

Số: 10 /KH-UBND

Cần Thơ, ngày 29 tháng 7 năm 2025

KẾ HOẠCH

**Cử cán bộ, công chức, viên chức tăng cường đi công tác ở cơ sở và đào tạo,
bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sau sắp xếp**

Căn cứ Nghị định số 178/2024/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2024 của Chính phủ về chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và lực lượng vũ trang trong thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị; Nghị định số 67/2025/NĐ-CP ngày 15 tháng 3 năm 2025 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 178/2024/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2024 của Chính phủ về chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và lực lượng vũ trang trong thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, Ủy ban nhân dân thành phố ban hành Kế hoạch cử cán bộ, công chức, viên chức tăng cường đi công tác ở cơ sở và đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sau sắp xếp, cụ thể như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Thực hiện có hiệu quả chủ trương, Nghị quyết của Đảng về sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị và góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Tạo điều kiện cho cán bộ, công chức, viên chức (sau đây gọi chung là cán bộ) có môi trường để rèn luyện, am hiểu, tích lũy kinh nghiệm từ thực tiễn, phát triển toàn diện; đồng thời, cải thiện hiệu quả công tác thực hiện nhiệm vụ và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ tại cơ sở.

2. Kết hợp công tác luân chuyển cán bộ với tăng cường cán bộ cho những nơi khó khăn, khắc phục tình trạng nơi thừa, nơi thiếu, cục bộ, khép kín; góp phần thực hiện chủ trương bố trí lãnh đạo chủ chốt không phải là người địa phương.

3. Cán bộ tăng cường đi công tác ở cơ sở phải là cán bộ trong quy hoạch, có bản lĩnh chính trị, phẩm chất, đạo đức, trình độ, năng lực và triển vọng phát triển; quan tâm lựa chọn, phát triển cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số có năng lực nổi trội, tinh thần trách nhiệm cao.

4. Việc tăng cường cán bộ đi công tác cơ sở phải có kế hoạch cụ thể và thực hiện từng bước, đảm bảo chặt chẽ, dân chủ, khách quan, đúng quy trình, quy định; phải căn cứ vào tình hình thực tế đội ngũ cán bộ tại cơ sở; vừa đảm bảo yêu cầu phân công, bố trí đội ngũ cán bộ thời gian tới; không gây xáo trộn trong công tác cán bộ, không ảnh hưởng đến việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị, địa phương; không cử cán bộ tăng cường đi công tác ở cơ sở trong thời gian thi hành kỷ luật, năng lực yếu, uy tín thấp, không có triển vọng phát triển.

5. Phải bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện, yêu cầu vị trí việc làm của chức danh được phân công, bố trí tại thời điểm thực hiện.

6. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, phù hợp vị trí việc làm đối với cán bộ tại các cơ quan, tổ chức đơn vị hợp nhất, sáp nhập, sắp xếp tổ chức bộ máy, sắp xếp đơn vị hành chính.

II. NGUYÊN TẮC THỰC HIỆN

1. Phải đặt dưới sự lãnh đạo thường xuyên, trực tiếp, toàn diện của cấp ủy, tổ chức đảng; bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, phát huy vai trò, trách nhiệm của tập thể lãnh đạo và người đứng đầu.

2. Việc cử cán bộ tăng cường công tác ở cơ sở và đào tạo, bồi dưỡng phải bảo đảm tính tổng thể, đồng bộ, liên thông giữa các cấp, cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị; gắn công tác đánh giá cán bộ với quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng nhằm đáp ứng yêu cầu nâng cao năng lực đội ngũ phù hợp vị trí việc làm; tiêu chuẩn cán bộ, tiêu chuẩn vị trí chức danh lãnh đạo, quản lý và các nội dung khác trong công tác cán bộ. Việc bố trí cán bộ sau khi tăng cường công tác ở cơ sở căn cứ yêu cầu, nhiệm vụ chính trị, tình hình đội ngũ cán bộ của các địa phương, cơ quan, đơn vị và kết quả công tác, năng lực, sở trường của cán bộ, gắn với việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ quan, đơn vị và nhận xét, đánh giá cán bộ của cấp có thẩm quyền.

3. Giải quyết hài hòa giữa tăng cường cán bộ công tác ở cơ sở để đào tạo với bố trí, sử dụng nguồn cán bộ tại chỗ; vừa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị trước mắt, vừa đào tạo, bồi dưỡng nguồn cán bộ lâu dài.

4. Có cơ chế quản lý, giám sát, đánh giá cán bộ tăng cường công tác ở cơ sở và chính sách, chế độ phù hợp tạo điều kiện cho cán bộ hoàn thành tốt nhiệm vụ.

III. NỘI DUNG

1. Nội dung tăng cường đi công tác ở cơ sở

a) Đối tượng:

- Cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan, tổ chức, đơn vị của thành phố nằm trong quy hoạch của cơ quan, tổ chức, đơn vị đã hoàn thành việc sắp xếp tổ chức bộ máy, sắp xếp đơn vị hành chính và có nhu cầu rèn luyện, tích lũy kinh nghiệm từ thực tiễn tại cơ sở;

- Cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan, tổ chức, đơn vị của thành phố đương chức chưa kinh qua thực tiễn ở cơ sở;

- Cán bộ ở các cơ quan, tổ chức, đơn vị của thành phố cần được cử đi công tác ở cơ sở để tăng cường giám sát, hướng dẫn và hỗ trợ công tác thực tế.

b) Tiêu chuẩn, điều kiện:

- Có lập trường, tư tưởng chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt; có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, nằm trong quy hoạch, có năng lực công tác và triển vọng phát triển; luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao;

- Đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định của vị trí việc làm đảm nhiệm;
- Có đủ sức khỏe công tác.

c) Số lượng, thời gian:

- Cơ quan, tổ chức, đơn vị cấp thành phố cử khoảng 5% cán bộ trong biên chế được cấp thẩm quyền giao;
- Thời gian tăng cường công tác ở cơ sở ít nhất là 03 năm (36 tháng). Trường hợp đặc biệt do cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

d) Cán bộ tăng cường công tác ở cơ sở được hưởng các chế độ, chính sách theo quy định tại Nghị định số 178/2024/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2024 của Chính phủ về chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và lực lượng vũ trang trong thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị¹ và các chính sách khác theo quy định (nếu có).

2. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng

a) Đối tượng:

Cán bộ tại các cơ quan, đơn vị sau sắp xếp tổ chức bộ máy, sắp xếp đơn vị hành chính có nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của vị trí việc làm sau sắp xếp để cơ quan, tổ chức, đơn vị hoạt động hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả.

b) Tiêu chuẩn, điều kiện:

- Có lập trường, tư tưởng chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt; cán bộ thuộc diện quy hoạch, có năng lực công tác và triển vọng phát triển; hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao;
- Đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định hiện hành về việc cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng trong và ngoài nước.

c) Nội dung:

- Căn cứ nhiệm vụ và tình hình thực tế, cử cán bộ lãnh đạo quản lý; cán bộ nguồn quy hoạch tham dự các lớp bồi dưỡng ở trong và ngoài nước theo các chương trình, đề án của Chính phủ, Bộ, ngành có liên quan và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hàng năm của thành phố theo quy định;
- Ưu tiên bồi dưỡng cán bộ đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn chức danh, chức vụ lãnh đạo quản lý, kỹ năng theo vị trí việc làm; đào tạo các lĩnh vực kinh tế, pháp luật; khoa học công nghệ; công nghiệp ứng dụng công nghệ cao và công nghệ thông tin; công nghiệp chế biến; nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao; y tế chuyên sâu; logistics và các lĩnh vực phát triển của thành phố.

d) Kinh phí thực hiện:

Ngoài kinh phí đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ đã được bố trí hàng năm theo quy định, cơ quan, đơn vị được cấp bổ sung kinh phí đào tạo, bồi dưỡng

¹ Được sửa đổi, bổ sung tại Nghị định số 67/2025/NĐ-CP ngày 15 tháng 3 năm 2025 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 178/2024/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2024 của Chính phủ về chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và lực lượng vũ trang trong thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị.

bằng 5% tổng quỹ lương cơ bản (không bao gồm phụ cấp) trong năm đầu thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Thủ trưởng cơ quan, tổ chức, đơn vị

a) Phối hợp với Sở Nội vụ và cơ quan, đơn vị có liên quan rà soát, đánh giá, xác định số lượng, đối tượng cụ thể thực hiện công tác tăng cường cán bộ công tác ở cơ sở và đào tạo, bồi dưỡng đảm bảo chặt chẽ, đúng quy định;

b) Cơ quan, tổ chức nơi đi: Nhận xét, đánh giá, đề xuất cán bộ được tăng cường công tác ở cơ sở; phối hợp với cơ quan liên quan trong công tác quản lý, giám sát và giữ mối liên hệ thường xuyên với cán bộ; có trách nhiệm tiếp nhận, bố trí hoặc đề xuất bố trí công tác đối với cán bộ sau khi được tăng cường công tác ở cơ sở;

c) Cơ quan, tổ chức ở cơ sở (nơi đến): Chấp hành nghiêm quyết định của cấp có thẩm quyền về tăng cường cán bộ công tác ở cơ sở; có trách nhiệm bố trí công tác, tạo môi trường và điều kiện thuận lợi để cán bộ phát huy năng lực, sở trường; quản lý, đánh giá cán bộ; phối hợp với các cơ quan liên quan đề xuất hướng bố trí, sử dụng cán bộ sau khi tăng cường công tác ở cơ sở.

2. Cán bộ được tăng cường công tác ở cơ sở và đào tạo, bồi dưỡng

Chấp hành nghiêm các quy định, quy chế, phân công của cấp có thẩm quyền, cơ quan, tổ chức, địa phương nơi đi và nơi đến; tu dưỡng, rèn luyện, nỗ lực, cố gắng, phát huy năng lực, sở trường để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; chịu sự kiểm tra, giám sát, báo cáo định kỳ hoặc đột xuất theo yêu cầu của cơ quan quản lý; giữ mối liên hệ với cơ quan, tổ chức, địa phương nơi đi.

3. Sở Nội vụ

Chịu trách nhiệm theo dõi, hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra các cơ quan, đơn vị triển khai thực hiện và báo cáo cấp thẩm quyền khi có yêu cầu.

Trên đây là Kế hoạch cử cán bộ, công chức, viên chức tăng cường đi công tác ở cơ sở và đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sau sắp xếp của Ủy ban nhân dân thành phố. Trong quá trình thực hiện, nếu có khó khăn, vướng mắc hoặc cần sửa đổi, bổ sung, các cơ quan, đơn vị chủ động đề xuất Ủy ban nhân dân thành phố (thông qua Sở Nội vụ) xem xét, quyết định. *lu*

Nơi nhận:

- TT TU; TT. HĐND TP;
- ĐU UBND TP;
- CT, PCT UBND TP;
- Ban Tổ chức TU;
- UBMTTQVN TP;
- Sở, ban, ngành TP;
- UBND xã, phường;
- VP UBND TP (2, 3E, 4);
- Lưu VT, NTT. *m*

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH**



Trần Văn Lâu