

Số: /KH-UBND

Lai Thành, ngày tháng 8 năm 2026

KẾ HOẠCH

**Triển khai thực hiện Nghị quyết số 17-NQ/TU ngày 10/4/2026
của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ
của hệ thống chính trị tỉnh Ninh Bình, trọng tâm là cán bộ cơ sở
đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong kỷ nguyên phát triển mới**

Thực hiện Kế hoạch số 254/KH-UBND ngày 22/7/2026 của UBND tỉnh Ninh Bình về việc Triển khai thực hiện Nghị quyết số 17-NQ/TU ngày 10/4/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ của hệ thống chính trị tỉnh Ninh Bình, trọng tâm là cán bộ cơ sở đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong kỷ nguyên phát triển mới, UBND xã Lai Thành ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện cụ thể như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Mục đích

- Quán triệt, tổ chức thực hiện các chủ trương, nghị quyết, quy định của Đảng, Nhà nước về công tác cán bộ nói chung, về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ nói riêng bảo đảm nghiêm túc, hiệu quả, phù hợp với tình hình thực tiễn và yêu cầu nhiệm vụ tại cơ quan, đơn vị, tổ chức.

- Tập trung cụ thể hóa các mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp tại Nghị quyết số 17-NQ/TU; triển khai thực hiện nghiêm túc, hiệu quả các nội dung về công tác cán bộ, xây dựng và quản lý cán bộ của hệ thống chính trị tỉnh Ninh Bình, trọng tâm là cán bộ cơ sở đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong kỷ nguyên mới.

2. Yêu cầu

Việc triển khai thực hiện Nghị quyết số 17-NQ/TU phải được tiến hành nghiêm túc, thống nhất, toàn diện, xác định rõ trách nhiệm của người đứng đầu, tinh thần chủ động, phối hợp chặt chẽ, đồng bộ của các cơ quan, đơn vị có liên quan; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, kịp thời đôn đốc, chấn chỉnh trong quá trình tổ chức thực hiện

II. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP

1. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ

- Thực hiện nghiêm nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo, nguyên tắc tập trung dân chủ, thẩm quyền, trách nhiệm của tập thể cấp ủy, tập thể lãnh đạo, nhất là người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị, tổ chức trong công tác cán bộ và quản lý cán bộ; bảo đảm công tác cán bộ được thực hiện dân chủ, minh bạch, khách

quan, công tâm, lựa chọn cán bộ có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, đảm bảo tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định.

- Tiếp tục quán triệt, thể chế hóa các chủ trương, quan điểm, nghị quyết, quyết định của Trung ương, của tỉnh về công tác cán bộ; tổ chức nghiên cứu, học tập, quán triệt sâu rộng nội dung Nghị quyết số 17-NQ/TU đến toàn thể công chức, viên chức, người lao động thuộc thẩm quyền quản lý.

- Rà soát, sửa đổi, bổ sung các quy định, quy chế, quy trình về công tác cán bộ theo hướng: đồng bộ, liên thông, nhất quán trong hệ thống chính trị và phù hợp với thực tế.

- Xây dựng chương trình, kế hoạch cụ thể để triển khai thực hiện Nghị quyết số 17-NQ/TU phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, tình hình thực tiễn của từng cơ quan, đơn vị, tổ chức.

2. Đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ đảm bảo thực chất, hiệu quả

- Hoàn thiện vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá và khung năng lực cán bộ theo quy định, hướng dẫn của các cơ quan Trung ương, tỉnh và yêu cầu nhiệm vụ; định kỳ rà soát, bổ sung bảo đảm phù hợp.

- Tiếp tục rà soát, sắp xếp, bố trí đội ngũ cán bộ các cấp đảm bảo đủ về số lượng, nâng cao chất lượng, có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí việc làm, phát huy năng lực, sở trường của cán bộ, gắn với tinh giản biên chế và thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả theo chỉ đạo của Trung ương và mục tiêu của Nghị quyết số 17- NQ/TU.

- Tiếp nhận cán bộ từ cấp tỉnh về cơ sở, khắc phục tình trạng mất cân đối về cơ cấu cán bộ, công chức giữa các lĩnh vực, nhất là lĩnh vực trọng điểm về đất đai, đầu tư, xây dựng, chuyển đổi số,...

- Thực hiện đồng bộ, chất lượng các khâu trong công tác cán bộ theo đúng quy định, thẩm quyền, có sự liên thông giữa cán bộ cấp tỉnh, cấp xã. Đổi mới công tác tuyển chọn, bố trí và sử dụng cán bộ theo nguyên tắc “đúng người, đúng việc”. Chú trọng phát hiện, tuyển chọn, đào tạo cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ khoa học kỹ thuật.

- Thường xuyên rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp nhiệm kỳ 2025-2030, 2026-2031 và xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp nhiệm kỳ 2030-2035, 2031-2036 bảo đảm tính kế thừa, phát triển, liên thông giữa các cấp, các ngành. Trong đó, chú trọng phát hiện, tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ khoa học, công nghệ, cán bộ người dân tộc thiểu số và cán bộ trưởng thành, kinh qua thực tiễn từ cơ sở. Thực hiện nghiêm quy định về tiêu chuẩn, điều kiện, cơ cấu, quy trình quy hoạch cán bộ tạo sự chủ động về nguồn cán bộ cả trước mắt và lâu dài.

- Thực hiện nghiêm nguyên tắc, quy trình, thủ tục, điều kiện, tiêu chuẩn bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, luân chuyển cán bộ theo quy định. Cán bộ được bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử phải đủ điều kiện, tiêu chuẩn chức danh gắn với vị trí

việc làm và khung năng lực theo quy định; quan tâm cán bộ trẻ, cán bộ nữ đảm bảo cơ cấu, tỷ lệ theo quy định. Triển khai đồng bộ các giải pháp điều động, luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ nhằm đào tạo, rèn luyện qua thực tiễn, nhất là đối với cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ trong quy hoạch. Tiếp nhận cán bộ từ tỉnh về cơ sở và giữa các địa phương, cơ quan, đơn vị. Thực hiện chuyển đổi vị trí công tác định kỳ đối với cán bộ, công chức, viên chức theo quy định của Luật Phòng, chống tham nhũng.

- Triển khai thực hiện nghiêm công tác đánh giá, xếp loại đối với cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, công chức và viên chức theo quy định. Tham mưu đổi mới mạnh mẽ phương pháp đánh giá cán bộ theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều, lấy hiệu quả công việc, sản phẩm cụ thể, mức độ hoàn thành nhiệm vụ, tinh thần trách nhiệm, ý thức phục vụ Nhân dân và kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao làm thước đo chủ yếu; chống biểu hiện cục bộ, khép kín, nể nang, né tránh, thiếu khách quan trong đánh giá cán bộ. Từng bước đưa công tác đánh giá cán bộ từ khâu khó, khâu yếu trở thành khâu trọng yếu trong công tác cán bộ.

- Hoàn thiện hệ thống tiêu chí đánh giá cán bộ theo vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh, chức vụ lãnh đạo, quản lý theo hướng đánh giá bằng sản phẩm đầu ra, kết quả thực hiện nhiệm vụ và mức độ hài lòng của người dân, doanh nghiệp; từng bước thực hiện đánh giá trên nền tảng số; gắn đánh giá cán bộ với kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị, địa phương; nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu trong đánh giá cán bộ. Căn cứ vào kết quả đánh giá, xếp loại để phục vụ công tác cán bộ khi cần thiết; kịp thời miễn nhiệm, thay thế cán bộ năng lực yếu, uy tín thấp, không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm kỷ luật, không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ giai đoạn 2026-2030 và các chương trình, kế hoạch cụ thể từng năm bảo đảm chuẩn hóa đội ngũ cán bộ theo tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm, chức danh quy hoạch và yêu cầu nhiệm vụ theo mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, nhất là đối với đội ngũ cán bộ cơ sở. Đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng theo hướng hiện đại, thiết thực, tăng cường đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng thực hành, xử lý tình huống, kỹ năng lãnh đạo, điều hành, quản trị công hiện đại, chuyển đổi số, hội nhập quốc tế cho đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cán bộ cơ sở. Đến năm 2028, 100% cán bộ lãnh đạo, quản lý sử dụng thành thạo các nền tảng số, hệ thống thông tin điều hành, tác nghiệp, ký số, khai thác, ứng dụng công nghệ số trong lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành và xử lý công việc hằng ngày; trong nhiệm kỳ 2025-2030, 100% cán bộ đương chức và dự nguồn được đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng lãnh đạo, quản lý theo quy định.

- Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cơ sở, cán bộ trẻ, cán bộ nữ; khắc phục tình trạng thiếu cán bộ ở một số lĩnh vực chuyên môn. Khuyến khích cán bộ tự học tập, nghiên cứu, cập nhật kiến thức mới; xây dựng đội ngũ cán bộ có tư duy đổi mới sáng tạo, thích ứng nhanh với yêu cầu phát triển mới.

- Đổi mới tác phong, lề lối làm việc; nâng cao kỷ luật, kỷ cương hành chính,

đạo đức công vụ, văn hóa công sở; xây dựng đội ngũ cán bộ tận tụy, trách nhiệm, chuyên nghiệp, gần dân, sát dân. Đẩy mạnh cải cách hành chính, đơn giản hóa thủ tục, quy trình xử lý công việc; nâng cao chất lượng, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, phục vụ tốt người dân và doanh nghiệp.

3. Chú trọng tuyển dụng, thu hút và tạo nguồn cán bộ chất lượng cao, thực hiện tốt cơ chế, chính sách đối với cán bộ, tạo động lực cho cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung

- Triển khai thực hiện một số giải pháp xây dựng cơ chế, chính sách đột phá, vượt trội nhằm thu hút, tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đãi ngộ đối với những cán bộ thực sự tài năng, xuất sắc, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới theo tinh thần Kết luận số 205-KL/TW ngày 07/11/2025 của Bộ Chính trị về một số giải pháp đột phá trong tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đãi ngộ cán bộ. Triển khai thực hiện hiệu quả Nghị quyết số 12/2026/NQ-HĐND ngày 25/6/2026 của Hội đồng nhân dân tỉnh quy định về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao ở một số lĩnh vực và chính sách hỗ trợ nguồn nhân lực chất lượng cao, người có tài năng trong hoạt động công vụ trên địa bàn tỉnh Ninh Bình, giai đoạn 2026-2030; bố trí biên chế để thực hiện tuyển dụng nguồn nhân lực chất lượng cao, người có tài năng ở một số lĩnh vực chuyên sâu, trọng điểm, chuyển đổi số.

- Triển khai thực hiện kịp thời, đầy đủ chế độ, chính sách đối với cán bộ theo quy định. Quan tâm thực hiện chính sách khuyến khích, đãi ngộ đối với cán bộ thuộc diện tăng cường cho cấp xã, tạo động lực và môi trường làm việc thuận lợi để cán bộ có năng lực phát huy trí tuệ, cống hiến lâu dài, nỗ lực vượt qua khó khăn, tận tâm phục vụ Nhân dân, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Tham mưu, đề xuất cấp có thẩm quyền ban hành chính sách khuyến khích, động viên, tạo động lực công tác đối với cán bộ ở cơ sở, địa bàn khó khăn, nhất là đối với cán bộ thuộc diện tăng cường cho cấp xã.

- Siết chặt kỷ luật, kỷ cương, xây dựng môi trường làm việc thuận lợi để cán bộ phát huy năng lực, sở trường; khuyến khích đổi mới sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Động viên, khen thưởng kịp thời đối với cán bộ có thành tích xuất sắc, có sáng kiến, giải pháp hiệu quả trong công tác.

4. Tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ

- Thường xuyên tự kiểm tra, tự rà soát về công tác cán bộ, kịp thời chỉ ra những hạn chế, yếu kém để chủ động khắc phục. Thực hiện nghiêm túc quy định của Đảng về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng trong công tác cán bộ; bảo đảm công khai, minh bạch, khách quan, dân chủ; chống biểu hiện cục bộ, khép kín, nể nang, né tránh, thiếu khách quan trong công tác cán bộ.

- Tăng cường kiểm tra, giám sát, kiên quyết ngăn chặn, xử lý nghiêm các hành vi chạy chức, chạy quyền, tham nhũng, tiêu cực, lợi ích nhóm trong công tác cán bộ. Chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ trực tiếp làm công tác tổ chức, cán bộ thực sự bản lĩnh, trách nhiệm, công tâm, khách quan, đổi mới, chuyên nghiệp, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

5. Đầu tư, bố trí nguồn lực, đẩy mạnh chuyển đổi số trong công tác cán bộ và quản lý cán bộ

- Bố trí kinh phí phù hợp, thỏa đáng từ nguồn ngân sách và huy động các nguồn lực hợp pháp khác để thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ, trọng tâm là triển khai các cơ chế, chính sách đối với cán bộ, thực hiện chuyển đổi số, đào tạo, bồi dưỡng, đảm bảo điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị để cán bộ thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

- Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin, đẩy mạnh chuyển đổi số trong quản lý, điều hành, cập nhật hồ sơ cán bộ, đánh giá cán bộ và giải quyết công việc, tiếp tục cập nhật, xây dựng cơ sở dữ liệu về công chức, viên chức bảo đảm “đúng, đủ, sạch, sống”.

III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Các phòng chuyên môn, Trung tâm Phục vụ hành chính công, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND xã

Căn cứ Nghị quyết số 17-NQ/TU và Kế hoạch này để tổ chức triển khai thực hiện phù hợp với tình hình, yêu cầu thực tiễn của địa phương, cơ quan, đơn vị; xác định rõ mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp và lộ trình thực hiện; định kỳ hằng năm báo cáo kết quả thực hiện về UBND xã (qua phòng Văn hóa - Xã hội). Trong đó, tập trung triển khai thực hiện các nhiệm vụ sau:

- Quán triệt, tuyên truyền, cụ thể hóa, tổ chức triển khai thực hiện Nghị quyết số 17-NQ/TU phù hợp với tình hình thực tiễn của cơ quan, đơn vị.

- Rà soát, đánh giá đội ngũ cán bộ thuộc phạm vi quản lý; triển khai việc kiện toàn, bố trí, sắp xếp cán bộ phù hợp, bảo đảm tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm. Rà soát, xây dựng, tham mưu cấp có thẩm quyền phê duyệt vị trí việc làm, bản mô tả công việc, khung năng lực và bậc nghề nghiệp của vị trí việc làm theo Nghị định số 232/2026/NĐ-CP ngày 26/6/2026 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm viên chức bảo đảm phù hợp với lộ trình sắp xếp đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn xã.

- Tiếp tục nghiên cứu, xây dựng bộ tiêu chí đánh giá hằng quý và cuối năm, thông qua chấm điểm kết quả thực hiện nhiệm vụ (KPI) đối với cán bộ thuộc diện cơ quan, đơn vị, địa phương quản lý theo cơ chế đánh giá bằng sản phẩm công việc đầu ra và thường xuyên rà soát, điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng theo đúng quy định nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ quan, đơn vị; căn cứ chức năng, nhiệm vụ, chủ động tham mưu, tổ chức triển khai thực hiện các nhiệm vụ theo Quyết định số 2555/QĐ-UBND ngày 04/7/2026 của UBND tỉnh về việc ban hành Đề án triển khai Nghị quyết số 15-NQ/TU ngày 30/01/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Ninh Bình đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

- Thực hiện công tác cán bộ theo phân cấp quản lý, phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ và đúng quy định, tạo nguồn cán bộ ở từng cấp, từng ngành, từng lĩnh vực.

- Thực hiện đầy đủ, kịp thời chế độ, chính sách đối với cán bộ, nhất là cán bộ cơ sở; tạo môi trường làm việc thuận lợi để cán bộ phát huy năng lực, sở trường.

- Thực hiện nghiêm các quy định của Đảng về tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình trong công tác cán bộ; kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ; bảo đảm công khai, minh bạch, khách quan, dân chủ. Thường xuyên kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ theo quy định. Thực hiện nghiêm kỷ luật, kỷ cương hành chính; xây dựng môi trường làm việc hiện đại, chuyên nghiệp; rà soát, chuẩn hóa quy trình nghiệp vụ và xử lý công việc.

2. Phòng Văn hóa - Xã hội chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị liên quan

- Tiếp tục rà soát, nghiên cứu tham mưu giao chỉ tiêu biên chế cho các cơ quan, đơn vị trên cơ sở số biên chế được giao của UBND tỉnh phù hợp với tình hình, điều kiện thực tiễn và yêu cầu nhiệm vụ.

- Đề xuất các giải pháp để bổ sung nhân lực cho cấp xã; phối hợp với các cơ quan, đơn vị thực hiện công tác điều động, bổ nhiệm, luân chuyển công chức, viên chức thuộc thẩm quyền quản lý theo quy định.

- Hướng dẫn, đôn đốc các cơ quan, đơn vị rà soát, xây dựng, tham mưu cấp có thẩm quyền phê duyệt vị trí việc làm, bản mô tả công việc, khung năng lực và bậc nghề nghiệp của vị trí việc làm theo Nghị định số 232/2026/NĐ-CP ngày 26/6/2026 của Chính phủ quy định về vị trí việc làm viên chức đảm bảo phù hợp với lộ trình sắp xếp đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn xã.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức khối chính quyền theo giai đoạn, hằng năm. Tổ chức triển khai thực hiện bảo đảm đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức khối chính quyền đáp ứng yêu cầu về chuyên môn, nghiệp vụ của vị trí việc làm và yêu cầu vận hành của chính quyền địa phương 02 cấp. Tham mưu UBND xã thực hiện hiệu quả Quyết định số 2555/QĐ-UBND ngày 04/7/2026 về việc ban hành Đề án triển khai Nghị quyết số 15-NQ/TU ngày 30/01/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Ninh Bình đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

- Tham mưu UBND xã triển khai thực hiện Nghị quyết số 12/2026/NQ-HĐND ngày 25/6/2026 của Hội đồng nhân dân tỉnh quy định về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao ở một số lĩnh vực và chính sách hỗ trợ nguồn nhân lực chất lượng cao, người có tài năng trong hoạt động công vụ trên địa bàn tỉnh Ninh Bình, giai đoạn 2026-2030.

- Tham mưu triển khai các nhiệm vụ về chuyển đổi số, ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động quản lý, điều hành và thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; Đẩy mạnh chuyển đổi số trong quản lý công chức, viên chức và thực thi công vụ, tiếp tục cập nhật, hoàn thiện cơ sở dữ liệu về công chức, viên chức bảo đảm “đúng, đủ, sạch, sống”.

- Theo dõi, đôn đốc các cơ quan, đơn vị trong việc triển khai thực hiện Nghị

quyết số 17-NQ/TU, tổng hợp tình hình, báo cáo UBND xã, cơ quan có thẩm quyền kết quả thực hiện.

3. Phòng Kinh tế chủ trì phối hợp với các cơ quan, đơn vị liên quan

Tham mưu UBND xã bố trí kinh phí thực hiện Kế hoạch theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước và các quy định hiện hành.

4. Các thôn trên địa bàn xã

Chủ động rà soát, bồi dưỡng đội ngũ người hoạt động không chuyên trách ở thôn và đội ngũ kế cận.

Nâng cao chất lượng hoạt động của các Tổ công nghệ số cộng đồng tại thôn. Đẩy mạnh phong trào tự học và tích cực tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực cho đội ngũ người hoạt động không chuyên trách và người làm việc trực tiếp ở thôn.

Trên đây là Kế hoạch triển khai thực hiện Nghị quyết số 17-NQ/TU ngày 10/4/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ của hệ thống chính trị tỉnh Ninh Bình, trọng tâm là cán bộ cơ sở đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong kỷ nguyên phát triển mới./.

Nơi nhận:

- UBND tỉnh;
- Sở Nội vụ;
- TT Đảng ủy; TT HĐND xã;
- CT, các PCT UBND xã;
- Các cơ quan chuyên môn thuộc xã;
- Các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc xã;
- Các thôn trên địa bàn xã;
- Trang TTĐT xã;
- Lưu: VT.

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
KT. CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH

Phan Văn Trang