

## **CHƯƠNG TRÌNH HÀNH ĐỘNG**

**Thực hiện Nghị quyết số 20-NQ/TU ngày 25/7/2022 của Tỉnh ủy về đào tạo, phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Lâm Đồng đến năm 2025, định hướng đến năm 2030**

-----

Thực hiện Nghị quyết số 20-NQ/TU ngày 25/7/2022 của Tỉnh ủy về đào tạo, phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Lâm Đồng đến năm 2025, định hướng đến năm 2030; Thành ủy Bảo Lộc xây dựng Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết như sau:

### **I. MỤC TIÊU**

#### **1. Mục tiêu tổng quát:**

Triển khai thực hiện hiệu quả Nghị quyết số 20-NQ/TU ngày 25/7/2022 của Tỉnh ủy, Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ thành phố Bảo Lộc lần thứ VI, nhiệm kỳ 2020 - 2025; nâng cao nhận thức, phát huy trách nhiệm của các cấp ủy đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội trên địa bàn thành phố trong thực hiện công tác đào tạo, phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xem đây là nhiệm vụ thường xuyên và có tính chiến lược lâu dài; là nhiệm vụ trọng tâm của cả hệ thống chính trị.

Triển khai thực hiện kịp thời, có hiệu quả các chính sách, có giải pháp với lộ trình cụ thể để xây dựng đội ngũ nguồn nhân lực thành phố Bảo Lộc có quy mô, cơ cấu, chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong điều kiện hiện nay và trong thời gian tới; trọng tâm là phát triển dịch vụ du lịch chất lượng cao, phát triển nông nghiệp công nghệ cao theo định hướng bền vững; phát triển công nghiệp có thể mạnh, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, nguồn nhân lực công nghệ thông tin để triển khai hiệu quả chính quyền điện tử, đô thị thông minh, nền kinh tế số; thúc đẩy mạnh mẽ khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo tạo bước đột phá về năng suất, chất lượng, sức cạnh tranh của nền kinh tế và hội nhập quốc tế, đảm bảo quốc phòng, an ninh, xây dựng hệ thống chính trị của địa phương.

#### **2. Mục tiêu cụ thể đến năm 2025**

##### **2.1. Đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức:**

Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thành phố có cơ cấu hợp lý, đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định; có đủ phẩm chất, trình độ và năng lực, đáp ứng yêu cầu phục vụ phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế. Phân đầu đạt các mục tiêu cụ thể sau:

##### **a) Đối với cán bộ, công chức:**

- Tỷ lệ cán bộ, công chức có trình độ sau đại học cấp thành phố đạt từ 20% trở lên; tỷ lệ cán bộ, công chức cấp xã có trình độ đại học đạt 100%.



- Bảo đảm hàng năm, cán bộ, công chức các cấp được bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu vị trí việc làm thành phố đạt 80%, cấp xã đạt 60%; bồi dưỡng nâng cao kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin; bồi dưỡng kiến thức quốc phòng - an ninh 01 lần trong nhiệm kỳ.

- Có 25% cán bộ, công chức thành phố (*tập trung vào cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng và tương đương trở lên dưới 40 tuổi*) đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 trở lên; 20% cán bộ, công chức xã và 15% cán bộ, công chức cấp xã dưới 40 tuổi công tác tại địa bàn hoặc lĩnh vực có yêu cầu sử dụng ngoại ngữ đạt trình độ ngoại ngữ bậc 3.

b) Đối với viên chức:

- Hàng năm, ít nhất 60% viên chức được bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu vị trí việc làm.

- Có 60% viên chức và 50% viên chức giữ chức vụ quản lý đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 trở lên.

- Có 100% giáo viên mầm non có trình độ đạt chuẩn, trong đó có 78% giáo viên trình độ đào tạo trên chuẩn (*trình độ đại học trở lên*). Có 85% giáo viên tiểu học có trình độ đạt chuẩn (*trình độ đại học*), trong đó 1,0% giáo viên có trình độ trên chuẩn (*trình độ thạc sĩ trở lên*). Có 90% giáo viên trung học cơ sở có trình độ đạt chuẩn, trong đó 1,5% giáo viên có trình độ trên chuẩn. Phần đầu có 13% giáo viên trung học phổ thông đạt trình độ thạc sĩ trở lên.

- Có 100% trạm y tế xã, phường có bác sĩ công tác thường xuyên tại trạm; có từ 15% viên chức là bác sĩ, được sĩ được đào tạo sau đại học; có 09 - 10 bác sĩ/vận dân, 1,5 - 2 dược sĩ đại học/vận dân.

## 2.2. Đối với người lao động:

a) Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt từ 80% trở lên; trong đó, tỷ lệ lao động qua đào tạo được cấp bằng, chứng chỉ chiếm 23,6%.

b) Tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi dưới 1,2%; trong đó, khu vực thành thị dưới 2%; giải quyết việc làm bình quân hàng năm cho 5.000 lao động theo chỉ tiêu kế hoạch kinh tế - xã hội do cấp có thẩm quyền giao hàng năm.

c) Thu hút khoảng 1.000 lao động trực tiếp làm việc tại các doanh nghiệp du lịch dịch vụ; trong đó, có 85% lao động trực tiếp trong các doanh nghiệp du lịch được đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ du lịch và ngoại ngữ.

d) Có 70% số người dân trong độ tuổi lao động biết và có kỹ năng sử dụng các loại hình dịch vụ công trực tuyến và các dịch vụ số thiết yếu.

đ) Có khoảng 63,5% số lao động được đào tạo nghề thuộc nhóm ngành nông, lâm nghiệp.

## 3. Định hướng đến năm 2030:

3.1. Tỷ lệ CBCC có trình độ sau đại học thành phố đạt từ 25% trở lên; 100% CBCC cấp xã có trình độ đại học.

3.2. Có từ 20 - 25% số cán bộ lãnh đạo, quản lý thành phố dưới 40 tuổi.



3.3. Có 35% cán bộ, công chức cấp thành phố (*tập trung vào cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng và tương đương trở lên dưới 40 tuổi*) đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 trở lên; 30% cán bộ, công chức cấp xã và 25% cán bộ, công chức cấp xã dưới 40 tuổi công tác tại địa bàn hoặc lĩnh vực có yêu cầu sử dụng ngoại ngữ đạt trình độ ngoại ngữ bậc 3. Có 70% viên chức và 60% viên chức giữ chức vụ quản lý đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 trở lên.

3.4. Có 90% giáo viên mầm non có trình độ đào tạo trên chuẩn (*trình độ đại học trở lên*). Có 100% giáo viên tiểu học có trình độ đạt chuẩn (*trình độ đại học*), trong đó 2% giáo viên có trình độ trên chuẩn (*trình độ thạc sĩ trở lên*). Có 100% giáo viên trung học cơ sở có trình độ đạt chuẩn, trong đó 3% giáo viên có trình độ trên chuẩn. Phần đầu có 15% giáo viên trung học phổ thông đạt trình độ thạc sĩ trở lên.

3.5. Có 100% trạm y tế xã, phường có bác sỹ công tác thường xuyên tại trạm; có 10 - 11 bác sỹ/vận dân; 2 - 2,5 dược sỹ đại học/vận dân; 18% viên chức là bác sỹ, dược sỹ được đào tạo sau đại học.

3.6. Thu hút từ 1.200 lao động trực tiếp làm việc tại các doanh nghiệp du lịch, dịch vụ du lịch; trong đó có 90% trở lên lao động trực tiếp thông qua đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ du lịch và ngoại ngữ.

3.7. 70% số người dân trong độ tuổi lao động biết và có kỹ năng sử dụng các loại hình dịch vụ công trực tuyến và các dịch vụ số thiết yếu.

3.8. Có khoảng 65% số lao động được đào tạo nghề thuộc nhóm ngành nông nghiệp.

## II. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP

### 1. Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy, chính quyền về phát triển nguồn nhân lực:

1.1. Tập trung lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức quán triệt, triển khai thực hiện nghiêm túc chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực; đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, chính quyền, các ban ngành, đoàn thể, cán bộ, công chức và người dân thành phố về phát triển nguồn nhân lực.

1.2. Cấp ủy, chính quyền các cấp xây dựng chương trình, kế hoạch cụ thể hóa nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực hàng năm, 5 năm, gắn với nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng, an ninh, xây dựng Đảng và hệ thống chính trị để triển khai thực hiện đồng bộ, hiệu quả.

1.3. Phân định rõ trách nhiệm của các cấp, các cơ quan đơn vị trong công tác theo dõi, dự báo, xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ phát triển kinh tế, xã hội thành phố, trọng tâm là ngành công nghiệp, nông nghiệp, ngành dịch vụ du lịch chất lượng cao, công nghệ thông tin để triển khai hiệu quả chính quyền điện tử, đô thị thông minh, nền kinh tế số; thúc đẩy mạnh mẽ khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo để tạo bước đột phá về năng suất, chất lượng và sức cạnh tranh của nền kinh tế.



## **2. Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thành phố:**

2.1. Tiếp tục lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện có hiệu quả Quyết định số 163/QĐ-TTg ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ về *phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCCVC giai đoạn 2016 - 2025*; Kế hoạch số 63-KH/TU ngày 10/10/2018 của Tỉnh ủy thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) về *tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*. Tổ chức quán triệt, triển khai thực hiện Quy định số 50-QĐ/TW ngày 27/02/2021 của Bộ Chính trị về *công tác Quy hoạch cán bộ*, Hướng dẫn số 16-HD/BTCTW, ngày 15/02/2022 của Ban Tổ chức Trung ương *một số nội dung cụ thể về công tác quy hoạch cán bộ*, Quy định số 11-QĐ/TU, ngày 20/04/2022 của Ban Thường vụ Tỉnh Lâm Đồng về *công tác quy hoạch cán bộ*; Hướng dẫn số 08-HD/BTCTU ngày 25/04/2022 của Ban Tổ chức Tỉnh ủy Lâm Đồng và Kế hoạch số 69-KH/ThU, ngày 03/6/2022 của Thành ủy Bảo Lộc *thực hiện một số nội dung cụ thể về công tác quy hoạch cán bộ để rà soát công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý nhiệm kỳ 2025 - 2030, 2026 - 2031, bổ sung quy hoạch nhiệm kỳ 2020 - 2025, 2021 - 2026*.

2.2. Tổ chức rà soát, xây dựng, hoàn thiện đề án vị trí việc làm của các cơ quan, đơn vị đảm bảo xác định phù hợp số vị trí việc làm, khung năng lực, cơ cấu ngạch và số lượng người làm việc, đáp ứng yêu cầu tinh giản tổ chức bộ máy, biên chế, cơ cấu lại đội ngũ CBCCVC, nâng cao hiệu lực hiệu quả quản lý nhà nước và hoạt động của hệ thống chính trị.

2.3. Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên các cấp, đảm bảo đủ về số lượng, giỏi chuyên môn, nghiệp vụ, có đạo đức nghề nghiệp, có bản lĩnh chính trị; từng bước nâng chuẩn trình độ đào tạo của đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục ở các cấp học, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

2.4. Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ y tế có trình độ chuyên môn và quản lý giỏi, có ý thức và tâm huyết với nghề, đáp ứng nhu cầu khám chữa bệnh của nhân dân. Đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ y tế có trình độ trung cấp, cao đẳng lên trình độ đại học có đủ năng lực chuyên môn thực hiện công tác chăm sóc sức khỏe ban đầu tại tuyến cơ sở.

## **3. Nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội, nhất là các ngành nghề mà thành phố có lợi thế:**

3.1. Thực hiện tốt công tác khảo sát, dự báo, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực. Rà soát, đánh giá, xác định nhu cầu về số lượng, chất lượng, cơ cấu và trình độ nguồn nhân lực trong các ngành, lĩnh vực; tăng cường dự báo, xây dựng quy hoạch phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển những ngành, lĩnh vực có lợi thế. Chủ động phối hợp với các sở ngành của tỉnh xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động cung cấp thông tin về nhu cầu lao động thực tế của các ngành, nghề làm cầu nối trong việc



giải quyết quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, tư vấn giáo dục nghề nghiệp gắn với thị trường lao động để các cấp, các ngành, người dân và đặc biệt là lao động trẻ tiếp cận thực tế nhu cầu của thị trường lao động và định hướng tham gia học tập, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phù hợp, gắn với cơ hội việc làm. Triển khai hiệu quả các chương trình, đề án, dự án về đào tạo nghề phù hợp với yêu cầu phát triển và nhu cầu thị trường; gắn đào tạo nghề với giải quyết việc làm và nâng cao năng suất lao động, thu nhập và xuất khẩu lao động.

3.2. Đẩy mạnh hoạt động tư vấn, giáo dục hướng nghiệp, phân luồng học sinh sau trung học, tạo nền tảng cho phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; định hướng các ngành nghề cần đào tạo chuyên sâu, chú trọng những ngành nghề để phát triển công nghệ thông tin, nông nghiệp, dịch vụ du lịch và một số ngành, lĩnh vực công nghiệp thành phố có thế mạnh.

Đẩy mạnh đào tạo theo nhu cầu xã hội, gắn trách nhiệm của doanh nghiệp với đào tạo nhân lực để thu hút doanh nghiệp tham gia vào hoạt động đào tạo, sử dụng lao động. Tăng cường hợp tác, liên kết với các cơ sở đào tạo thực hiện đào tạo nguồn nhân lực, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ; xã hội hóa, khuyến khích các doanh nghiệp, thu hút nguồn lực đầu tư phát triển giáo dục và đào tạo, nhất là giáo dục và đào tạo chất lượng cao.

3.3. Tập trung chỉ đạo cụ thể hoá và thực hiện có hiệu quả Đề án tổng thể phát triển thể lực, tầm vóc người Việt Nam giai đoạn 2011 - 2030 trên địa bàn thành phố. Thực hiện có hiệu quả chương trình mục tiêu về y tế. Nâng cao năng lực hệ thống y tế dự phòng, chủ động phòng, chống có hiệu quả các loại dịch bệnh. Bảo đảm có đủ số lượng y, bác sĩ và trang thiết bị, kỹ thuật để nâng cao chất lượng khám, chữa bệnh đáp ứng yêu cầu bảo vệ, chăm sóc sức khỏe cho nhân dân.

#### 3.4. Phát triển nguồn nhân lực khu vực nông nghiệp, nông thôn:

Tăng cường công tác đào tạo, tập huấn nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức, cán bộ hội khuyến nông, hội viên hội nông dân...; thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ lĩnh vực nông nghiệp; trọng tâm là phát triển công nghiệp chế biến các sản phẩm thế mạnh của địa phương như: trà, cà phê, lúa tơ tằm, cây nấm dược liệu, trái cây gắn với chuỗi liên kết tiêu thụ sản phẩm trong nước và xuất khẩu. Khuyến khích phát triển nguồn nhân lực phục vụ ngành công nghiệp phụ trợ và các ngành có hàm lượng công nghệ cao nhằm đa dạng hoá cơ cấu sản phẩm, nâng cao năng lực cạnh tranh, bảo đảm tăng trưởng ổn định của nền kinh tế. Tổ chức rà soát xây dựng chương trình, kế hoạch tổ chức đào tạo, phát triển ngành, nghề tiểu thủ công nghiệp; hướng dẫn khuyến nông, khuyến lâm, triển khai trình diễn các mô hình sản xuất mới. Thu hút nguồn nhân lực hỗ trợ xây dựng phát triển thương hiệu, chỉ dẫn địa lý, quảng bá phát triển thị trường trong và ngoài nước đối với các sản phẩm: Trà B' Lao, Tơ lụa Bảo Lộc, cà phê, các sản phẩm chế biến từ lĩnh vực nông nghiệp,...

Thực hiện hiệu quả chính sách hỗ trợ và tổ chức đào tạo nghề ở khu vực nông thôn và vùng dân tộc thiểu số; thu hút, sử dụng sinh viên tốt nghiệp đại học,



cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp tham gia xây dựng nông thôn mới, quan tâm kinh tế hợp tác xã, trang trại.

### 3.5. Xây dựng, phát triển nguồn nhân lực phục vụ phát triển du lịch, dịch vụ:

Tổ chức rà soát đánh giá, xây dựng đề án phát triển nguồn nhân lực du lịch chất lượng cao đảm bảo cơ cấu hợp lý về số lượng và chất lượng, cân đối về cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo, đáp ứng yêu cầu cạnh tranh, hội nhập. Phối hợp với các cơ sở hoạt động dịch vụ, du lịch triển khai các cơ chế chính sách nhằm nâng cao chất lượng nhân lực du lịch; tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng cho cán bộ, người lao động phục vụ trong ngành du lịch theo hướng đạt chuẩn quốc gia và quốc tế.

Tổ chức bồi dưỡng, tập huấn, hướng dẫn giúp lao động du lịch gián tiếp trở thành những người lao động du lịch bán chuyên nghiệp. Tiếp tục triển khai có hiệu quả, thực chất bộ Quy tắc ứng xử văn minh du lịch cho cộng đồng dân cư tham gia kinh doanh du lịch nhằm góp phần quảng bá điểm đến và hình ảnh du lịch địa phương.

3.6. Phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin để triển khai hiệu quả chính quyền điện tử, đô thị thông minh, nền kinh tế số; thúc đẩy mạnh mẽ khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo để tạo bước đột phá về năng suất, chất lượng và sức cạnh tranh của nền kinh tế; nâng cao nhận thức về chuyển đổi số; phổ cập khả năng chuyển đổi số.

## 4. Thực hiện các cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao:

4.1. Đề xuất điều chỉnh, bổ sung và các cơ chế, chính sách nhằm khuyến khích, phát triển nguồn nhân lực; tạo môi trường làm việc thuận lợi để phát huy, thu hút, giữ chân những cán bộ khoa học kỹ thuật có trình độ chuyên môn cao, sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc tại các trường nghề, cao đẳng, đại học trong và ngoài nước đến làm việc tại Bảo Lộc; khuyến khích tính chủ động, sáng tạo của từng địa phương, cơ quan, đơn vị trong công tác phát triển nguồn nhân lực.

4.2. Thực hiện hiệu quả chế độ thưởng và hỗ trợ thu hút đối với CBCCVC nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, nguồn nhân lực công nghệ thông tin để triển khai hiệu quả chính quyền điện tử, đô thị thông minh, nền kinh tế số; khuyến khích, tạo điều kiện cho CBCCVC tự học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ, đáp ứng tốt yêu cầu công việc.

4.3. Đề xuất cấp có thẩm quyền cơ chế, chính sách ưu đãi phù hợp để doanh nghiệp đổi mới công nghệ sản xuất gắn với đào tạo, sử dụng lao động.

4.4. Thực hiện tốt chính sách hỗ trợ của Nhà nước đối với các đối tượng chính sách và cơ chế tín dụng cho học sinh, sinh viên có hoàn cảnh khó khăn được vay để học đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp và học nghề.

4.5. Chú trọng thu hút, tạo điều kiện cho các doanh nghiệp, nhà đầu tư, tập đoàn lớn đầu tư vào thành phố nhằm tạo môi trường làm việc, đồng thời thu hút nhân lực chất lượng cao về làm việc tại thành phố.



### III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN:

1. Các cấp ủy Đảng, chính quyền, Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội từ thành phố đến cơ sở tổ chức triển khai, quán triệt đến cán bộ, đảng viên, đoàn viên, hội viên và toàn thể nhân dân; xây dựng chương trình, kế hoạch để thực hiện phù hợp với chức năng nhiệm vụ và đặc điểm, tình hình thực tiễn của đơn vị, địa phương mình.

2. Ban Tuyên giáo Thành ủy xây dựng kế hoạch hướng dẫn, quán triệt, tuyên truyền, phổ biến nội dung Chương trình tạo sự thống nhất về nhận thức và hành động trong đội ngũ cán bộ, đảng viên và nhân dân.

3. Ủy ban nhân dân thành phố chủ trì, phối hợp với Ban Tổ chức Thành ủy xây dựng kế hoạch và triển khai thực hiện, định kỳ báo cáo kết quả Thành ủy, Ban Thường vụ Thành ủy./.

#### Nơi nhận:

- Thường trực Tỉnh ủy (báo cáo),
- Ban Tổ chức Tỉnh ủy (báo cáo),
- Thường trực Thành ủy,
- Thường trực HĐND, UBND thành phố,
- Các đồng chí UV BTV, UV BCH,
- Các ban, UBKT, Văn phòng Thành ủy,
- UB MTTQ, các đoàn thể hành phố,
- Các TCCS Đảng trực thuộc Thành ủy,
- Lưu: VP.

**T/M THÀNH ỦY  
BÍ THƯ**



**Tôn Thiện Đồng**

