

NGHỊ QUYẾT

**về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, kiện toàn tổ chức bộ máy
từ nay đến hết năm 2020 và định hướng đến năm 2025**

Qua thời gian triển khai thực hiện Nghị quyết số 04-NQ/TU, ngày 12/8/2016 của Tỉnh ủy về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, kiện toàn tổ chức bộ máy giai đoạn 2016 - 2020 và định hướng đến năm 2025 và Nghị quyết số 13-NQ/TU, ngày 09/11/2018 của Tỉnh ủy về sửa đổi, bổ sung một số nội dung Nghị quyết số 04-NQ/TU, ngày 12/8/2016 của Tỉnh ủy, đội ngũ cán bộ từ tỉnh đến cơ sở đã có bước trưởng thành, phát triển về nhiều mặt, chất lượng ngày càng được nâng lên, từng bước đáp ứng yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước; cơ cấu độ tuổi, giới tính, dân tộc, ngành nghề, lĩnh vực công tác có sự cân đối, hợp lý hơn, cơ bản bảo đảm sự chuyển tiếp giữa các thế hệ; công tác kiện toàn, sắp xếp tổ chức bộ máy bước đầu đã đem lại những kết quả nhất định, tổ chức bộ máy được tinh gọn và hoạt động hiệu quả hơn, giảm được nhiều đầu mối cơ quan, đơn vị...

Nhìn chung, đội ngũ cán bộ có lập trường tư tưởng, bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định Chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, mục tiêu, lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, có tư duy đổi mới, có khả năng hoạch định đường lối, chính sách và lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện; có đạo đức, lối sống giản dị, gương mẫu, có ý thức tổ chức kỷ luật, luôn tu dưỡng, rèn luyện, trình độ, năng lực được nâng lên, phấn đấu, hoàn thành nhiệm vụ được giao. Công tác cán bộ đã bám sát các quan điểm, nguyên tắc của Đảng, ngày càng đi vào nền nếp và đạt được những kết quả quan trọng; quy trình công tác cán bộ ngày càng chặt chẽ, đồng bộ, công khai, minh bạch, khoa học và dân chủ hơn; công tác đào tạo, bồi dưỡng từng bước gắn với chức danh, với quy hoạch và sử dụng cán bộ; công tác bảo vệ chính trị nội bộ được quan tâm thực hiện có hiệu quả hơn; kỷ cương, kỷ luật được tăng cường. Việc xử lý kịp thời, nghiêm minh một số tập thể, cá nhân vi phạm trong công tác cán bộ theo Thông báo kết luận số 43-KL/TW, ngày 28/12/2017 của Bộ Chính trị đã góp phần cảnh tỉnh, cảnh báo, răn đe và ngăn chặn tiêu cực, làm trong sạch một bước đội ngũ cán bộ, củng cố niềm tin của cán bộ, đảng viên và Nhân dân đối với Đảng, Nhà nước.

Tuy nhiên, nhìn tổng thể, đội ngũ cán bộ đông nhưng chưa mạnh; tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ xảy ra ở nhiều nơi; sự liên thông giữa các cấp, các

ngành còn hạn chế. Tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số chưa đạt mục tiêu đề ra. Thiếu những cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi trên nhiều lĩnh vực. Năng lực của đội ngũ cán bộ chưa đồng đều, có mặt còn hạn chế, yếu kém.

Công tác cán bộ còn hạn chế, bất cập. Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, chưa phản ánh đúng thực chất, chưa gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể, không ít trường hợp còn cảm tính, nể nang, dễ dãi hoặc định kiến. Chất lượng quy hoạch cán bộ được nâng lên nhưng vẫn còn thiếu tính tổng thể, liên thông giữa các cấp, các ngành, các địa phương; còn dàn trải, khép kín, chưa bảo đảm phương châm “động” và “mở”. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chậm đổi mới, chưa kết hợp chặt chẽ giữa lý luận với thực tiễn, chưa gắn với quy hoạch và theo chức danh. Việc sắp xếp, bố trí, phân công, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử không đủ tiêu chuẩn, điều kiện, không đúng quy trình vẫn còn xảy ra ở một số nơi. Công tác bảo vệ chính trị nội bộ còn bị động, chưa theo kịp tình hình; tổ chức bộ máy thiếu ổn định. Đội ngũ làm công tác tổ chức, cán bộ chưa tương xứng với yêu cầu, nhiệm vụ; tổ chức bộ máy cơ quan tham mưu còn nhiều đầu mối, chức năng, nhiệm vụ chưa thật sự hợp lý; phẩm chất, năng lực và uy tín của không ít cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ chưa đáp ứng yêu cầu.

Những hạn chế, khuyết điểm trên có nhiều nguyên nhân, nhưng nguyên nhân chủ quan là do nhận thức và ý thức trách nhiệm của một số cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị và cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, kiện toàn tổ chức bộ máy chưa thật sự đầy đủ, sâu sắc, toàn diện; công tác lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện một số nội dung nêu trong Nghị quyết còn thiếu quyết liệt, chưa thường xuyên.

Để đảm bảo tiếp tục nâng cao chất lượng cán bộ và thực hiện công tác cán bộ theo đúng quy định tại Kết luận số 60-KL/TW, ngày 08/10/2019 của Bộ Chính trị về độ tuổi tái cử chính quyền và trình độ chuyên môn, lý luận chính trị đối với nhân sự tham gia cấp ủy các cấp nhiệm kỳ 2020 - 2025 và các quy định có liên quan, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh thống nhất ban hành nghị quyết về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, kiện toàn tổ chức bộ máy từ nay đến hết năm 2020 và định hướng đến năm 2025 với các quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp như sau:

I. Quan điểm

1. Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng; công tác cán bộ là khâu “then chốt” của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Xây dựng đội ngũ cán bộ là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, là công việc hệ trọng của Đảng, phải được tiến hành thường xuyên, thận trọng, khoa học, chặt chẽ và hiệu quả. Đầu tư xây dựng đội ngũ cán bộ là đầu tư cho phát triển lâu dài, bền vững.

2. Thực hiện nghiêm, nhất quán nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị.

Chuẩn hoá, siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với xây dựng thể chế, tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới, phát huy sáng tạo và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung. Phân công, phân cấp gắn với giao quyền, ràng buộc trách nhiệm, đồng thời tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực và xử lý nghiêm minh sai phạm.

3. Tôn trọng và hành động theo quy luật khách quan, thường xuyên đổi mới công tác cán bộ phù hợp với tình hình thực tiễn. Xây dựng đội ngũ cán bộ phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới; thông qua hoạt động thực tiễn và phong trào cách mạng của Nhân dân; đặt trong tổng thể của công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng; gắn với đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, kiện toàn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, thu hút, trọng dụng nhân tài.

4. Quán triệt nguyên tắc về quan hệ giữa đường lối chính trị và đường lối cán bộ; quan điểm giai cấp và chính sách đại đoàn kết rộng rãi trong công tác cán bộ. Xử lý hài hoà, hợp lý mối quan hệ giữa tiêu chuẩn và cơ cấu, trong đó tiêu chuẩn là chính; giữa xây và chống, trong đó xây là nhiệm vụ chiến lược, cơ bản, lâu dài, chống là nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên; giữa đức và tài, trong đó đức là gốc; giữa tính phổ biến và đặc thù; giữa kế thừa, đổi mới và ổn định, phát triển; giữa thẩm quyền, trách nhiệm cá nhân và tập thể.

5. Xây dựng đội ngũ cán bộ là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trực tiếp là của các cấp ủy, tổ chức đảng mà trước hết là người đứng đầu và cơ quan tham mưu của Đảng, trong đó cơ quan tổ chức, cán bộ là nòng cốt. Phát huy mạnh mẽ vai trò của Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội và cơ quan truyền thông; báo chí trong công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ. Sức mạnh của Đảng là ở sự gắn bó máu thịt với Nhân dân; phải thực sự dựa vào Nhân dân để xây dựng Đảng, xây dựng đội ngũ cán bộ.

II. Mục tiêu

1. Mục tiêu chung

- Tiếp tục đổi mới và tạo đột phá về công tác cán bộ. Triển khai thực hiện có hiệu quả Nghị quyết số 39-NQ/TW, ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị (khóa XI) về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ và Nghị quyết số 03-NQ/TU, ngày 27/4/2016 của Tỉnh ủy về đẩy mạnh công tác cải cách hành chính trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2016 - 2020. Xây dựng đội ngũ cán bộ từ tỉnh đến cơ sở bảo đảm chất lượng, có cơ cấu hợp lý, vững vàng về chính trị, có đạo đức cách mạng trong sáng, có trình độ, kỹ năng và tính chuyên nghiệp cao, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

- Tập trung kiện toàn tổ chức bộ máy đảm bảo tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Sắp xếp, chuyển đổi mô hình tổ chức, đẩy mạnh xã hội hóa các đơn vị sự nghiệp công.

2. Mục tiêu cụ thể

2.1. Đến cuối năm 2020

2.1.1. Đội ngũ cán bộ các cấp đạt trình độ như sau:

* Cấp xã:

- Đối với cấp ủy cấp xã: 100% đạt trình độ trung cấp lý luận chính trị và trung cấp chuyên môn trở lên; trong đó, phần đầu 80% đạt trình độ đại học chuyên môn trở lên.

- Đối với cán bộ cấp xã (thuộc khu vực đồng bằng): 100% đạt trình độ trung cấp lý luận chính trị và trung cấp chuyên môn trở lên; phần đầu trình độ đại học chuyên môn trở lên đạt trên 80%; đối với các chức danh bí thư, phó bí thư, chủ tịch, phó chủ tịch hội đồng nhân dân, chủ tịch, phó chủ tịch ủy ban nhân dân 100% đạt trình độ đại học chuyên môn trở lên.

- Đối với cán bộ cấp xã (thuộc khu vực miền núi): 90% trở lên đạt trình độ trung cấp lý luận chính trị và 80% trở lên đạt trình độ trung cấp chuyên môn; phần đầu 70% đạt trình độ đại học chuyên môn trở lên; đối với các chức danh bí thư, phó bí thư, chủ tịch, phó chủ tịch hội đồng nhân dân, chủ tịch, phó chủ tịch ủy ban nhân dân 100% đạt trình độ trung cấp lý luận chính trị trở lên và 75% đạt trình độ đại học chuyên môn trở lên.

- Đối với công chức cấp xã (thuộc khu vực đồng bằng): 100% đạt trình độ trung cấp chuyên môn trở lên; phần đầu 80% đạt trình độ đại học chuyên môn trở lên. Trung cấp lý luận chính trị đạt 90% trở lên.

- Đối với công chức cấp xã (thuộc khu vực miền núi): 90% đạt trình độ trung cấp chuyên môn trở lên, phần đầu trình độ đại học chuyên môn trở lên đạt trên 75%; trình độ trung cấp lý luận chính trị 70%.

* Cấp huyện và tương đương:

- Cấp ủy huyện và tương đương phải đạt trình độ đại học chuyên môn trở lên và cao cấp lý luận chính trị.

- Trưởng, phó phòng và tương đương 100% đạt trình độ đại học chuyên môn và trung cấp lý luận chính trị, phần đầu 10% đạt trình độ chuyên môn sau đại học.

* Cấp tỉnh:

- Giám đốc, phó giám đốc sở và tương đương trở lên phải đạt trình độ cao cấp lý luận chính trị và trình độ chuyên môn theo chuẩn chức danh quy định, phần đầu đạt 40% trình độ chuyên môn sau đại học.

- Trưởng, phó phòng và tương đương thuộc sở, ban, ngành phải đạt trình độ đại học chuyên môn và trung cấp lý luận chính trị, phần đầu đạt 30% trình độ chuyên môn sau đại học.

2.1.2. Hoàn thành tốt việc tinh giản biên chế và bố trí đội ngũ cán bộ theo đề án vị trí việc làm; kiện toàn tổ chức bộ máy trong hệ thống chính trị và sắp xếp chuyển đổi mô hình tổ chức các đơn vị sự nghiệp công lập.

2.2. Định hướng đến năm 2025

- Tiếp tục nâng cao tính chuyên nghiệp và trách nhiệm trong thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ từ tỉnh đến cơ sở, đảm bảo đạt chuẩn theo quy định.

- Đảm bảo bộ máy tổ chức trong hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở được kiện toàn, sắp xếp tinh gọn, ổn định, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, hoạt động đồng bộ, hiệu lực, hiệu quả.

III. Nhiệm vụ và giải pháp

1. Tiếp tục nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ

1.1. *Đổi mới nội dung, phương pháp và nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác nhận xét, đánh giá cán bộ*

- Xây dựng tiêu chuẩn, tiêu chí cụ thể để đánh giá cán bộ theo chức danh, vị trí việc làm. Nội dung đánh giá cán bộ phải gắn với kết quả thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW, ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị (khóa XII) về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh và Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XI, XII) về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ.

- Đổi mới phương pháp đánh giá cán bộ theo hướng:

+ Cấp trên đánh giá cấp dưới; người đứng đầu đánh giá những người thuộc quyền quản lý; cấp trên trực tiếp đánh giá người đứng đầu cấp dưới.

+ Bí thư cấp ủy, thủ trưởng cơ quan, đơn vị có thẩm quyền quyết định, chịu trách nhiệm về kết quả đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức theo thẩm quyền.

- Xử lý nghiêm đối với những cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ, hạn chế về năng lực, có tỷ lệ phiếu tín nhiệm thấp (dưới 50%).

1.2. *Thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ*

Tập trung chỉ đạo thực hiện tốt công tác quy hoạch, bảo đảm tính chủ động, tầm nhìn xa, đáp ứng được yêu cầu trước mắt và lâu dài. Coi trọng việc nâng cao chất lượng, đổi mới quy trình quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý. Xây dựng quy hoạch cán bộ theo hướng “động” và “mở”, chú ý tăng tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ khoa học... khắc phục tình trạng cục bộ, khép kín trong quy hoạch cán bộ. Người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị phải chịu trách nhiệm về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý; định kỳ hằng năm, có sơ kết đánh giá kết quả thực hiện, bổ sung, điều chỉnh quy hoạch cán bộ theo hướng dẫn của cấp trên.

1.3. *Đẩy mạnh hơn nữa công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ*

- Đẩy mạnh hơn nữa công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ bảo đảm chất lượng, hiệu quả; kết hợp việc đào tạo, bồi dưỡng với thực hiện luân chuyển để rèn luyện thực tiễn; chú trọng đào tạo cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số; đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh; đào tạo phải gắn với nhu cầu sử dụng và vị trí việc làm. Tăng cường công tác bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, gắn lý thuyết với thực hành, kỹ năng xử lý các tình huống phát sinh từ thực tiễn. Tập trung mở các lớp bồi dưỡng cán bộ nguồn lãnh đạo, quản lý ở 03 cấp: Tỉnh, huyện, xã. Khuyến khích cán bộ tự học, tự đào tạo để nâng cao trình độ, kiến thức và năng lực.

- Tiếp tục đầu tư xây dựng cơ sở vật chất và nâng cao chất lượng các cơ sở đào tạo của tỉnh. Khuyến khích cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, cán bộ, công chức, viên chức ở các lĩnh vực khoa học - công nghệ, y tế, giáo dục đào tạo có trình độ sau đại học. Xây dựng đội ngũ giảng viên đạt chuẩn theo quy định, đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo gắn với đào tạo thực tiễn, với giáo dục phẩm chất đạo đức cách mạng của người cán bộ, đảng viên.

- Các sở, ban, ngành, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, đoàn thể chính trị - xã hội tỉnh phối hợp với các huyện miền núi tiếp nhận và hướng dẫn để đào tạo cán bộ người dân tộc thiểu số theo lĩnh vực, ngành, nghề mà địa phương có nhu cầu và bố trí công tác tại địa phương sau khi được đào tạo.

1.4. *Kiên quyết tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ; coi trọng chất lượng tuyển dụng; đảm bảo nguyên tắc và phát huy dân chủ trong đề bạt, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ*

- Thực hiện giao chỉ tiêu tinh giản biên chế hằng năm đến từng cơ quan, đơn vị, địa phương để đến cuối năm 2020, tinh giản tối thiểu 10% trong tổng biên chế được giao. Trường hợp thành lập tổ chức mới hoặc được giao nhiệm vụ mới thì các cơ quan, đơn vị, địa phương cân đối, điều chỉnh trong tổng số biên chế được giao, bảo đảm không tăng biên chế. Đối với các đơn vị sự nghiệp công lập có nguồn thu của đơn vị, khuyến khích đẩy mạnh chuyển đổi thêm 10% số lượng viên chức sang cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm, thay thế nguồn trả lương từ ngân sách nhà nước bằng việc trả lương từ nguồn thu sự nghiệp. Có biện pháp đồng bộ để tinh giản biên chế đối với cán bộ, công chức, viên chức không hoàn thành nhiệm vụ, không đạt chuẩn theo quy định, những người dôi dư do sắp xếp lại tổ chức.

- Tập trung cơ cấu lại đội ngũ cán bộ theo ngạch, chức danh đúng đề án vị trí việc làm đã được phê duyệt.

- Chú trọng chất lượng tuyển dụng, thực hiện thi tuyển công chức, viên chức theo nguyên tắc công khai, minh bạch, khách quan và đúng pháp luật, đảm bảo tính cạnh tranh. Tuyển dụng công chức, viên chức theo vị trí việc làm và gắn với tinh giản biên chế. Các cơ quan, tổ chức, đơn vị chỉ tuyển dụng số cán bộ, công chức,

viên chức mới không quá 50% số biên chế cán bộ, công chức, viên chức đã thực hiện tinh giản biên chế; giải quyết chế độ nghỉ hưu hoặc thôi việc theo quy định.

- Người được tuyển dụng vào công chức cấp tỉnh, huyện phải tốt nghiệp đại học trở lên, có chuyên ngành đào tạo phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của từng chức danh công chức. Riêng đối với người được tuyển dụng vào công chức cấp xã thực hiện theo quy định tại Thông tư số 13/2019/TT-BNV, ngày 06/11/2019 của Bộ Nội vụ Hướng dẫn một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố.

- Ban hành quy định về tiêu chuẩn, điều kiện tuyển dụng và cơ chế quản lý đối với những người hoạt động không chuyên trách cấp xã.

- Thực hiện nhất thể hóa chức danh bí thư chi bộ kiêm trưởng ban công tác mặt trận hoặc trưởng thôn, tổ trưởng dân phố đối với những nơi có điều kiện.

- Đổi mới quy trình lựa chọn, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ đảm bảo nguyên tắc, quy định của Trung ương và quy định của Ban Thường vụ Tỉnh ủy. Thực hiện bố trí một số chức danh cán bộ chủ chốt cấp huyện không phải là người địa phương và từng bước nghiên cứu thực hiện ở cấp xã.

- Giám đốc sở, ban, ngành và tương đương giữ chức vụ không quá 02 nhiệm kỳ liên tiếp ở cùng một cơ quan, đơn vị.

- Công tác đề bạt, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử lần đầu phải đảm bảo đúng quy định, đồng thời đáp ứng các yêu cầu sau:

+ Đối với nhân sự được bổ nhiệm trưởng, phó phòng thuộc sở, ban, ngành, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, đoàn thể chính trị - xã hội tỉnh; trưởng, phó phòng và tương đương thuộc cấp huyện phải đạt trình độ đại học chuyên môn và trung cấp lý luận chính trị trở lên.

+ Đối với nhân sự đề bạt, bổ nhiệm giám đốc, phó giám đốc các sở, ban, ngành và tương đương phải đạt trình độ đại học chuyên môn trở lên, cao cấp lý luận chính trị.

+ Đối với nhân sự được giới thiệu bầu vào cấp ủy huyện, tỉnh phải đạt trình độ đại học chuyên môn trở lên và cao cấp lý luận chính trị.

+ Đối với nhân sự khi bổ nhiệm lần đầu giữ chức vụ đến cấp phó các đơn vị sự nghiệp trực thuộc ủy ban nhân dân cấp huyện; cấp phó các đơn vị sự nghiệp trực thuộc các sở, ban, ngành tỉnh nói chung phải đảm bảo tiêu chuẩn là đảng viên Đảng Cộng sản Việt Nam, có trình độ chuyên môn đại học trở lên. Trường hợp đặc biệt nổi trội, có năng lực, chiều hướng phát triển tốt và được sự tín nhiệm của tập thể cấp ủy, cơ quan, đoàn thể nơi công tác,... nếu chưa là đảng viên thì do cấp có thẩm quyền theo phân cấp quản lý cán bộ xem xét quyết định và chịu trách nhiệm.

+ Khi xem xét đề bạt, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành dọc của Trung ương đóng trên địa bàn tỉnh, huyện thì điều kiện, tiêu chuẩn thực hiện theo quy định, hướng dẫn của ngành dọc cấp trên.

+ Đối với các sở, ban, ngành, cơ quan, đơn vị có trên 30% cán bộ, công chức, viên chức là nữ thì phải có ít nhất 01 nữ là cán bộ lãnh đạo, quản lý.

+ Đối với nhân sự khi giới thiệu ứng cử lần đầu giữ các chức danh bí thư, phó bí thư đảng ủy; chủ tịch Hội đồng nhân dân; chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã phải có trình độ trung cấp lý luận chính trị và trình độ đại học chuyên môn. Trường hợp đặc biệt, ở những nơi thực sự khó khăn về nhân sự mà chưa có trình độ đại học chuyên môn thì do cấp có thẩm quyền theo phân cấp quản lý cán bộ xem xét quyết định và báo cáo Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

- Đẩy mạnh và thực hiện có hiệu quả công tác luân chuyển để đào tạo cán bộ trong thực tiễn, tăng cường hơn nữa luân chuyển cán bộ nữ, cán bộ trẻ. Xây dựng và thực hiện quy định về luân chuyển cán bộ; thực hiện tốt công tác bố trí, sử dụng cán bộ sau thời gian luân chuyển.

- Thực hiện đúng chính sách sử dụng và quản lý cán bộ, đảng viên có vấn đề về lịch sử chính trị cũng như kịp thời giải quyết những vấn đề chính trị hiện nay theo quy định của Bộ Chính trị.

1.5. Đẩy mạnh phân cấp quản lý cán bộ, đề cao vai trò người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị và tăng cường công tác kiểm tra, giám sát

- Rà soát, bổ sung, hoàn thiện các văn bản quy định về quản lý cán bộ theo hướng đẩy mạnh việc phân cấp, ủy quyền trong công tác cán bộ. Gắn trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị với kết quả công tác tổ chức, cán bộ theo thẩm quyền hoặc được phân cấp.

- Tiếp tục cải cách thủ tục hành chính, chuẩn hóa hồ sơ, thủ tục trong công tác cán bộ. Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong hệ thống thông tin chuyên ngành Tổ chức xây dựng Đảng. Nâng cao chất lượng hoạt động của cơ quan tham mưu về công tác tổ chức cán bộ.

- Ban hành và tổ chức thực hiện các quy định về điều kiện, tiêu chuẩn đối với từng chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc cơ quan Đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội để làm căn cứ trong việc nhận xét, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, giới thiệu, ứng cử, đề bạt, bổ nhiệm, bố trí, sử dụng cán bộ.

- Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát của cấp ủy các cấp trong việc giáo dục, quản lý và thực hiện công tác cán bộ. Kịp thời phát hiện, có biện pháp uốn nắn, khắc phục những khuyết điểm, xử lý nghiêm đối với tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên vi phạm các quy định của Đảng và Nhà nước trong công tác cán bộ; có biểu hiện những nhiều, gây khó khăn cho tổ chức và công dân; thực hiện tốt các

quy định, quy chế giám sát và tham gia góp ý của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các đoàn thể chính trị - xã hội và Nhân dân trong công tác cán bộ.

1.6. Thực hiện tốt cơ chế, chính sách đối với cán bộ

- Quy định về chế độ chính sách luân chuyển, chính sách thu hút, chính sách hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Thực hiện việc khoán kinh phí chi trả phụ cấp và thực hiện chế độ kiêm nhiệm để tăng thu nhập đối với những người hoạt động không chuyên trách cấp xã, thôn và tổ dân phố.

2. Tập trung kiện toàn hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở, bảo đảm bộ máy đồng bộ, tinh gọn, ổn định, phù hợp với chức năng nhiệm vụ

- Tiếp tục rà soát, sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy các cơ quan, đơn vị thuộc tỉnh, huyện theo hướng thu gọn đầu mối gắn với hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ. Thực hiện thận trọng, chặt chẽ việc thí điểm hợp nhất một số cơ quan, đơn vị tương đồng về chức năng, nhiệm vụ; không thành lập các tổ chức trung gian; chỉ thành lập tổ chức mới trong trường hợp thật sự cần thiết do yêu cầu của thực tiễn. Tiếp tục củng cố và nâng cao chất lượng hoạt động của mô hình quản lý đa ngành, đa lĩnh vực. Quy định chặt chẽ điều kiện, tiêu chí thành lập, giải thể, sáp nhập đơn vị hành chính cấp xã, thôn, tổ dân phố; trong những năm tới, không tăng số lượng đơn vị hành chính cấp xã, thôn, tổ dân phố.

- Khuyến khích đẩy mạnh xã hội hóa các đơn vị sự nghiệp công lập có khả năng tự bảo đảm toàn bộ chi phí hoạt động theo hướng đẩy mạnh giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tài chính, nhân sự; thành lập các tổ chức cung ứng dịch vụ công trong môi trường cạnh tranh lành mạnh, bình đẳng. Thực hiện việc sắp xếp, chuyển đổi mô hình tổ chức các đơn vị sự nghiệp công lập để giảm đầu mối.

- Nghiên cứu, sắp xếp tổ chức bộ máy các tổ chức xã hội, xã hội - nghề nghiệp phù hợp với đặc điểm tình hình của tỉnh.

- Rà soát, sắp xếp, cơ cấu lại tổ chức, biên chế các phòng, ban, đơn vị thuộc cơ quan Đảng, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội theo hướng tăng cường năng lực cho các cơ quan tham mưu.

IV. Tổ chức thực hiện

1. Các cấp ủy đảng tổ chức học tập, nghiên cứu, quán triệt trong đội ngũ cán bộ và đảng viên về các quan điểm, nội dung công tác tổ chức, cán bộ nêu trong Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng, Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XXI (nhiệm kỳ 2015 - 2020) và các quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp được nêu trong Nghị quyết này. Nêu cao trách nhiệm tập thể và người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị trong việc lãnh đạo tổ chức thực hiện việc xây dựng đội ngũ cán bộ, kiện toàn tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ và cải cách hành chính.

Cán bộ, đảng viên phải thường xuyên học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh; không ngừng tu dưỡng, rèn luyện về mọi mặt, nhất là về tư tưởng chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, tác phong làm việc, tích cực tự phê bình và phê bình; tự giác nghiên cứu, học tập nâng cao trình độ, kiến thức và năng lực công tác, đạo đức công vụ.

2. Ban Thường vụ Tỉnh ủy lãnh đạo, cụ thể hóa nội dung Nghị quyết của Tỉnh ủy thành các chương trình, đề án và lãnh đạo tổ chức thực hiện.

3. Đảng đoàn Hội đồng nhân dân tỉnh, Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh chỉ đạo các cơ quan chức năng xây dựng, thực hiện các đề án về công tác tổ chức, cán bộ; rà soát, bổ sung, điều chỉnh các văn bản có nội dung không còn phù hợp và xây dựng các quy định về cơ chế, chính sách đối với đội ngũ cán bộ trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

4. Các cơ quan tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy, ban cán sự đảng, đảng đoàn, thủ trưởng các sở, ban, ngành, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, đoàn thể chính trị - xã hội tỉnh, các cơ quan, đơn vị liên quan, các huyện, thị, thành ủy, đảng ủy trực thuộc tổ chức nghiên cứu, quán triệt và xây dựng chương trình, kế hoạch thực hiện Nghị quyết của Tỉnh ủy phù hợp với tình hình, đặc điểm của ngành, cơ quan, đơn vị, địa phương; tham mưu rà soát, sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành mới các quy định về chế độ, chính sách đối với đội ngũ cán bộ; các quy định, quy chế, hướng dẫn về công tác cán bộ; thực hiện tốt chế độ sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm trong lãnh đạo thực hiện Nghị quyết.

5. Ban Tổ chức Tỉnh ủy chủ trì, phối hợp với các cơ quan tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy giúp Ban Thường vụ Tỉnh ủy xây dựng kế hoạch, hướng dẫn, đôn đốc và kiểm tra việc thực hiện Nghị quyết, định kỳ báo cáo Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy theo dõi, chỉ đạo.

Nghị quyết này thay thế Nghị quyết số 04-NQ/TU, ngày 12/8/2016 của Tỉnh ủy về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, kiện toàn tổ chức bộ máy giai đoạn 2016 - 2020 và định hướng đến năm 2025; Nghị quyết 13-NQ/TU, ngày 09/11/2018 của Tỉnh ủy về sửa đổi, bổ sung một số nội dung Nghị quyết số 04-NQ/TU, ngày 12/8/2016 của Tỉnh ủy.

Nghị quyết này được phổ biến đến chi bộ.

Nơi nhận:

- Ban Bí thư Trung ương (báo cáo),
- Ban Tổ chức Trung ương (báo cáo),
- Vụ II, Ban Tổ chức Trung ương (báo cáo),
- Các ban cán sự đảng, đảng đoàn,
- Các sở, ban, ngành, MT, đoàn thể CT-XH tỉnh,
- Các cơ quan tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy,
- Các huyện, thị, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy,
- Các đồng chí Tỉnh ủy viên,
- Lưu Văn phòng Tỉnh ủy.



Phan Việt Cường