệp có tiềm năng vào làm việc, cống hiến lâu dài cho hệ thống chính trị Thành phố.

Trong bối cảnh mức lương cơ bản hiện nay của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chưa theo kịp với tình hình thực tiễn, chưa đủ sức hấp dẫn để thu hút và giữ chân nhân tài, Thành phố cần sớm ban hành và thực hiện chính sách đãi ngộ về thu nhập để đảm bảo đời sống cho các trường hợp được thu hút vào làm việc trong hệ thống chính trị Thành phố. Đồng thời, việc xây dựng chính sách này sẽ góp phần tạo động lực phấn đấu cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, hạn chế tình trạng “chảy máu chất xám” từ khu vực công sang khu vực tư.

Nếu không kịp thời ban hành chính sách thì sẽ ảnh hưởng đến công tác cán bộ nói chung và công tác phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong khu vực công nói riêng. Trong bối cảnh thực hiện mô hình chính quyền địa phương 02 cấp tại siêu đô thị như Thành phố Hồ Chí Minh, việc không kịp thời thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, người có tài năng sẽ ảnh hưởng lớn đến các chỉ tiêu phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố.

2.4. Cụ thể hóa các chủ trương mới nhất của Trung ương và kịp thời triển khai thực hiện Luật Phát triển đô thị

Kết luận số 275-KL/TU nhằm cụ thể hóa Kết luận số 205-KL/TW của Bộ Chính trị đã chỉ đạo Đảng ủy Ủy ban nhân dân Thành phố lãnh đạo Ủy ban nhân dân Thành phố chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị sớm triển khai thực hiện. Do đó, để các chủ trương đột phá này đi vào cuộc sống, cần khẩn trương **thể chế hóa các cơ chế đặc thù** về bố trí, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức trong tình hình mới (sau sáp nhập đơn vị hành chính cấp tỉnh). Nếu không kịp thời thể chế hóa sẽ dẫn đến khoảng trống pháp lý và không bảo đảm sự đồng bộ, thống nhất giữa quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

Đồng thời, Luật Phát triển đô thị đã được Quốc hội khoá XVI thông qua ngày 24 tháng 8 năm 2026 và chính thức có hiệu lực ngày 01 tháng 10 năm 2026. Để nhanh chóng, kịp thời triển khai cụ thể hoá Luật Phát triển đô thị trong đời sống cần phải khẩn trương ban hành Nghị quyết của Hội đồng nhân dân Thành phố để thực hiện các thẩm quyền đã được phân cấp.

3. Tính cân đối, hợp lý của việc cần phải ban hành văn bản để quy định khác với văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền ở trung ương hoặc chưa có quy định của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, các Bộ, cơ quan ngang Bộ

3.1. Về sự cần thiết phải cụ thể hóa thẩm quyền đặc thù của Thành phố

Khoản 1 Điều 38 Luật Phát triển đô thị giao trực tiếp Hội đồng nhân dân Thành phố thẩm quyền quy định chính sách thu hút, trọng dụng đối với nguồn nhân

lực chất lượng cao, người có tài năng, bao gồm chính sách về tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, thu nhập, tiền lương, tiền thưởng, nhà ở, cư trú, điều kiện làm việc và cơ chế đặc thù đối với chuyên gia, nhà khoa học, nhà quản lý, tổng công trình sư, kiến trúc sư trưởng, người có chuyên môn, trình độ cao. Do đó, việc Thành phố ban hành một Nghị quyết riêng không phải là đặt ra cơ chế tách rời hệ thống pháp luật chung mà là thực hiện thẩm quyền được luật giao, phù hợp với tính chất, quy mô và yêu cầu phát triển của đô thị đặc biệt.

Các quy định của Trung ương như Luật Cán bộ, công chức, Nghị định số 179/2024/NĐ-CP và các quy định chuyên ngành về Tổng công trình sư, Kiến trúc sư trưởng, chuyên gia khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số đã hình thành khung pháp lý chung và giao địa phương căn cứ định hướng phát triển, khả năng ngân sách, thẩm quyền quản lý để xác định lĩnh vực ưu tiên và quyết định chính sách cụ thể. Tuy nhiên, các quy định này chưa tạo thành một cơ chế thống nhất, đầy đủ cho toàn bộ chu trình phát hiện, tạo nguồn, thu hút, tuyển chọn, tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, đánh giá và trọng dụng nguồn nhân lực chất lượng cao phù hợp với yêu cầu riêng của Thành phố.

3.2. Về tính hợp lý của các nội dung quy định khác hoặc bổ sung so với quy định chung

Dự thảo chỉ quy định khác hoặc bổ sung trong phạm vi Luật Phát triển đô thị và pháp luật có liên quan cho phép; đối với những nội dung đã được pháp luật Trung ương quy định cụ thể về điều kiện tuyển dụng, trình tự, thủ tục, quản lý công chức, viên chức hoặc tiêu chuẩn chuyên ngành thì dự thảo thực hiện theo quy định của Chính phủ và cơ quan có thẩm quyền. Cách thiết kế này bảo đảm vừa tận dụng cơ chế đặc thù được giao, vừa không làm thay đổi các nguyên tắc nền tảng của chế độ công vụ, viên chức và pháp luật lao động.

Đối với các chính sách vượt trội về thu nhập, hỗ trợ nhà ở, chăm sóc sức khỏe, hỗ trợ gia đình, điều kiện nghiên cứu, khuyến khích theo công trình, cơ chế sử dụng và phát triển nghề nghiệp, dự thảo phân nhóm theo vị trí, trình độ, uy tín, tính chất nhiệm vụ và kết quả đầu ra. Mức hỗ trợ không áp dụng đồng loạt mà gắn với kết quả đánh giá định kỳ, sản phẩm cụ thể và cơ chế chấm dứt khi không còn đáp ứng yêu cầu. Việc này nhằm bảo đảm chính sách đặc thù tập trung đúng đối tượng, tạo sức cạnh tranh với khu vực ngoài nhà nước nhưng vẫn kiểm soát được hiệu quả sử dụng ngân sách.

3.3. Về tính cân đối giữa yêu cầu thu hút nhân tài, khả năng ngân sách và yêu cầu quản lý nhà nước

Thành phố kế thừa các chính sách đã được thực tiễn kiểm nghiệm tại Nghị quyết số 25/2023/NQ-HĐND và Nghị quyết số 27/2023/NQ-HĐND (*trước đây là Nghị quyết số 20/2018/NQ-HĐND ngày 07 tháng 12 năm 2018 của Hội đồng nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về mức thu nhập chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt đối với lĩnh vực Thành phố có nhu cầu thu hút giai đoạn 2018 – 2022*), đồng thời hợp nhất, sắp xếp lại để khắc phục tình trạng phân tán, chồng chéo trong tổ chức thực hiện. Dự thảo quy định nguyên tắc không thực hiện trùng lặp chính sách hỗ trợ, ưu đãi cho cùng một nội dung; trường hợp đồng thời đủ điều

kiện hưởng nhiều chính sách cùng tính chất thì áp dụng mức cao nhất, trừ trường hợp pháp luật hoặc Quy định có quy định khác.

Nguồn kinh phí thực hiện được xác định từ ngân sách Thành phố và các nguồn tài chính hợp pháp khác theo quy định; đối với doanh nghiệp, tổ chức kinh tế thuộc phạm vi quản lý của Thành phố thì kinh phí thực hiện do đơn vị tự bảo đảm. Đồng thời, việc xác định nhu cầu thu hút, tuyển dụng phải gắn với nhiệm vụ đột phá, chiến lược, biên chế, số lượng người làm việc được giao và khả năng bố trí nguồn lực. Vì vậy, việc quy định chính sách mới có sự cân đối giữa yêu cầu tạo lợi thế cạnh tranh trong thu hút nhân tài với nguyên tắc tiết kiệm, hiệu quả, đúng thẩm quyền và khả năng ngân sách.

Từ những cơ sở pháp lý và thực tiễn nêu trên, việc ban hành Nghị quyết là một yêu cầu cấp bách từ thực tiễn quản lý và phát triển của Thành phố để không bỏ lỡ nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự nghiệp xây dựng Thành phố trong kỷ nguyên mới.

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

1. Mục đích ban hành văn bản

Kịp thời cụ thể hóa thẩm quyền được giao tại Luật Phát triển đô thị và các quy định pháp luật có liên quan; xây dựng một khung chính sách thống nhất để phát hiện, tạo nguồn, thu hút, tuyển chọn, tuyển dụng, sử dụng, ký kết hợp đồng, đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ, đánh giá và trọng dụng nguồn nhân lực chất lượng cao, người có tài năng phục vụ yêu cầu phát triển Thành phố trong giai đoạn mới.

Tạo cơ chế đủ sức cạnh tranh để thu hút chuyên gia, nhà khoa học, tổng công trình sư, kiến trúc sư trưởng, nhà quản lý, quản trị doanh nghiệp, người có tài năng đặc biệt, sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng, kỹ sư trẻ tài năng và các cá nhân có chuyên môn, trình độ cao; đồng thời tiếp tục tạo động lực cho cán bộ, công chức, viên chức có thành tích đặc biệt xuất sắc được giao thực hiện nhiệm vụ đột phá, chiến lược của Thành phố.

Bảo đảm thống nhất các chính sách thu hút từ khâu xác định nhu cầu, tiêu chuẩn, phát hiện, tạo nguồn, tuyển chọn, tuyển dụng hoặc ký kết hợp đồng đến chế độ đãi ngộ, quản lý, đánh giá, phát triển, tôn vinh và xử lý các trường hợp không đạt yêu cầu; đồng thời bảo đảm chuyển tiếp hợp lý đối với các trường hợp đang thực hiện chính sách theo Nghị quyết số 25/2023/NQ-HĐND, Nghị quyết số 27/2023/NQ-HĐND và các văn bản có liên quan.

Việc ban hành và thực thi chính sách cũng nhằm phát hiện, bồi dưỡng và xây dựng lực lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp chiến lược cho Thành phố có phẩm chất đạo đức và năng lực xuất sắc để tham mưu và triển khai thực hiện nhiệm vụ xây dựng, bảo vệ, phát triển Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045. Việc tuyển dụng, sử dụng và phát huy năng lực tài năng trẻ không chỉ đáp ứng kịp thời nhu cầu phát triển của Thành phố mà còn góp phần thực hiện hiệu quả các cơ chế, chính sách đột phá của Luật Phát triển đô thị, đồng thời nâng cao vị thế, vai

trò của Thành phố Hồ Chí Minh là địa phương đi đầu trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

2. Quan điểm xây dựng dự thảo văn bản

Bảo đảm đúng chủ trương của Đảng, đúng thẩm quyền, trình tự và quy định của pháp luật; các nội dung đặc thù phải có cơ sở chính trị, pháp lý, thực tiễn rõ ràng và phù hợp với khả năng cân đối nguồn lực của Thành phố.

Kế thừa tối đa những nội dung đã được thực tiễn kiểm nghiệm và còn phù hợp của Nghị quyết số 25/2023/NQ-HĐND và Nghị quyết số 27/2023/NQ-HĐND; đồng thời, sửa đổi, bổ sung các nội dung cần thiết để cập nhật quy định mới, khắc phục hạn chế hoặc đáp ứng yêu cầu phát triển mới.

Chính sách phải đủ sức hấp dẫn nhưng có phân nhóm, phân tầng; không cào bằng, không trùng lặp quyền lợi; mức hỗ trợ, đãi ngộ gắn với trình độ, năng lực, uy tín, vị trí, nhiệm vụ cụ thể và kết quả đầu ra đo lường được. Thu hút phải đi đôi với trọng dụng, sử dụng đúng người, đúng việc và cơ chế chấm dứt chính sách khi không còn đáp ứng yêu cầu.

Bảo đảm công khai, minh bạch, khách quan, cạnh tranh, công bằng; tăng tính chủ động của cơ quan sử dụng nguồn nhân lực đi đôi với trách nhiệm của người đứng đầu, cơ chế đánh giá định kỳ và giám sát của cơ quan có thẩm quyền.

Kết hợp chính sách vật chất với điều kiện làm việc, cơ hội phát triển nghề nghiệp, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, điều kiện nghiên cứu, chăm sóc sức khỏe, hỗ trợ gia đình, kết nối chuyên gia và tôn vinh; hướng tới hình thành cơ chế thu hút nhân tài bền vững của Thành phố.

III. QUÁ TRÌNH XÂY DỰNG DỰ THẢO NGHỊ QUYẾT

1. Xin chủ trương xây dựng dự thảo Nghị quyết

Ngày tháng năm 2026, Sở Nội vụ đã trình Ủy ban nhân dân Thành phố Tờ trình số /TTr-SNV¹ về xin chủ trương xây dựng Nghị quyết.

Ngày tháng năm 2026, Ủy ban nhân dân Thành phố có Tờ trình số /TTr-UBND² trình Đảng ủy Ủy ban nhân dân Thành phố xin chủ trương của Ban Thường vụ Thành ủy về xây dựng Nghị quyết.

Ngày tháng năm 2026, Đảng ủy Ủy ban nhân dân Thành phố có Tờ trình số về trình Ban Thường vụ Thành ủy về chủ trương ban hành Nghị quyết. Đến ngày tháng năm 2026, Ban Thường vụ Thành ủy có Kết luận số -KL/TU về việc.....

2. Đăng tải, lấy ý kiến phản biện xã hội, ý kiến góp ý đối với hồ sơ dự thảo Nghị quyết

2.1. Ngày tháng năm 2026, Sở Nội vụ ban hành:

- Công văn số /SNV-CCVC gửi Văn phòng Ủy ban nhân dân Thành phố đề nghị phối hợp đăng tải dự thảo văn bản quy phạm pháp luật.

1

2

- Công văn số /SNV-CCVC gửi Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam Thành phố để lấy ý kiến phản biện xã hội đối với hồ sơ dự thảo Nghị quyết.

- Công văn số /SNV-CCVC gửi Sở, ban, ngành Thành phố và Ủy ban nhân dân các phường, xã và đặc khu để lấy ý kiến về hồ sơ dự thảo Nghị quyết.

2.2. Kết quả lấy ý kiến góp ý tính đến ngày tháng năm 2026 như sau:

a) Ý kiến trên Cổng thông tin điện tử Thành phố: 00 ý kiến.

b) Ý kiến của các cơ quan, đơn vị, địa phương: / cơ quan, đơn vị; trong đó thống nhất là đơn vị (trong đó có Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam Thành phố), có ý kiến góp ý là đơn vị.

3. Thẩm định hồ sơ dự thảo Nghị quyết

3.1. Trên cơ sở ý kiến góp ý của các cơ quan, đơn vị, ngày tháng năm 2026, Sở Nội vụ có Công văn số /SNV-CCVC đề nghị Sở Tư pháp thẩm định đối với hồ sơ dự thảo Nghị quyết.

3.2. Ngày tháng năm 2026, Sở Tư pháp có Báo cáo thẩm định số /BC-STP đối với hồ sơ dự thảo Nghị quyết.

4. Hoàn thiện hồ sơ dự thảo Nghị quyết

Trên cơ sở ý kiến thẩm định của Sở Tư pháp, ngày tháng năm 2026, Sở Nội vụ đã có Tờ trình số/TTr-SNV trình Ủy ban nhân dân Thành phố về dự thảo Nghị quyết.

IV. 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

Quy định này quy định về đối tượng, lĩnh vực, tiêu chuẩn, điều kiện, nội dung, hình thức phát hiện, tạo nguồn, thu hút, tuyển chọn, tuyển dụng, sử dụng, ký kết hợp đồng, đào tạo, bồi dưỡng, chính sách đãi ngộ, công tác quản lý, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ và các giải pháp hoàn thiện môi trường làm việc, tôn vinh, khen thưởng đối với nguồn nhân lực chất lượng cao, người có tài năng làm việc tại cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc phạm vi quản lý của Thành phố.

1.2. Đối tượng áp dụng

a) Chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt, tổng công trình sư, kiến trúc sư trưởng, nhà quản lý, quản trị doanh nghiệp (trừ các trường hợp đang là cán bộ, công chức theo quy định của pháp luật) được thu hút bằng hình thức ký kết hợp đồng với các cơ quan Đảng, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội, Nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập thuộc phạm vi quản lý (gọi tắt là “các cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc hệ thống chính trị”) của Thành phố được giao chủ trì xây dựng và triển khai thực hiện các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, các đề án, dự án, công trình khoa học và công nghệ hoặc tác phẩm, thành tích (giải thưởng, hội thi) văn hóa, nghệ thuật - thể dục, thể thao theo định hướng, chiến lược của Thành phố.

b) Các cá nhân có chuyên môn, trình độ cao được tuyển dụng vào làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc hệ thống chính trị Thành phố và cán bộ, công chức, viên chức thuộc phạm vi quản lý của Thành phố được đưa vào diện áp dụng chính sách theo Quy định này, trừ các đối tượng:

- Người đang được ký hợp đồng thu hút theo khoản 1 Điều 2 dự thảo Quy định.

- Cán bộ, công chức, viên chức đang giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý từ trưởng phòng và tương đương trở lên trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc hệ thống chính trị cấp Thành phố, cấp xã theo quy định về chức danh, chức vụ tương đương của cấp có thẩm quyền.

- Viên chức được tuyển dụng và đang làm việc tại các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc lĩnh vực giáo dục và đào tạo (kể cả giáo dục và đào tạo đại học, sau đại học, giáo dục nghề nghiệp) không được giao chủ trì xây dựng và triển khai thực hiện các chương trình, kế hoạch, các đề án, dự án, công trình theo định hướng, chiến lược của Thành phố.

c) Các đối tượng quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 2 dự thảo Quy định sau đây gọi chung là “người có chuyên môn, tài năng được thu hút, tuyển chọn”.

d) Quy định này không áp dụng đối với:

- Người đã được thu hút theo chính sách thu hút chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt của Thành phố hoặc các chính sách thu hút của Bộ, ngành Trung ương, của tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương khác mà chưa hoàn thành nghĩa vụ, cam kết với cơ quan, tổ chức thu hút.

- Người đã được thu hút theo chính sách thu hút chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt của Thành phố hoặc đã được tuyển dụng theo Quy định này nhưng tự ý chấm dứt thực hiện nhiệm vụ khi chưa được cấp có thẩm quyền chấp thuận hoặc không được cấp có thẩm quyền đánh giá đạt yêu cầu theo quy định.

2. Bộ cục dự thảo Nghị quyết

2.1. Bộ cục dự thảo Nghị quyết ban hành Quy định

Dự thảo Nghị quyết gồm 03 điều, cụ thể:

a) Điều 1: Ban hành Quy định;

b) Điều 2: Hiệu lực thi hành;

c) Điều 3: Tổ chức thực hiện.

2.2. Bộ cục dự thảo Quy định

Dự thảo Quy định dự kiến gồm 06 chương và 51 điều, cụ thể:

a) Chương I - Quy định chung: phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng, giải thích từ ngữ, nguyên tắc thực hiện và danh mục ngành, lĩnh vực ưu tiên.

b) Chương II - Tiêu chuẩn, điều kiện của người có chuyên môn, tài năng được thu hút, tuyển chọn: quy định riêng tiêu chuẩn của nhóm chuyên gia, nhà khoa học,

nhà quản lý, người có tài năng thu hút theo hợp đồng và nhóm cá nhân có chuyên môn, trình độ cao, cán bộ, công chức, viên chức được tuyển dụng, tuyển chọn.

c) Chương III - Phát hiện, tạo nguồn, thu hút và tuyển dụng người có chuyên môn, tài năng: gồm cơ chế phát hiện, tạo nguồn; quy trình thu hút, tuyển chọn, ký kết hợp đồng đối với chuyên gia; và quy trình tuyển dụng, tuyển chọn cá nhân có chuyên môn, trình độ cao.

d) Chương IV - Chính sách đãi ngộ, trọng dụng và điều kiện làm việc: quy định chính sách đối với chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt và chính sách đối với cá nhân có chuyên môn, trình độ cao.

đ) Chương V - Đánh giá, quản lý và phát triển người có chuyên môn, tài năng được thu hút, tuyển chọn: quy định yêu cầu, đánh giá, quản lý, đào tạo, xử lý trường hợp không đạt yêu cầu, kết nối, đối thoại, tôn vinh.

e) Chương VI - Kinh phí và tổ chức thực hiện: quy định nguồn kinh phí, nguyên tắc áp dụng và điều khoản chuyển tiếp đối với các trường hợp đang thực hiện chính sách cũ.

3. Nội dung cơ bản

Dự thảo Quy định được xây dựng trên nguyên tắc kế thừa những nội dung còn phù hợp của Nghị quyết số 25/2023/NQ-HĐND ngày 08 tháng 12 năm 2023 của Hội đồng nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh ban hành Quy định về nguyên tắc, tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình, mức thu nhập và các chính sách đãi ngộ để tuyển dụng công chức, viên chức từ nguồn sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, người có trình độ cao vào làm việc trong các cơ quan, đơn vị thuộc hệ thống chính trị Thành phố Hồ Chí Minh và Nghị quyết số 27/2023/NQ-HĐND ngày 08 tháng 12 năm 2023 của Hội đồng nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về mức thu nhập chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt đối với lĩnh vực Thành phố Hồ Chí Minh có nhu cầu thu hút, đồng thời cập nhật các chủ trương, quy định mới của Trung ương và những yêu cầu phát sinh từ thực tiễn, cụ thể:

3.1. Chương I - Quy định chung

a) *Nội dung kế thừa:* Dự thảo tiếp tục kế thừa cách tiếp cận của hai Nghị quyết hiện hành về xác định rõ phạm vi, đối tượng, nguyên tắc thực hiện và danh mục ngành, lĩnh vực ưu tiên. Các yêu cầu về công khai, minh bạch, khách quan, bố trí người được thu hút phù hợp với năng lực, sở trường; ưu đãi gắn với nhiệm vụ và kết quả đóng góp; sử dụng nguồn ngân sách đúng mục tiêu tiếp tục được giữ lại vì đây là nền tảng bảo đảm chính sách vận hành chặt chẽ.

Danh mục ưu tiên tiếp tục duy trì các nhóm lĩnh vực đã được Thành phố xác định có nhu cầu cao như công nghệ thông tin, công nghệ cao, công nghiệp hỗ trợ, logistics, nông nghiệp công nghệ cao, tài chính, hạ tầng đô thị, vật liệu mới, năng lượng, văn hóa - nghệ thuật, thể dục - thể thao, khoa học xã hội và nhân văn, hoạch định chính sách và y tế. Việc kế thừa này bảo đảm tính ổn định, không làm gián đoạn các nhu cầu thu hút đang được chuẩn bị hoặc triển khai.

b) *Nội dung bổ sung, hoàn thiện mới:* Dự thảo thống nhất thuật ngữ “người có chuyên môn, tài năng được thu hút, tuyển chọn” để bao quát hai nhóm đối tượng

nhưng vẫn quy định rõ chế độ pháp lý của từng nhóm. Phạm vi điều chỉnh được mở rộng từ các chính sách riêng lẻ thành toàn bộ chu trình từ phát hiện, tạo nguồn đến đánh giá, phát triển và tôn vinh. Dự thảo bổ sung nguyên tắc không thực hiện trùng lặp chính sách cùng tính chất; trường hợp một đối tượng đồng thời đủ điều kiện hưởng nhiều chính sách thì áp dụng mức cao nhất, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

Danh mục ngành, lĩnh vực ưu tiên được cập nhật đáng kể theo định hướng phát triển mới, bổ sung hoặc làm rõ công nghệ số, kinh tế số, kinh tế tuần hoàn, kinh tế chia sẻ, kinh tế xanh, kinh tế tầm thấp, khoa học tính toán; trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn, điện toán đám mây, công nghệ bán dẫn; công nghệ lượng tử; kinh tế biển, khu thương mại tự do; quy hoạch đô thị hiện đại, đa trung tâm, đô thị sinh thái thích ứng biến đổi khí hậu; trung tâm tài chính quốc tế. Đồng thời, dự thảo thiết lập cơ chế rà soát định kỳ hằng năm và theo từng giai đoạn để Hội đồng nhân dân Thành phố xem xét điều chỉnh danh mục khi nhu cầu phát triển thay đổi.

c) Lý do bổ sung, hoàn thiện: Sau sắp xếp tổ chức bộ máy và trước yêu cầu phát triển các động lực tăng trưởng mới, danh mục lĩnh vực và cách nhận diện đối tượng của các nghị quyết cũ không còn bao quát đầy đủ. Việc hình thành một chương quy định chung giúp loại bỏ nội dung trùng lặp, tạo cơ sở thống nhất để các cơ quan xác định đúng đối tượng, đúng cơ chế, đồng thời tạo độ mở cần thiết cho những ngành, lĩnh vực mới có tốc độ thay đổi nhanh.

3.2. Chương II - Tiêu chuẩn, điều kiện của người có chuyên môn, tài năng được thu hút, tuyển chọn

a) Đối với chuyên gia, nhà khoa học, nhà quản lý, người có tài năng thu hút theo hình thức ký hợp đồng: Dự thảo kế thừa yêu cầu về sức khỏe, năng lực hành vi dân sự, lý lịch, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, trình độ chuyên môn, kinh nghiệm, thành tích thực tiễn và khả năng đáp ứng yêu cầu vị trí. So với chính sách trước đây, tiêu chuẩn được phân nhóm rõ hơn cho chuyên gia, nhà khoa học; Tổng công trình sư, Kiến trúc sư trưởng; nhà khoa học trẻ tài năng, kỹ sư trẻ tài năng; chuyên gia khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số; nhà quản lý, quản trị doanh nghiệp; chuyên gia pháp lý; và người có tài năng trong văn hóa, nghệ thuật, thể dục, thể thao.

Đối với chuyên gia, nhà khoa học, dự thảo ưu tiên áp dụng các tiêu chuẩn đã được Chính phủ quy định đối với Tổng công trình sư, Kiến trúc sư trưởng, nhà khoa học trẻ tài năng, kỹ sư trẻ tài năng và chuyên gia khoa học, công nghệ. Trường hợp chưa thuộc các nhóm này, dự thảo vẫn mở cơ chế lựa chọn trên cơ sở giải thưởng nghiên cứu, công trình khoa học quốc tế, phát minh, sáng chế, giải pháp đột phá hoặc thành tích thực tiễn đặc biệt xuất sắc. Đối với chuyên gia pháp lý, điều kiện được nâng theo hướng yêu cầu ít nhất 10 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực pháp luật, trong đó có ít nhất 05 năm trực tiếp tham gia tranh tụng, tư vấn pháp luật hoặc giải quyết vụ việc pháp lý phức tạp cấp tỉnh, quốc gia, quốc tế.

Đối với nhà quản lý, quản trị doanh nghiệp, dự thảo chú trọng kinh nghiệm chuyên môn sâu, thành tựu nổi bật và kinh nghiệm tư vấn hoặc quản lý cấp cao từ 05 năm trở lên. Đối với tài năng văn hóa, nghệ thuật, thể dục, thể thao, dự thảo kế

thừa các tiêu chí về giải thưởng, danh hiệu, huy chương, thành tích chuyên nghiệp, đồng thời mở rộng cách nhận diện tài năng thông qua giải thưởng cấp tỉnh và sự công nhận của tổ chức có uy tín trong nước, quốc tế.

b) Đối với cá nhân có chuyên môn, trình độ cao được tuyển dụng vào làm cán bộ, công chức, viên chức và cán bộ, công chức, viên chức được tuyển chọn để áp dụng chính sách (sau đây viết tắt là cá nhân có chuyên môn, trình độ cao được tuyển dụng vào làm cán bộ, công chức, viên chức): Dự thảo kế thừa hệ thống tiêu chuẩn chung về điều kiện dự tuyển, sức khỏe, năng lực hành vi dân sự, kỷ luật, thời gian công tác còn lại, tiêu chuẩn chính trị đối với vị trí thuộc khối Đảng, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội. Các nhóm nhân lực gồm sinh viên, người tốt nghiệp đại học, sau đại học; người có trình độ tiến sĩ, bác sĩ chuyên khoa cấp II; nhà khoa học trẻ tài năng; kỹ sư trẻ tài năng; nhà quản lý, quản trị doanh nghiệp tiếp tục được quy định theo từng nhóm tiêu chí cụ thể.

Trong đó, tiêu chuẩn đối với nguồn sinh viên, người tốt nghiệp đại học, sau đại học được thiết kế linh hoạt hơn so với Nghị định số 179/2024/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2024 của Chính phủ quy định 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: bên cạnh người tốt nghiệp xuất sắc, thủ khoa trong nước hoặc tốt nghiệp loại giỏi trở lên tại cơ sở giáo dục đại học uy tín ở nước ngoài, dự thảo mở thêm trường hợp tốt nghiệp loại giỏi trong nước hoặc loại khá trở lên ở cơ sở giáo dục đại học uy tín ở nước ngoài khi đồng thời có thành tích nổi trội tại các kỳ thi học sinh giỏi, khoa học - kỹ thuật, Olympic được công nhận. Quy định mới sẽ mở rộng nguồn ứng viên nhưng vẫn đặt điều kiện thành tích để bảo đảm chất lượng.

Đối với cán bộ, công chức, viên chức đang công tác, dự thảo tiếp tục kế thừa cơ chế tuyển chọn người có thành tích đặc biệt xuất sắc trong hoạt động công vụ, nhiệm vụ chuyên môn thông qua sáng kiến, công trình, giải thưởng, bằng khen, danh hiệu thi đua và kết quả có phạm vi ảnh hưởng. Việc tách thành một điều riêng giúp nhận diện rõ nhóm nhân lực “đã có” của hệ thống chính trị, tránh đồng nhất với nguồn tuyển dụng mới.

c) Lý do bổ sung, hoàn thiện: Việc chi tiết hóa tiêu chuẩn theo từng nhóm đối tượng nhằm cập nhật quy định mới của Trung ương, tăng tính lượng hóa và khả năng kiểm chứng; đồng thời tránh tình trạng thu hút chỉ dựa trên danh xưng hoặc bằng cấp nhưng không chứng minh được năng lực thực tiễn. Việc mở có điều kiện đối với một số đối tượng thuộc nguồn nhân lực trẻ giúp Thành phố không bỏ lỡ nhân lực có tiềm năng, trong khi các tiêu chí về thành tích, kinh nghiệm và sản phẩm vẫn là cơ sở để bảo đảm chất lượng đầu vào.

3.3. Chương III - Phát hiện, tạo nguồn, thu hút và tuyển dụng người có chuyên môn, tài năng

a) Phát hiện, tạo nguồn: Dự thảo phát triển rõ hơn chức năng phát hiện và tạo nguồn cho cả hai nhóm đối tượng. Ủy ban nhân dân Thành phố phân công đầu mối; các cơ quan, tổ chức, đơn vị chủ động phối hợp với trường đại học, học viện, trung tâm đào tạo, bồi dưỡng năng khiếu và các tổ chức có liên quan đề ra soát, lập danh

sách nhân lực xuất sắc; đồng thời phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội, hội quần chúng và các tổ chức trong, ngoài nước trong tìm kiếm, giới thiệu nhân tài. Nội dung này kế thừa cơ chế tạo nguồn của Nghị quyết số 25/2023/NQ-HĐND nhưng mở rộng từ cơ chế “chờ ứng viên dự tuyển” sang chủ động tìm kiếm, mời gọi và xây dựng mạng lưới nguồn nhân lực chất lượng cao.

b) Thu hút, tuyển chọn và ký kết hợp đồng đối với chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt: Dự thảo kế thừa cơ chế hợp đồng ngoài biên chế của chính sách thu hút trước đây, đồng thời hoàn thiện đầy đủ quy trình thực hiện. Cơ quan có nhu cầu phải xác định lĩnh vực, chương trình, đề án, dự án, công trình, vị trí cần thu hút; đánh giá yêu cầu cấp thiết; thành lập Hội đồng thu hút, tuyển chọn; ban hành kế hoạch và thông báo; tiếp nhận, thẩm định hồ sơ; tổ chức trình bày phương án, kế hoạch thực hiện nhiệm vụ hoặc kiểm tra năng lực, năng khiếu; lựa chọn người phù hợp và ký kết hợp đồng.

Hội đồng thu hút, tuyển chọn được thiết kế theo hướng liên ngành, gồm cơ quan sử dụng, cơ quan chuyên môn và chuyên gia có uy tín; có trách nhiệm thẩm định sự cần thiết, chỉ tiêu, yêu cầu vị trí, tài liệu chứng minh năng lực, đề xuất hình thức, thời hạn hợp đồng, mức thu nhập và việc gia hạn hoặc điều chỉnh chính sách. Thông báo thu hút được công khai bằng tiếng Việt và tiếng Anh trên nhiều phương tiện để mở rộng khả năng tiếp cận nguồn nhân lực trong và ngoài nước. Hợp đồng phải xác định đầy đủ quyền, nghĩa vụ, nhiệm vụ và thời hạn thực hiện; trường hợp là người nước ngoài, người Việt Nam định cư ở nước ngoài được cơ quan tiếp nhận hỗ trợ thủ tục lao động theo quy định.

c) Tuyển dụng, tuyển chọn cá nhân có chuyên môn, trình độ cao: Dự thảo kế thừa các bước xác định nhu cầu, lập kế hoạch, thông báo tuyển dụng, thành lập Hội đồng, hoàn thiện hồ sơ và quyết định tuyển dụng theo quy định của Chính phủ về tuyển dụng, thu hút, trọng dụng người có tài năng. Nhu cầu tuyển dụng phải gắn với nhiệm vụ đột phá, chiến lược và trong phạm vi biên chế, số lượng người làm việc được giao. Đối với cán bộ, công chức, viên chức đang công tác, cơ quan sử dụng thực hiện quy trình đề cử, xem xét thông qua Hội đồng để đưa vào diện áp dụng chính sách.

d) Lý do bổ sung, hoàn thiện: Quy trình mới phân định rõ ba khâu có bản chất khác nhau: tạo nguồn; thu hút theo hợp đồng; tuyển dụng, tuyển chọn trong khu vực công. Các nội dung được sắp xếp theo bố cục này giúp cơ quan sử dụng lựa chọn đúng chính sách nhân sự, tránh nhầm lẫn giữa “thu hút chuyên gia” và “tuyển dụng công chức, viên chức”, đồng thời tăng tính công khai, cạnh tranh và trách nhiệm giải trình trong từng quyết định lựa chọn.

3.4. Chương IV - Chính sách đãi ngộ, trọng dụng và điều kiện làm việc

a) Chính sách đối với chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt được thu hút theo hình thức ký hợp đồng

Dự thảo kế thừa từ chính sách thu nhập vượt trội của Nghị quyết số 27/2023/NQ-HĐND, đồng thời phát triển thành nhóm chính sách đãi ngộ tổng thể. Mức hỗ trợ thu nhập ban đầu được quy định theo học hàm, học vị và chất lượng cơ sở đào tạo, từ 15 đến 100 lần mức lương tối thiểu vùng I và chỉ áp dụng một lần cho

lần ký hợp đồng đầu tiên. Thu nhập hằng tháng được quy định trong khoảng từ 20 đến 50 lần mức lương tối thiểu vùng I/người/tháng, đã bao gồm tiền lương và các khoản phụ cấp kèm theo lương nếu có, mức cụ thể căn cứ trình độ, năng lực và uy tín cá nhân.

Cơ chế khuyến khích theo công trình tiếp tục được giữ và hoàn thiện. Công trình do một cá nhân thực hiện được hưởng mức khuyến khích bằng 5% tổng kinh phí ngân sách Thành phố chi trả, có mức sàn và mức trần theo quy mô; công trình do nhóm thực hiện được hưởng 5% tổng kinh phí, đồng thời quy định mức tối thiểu cho từng thành viên và mức tối đa cho cả nhóm. Đối với người có tài năng đặc biệt làm việc ở vị trí không yêu cầu công trình, dự thảo cho phép đề xuất mức khuyến khích theo giá trị, tầm cỡ thành tích hoặc giải thưởng, tối đa 300 lần mức lương tối thiểu vùng I/giải.

Các chính sách về lưu trú (hỗ trợ về nhà ở) và đi lại tiếp tục được duy trì, đồng thời bổ sung chính sách chăm sóc sức khỏe, giáo dục hỗ trợ ổn định đời sống gia đình chuyên gia trên cơ sở tham khảo theo chính sách đãi ngộ quy định tại Nghị định số 249/2025/NĐ-CP ngày 19 tháng 9 năm 2025 của Chính phủ quy định cơ chế, chính sách thu hút chuyên gia khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số. Ngoài việc bố trí nhà ở hoặc hỗ trợ thuê nhà, bố trí phương tiện đi lại, dự thảo bổ sung hỗ trợ kinh phí khám và chăm sóc sức khỏe tự nguyện cho chuyên gia; hỗ trợ tìm trường, học phí cho con dưới 18 tuổi; hỗ trợ chi phí chăm sóc sức khỏe gia đình; và hỗ trợ giới thiệu, tạo điều kiện để vợ hoặc chồng tiếp cận cơ hội việc làm phù hợp. Đây là nội dung mới có ý nghĩa trực tiếp đối với khả năng thu hút chuyên gia trong nước, quốc tế đến làm việc dài hạn tại Thành phố.

Dự thảo tiếp tục quy định cơ chế quản lý, khai thác tài sản trí tuệ phát sinh từ kết quả nghiên cứu; cơ quan, đơn vị có quyền sở hữu, khai thác theo quy định, đồng thời chuyên gia được xem xét phân chia lợi nhuận từ thương mại hóa sản phẩm trí tuệ theo pháp luật về khoa học, công nghệ, chuyển giao công nghệ và sở hữu trí tuệ. Đối với các tổng công ty, công ty, tổ chức kinh tế thuộc phạm vi quản lý của Thành phố, quy trình và chính sách có thể được áp dụng nhưng nguồn kinh phí do đơn vị tự bảo đảm theo quy định.

b) Chính sách đối với cá nhân có chuyên môn, trình độ cao được tuyển dụng vào làm cán bộ, công chức, viên chức

Dự thảo kế thừa các nhóm chính sách hỗ trợ thu nhập, khuyến khích theo công trình, hỗ trợ nhà ở, đào tạo, bồi dưỡng, ưu tiên sử dụng, quy hoạch, bổ nhiệm và tạo môi trường làm việc của Nghị quyết số 25/2023/NQ-HĐND. Mức hỗ trợ thu nhập được phân tầng theo trình độ: 05 lần mức lương tối thiểu vùng đối với giáo sư, phó giáo sư hoặc chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành; 04 lần đối với tiến sĩ và tương đương; 03 lần đối với thạc sĩ, sinh viên tốt nghiệp xuất sắc; 02 lần đối với các trường hợp còn lại.

Cơ chế chi trả tiếp tục gắn với kết quả đánh giá hằng quý: hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được hưởng 100% mức hỗ trợ; hoàn thành tốt nhiệm vụ hưởng 80%; dưới mức hoàn thành tốt không được chi trả. Thời hạn áp dụng cơ bản là 05 năm; dự thảo lần 2 bổ sung cơ chế gia hạn từng năm khi tiếp tục đáp ứng yêu cầu nhưng giới hạn

tổng thời gian hưởng không quá 10 năm kể từ ngày được tuyển dụng hoặc tuyển chọn, đưa vào diện áp dụng chính sách. Việc bổ sung trên 10 năm tạo sự cân bằng giữa yêu cầu giữ chân nhân lực chất lượng cao và nguyên tắc chính sách đặc thù phải có thời hạn, gắn với kết quả thực tế.

Chính sách khuyến khích công trình đối với nhóm này tiếp tục theo cơ chế: cá nhân thực hiện được hưởng 1% tổng kinh phí ngân sách Thành phố chi trả, không thấp hơn 50 triệu đồng và tối đa 500 triệu đồng/người/công trình; nhóm thực hiện được hưởng 5% tổng kinh phí, mỗi thành viên không thấp hơn 20 triệu đồng và tối đa 100 triệu đồng/người/công trình. Các chính sách về nhà ở, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển, giao nhiệm vụ nghiên cứu, tạo điều kiện tiếp cận thông tin, trang thiết bị và khen thưởng tiếp tục được duy trì và sắp xếp lại theo hướng gắn với phát triển lâu dài.

Đối với sinh viên tốt nghiệp xuất sắc sau tuyển dụng, dự thảo tiếp tục cơ chế xem xét giao tập sự giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý cấp phòng khi hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ 02 năm liên tiếp và đáp ứng yêu cầu theo phân cấp quản lý cán bộ. Đối với nhà khoa học trẻ, chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành, người có trình độ chuyên môn cao, nhà quản lý, quản trị doanh nghiệp, dự thảo duy trì khả năng xem xét bố trí vào vị trí lãnh đạo, quản lý hoặc ngạch chuyên gia cao cấp, chuyên viên cao cấp và tương đương, đồng thời tạo điều kiện hoàn thiện tiêu chuẩn còn thiếu.

c) Lý do bổ sung, hoàn thiện: Thực tiễn cho thấy chính sách chỉ tập trung vào thu nhập khó tạo lợi thế cạnh tranh bền vững, đặc biệt với chuyên gia quốc tế và nhân lực trong lĩnh vực công nghệ, tài chính, bán dẫn, khoa học dữ liệu, y tế chuyên sâu. Dự thảo chuyển từ cách tiếp cận “hỗ trợ thu nhập” sang nhóm chính sách “thu hút - giữ chân - phát huy”, kết hợp thu nhập với nhà ở, chăm sóc sức khỏe, hỗ trợ gia đình, điều kiện nghiên cứu, môi trường làm việc và cơ hội phát triển. Đối với nhân lực trong khu vực công, việc gắn chính sách hỗ trợ với kết quả đánh giá định kỳ và giới hạn tổng thời gian hưởng nhằm bảo đảm ngân sách được sử dụng hiệu quả, đúng đối tượng, hướng tới phát huy tiềm năng và tinh thần cống hiến của người tiếp tục tạo ra giá trị trí tuệ tương xứng với yêu cầu và kỳ vọng của Thành phố, đồng thời giảm thiểu khả năng xảy ra hành vi trục lợi chính sách.

3.5. Chương V - Đánh giá, quản lý và phát triển người có chuyên môn, tài năng được thu hút, tuyển chọn

a) Chính sách đối với chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt được thu hút theo hình thức ký hợp đồng

Dự thảo kế thừa nguyên tắc quản lý bằng hợp đồng, đánh giá theo tiến độ, chất lượng công trình, sản phẩm và nghĩa vụ đã cam kết. Các trường hợp không đạt yêu cầu được nhận diện rõ như vi phạm pháp luật, nội quy, nghĩa vụ hợp đồng; công trình không đạt tiến độ hoặc chất lượng; sao chép, vi phạm sở hữu trí tuệ; sử dụng văn bằng, thành tích không trung thực; làm lộ bí mật nhà nước; hoặc có đủ điều kiện nhưng không nỗ lực thực hiện nhiệm vụ. Việc đánh giá được thực hiện định kỳ 06 tháng và trước khi hợp đồng hết hiệu lực; đối với hợp đồng dưới 12 tháng, tần suất đánh giá được điều chỉnh phù hợp với thời hạn nhiệm vụ.

Dự thảo tiếp tục giao cơ quan chuyên môn phối hợp hướng dẫn, tổng hợp đánh giá, đồng thời quy định trách nhiệm người đứng đầu cơ quan sử dụng về chất lượng sản phẩm, hiệu quả khai thác năng lực chuyên gia. Trường hợp không đạt yêu cầu thì chấm dứt hưởng chính sách, thực hiện thủ tục chấm dứt hợp đồng và thu hồi kinh phí chưa sử dụng hoặc chi trả sai quy định. Bên cạnh cơ chế kiểm soát, dự thảo duy trì các chính sách đào tạo, bồi dưỡng tài năng đặc biệt và phát triển không gian kết nối, câu lạc bộ chuyên gia, đối thoại định kỳ với lãnh đạo Thành phố, các hình thức tôn vinh, khen thưởng đối với đóng góp xuất sắc.

b) Chính sách đối với cá nhân có chuyên môn, trình độ cao được tuyển dụng vào làm cán bộ, công chức, viên chức

Dự thảo kế thừa cơ chế đánh giá hàng quý, hàng năm của Nghị quyết số 25/2023/NQ-HĐND, gắn trực tiếp kết quả đánh giá với việc chi trả thu nhập, tiếp tục áp dụng hoặc đưa ra khỏi diện chính sách. Người đứng đầu cơ quan sử dụng phải bố trí nhiệm vụ phù hợp, giao chủ trì hoặc trực tiếp tham gia các nhiệm vụ đột phá, chiến lược; định kỳ đánh giá tiến độ, chất lượng đề án, đề tài, công trình, sản phẩm và chịu trách nhiệm về kết quả đánh giá. Dự thảo đồng thời quy định cách xử lý trường hợp chậm tiến độ do nguyên nhân khách quan, bất khả kháng, đảm bảo kết quả đánh giá phản ánh chính xác, trung thực, ghi nhận những nỗ lực chính đáng của người được thu hút.

c) Lý do bổ sung, hoàn thiện: Chính sách thu hút chỉ có ý nghĩa khi có cơ chế quản lý sau tuyển chọn. Việc đánh giá theo sản phẩm chuyển trọng tâm từ đủ tiêu chuẩn để được hưởng sang duy trì kết quả, thành tích công tác để tiếp tục được hưởng, tạo mối liên hệ rõ giữa ngân sách hỗ trợ và giá trị đóng góp. Đồng thời, cơ chế kết nối, đối thoại, đào tạo và tôn vinh giúp Thành phố từng bước xây dựng, hình thành cộng đồng nhân tài, tăng khả năng chia sẻ tri thức, gắn bó lâu dài và phát huy hiệu quả liên ngành.

3.6. Chương VI - Kinh phí và tổ chức thực hiện

a) Kinh phí thực hiện: Dự thảo kế thừa nguyên tắc ngân sách Thành phố và các nguồn tài chính hợp pháp bảo đảm kinh phí đối với cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc hệ thống chính trị. Đồng thời, dự thảo phân định rõ hơn kinh phí tổ chức thu hút chuyên gia và hoạt động Hội đồng thu hút được thực hiện theo quy định hiện hành về Hội đồng tuyển chọn nhiệm vụ khoa học và công nghệ; kinh phí tổ chức tuyển dụng, hoạt động Hội đồng tuyển dụng thực hiện theo quy định về tuyển dụng công chức, viên chức. Đối với doanh nghiệp, tổ chức kinh tế và các tổ chức ngoài phạm vi ngân sách Thành phố bảo đảm, kinh phí được chi từ nguồn tài chính của đơn vị và các nguồn hợp pháp khác.

b) Nguyên tắc áp dụng: Dự thảo quy định các cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc phạm vi Thành phố quản lý được áp dụng Quy định đối với các nội dung chưa có quy định cụ thể của cấp có thẩm quyền. Đồng thời, cho phép cấp có thẩm quyền áp dụng tiêu chuẩn của Quy định để tuyển chọn cán bộ, công chức, viên chức theo chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng và áp dụng nội dung thu hút chuyên gia để ký hợp đồng thực hiện nhiệm vụ công chức, viên chức theo quy định của Chính

phủ. Cách thiết kế này tạo tính linh hoạt nhưng vẫn bảo đảm nguyên tắc pháp luật cấp trên được ưu tiên áp dụng.

c) Điều khoản chuyển tiếp:

Đối với các kế hoạch thu hút chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt đã được ban hành theo Nghị quyết số 27/2023/NQ-HĐND và Nghị quyết số 461/NQ-HĐND, tiếp tục thực hiện quy trình thu hút theo quy định trước đây. Đối với người đã ký hợp đồng, tiếp tục hưởng chính sách theo điều khoản đã giao kết đến hết thời hạn hợp đồng, kể cả trường hợp gia hạn, ký lại hợp đồng; trường hợp đã được tuyển chọn nhưng chưa ký hợp đồng thì áp dụng chính sách mới kể từ ngày hợp đồng có hiệu lực.

Đối với các trường hợp đã được tuyển chọn, đưa vào diện áp dụng chính sách theo Nghị quyết số 25/2023/NQ-HĐND, dự thảo không tiếp tục theo cơ chế tự động mà đặt các điều kiện chuyển tiếp chặt chẽ: kết quả đánh giá, xếp loại năm trước liền kề phải đạt mức hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; đang chủ trì hoặc tham gia theo yêu cầu đối với đề án, công trình, dự án khoa học và công nghệ cấp Thành phố; đồng thời được cấp ủy và tập thể lãnh đạo cơ quan xác định có năng lực xuất sắc, tiêu biểu, vượt trội, có tiềm năng phát triển và đề cử tiếp tục áp dụng chính sách. Trường hợp được điều động, bổ nhiệm ra ngoài phạm vi hoặc bị đánh giá không đạt yêu cầu thì chấm dứt chính sách; người đã không đạt yêu cầu hoặc tự nguyện ra khỏi diện chính sách cũ không được tuyển chọn lại theo Quy định mới.

d) Lý do bổ sung, hoàn thiện: Cơ chế chuyển tiếp chi tiết bảo đảm quyền lợi và phát huy những cá nhân đã được thu hút theo các chính sách đặc thù trước đây. Đồng thời, việc chuyển tiếp cũng góp phần sàng lọc các trường hợp thực sự có tiềm năng, chiều hướng phát triển tốt để tiếp tục thu hút, cho hưởng chính sách trên cơ sở thành tích và nhiệm vụ thực tế, không kéo dài các cơ chế, chính sách đối với các trường hợp không còn tiềm năng phát triển.

V. ĐÁNH GIÁ VỀ SỰ PHÙ HỢP VỚI ĐIỀU 3 CỦA LUẬT PHÁT TRIỂN ĐÔ THỊ

1. Đánh giá về tính hợp hiến, sự phù hợp với Luật Phát triển đô thị, tính thống nhất với các văn bản thi hành Luật Phát triển đô thị; tính tương thích với các điều ước quốc tế có liên quan mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên

Dự thảo Nghị quyết được xây dựng trên cơ sở thẩm quyền được giao trực tiếp cho Hội đồng nhân dân Thành phố tại khoản 1 Điều 38 Luật Phát triển đô thị, đồng thời tuân thủ Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật, Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức, pháp luật về ngân sách nhà nước, lao động, khoa học, công nghệ và các văn bản quy định chi tiết có liên quan. Nội dung dự thảo không làm thay đổi các nguyên tắc hiến định về tổ chức quyền lực nhà nước, quyền bình đẳng, quyền làm việc và quyền tiếp cận cơ hội trong khu vực công; các tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình lựa chọn được thiết kế theo hướng công khai, minh bạch, khách quan và gắn với yêu cầu vị trí, nhiệm vụ cụ thể.

Đối với người Việt Nam định cư ở nước ngoài và người nước ngoài được thu hút theo hợp đồng, dự thảo quy định việc thực hiện thủ tục lao động, cư trú và các nghĩa vụ liên quan theo pháp luật Việt Nam. Các chính sách của Thành phố chỉ được áp dụng trong phạm vi pháp luật cho phép, không loại trừ nghĩa vụ tuân thủ điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên. Vì vậy, về nguyên tắc, dự thảo bảo đảm tính thống nhất trong hệ thống pháp luật và tính tương thích quốc tế.

2. Đánh giá về yêu cầu, sự phù hợp của việc phân định thẩm quyền giữa các cơ quan, đơn vị, phân cấp nhiệm vụ, quyền hạn cho các cơ quan, đơn vị; việc bảo đảm không phương hại đến quốc phòng, an ninh, đối ngoại quốc gia, dân tộc, tôn giáo và lĩnh vực khác liên quan trực tiếp đến chủ quyền quốc gia

Dự thảo phân định tương đối rõ trách nhiệm giữa Hội đồng nhân dân Thành phố trong quyết định chính sách; Ủy ban nhân dân Thành phố trong tổ chức triển khai; cơ quan có thẩm quyền quản lý công chức, viên chức; cơ quan chuyên môn như Sở Nội vụ, Sở Khoa học và Công nghệ, Sở Văn hóa và Thể thao; cơ quan, đơn vị trực tiếp có nhu cầu thu hút, tuyển dụng và các Hội đồng thu hút, tuyển chọn, Hội đồng tuyển dụng. Việc phân cấp gắn với trách nhiệm của người đứng đầu, yêu cầu thẩm định nhu cầu, kiểm tra tiêu chuẩn, đánh giá kết quả và kiểm soát nguồn kinh phí.

Các nội dung được phân cấp trong dự thảo tập trung vào quản lý nguồn nhân lực, phát triển kinh tế - xã hội, khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và hoạt động công vụ thuộc phạm vi quản lý của Thành phố; không trao thẩm quyền làm thay đổi các quy định của Trung ương về quốc phòng, an ninh, đối ngoại quốc gia, dân tộc, tôn giáo hoặc các vấn đề liên quan trực tiếp đến chủ quyền quốc gia. Trường hợp vị trí, nhiệm vụ có yếu tố thuộc lĩnh vực chuyên ngành do pháp luật Trung ương điều chỉnh thì thực hiện theo quy định của cơ quan có thẩm quyền.

3. Đánh giá về việc bảo đảm quyền con người, quyền cơ bản của công dân, công bằng xã hội, phát triển bền vững và giữ gìn bản sắc, giá trị văn hóa của Thành phố Hồ Chí Minh, vùng Đô thị đặc biệt; tác động, ảnh hưởng đến ổn định kinh tế vĩ mô, an toàn tài chính quốc gia, quy luật thị trường

Dự thảo không hạn chế quyền con người, quyền cơ bản của công dân mà thiết lập cơ chế khuyến khích, tạo cơ hội để người có năng lực, thành tích và tài năng tham gia, cống hiến cho Thành phố. Tiêu chuẩn được lượng hóa theo từng nhóm đối tượng và gắn với vị trí, nhiệm vụ, thành tích, sản phẩm, qua đó hạn chế cơ chế “xin – cho”, bảo đảm sự công bằng trong tiếp cận chính sách. Các lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật, thể dục, thể thao, khoa học xã hội và nhân văn tiếp tục được xác định là nhóm ưu tiên, góp phần gìn giữ và phát huy bản sắc, giá trị văn hóa của Thành phố.

Các chính sách về thu nhập, nhà ở, chăm sóc sức khỏe, hỗ trợ gia đình và điều kiện làm việc được thiết kế theo nhóm đối tượng, có thời hạn, có điều kiện và gắn với kết quả đầu ra. Nguồn kinh phí được bố trí theo khả năng ngân sách Thành phố và các nguồn hợp pháp khác; doanh nghiệp, tổ chức kinh tế tự bảo đảm kinh phí theo quy định. Vì vậy, cơ chế được thiết kế theo hướng có kiểm soát, không tạo nghĩa vụ tài chính vô hạn, không can thiệp trái quy luật thị trường và không làm phát sinh cơ chế tài chính vượt ra ngoài thẩm quyền ngân sách địa phương.

4. Đánh giá về việc bảo đảm vận hành nền hành chính quốc gia thống nhất, thông suốt, hiệu quả; bảo đảm tính công khai, minh bạch, trách nhiệm giải trình; kiểm soát quyền lực, phòng chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực gắn với trách nhiệm kiểm tra, thanh tra, giám sát của cơ quan có thẩm quyền

Dự thảo thiết kế cơ chế thu hút và tuyển dụng theo hai nhóm có bản chất pháp lý khác nhau: nhóm chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt được thu hút theo hợp đồng, ngoài biên chế; nhóm cá nhân có chuyên môn, trình độ cao được tuyển dụng hoặc tuyển chọn trong khu vực công theo quy định về công chức, viên chức. Việc phân định này giúp bảo đảm sự thống nhất của nền hành chính, tránh đồng nhất giữa quan hệ hợp đồng chuyên gia và quan hệ công vụ, viên chức.

Quy trình xác định nhu cầu, công khai thông tin, thẩm định hồ sơ, hoạt động của Hội đồng, quyết định lựa chọn, ký kết hợp đồng, giao nhiệm vụ, đánh giá sản phẩm, chi trả chính sách và chấm dứt hưởng chính sách đều được quy định theo hướng có căn cứ, có hồ sơ và có chủ thể chịu trách nhiệm. Việc gắn mức hỗ trợ với kết quả đánh giá, quy định không trùng lặp chính sách và cơ chế thu hồi, chấm dứt trong trường hợp không đạt yêu cầu là các công cụ trực tiếp nhằm phòng ngừa lãng phí, trực lợi chính sách và tăng trách nhiệm giải trình.

5. Đánh giá về cơ chế kiểm tra, giám sát và trách nhiệm giải trình

Dự thảo Nghị quyết giao Ủy ban nhân dân Thành phố thường xuyên rà soát, định kỳ hằng năm sơ kết, đánh giá chất lượng, hiệu quả thực hiện và báo cáo Hội đồng nhân dân Thành phố xem xét điều chỉnh, bổ sung chính sách khi cần thiết. Thường trực Hội đồng nhân dân Thành phố, các Ban, Tổ đại biểu và đại biểu Hội đồng nhân dân Thành phố thực hiện giám sát quá trình triển khai.

Ở cấp thực thi, người đứng đầu cơ quan, đơn vị chịu trách nhiệm về xác định nhu cầu, bố trí nhiệm vụ, đánh giá tiến độ, chất lượng sản phẩm và hiệu quả khai thác năng lực của người được thu hút, tuyển chọn. Việc đánh giá được thực hiện định kỳ theo nhóm đối tượng; kết quả là căn cứ để chi trả thu nhập, gia hạn, tiếp tục áp dụng hoặc chấm dứt chính sách. Cơ chế này tạo chuỗi trách nhiệm từ quyết định chính sách đến sử dụng ngân sách và kết quả đầu ra.

6. Việc không áp dụng đối với lĩnh vực quốc phòng, an ninh

Theo phạm vi điều chỉnh của dự thảo, chính sách tập trung vào nguồn nhân lực chất lượng cao, người có tài năng làm việc tại cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc phạm vi quản lý của Thành phố và các lĩnh vực ưu tiên phát triển kinh tế - xã hội. Dự thảo không quy định cơ chế tuyển dụng, sử dụng, quản lý, tiền lương, chế độ đãi ngộ đặc thù đối với lực lượng vũ trang hoặc các vị trí thuộc lĩnh vực quốc phòng, an ninh do pháp luật chuyên ngành và cơ quan Trung ương có thẩm quyền điều chỉnh. Trường hợp phát sinh nội dung có liên quan phải thực hiện theo pháp luật về quốc phòng, an ninh và quy định của cấp có thẩm quyền.

VI. NHỮNG NỘI DUNG BỔ SUNG MỚI SO VỚI DỰ THẢO VĂN BẢN GỬI THẨM ĐỊNH

Nội dung này được cập nhật sau khi có Báo cáo thẩm định của Sở Tư pháp và hoàn thành việc tiếp thu, giải trình, chỉnh lý dự thảo Nghị quyết, Quy định ban

hành kèm theo. Khi trình chính thức, cơ quan soạn thảo sẽ nêu rõ từng nội dung bổ sung, sửa đổi mới so với hồ sơ gửi thẩm định, căn cứ tiếp thu và lý do chính lý.

VII. DỰ KIẾN NGUỒN LỰC, ĐIỀU KIỆN BẢO ĐẢM CHO VIỆC THỰC HIỆN VĂN BẢN, MỤC TIÊU VÀ DỰ KIẾN KẾT QUẢ CẦN ĐẠT ĐƯỢC VÀ THỜI GIAN TRÌNH THÔNG QUA/BAN HÀNH

1. Dự kiến nguồn lực, điều kiện bảo đảm

Kết quả thực hiện giai đoạn 2024 - 2026: Triển khai thực hiện Nghị quyết số 25/2023/NQ-HĐND, Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố đã xem xét, ban hành các Quyết định tuyển chọn đối với 36 công chức, viên chức có đủ tiêu chuẩn, điều kiện để đưa vào diện áp dụng chính sách theo Nghị quyết số 25/2023/NQ-HĐND năm 2024; các cơ quan, đơn vị sử dụng đội ngũ nhân sự được tuyển chọn nêu trên đã chi hỗ trợ thu nhập 1.639.737.137 đồng theo chính sách của Nghị quyết (tính đến ngày 12 tháng 5 năm 2026).

Nguồn kinh phí thực hiện chính sách của Nghị quyết mới được đảm bảo từ ngân sách Thành phố và các nguồn hợp pháp khác (*đính kèm Bảng dự kiến thu nhập 01 năm từ chính sách hỗ trợ của Nghị quyết*). Sau khi Nghị quyết được Hội đồng nhân dân Thành phố thông qua, Ủy ban nhân dân Thành phố chỉ đạo các cơ quan, đơn vị triển khai thực hiện. Nguồn kinh phí cho công tác triển khai Nghị quyết; công tác giám sát, kiểm tra việc thực hiện các quy định do ngân sách nhà nước chi trả bảo đảm theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước và các quy định hiện hành.

Về điều kiện tổ chức thực hiện, sau khi Nghị quyết được thông qua, Ủy ban nhân dân Thành phố chỉ đạo các cơ quan, tổ chức, đơn vị rà soát nhu cầu, xác định vị trí, nhiệm vụ đột phá, chiến lược; kiện toàn hoặc thành lập các Hội đồng theo thẩm quyền; tổ chức công khai thông tin thu hút, tuyển dụng; bố trí nhân sự đầu mối theo dõi; xây dựng cơ chế đánh giá sản phẩm, kết quả đầu ra và thực hiện chế độ báo cáo, kiểm tra, giám sát định kỳ.

Các cơ quan, đơn vị sử dụng người được thu hút, tuyển chọn có trách nhiệm chuẩn bị điều kiện làm việc, trang thiết bị, cơ sở nghiên cứu, dữ liệu và môi trường chuyên môn cần thiết; đồng thời bố trí cán bộ phối hợp, hỗ trợ để người được thu hút có thể triển khai nhiệm vụ ngay sau khi tiếp nhận. Việc tổ chức thực hiện phải gắn với trách nhiệm của người đứng đầu và khả năng cân đối ngân sách hàng năm.

2. Mục tiêu và dự kiến kết quả đạt được khi ban hành văn bản

Hình thành một khung chính sách thống nhất của Thành phố về phát hiện, tạo nguồn, thu hút, tuyển chọn, tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, đánh giá và trọng dụng nguồn nhân lực chất lượng cao, người có tài năng; khắc phục tình trạng các nhóm chính sách được điều chỉnh phân tán tại nhiều nghị quyết, quy định khác nhau.

Mở rộng và nâng cao chất lượng nguồn ứng viên trong các lĩnh vực chiến lược, trọng điểm; tăng khả năng tiếp cận chuyên gia, nhà khoa học, nhà quản lý, tổng công trình sư, kiến trúc sư trưởng, nhân lực khoa học - công nghệ, nhân lực trẻ tài năng và đội ngũ có thành tích đặc biệt xuất sắc trong khu vực công.

Tạo cơ chế đãi ngộ có tính cạnh tranh, gắn quyền lợi với nhiệm vụ, sản phẩm và kết quả đầu ra; đồng thời hình thành cơ chế sàng lọc, chấm dứt chính sách đối với

trường hợp không đạt yêu cầu, qua đó nâng cao hiệu quả sử dụng ngân sách và trách nhiệm của cơ quan, đơn vị sử dụng nhân lực.

Góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; thúc đẩy đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, hoạch định chính sách, phát triển khoa học - công nghệ và các động lực tăng trưởng mới; từng bước xây dựng môi trường làm việc có khả năng thu hút, giữ chân và phát huy nhân tài phục vụ mục tiêu phát triển Thành phố đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

3. Thời gian trình ban hành

Dự thảo Nghị quyết dự kiến trình Hội đồng nhân dân Thành phố xem xét, thông qua tại Kỳ họp năm 2026.

Trên đây là Tờ trình về dự thảo Nghị quyết của Hội đồng nhân dân Thành phố ban hành Quy định về cơ chế, chính sách thu hút, trọng dụng đối với nguồn nhân lực chất lượng cao, người có tài năng làm việc tại cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, Ủy ban nhân dân Thành phố xin kính trình Hội đồng nhân dân Thành phố xem xét, quyết định./.

(Xin gửi kèm theo: dự thảo Nghị quyết của Hội đồng nhân dân Thành phố; dự thảo Quy định ban hành kèm theo Nghị quyết; Bản so sánh, thuyết minh; Bảng tổng hợp, tiếp thu, giải trình ý kiến góp ý và các tài liệu khác theo quy định.)

Nơi nhận:

- Như trên;
- Chủ tịch, các PCT. UBND Thành phố;
- VP Đoàn ĐBQH&HĐND Thành phố;
- Các Sở: Nội vụ, Tài chính, Tư pháp, Khoa học và Công nghệ; Văn hóa và Thể thao;
- VPUB: CVP, PCVP/VX;
- Phòng: VX/TH;
- Lưu: VT, (VX/...).

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH**