

NGHỊ QUYẾT**CỦA BAN CHẤP HÀNH ĐẢNG BỘ TỈNH****về tập trung lãnh đạo nâng cao chất lượng cán bộ cơ sở giai đoạn 2025-2030****I. TÌNH HÌNH VÀ NGUYÊN NHÂN**

Trong những năm qua, bám sát các quan điểm, nguyên tắc của Đảng, công tác cán bộ đã được các cấp ủy, tổ chức đảng trong tỉnh quan tâm, ngày càng đi vào nền nếp và đạt được những kết quả quan trọng. Đã ban hành, sửa đổi, bổ sung nhiều nghị quyết, kết luận, chỉ thị quy định, quy chế để tổ chức thực hiện. 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, cập nhật kiến thức mới được quan tâm, từng bước gắn với chức danh, quy hoạch và sử dụng cán bộ. Chủ trương luân chuyển kết hợp với bố trí một số chức danh lãnh đạo không là người địa phương đạt được kết quả quan trọng. Công tác kiểm tra, giám sát, bảo vệ chính trị nội bộ được quan tâm thực hiện có hiệu quả; kỷ cương, kỷ luật được tăng cường. Việc xử lý kịp thời, nghiêm minh một số tổ chức, cá nhân vi phạm 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. Đội ngũ cán bộ cơ sở thường xuyên được kiện toàn; đa số có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kiến thức và năng lực quản lý ngày càng được nâng lên, từng bước thích ứng với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, góp phần quan trọng vào phát triển kinh tế - xã hội và xây dựng hệ thống chính trị ở cơ sở.

Tuy nhiên, nhìn tổng thể khi thực hiện chính quyền địa phương 02 cấp, từ 01/7/2025 đến nay, đội ngũ cán bộ cơ sở đông nhưng chưa mạnh; tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ, bất hợp lý về cơ cấu. Năng lực của một bộ phận cán bộ có mặt còn hạn chế, dùn dẩy, né tránh, sợ sai, sợ trách nhiệm; số lượng cán bộ có trình độ chuyên môn về khoa học công nghệ, chuyển đổi số, xây dựng, tài nguyên môi trường còn ít và hạn chế về kỹ năng số, kỹ năng xử lý công việc trên môi trường điện tử, khả năng thích ứng với yêu cầu chuyển đổi số. Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, chưa phản ánh đúng thực chất, chưa gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chậm đổi mới, chưa chủ động, kịp thời thích ứng khi vận hành chính quyền địa phương 2 cấp. Việc sắp xếp, bố trí cán bộ đúng quy trình nhưng vẫn còn tình trạng chưa đúng người, đúng việc. Chế độ chính sách cán bộ chưa thực sự tạo động lực để cán bộ toàn tâm, toàn ý với công việc. Việc ứng dụng khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, còn hạn chế. Việc kiểm tra, giám sát còn thiếu giải pháp hiệu quả để phòng ngừa, ngăn chặn sai phạm.

Nguyên nhân của hạn chế, yếu kém nêu trên chủ yếu là do: Nhận thức, 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 công tác cán bộ và xây dựng cán bộ cơ sở chưa thật sự đầy đủ, sâu sắc, toàn diện. Khối lượng công việc tăng nhiều, cán bộ phải kiêm nhiệm nhiều lĩnh vực chuyên môn, áp lực giải quyết thủ tục hành chính và tiếp công dân ở cấp xã ngày càng lớn. Một bộ phận cán bộ tuy đạt chuẩn nhưng việc tổ chức thực hiện còn hạn chế. Một số khâu trong công tác cán bộ chậm được đổi mới, nhất là đánh giá cán bộ. Cơ chế và công tác bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đổi mới sáng tạo vì lợi ích chung chưa đủ mạnh và hiệu quả. Công tác quản lý cán bộ có nơi, có lúc bị buông lỏng; chưa có cơ chế sàng lọc, thay thế kịp thời những người yếu kém, uy tín thấp. Phân công, phân cấp, phân quyền chưa gắn với ràng buộc trách nhiệm, với tăng cường kiểm tra, giám sát và chưa có cơ chế đủ mạnh để kiểm soát chặt chẽ quyền lực. Chưa phát huy đầy đủ vai trò giám sát của cơ quan dân cử; giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội.

II. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU

1. Quan điểm

1.1. Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng; công tác cán bộ là khâu "then chốt" của "then chốt" trong công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Xây dựng chuẩn hóa đội ngũ cán bộ cơ sở theo chức năng mới của chính quyền địa phương 2 cấp, là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, là công việc hệ trọng của các cấp ủy, tổ chức đảng trong tỉnh, phải được tiến hành thường xuyên, thận trọng, khoa học, chặt chẽ và hiệu quả.

1.2. 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. 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.

1.3. Vận dụng đúng đắn và sáng tạo các quy định của Đảng, Nhà nước, sát với thực tiễn của địa phương; đổi mới tư duy, đổi mới cách làm về công tác cán bộ ở tất cả các khâu theo hướng phát huy dân chủ, công khai, minh bạch, nhưng vẫn bảo đảm nguyên tắc tập trung, dân chủ; khắc phục những hạn chế, yếu kém, tăng cường đoàn kết, ổn định chính trị, tạo ra sức bật mới của đội ngũ cán bộ, đáp ứng yêu cầu trước mắt và lâu dài.

1.4. Xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIV của Đảng với phương châm "Tiêu chuẩn hóa, trẻ hóa, chuyên môn hóa", đáp ứng tiêu chuẩn, tiêu chí chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định, đủ sức vận hành chức năng mới của chính quyền địa phương 2 cấp.

1.5. Phát huy mạnh mẽ vai trò của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và cơ quan truyền thông, báo chí trong công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ

cán bộ cơ sở. 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.

2. Mục tiêu

2.1. Mục tiêu tổng quát: Xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở, có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; đủ về số lượng, có chất lượng và cơ cấu phù hợp, đủ sức lãnh đạo tổ chức thực hiện vận hành chính quyền địa phương 2 cấp và nhiệm vụ chính trị tại cơ sở; bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ, thực hiện thắng lợi mục tiêu phấn đấu đến năm 2030 Thanh Hóa trong nhóm các tỉnh dẫn đầu cả nước, đến năm 2045 trở thành tỉnh giàu đẹp, văn minh, hạnh phúc.

2.2. Mục tiêu cụ thể đến năm 2030

(1) Tiếp tục hoàn thiện, chuẩn hóa, đồng bộ các quy định, quy chế, quy trình về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở; đẩy mạnh chuyển đổi số, xây dựng cơ sở dữ liệu cán bộ.

(2) Hoàn thành việc bố trí 100% chủ tịch UBND cấp xã không là người địa phương.

(3) Xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở đáp ứng tiêu chuẩn, tiêu chí chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định.

(4) Xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở chuyên nghiệp, có chất lượng cao, có số lượng, cơ cấu hợp lý ngang tầm nhiệm vụ trong tình hình mới. Cụ thể là:

- Thực sự tiêu biểu về chính trị, tư tưởng, phẩm chất, năng lực và uy tín, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì sự phát triển của tỉnh.

- Từ 10% cán bộ lãnh đạo chủ chốt và ủy viên ban thường vụ cấp ủy cấp xã dưới 42 tuổi; phải có cán bộ nữ trong cơ cấu ban thường vụ cấp ủy cấp xã; phấn đấu tỉ lệ nữ cấp ủy viên đạt từ 20 - 25%; ở những địa bàn có đông bào dân tộc thiểu số, phải có cán bộ lãnh đạo là người dân tộc thiểu số phù hợp với cơ cấu dân cư; 100% có trình độ đại học và được chuẩn hóa về lý luận chính trị; 100% cán bộ lãnh đạo cấp xã được bồi dưỡng, tập huấn về quản lý nhà nước, chuyên môn, nghiệp vụ và chuyển đổi số; từng bước nâng tỷ lệ cán bộ, công chức cấp xã có trình độ đại học trở lên thuộc các lĩnh vực khoa học - công nghệ, công nghệ thông tin, quản lý dữ liệu và chuyển đổi số, phấn đấu đến năm 2030 đạt khoảng 5 - 10% tổng số cán bộ, công chức cấp xã có trình độ đại học về khoa học và công nghệ.

III. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

1. Quán triệt sâu sắc, triển khai thực hiện nghiêm túc có hiệu quả các nghị quyết, quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ; nâng cao nhận thức, tăng cường giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống cho cán bộ, đảng viên

- Quán triệt sâu sắc, vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và thực hiện nghiêm Cương lĩnh, Điều lệ, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước cho đội ngũ cán bộ, đảng viên. Kiên quyết đấu tranh

với những quan điểm sai trái, luận điệu xuyên tạc; mở rộng các hình thức tuyên truyền, nhân rộng những điển hình tiên tiến, những cách làm sáng tạo, hiệu quả.

- Tăng cường công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, nâng cao đạo đức cách mạng cho đội ngũ cán bộ, đảng viên và thế hệ trẻ, trong đó chú trọng nội dung xây dựng Đảng về đạo đức, truyền thống lịch sử, văn hóa của dân tộc. Thực hiện nghiêm túc chế độ học tập, bồi dưỡng lý luận chính trị và cập nhật kiến thức mới cho cán bộ, nhất là cán bộ trẻ được đào tạo ở nước ngoài.

- Từng cấp uỷ, cơ quan, đơn vị, người đứng đầu phải chủ động xây dựng kế hoạch học tập, quán triệt, triển khai thực hiện chủ trương, nghị quyết, chỉ thị, quyết định của Trung ương và Tỉnh uỷ về công tác cán bộ.

2. Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ

2.1. Nâng cao chất lượng thể chế hóa, cụ thể hóa các nghị quyết, chỉ thị, quy định, kết luận của Trung ương về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở sát với thực tiễn địa phương

Theo hướng đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ đảm bảo đồng bộ, thống nhất, khoa học với mục tiêu: Xây dựng chuẩn hóa đội ngũ cán bộ cơ sở đủ phẩm chất, năng lực và uy tín ngang tầm nhiệm vụ theo chức năng mới của chính quyền địa phương 2 cấp.

2.2. Đổi mới mạnh mẽ tạo sự đột phá trong công tác đánh giá, gắn với bố trí, sắp xếp cán bộ

- Đổi mới công tác đánh giá cán bộ theo hướng: Xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí cụ thể, bằng sản phẩm, thông qua khảo sát, công khai kết quả và so sánh với chức danh tương đương; gắn đánh giá cá nhân với tập thể; gắn kết quả của người đứng đầu, cán bộ lãnh đạo, quản lý với kết quả của địa phương, cơ quan, đơn vị.

- Rà soát, sửa đổi, bổ sung, ban hành trình tự, thủ tục đánh giá cán bộ hằng tháng, hằng quý, hằng năm; chủ động đánh giá cán bộ, công chức theo bộ tiêu chí OKR/KPI; đánh giá cán bộ trước khi bổ nhiệm, trước khi bầu cử và hết nhiệm kỳ theo hướng mở rộng dân chủ, mở rộng đối tượng tham gia.

- Đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, đề cao trách nhiệm của người đứng đầu trong việc nhận xét, đánh giá cán bộ từ khâu xây dựng kế hoạch công tác, phân công nhiệm vụ phù hợp với từng đối tượng tập thể, cá nhân gắn với mục tiêu, sản phẩm công việc; cấp nào trực tiếp quản lý, phân công công việc thì cấp đó đánh giá, xếp loại; đồng thời, làm căn cứ để sắp xếp, bố trí cán bộ.

- Nâng cao chất lượng đánh giá tháng, quý, gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể của cá nhân cán bộ lãnh đạo, quản lý. Kết quả đánh giá hằng quý được sử dụng làm căn cứ đánh giá hằng năm và phục vụ công tác cán bộ.

- Tiếp tục rà soát, đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở về trình độ, năng lực, sở trường và kinh nghiệm công tác, nhất là sau gần 1 năm vận hành chính quyền địa phương 2 cấp, để sắp xếp, bố trí cán bộ phù hợp, bảo đảm “đúng người, đúng việc, đúng thời điểm, đúng địa bàn” và phát huy năng lực thực

tiền, sở trường và kinh nghiệm công tác; tăng cường bố trí cán bộ cấp tỉnh về xã hoặc giữa các xã thông qua hình thức điều động, luân chuyển; ưu tiên bố trí cán bộ, công chức có bản lĩnh, khả năng chịu áp lực và kinh nghiệm xử lý tình huống về công tác tại các địa bàn phức tạp, khối lượng công việc lớn, nhất là các lĩnh vực đòi hỏi năng lực, trình độ chuyên môn sâu như đất đai, xây dựng, dân tộc, tôn giáo, khiếu nại, tố cáo, ..., kiên quyết không để xảy ra tình trạng phân công cán bộ, công chức không phù hợp với năng lực, sở trường công tác.

- Thực hiện việc tuyển dụng để bổ sung nguồn nhân lực cho các cơ quan, đơn vị ở cơ sở, ưu tiên người có tài năng và kinh nghiệm công tác đáp ứng ngay yêu cầu công việc (ưu tiên các chuyên ngành công nghệ thông tin, chuyên đổi số, xây dựng, tài nguyên, tài chính ...) theo quy định của Đảng, pháp luật Nhà nước.

2.3. Nâng cao chất lượng và tiếp tục đổi mới nội dung và phương pháp quy hoạch cán bộ

- Quy hoạch cán bộ là khâu quan trọng, nhiệm vụ thường xuyên nhằm phát hiện sớm nguồn cán bộ có phẩm chất, năng lực, uy tín, có triển vọng phát triển để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bổ nhiệm, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp.

- Rà soát, đánh giá toàn diện nguồn cán bộ trước khi đưa vào danh sách giới thiệu nhân sự quy hoạch; bảo đảm chặt chẽ, dân chủ, khách quan, công bằng, công tâm, công khai, minh bạch, đúng quy trình, thẩm quyền.

- Thực hiện phương châm quy hoạch "động" và "mở". Hằng năm đánh giá, rà soát để kịp thời đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện, không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước; bổ sung vào quy hoạch những nhân tố mới từ nguồn nhân sự tại chỗ hoặc nguồn nhân sự từ nơi khác đủ tiêu chuẩn, điều kiện, có triển vọng phát triển.

- Coi trọng chất lượng, bảo đảm cân đối, hài hoà, hợp lý, liên thông các khâu trong công tác cán bộ; giữa quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng; giữa đánh giá với quy hoạch, điều động, luân chuyển, bổ nhiệm và bố trí, sử dụng cán bộ; giữa cán bộ quy hoạch với cán bộ đương nhiệm; giữa nguồn cán bộ ở các cơ quan cấp tỉnh với các xã, phường và lĩnh vực công tác; giữa nguồn cán bộ tại chỗ với nguồn cán bộ từ nơi khác. Phân đầu quy hoạch theo cơ cấu ba độ tuổi, tỉ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ có trình độ khoa học, công nghệ phù hợp với địa bàn, lĩnh vực công tác.

- Quy hoạch cấp uỷ các cấp phải gắn với quy hoạch lãnh đạo, quản lý; lấy quy hoạch các chức danh cấp uỷ làm cơ sở để quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý; quy hoạch cấp dưới làm cơ sở cho quy hoạch cấp trên; gắn kết chặt chẽ quy hoạch cán bộ của các cơ quan, đơn vị, địa phương trong hệ thống chính trị với quy hoạch cán bộ cấp chiến lược. Căn cứ quy hoạch được phê duyệt để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ gắn với chức danh quy hoạch theo quy định. Kiểm tra, giám sát, xử lý vi phạm trong công tác quy hoạch cán bộ theo thẩm quyền.

2.4. Tạo sự chuyển biến mạnh mẽ, rõ nét về đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn cán bộ cấp xã, đáp ứng yêu cầu thực tiễn khi vận hành chính quyền địa phương 2 cấp

- Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn cán bộ theo hướng thiết thực, hiệu quả, gắn với tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Tập trung nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, bảo đảm đội ngũ cán bộ cơ sở nắm vững chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức và trách nhiệm phục vụ Nhân dân.

- Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn kiến thức quản lý nhà nước, kỹ năng lãnh đạo, quản lý và điều hành công việc; chú trọng trang bị kỹ năng xây dựng và tổ chức thực hiện nghị quyết; kỹ năng tham mưu, kỹ năng xử lý tình huống, kỹ năng điều hành và phối hợp công tác. Chú trọng nâng cao năng lực lãnh đạo tập thể, phát huy vai trò nêu gương của người đứng đầu; xây dựng phong cách làm việc khoa học, dân chủ, gần dân, sát dân. Đồng thời, quan tâm bồi dưỡng kỹ năng dân vận, kỹ năng tuyên truyền, vận động, đối thoại với Nhân dân; nâng cao năng lực giải quyết các vấn đề phát sinh ở cơ sở, góp phần củng cố mối quan hệ mật thiết giữa Đảng, chính quyền với Nhân dân.

- Đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn kỹ năng chuyển đổi số và ứng dụng công nghệ thông tin cho đội ngũ cán bộ cơ sở; nâng cao năng lực sử dụng các nền tảng số, hệ thống quản lý văn bản điện tử, dịch vụ công trực tuyến trong công tác lãnh đạo, quản lý và điều hành. Đổi mới phương thức đào tạo, bồi dưỡng theo hướng kết hợp giữa đào tạo tập trung với đào tạo trực tuyến, tăng cường các lớp bồi dưỡng, tập huấn chuyên đề, gắn lý luận với thực tiễn công tác, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

- Xây dựng kế hoạch và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn cho cán bộ cơ sở theo tiêu chuẩn, tiêu chí chức danh, vị trí việc làm, gắn với thực tiễn của địa bàn; tăng cường hướng dẫn tại chỗ, theo hướng “cầm tay, chỉ việc”. Thực hiện chế độ, chính sách và tạo điều kiện để cán bộ, công chức vừa học, vừa làm, bảo đảm không làm gián đoạn hoạt động của cơ quan, đơn vị.

- Tổ chức các lớp dự nguồn cán bộ để bổ sung, nâng cao kiến thức, hoàn thiện kỹ năng lãnh đạo, quản lý nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân sự đại hội đảng bộ các cấp.

2.5. Thực hiện nghiêm các quy định về bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử và điều động, luân chuyển cán bộ

- Thực hiện nghiêm các quy định của Đảng và Nhà nước về công tác bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, điều động và luân chuyển cán bộ; bảo đảm đúng nguyên tắc, quy trình, tiêu chuẩn, điều kiện và thẩm quyền theo quy định. Nâng cao công tác rà soát, thẩm định hồ sơ, tiêu chuẩn chính trị và năng lực thực tiễn của cán bộ trước khi xem xét bổ nhiệm hoặc giới thiệu ứng cử; kiên quyết không xem xét, bổ nhiệm những trường hợp không bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định.

- Thực hiện tốt công tác điều động, luân chuyển cán bộ nhằm đào tạo, rèn luyện, thử thách cán bộ trong thực tiễn; chú trọng luân chuyển cán bộ trẻ ở các cơ

quan cấp tỉnh giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý ở cơ sở. Việc điều động, luân chuyển phải gắn với quy hoạch cán bộ, yêu cầu nhiệm vụ chính trị của địa phương, đơn vị và yêu cầu sử dụng cán bộ lâu dài; bảo đảm tính kế thừa, ổn định và phát triển của đội ngũ cán bộ. Đồng thời xây dựng kế hoạch cụ thể để luân chuyển, điều động giữ vị trí cấp trưởng, phù hợp với chức danh quy hoạch ở địa bàn khó khăn, lĩnh vực trọng yếu, nơi triển khai mô hình mới để thử thách, rèn luyện, nâng cao bản lĩnh chính trị, năng lực lãnh đạo toàn diện của cán bộ.

- Tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện công tác cán bộ; kịp thời phát hiện, chấn chỉnh và xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm quy định trong bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, điều động, luân chuyển cán bộ; góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở có phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

2.6. Thực hiện tốt chính sách cán bộ

- Thực hiện đầy đủ, kịp thời các chế độ, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với đội ngũ cán bộ cơ sở theo quy định; bảo đảm quyền lợi chính đáng, tạo điều kiện để cán bộ yên tâm công tác, gắn bó lâu dài với cơ sở. Quan tâm thực hiện tốt chính sách về tiền lương, phụ cấp, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển và các chế độ, chính sách khác đối với cán bộ cơ sở.

- Nghiên cứu, đề xuất ban hành các cơ chế, chính sách phù hợp với địa phương nhằm khuyến khích, thu hút cán bộ trẻ, cán bộ có trình độ chuyên môn cao về công tác tại cơ sở; chú trọng chính sách đối với cán bộ công tác ở vùng khó khăn, vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc miền núi. Đồng thời, chăm lo đời sống vật chất, tinh thần, tạo môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi để cán bộ cơ sở phát huy năng lực, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Quan tâm đầu tư nhà ở công vụ cho cán bộ điều động, luân chuyển, biệt phái về cơ sở.

- Tiếp tục rà soát, bổ sung các chính sách hiện hành đối với cán bộ về chế độ thăm hỏi, khám chữa bệnh, nghỉ dưỡng, tang lễ..., công tác thi đua, khen thưởng.

2.7. Tăng cường kiểm tra, giám sát cán bộ và công tác cán bộ

- Kiểm tra, giám sát cán bộ và công tác cán bộ là nhiệm vụ trọng tâm, thường xuyên của cấp ủy, tổ chức đảng, trước hết là ban thường vụ cấp ủy.

- Tăng cường kiểm tra, giám sát của cấp ủy, tổ chức đảng và ủy ban kiểm tra các cấp đối với việc thực hiện các quy định của Đảng và Nhà nước về công tác cán bộ ở cơ sở; bảo đảm công tác cán bộ được thực hiện đúng nguyên tắc, quy trình, tiêu chuẩn và thẩm quyền theo quy định.

- Nâng cao kỷ luật, kỷ cương hành chính, đạo đức công vụ và trách nhiệm giải trình của cán bộ, công chức chính quyền địa phương cấp xã; siết chặt kỷ cương, kỷ luật lao động. Kịp thời phát hiện, chấn chỉnh những hạn chế, sai sót trong công tác cán bộ; kiên quyết xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm quy định, biểu hiện tiêu cực, cục bộ, khép kín hoặc lợi dụng công tác cán bộ để trục lợi cá nhân. Đồng thời, phát huy vai trò giám sát của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và Nhân dân đối với đội ngũ cán bộ, công tác cán bộ.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh giao Ban Thường vụ Tỉnh ủy ban hành Kế hoạch học tập, quán triệt và tổ chức thực hiện Nghị quyết, xác định rõ những việc cần làm ngay, những việc làm thường xuyên có lộ trình cụ thể; phân công trách nhiệm và thường xuyên kiểm tra, đôn đốc việc tổ chức thực hiện Nghị quyết.

2. Ban Tuyên giáo và Dân vận Tỉnh ủy chỉ đạo công tác tuyên truyền, nhân rộng các mô hình, cách làm hay hiệu quả của các địa phương trong thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở; tích cực đấu tranh, phản bác các thông tin xấu độc, kịp thời định hướng dư luận về việc tinh giản biên chế, sáp nhập các đơn vị hành chính.

3. Ủy ban Kiểm tra, các Ban và Văn phòng Tỉnh ủy, Ban Thường vụ các cơ quan Đảng tỉnh, Ban Thường vụ Đảng ủy UBND tỉnh, các ban, sở, ngành, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể cấp tỉnh theo chức năng, nhiệm vụ nghiên cứu, triển khai xây dựng, cụ thể hóa Nghị quyết để tổ chức thực hiện.

4. Đảng ủy các xã, phường và các đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy xây dựng kế hoạch học tập, quán triệt và tổ chức thực hiện Nghị quyết.

5. Ban Tổ chức Tỉnh ủy chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan tham mưu xây dựng Kế hoạch thực hiện Nghị quyết này và thường xuyên theo dõi, hướng dẫn, kiểm tra, đôn đốc; định kỳ sơ kết, tổng kết việc thực hiện Nghị quyết.

Nghị quyết này phổ biến đến chi bộ./. 

Nơi nhận:

- Bộ Chính trị, Ban Bí thư Trung ương Đảng (b/c)
- Ban Tổ chức TW, UBKT TW, Văn phòng TW (b/c),
- Các đồng chí Tỉnh ủy viên,
- Các ban, sở, ngành, đoàn thể cấp tỉnh,
- Đảng ủy các xã, phường và đảng ủy trực thuộc,
- Lưu Văn phòng Tỉnh ủy.



Lê Đức Thái