ĐẢNG BỘ THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG
ĐẢNG ỦY XÃ HÙNG SƠN
*
Số 19-NQ/ĐU

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Hùng Sơn, ngày 20 tháng 7 năm 2026

NGHỊ QUYẾT
CỦA BAN CHẤP HÀNH ĐẢNG BỘ XÃ
về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức xã Hùng Sơn đến năm 2030 và những năm tiếp theo

---

I. TÌNH HÌNH VÀ NGUYÊN NHÂN

1. Tình hình

Sau khi sắp xếp đơn vị hành chính theo mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, xã Hùng Sơn được thành lập trên cơ sở sáp nhập 04 xã (Gary, Ch'ơm, Tr'hy và Axan), chính thức đi vào hoạt động từ ngày 01/7/2025.

Hiện nay, toàn xã có 113 cán bộ, công chức, viên chức và người lao động, trong đó có mặt 113 người. Cụ thể: khối Đảng có 29/30 người (gồm 26 biên chế, 25 cán bộ, công chức có mặt và 04 hợp đồng lao động); khối chính quyền có 51/52 người (gồm 48 biên chế, 47 cán bộ, công chức có mặt và 04 hợp đồng lao động); Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam xã và các tổ chức chính trị - xã hội có 18 cán bộ, công chức; Trung tâm Cung ứng dịch vụ sự nghiệp công được giao 13 chỉ tiêu biên chế**,** hiện có 15 người làm việc**,** gồm 06 viên chức và 09 hợp đồng lao động.

Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có 96 người; trong đó tỷ lệ cán bộ trẻ chiếm 59,37%, cán bộ nữ chiếm 18,75%. 100% có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên, trong đó trình độ thạc sĩ có 06 người, chiếm 06,25%. Về trình độ lý luận chính trị có 86,75% đạt từ trung cấp trở lên, trong đó trình độ cao cấp, cử nhân có 24 người, chiếm 25%.

Đội ngũ cán bộ thôn 36 người, gồm: Bí thư, Trưởng thôn, Trưởng Ban Công tác Mặt trận có trình độ chuyên môn Đại học 14 người 38,38%, Cao đẳng 9 người 25%, trung cấp 13 người 36,11%; chưa qua đào tạo trình độ lý luận chính trị; tỷ lệ cán bộ trẻ 36 người 100%.

Nhìn chung đội ngũ cán bộ, công chức (CBCC), viên chức có bản lĩnh chính trị, lập trường tư tưởng vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị cơ bản đảm bảo, có ý thức tổ chức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm, bước đầu hoàn thành nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên, trình độ CBCC không đồng đều, cơ cấu chuyên môn chưa hợp lý, một số cán bộ chưa đạt chuẩn về trình độ lý luận chính trị; năng lực thực tiễn của một bộ phận CBCC còn hạn chế, nhất là năng lực quản lý nhà nước, khả năng áp dụng công nghệ thông tin trong hoạt động công vụ. Đa số cán bộ thôn, nhất là Bí thư chi bộ, Trưởng thôn, chưa được đào tạo bồi dưỡng, cập nhật kiến thức thường xuyên, khả năng ứng dụng công nghệ thông tin hạn chế.

2. Nguyên nhân

Những hạn chế, bất cập nêu trên xuất phát từ các nguyên nhân chủ yếu sau:

2.1. Về nguyên nhân khách quan: Xã Hùng Sơn là địa bàn miền núi, biên giới, điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn. Sau khi sáp nhập, địa bàn rộng, dân cư phân tán đã làm ảnh hưởng rất lớn đến công tác quản lý, điều hành cũng như việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Quy định về tiêu chuẩn chức danh CBCC cấp xã đôi lúc chưa sát với thực tiễn vùng cao; chế độ phụ cấp cho đội ngũ cán bộ ở thôn còn thấp, chưa đủ sức hấp dẫn để thu hút người trẻ, người có trình độ năng lực tham gia công tác.

2.2. Về nguyên nhân chủ quan: Việc tinh giản bộ máy, thực hiện chính quyền 02 cấp khiến quy mô cấp xã rộng, khối lượng công việc nhiều và xuất hiện những việc mới, việc khó. Trong khi đó, việc bố trí, sắp xếp vị trí việc làm sau sáp nhập có lúc chưa phù hợp với năng lực sở trường; một bộ phận CBCC chậm đổi mới tư duy, tác phong, lề lối làm việc để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Nhận thức và trách nhiệm của một số người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị về công tác cán bộ chưa thực sự toàn diện và sâu sắc. Công tác đánh giá CBCC, viên chức có lúc còn hình thức, nể nang, nhận xét chung chung, chưa phản ánh đúng thực chất mức độ hoàn thành công việc, làm giảm tác dụng khích lệ cán bộ giỏi cũng như chấn chỉnh cán bộ yếu kém. Chưa phát huy đầy đủ vai trò giám sát, phản biện xã hội của Ủy ban Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội xã và Nhân dân tham gia vào công tác xây dựng đội ngũ cán bộ.

II. QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO VÀ MỤC TIÊU

1. Quan điểm chỉ đạo

- 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, công chức, viên chức xã có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ là nhiệm vụ trọng tâm, thường xuyên, có ý nghĩa quyết định đối với việc nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức đảng, hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và chất lượng phục vụ Nhân dân.

- Bảo đảm sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện của Đảng ủy xã đối với công tác cán bộ; thực hiện nghiêm nguyên tắc "***Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ"***. Thực hiện đồng bộ, chặt chẽ các khâu của công tác cán bộ; bảo đảm công khai, dân chủ, khách quan, minh bạch, đúng quy định.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức xã có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, tinh thần trách nhiệm cao, tư duy đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; gần dân, sát dân, trọng dân, hiểu dân và hết lòng phục vụ Nhân dân; lấy sự hài lòng của người dân và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ làm "thước đo" để đánh giá chất lượng.

- Gắn công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức viên chức với yêu cầu thực hiện mô hình chính quyền địa phương 02 cấp; đẩy mạnh cải cách hành chính, chuyển đổi số, xây dựng chính quyền số, phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh và xây dựng hệ thống chính trị ở cơ sở trong sạch, vững mạnh.

- Kết hợp chặt chẽ giữa công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, luân chuyển, đánh giá, kiểm tra, giám sát và thực hiện chính sách cán bộ; chú trọng phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số; bảo đảm tính kế thừa, ổn định và phát triển của đội ngũ cán bộ, công chức viên chức đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trước mắt và lâu dài.

2. Mục tiêu

2.1. Mục tiêu tổng quát: Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức xã Hùng Sơn có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, năng lực chuyên môn, kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số và tinh thần trách nhiệm cao; bảo đảm đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, từng bước chuẩn hóa theo vị trí việc làm; có khả năng sử dụng hiệu quả các nền tảng số, phục vụ công tác quản lý, điều hành và giải quyết công việc; đáp ứng yêu cầu vận hành hiệu quả mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, xây dựng hệ thống chính trị ở cơ sở trong sạch, vững mạnh và phát triển kinh tế - xã hội của địa phương trong giai đoạn mới.

2.2. Mục tiêu cụ thể đến năm 2030

a) Về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống: 100% cán bộ, công chức, viên chức chấp hành nghiêm chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và thực hiện cam kết tu dưỡng, rèn luyện, giữ gìn phẩm chất đạo đức, lối sống, trách nhiệm nêu gương.

b) Về cơ cấu

- Phấn đấu tăng tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ tham gia cấp ủy và giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương và theo chỉ tiêu cấp trên giao. Thực hiện tốt chủ trương bố trí cán bộ lãnh đạo chủ chốt không phải là người địa phương đối với chức danh Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch UBND và Chủ nhiệm Ủy ban Kiểm tra Đảng ủy xã.

- Tỷ lệ quy hoạch cấp ủy và các chức danh lãnh đạo, quản lý phấn đấu: Cán bộ trẻ dưới 42 tuổi từ 15% trở lên; cán bộ nữ từ 25% trở lên; cán bộ có trình độ khoa học, công nghệ khoảng 10-15%.

c) Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị

- 100% cán bộ, công chức, viên chức có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị đạt chuẩn và trên chuẩn theo quy định; được bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ theo vị trí việc làm.

- 100% cán bộ, công chức, viên chức là lãnh đạo, quản lý và dự nguồn lãnh đạo, quản lý được bồi dưỡng, cập nhật kiến thức lãnh đạo, quản lý theo quy định.

- 100% đội ngũ cán bộ thôn (Bí thư, Trưởng thôn, Trưởng Ban công tác Mặt trận thôn) có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên.

c) Về chuyển đổi số: 100% cán bộ, công chức, viên chức sử dụng thành thạo công nghệ thông tin trong công việc; phấn đấu 90% cán bộ, công chức, viên chức đạt chuẩn kỹ năng số phục vụ chính quyền điện tử, chính quyền số.

d) Về đánh giá, sàng lọc, bố trí sử dụng: Hằng năm có trên 90% cán bộ, công chức, viên chức hoàn thành tốt nhiệm vụ, trong đó 20% hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ. Tỷ lệ hài lòng của Nhân dân đối với sự phục vụ của đội ngũ cán bộ, công chức đạt trên 95%. Kiên quyết đưa ra khỏi bộ máy những cán bộ, công chức, viên chức yếu kém, suy thoái, không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

III. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

1. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ

- Ban Thường vụ Đảng ủy, các chi bộ trực thuộc và người đứng đầu các cơ quan, đơn vị tiếp tục quán triệt, triển khai thực hiện nghiêm các chủ trương, nghị quyết, quy định của Trung ương, Thành ủy và Đảng ủy xã về công tác cán bộ; xác định xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức là nhiệm vụ trọng tâm, then chốt của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị.

- Phát huy vai trò, trách nhiệm của Ban Thường vụ Đảng ủy, các đồng chí Đảng ủy viên và người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện công tác cán bộ; tăng cường bám sát cơ sở, kịp thời nắm bắt, tháo gỡ khó khăn, vướng mắc trong thực hiện nhiệm vụ.

- Đẩy mạnh công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức công vụ; phát huy trách nhiệm nêu gương, kịp thời biểu dương, nhân rộng các điển hình tiên tiến; kiên quyết chấn chỉnh, xử lý các trường hợp thiếu trách nhiệm, né tránh, đùn đẩy công việc, vi phạm kỷ luật, kỷ cương hành chính.

- Phát huy vai trò giám sát, phản biện xã hội của Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam xã và các tổ chức chính trị - xã hội; gắn việc thực hiện Nghị quyết với học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có bản lĩnh chính trị vững vàng, trách nhiệm, chuyên nghiệp, gần dân, sát dân, phục vụ Nhân dân.

2. Nhóm nhiệm vụ và giải pháp về biên chế, tổ chức bộ máy, vị trí việc làm

- Tiếp tục triển khai thực hiện hiệu quả các chủ trương, quy định của Trung ương, Thành ủy về sắp xếp tổ chức bộ máy tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; vận hành thông suốt, hiệu quả mô hình chính quyền địa phương 02 cấp.

- Rà soát, hoàn thiện vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh, khung năng lực và bản mô tả công việc đối với từng chức danh cán bộ, công chức; cụ thể hóa tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ và tình hình thực tiễn của địa phương.

- Quản lý, sử dụng hiệu quả biên chế được giao; thực hiện sắp xếp, bố trí đội ngũ cán bộ, công chức phù hợp với vị trí việc làm, năng lực, sở trường và yêu cầu nhiệm vụ; ưu tiên kiện toàn các lĩnh vực có khối lượng công việc lớn, yêu cầu chuyên môn cao.

- Xây dựng khung năng lực cán bộ, công chức theo hướng toàn diện, hiện đại, bảo đảm các yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ, năng lực thực thi nhiệm vụ, tư duy đổi mới, kỹ năng số, khả năng phối hợp, huy động nguồn lực và thích ứng với yêu cầu chuyển đổi số trong giai đoạn mới.

(Kèm theo danh sách)

3. Nhóm nhiệm vụ và giải pháp về bố trí, sử dụng, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức và thu hút nhân tài

- Thường xuyên rà soát, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức về trình độ chuyên môn, năng lực, sở trường, kinh nghiệm công tác và mức độ đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm để làm cơ sở bố trí, sử dụng phù hợp, phát huy năng lực, sở trường của từng cán bộ, công chức.

- Thực hiện nghiêm các quy định của Trung ương, Thành ủy và cấp có thẩm quyền về công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, điều động, luân chuyển và quản lý cán bộ; bảo đảm công khai, minh bạch, khách quan, đúng tiêu chuẩn chức danh và vị trí việc làm.

- Chủ động phát hiện, tạo nguồn, bồi dưỡng cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số; quan tâm giới thiệu nguồn nhân lực có trình độ, năng lực, am hiểu địa bàn, có nguyện vọng gắn bó lâu dài với địa phương để đề xuất cấp có thẩm quyền xem xét, bố trí theo quy định.

- Phối hợp triển khai hiệu quả các cơ chế, chính sách của Trung ương và thành phố về thu hút, trọng dụng nhân tài; chủ động phát hiện, giới thiệu và đề xuất thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, người có trình độ chuyên môn sâu ở các lĩnh vực địa phương có nhu cầu, nhất là chuyển đổi số, công nghệ thông tin, địa chính - xây dựng, tài chính - ngân sách, nông nghiệp và công tác xây dựng Đảng.

- Ưu tiên kiện toàn đội ngũ cán bộ, công chức ở các lĩnh vực còn thiếu hoặc có yêu cầu chuyên môn cao; tạo điều kiện để cán bộ, công chức học tập, trao đổi kinh nghiệm, nâng cao năng lực thực tiễn, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

4. Nhóm nhiệm vụ và giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực cán bộ, công chức

- Xây dựng và hoàn thiện khung năng lực đối với từng chức danh, vị trí việc làm làm cơ sở xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hằng năm gắn với yêu cầu nhiệm vụ và thực tiễn của địa phương. Đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng theo hướng thiết thực, hiệu quả, lấy năng lực thực thi công vụ làm trung tâm; chú trọng bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, kỹ năng tham mưu, tổng hợp, giao tiếp hành chính, xử lý tình huống thực tiễn và kỹ năng làm việc trong môi trường số.

- Ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu đối với các lĩnh vực còn thiếu hoặc có yêu cầu cao như: công nghệ thông tin, chuyển đổi số, đất đai, xây dựng, tài chính - ngân sách, nông nghiệp, môi trường, tư pháp và công tác xây dựng Đảng. Tăng cường bồi dưỡng kỹ năng sử dụng các nền tảng số, dịch vụ công trực tuyến, quản lý

hồ sơ điện tử, ứng dụng trí tuệ nhân tạo trong thực thi công vụ, góp phần nâng cao chất lượng phục vụ Nhân dân.

- Đổi mới phương thức đào tạo, bồi dưỡng theo hướng kết hợp giữa đào tạo trực tiếp và trực tuyến; tăng cường đào tạo tại chỗ, bồi dưỡng thông qua thực tiễn công tác, theo phương châm "cầm tay chỉ việc", phù hợp với điều kiện của xã miền núi, địa bàn rộng, dân cư phân tán. Phối hợp chặt chẽ với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của thành phố để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.

- Quan tâm đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số; xây dựng lộ trình phát triển, quy hoạch và sử dụng đội ngũ cán bộ kế cận, bảo đảm tính kế thừa và phát triển bền vững.

5. Nhóm nhiệm vụ và giải pháp về đổi mới công tác đánh giá cán bộ, công chức

- Đổi mới mạnh mẽ công tác đánh giá cán bộ, công chức theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều, thực chất, lấy kết quả thực hiện nhiệm vụ và sản phẩm công việc làm thước đo chủ yếu. Thực hiện đánh giá cán bộ, công chức bảo đảm khách quan, công khai, minh bạch, đúng quy định; khắc phục tình trạng đánh giá hình thức, nể nang, cào bằng.

- Xây dựng và từng bước hoàn thiện hệ thống tiêu chí, chỉ số đánh giá gắn với vị trí việc làm, chức trách, nhiệm vụ được giao và yêu cầu của từng lĩnh vực công tác; chú trọng đánh giá thông qua các chỉ tiêu cụ thể về tiến độ, chất lượng, hiệu quả công việc, tinh thần trách nhiệm, ý thức đổi mới, sáng tạo và năng lực tổ chức thực hiện nhiệm vụ.

- Lấy mức độ hài lòng của Nhân dân, tổ chức và doanh nghiệp làm tiêu chí quan trọng trong đánh giá cán bộ, công chức, nhất là đối với các vị trí thường xuyên tiếp xúc, giải quyết thủ tục hành chính cho người dân. Tăng cường tiếp nhận, tổng hợp và xử lý kịp thời các ý kiến phản hồi, kiến nghị của Nhân dân thông qua nhiều hình thức phù hợp; nâng cao trách nhiệm giải trình và tinh thần phục vụ của đội ngũ cán bộ, công chức.

- Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong công tác đánh giá cán bộ, công chức; từng bước xây dựng, hoàn thiện hệ thống theo dõi, quản lý và đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ trên nền tảng số, bảo đảm liên thông, minh bạch, thuận tiện trong quản lý và khai thác dữ liệu. Khuyến khích áp dụng các công cụ đánh giá hiệu quả công việc gắn với tiến độ xử lý hồ sơ, tỷ lệ giải quyết đúng hạn, mức độ hài lòng của người dân và kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao.

- Gắn chặt kết quả đánh giá với công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, điều động, luân chuyển, bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách đối với cán bộ, công chức; thực hiện nghiêm nguyên tắc "có vào, có ra", "có lên, có xuống", tạo động lực để cán bộ, công chức không ngừng rèn luyện, nâng cao năng lực, trách nhiệm và hiệu quả công tác.

6. Nhóm nhiệm vụ và giải pháp về chế độ, chính sách

-Thực hiện đầy đủ, kịp thời các chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức theo quy định của Trung ương, thành phố. Chủ động nghiên cứu, đề xuất cơ chế,

chính sách phù hợp nhằm thu hút, tạo nguồn và giữ chân nhân lực chất lượng cao, nhất là đối với các lĩnh vực còn thiếu và có yêu cầu chuyên môn sâu như đất đai, xây dựng, tài chính - ngân sách, công nghệ thông tin, chuyển đổi số và công tác xây dựng Đảng; ưu tiên cán bộ trẻ, cán bộ là người địa phương hoặc am hiểu địa bàn, có năng lực thực tiễn, tinh thần trách nhiệm và cam kết gắn bó lâu dài với địa phương.

- Chủ động đề xuất cơ chế, chính sách phù hợp nhằm thu hút, tạo nguồn và giữ chân nhân lực chất lượng cao, nhất là ở các lĩnh vực còn thiếu; ưu tiên cán bộ có năng lực, am hiểu địa bàn, gắn bó lâu dài với địa phương.

- Thực hiện hiệu quả các chủ trương, quy định về khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; kịp thời biểu dương, khen thưởng các tập thể, cá nhân có sáng kiến, giải pháp hiệu quả trong thực thi công vụ.

7. Nhóm nhiệm vụ và giải pháp về tăng cường kỷ luật, kỷ cương, xây dựng đạo đức công vụ và hiện đại hóa nền công vụ

- Triển khai thực hiện nghiêm các quy định của Đảng, Nhà nước và thành phố về đạo đức công vụ, kỷ luật, kỷ cương hành chính; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có bản lĩnh chính trị vững vàng, trách nhiệm, tận tụy, gần dân, sát dân, phục vụ Nhân dân.

- Phát huy trách nhiệm nêu gương của người đứng đầu; kiên quyết khắc phục tình trạng né tránh, đùn đẩy, thiếu trách nhiệm trong thực thi công vụ; xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm.

-Tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực; phát huy vai trò giám sát của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và Nhân dân; đẩy mạnh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ.

- Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong quản lý, điều hành và thực thi công vụ, góp phần xây dựng nền hành chính hiện đại, chuyên nghiệp, minh bạch và hiệu quả.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Ban Thường vụ Đảng ủy xã lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức quán triệt, triển khai thực hiện Nghị quyết và ban hành Kế hoạch để triển khai thực hiện; định kỳ kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện; chỉ đạo sơ kết, tổng kết theo quy định.

2. Ban Xây dựng Đảng xã chủ trì, phối hợp với Văn phòng Đảng ủy, Ủy ban nhân dân xã và các cơ quan, đơn vị liên quan tham mưu Ban Thường vụ Đảng ủy xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện Nghị quyết; hướng dẫn, theo dõi, kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện; định kỳ tham mưu sơ kết, tổng kết, báo cáo Ban Chấp hành Đảng bộ xã theo quy định.

3. Thường trực Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân xã

- Hội đồng nhân dân xã tăng cường giám sát việc triển khai thực hiện Nghị quyết; kịp thời xem xét, quyết định các cơ chế, chính sách thuộc thẩm quyền nhằm tạo điều kiện nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.

- Ủy ban nhân dân xã có trách nhiệm cụ thể hóa các mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp của Nghị quyết thành chương trình, kế hoạch hằng năm và theo từng giai đoạn; tổ chức rà soát, sắp xếp, bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức phù hợp với vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh và yêu cầu nhiệm vụ; bảo đảm các điều kiện, nguồn lực cần thiết để triển khai thực hiện hiệu quả Nghị quyết. Đồng thời, tăng cường công tác kiểm tra, đôn đốc, định kỳ sơ kết, tổng kết, đánh giá kết quả thực hiện và báo cáo Ban Thường vụ Đảng ủy theo quy định.

4. Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam xã và các tổ chức chính trị - xã hội tuyên truyền, vận động đoàn viên, hội viên và Nhân dân tham gia thực hiện Nghị quyết; phát huy vai trò giám sát, phản biện xã hội; tham gia góp ý xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; phối hợp đánh giá mức độ hài lòng của người dân đối với hoạt động công vụ.

5. Ủy ban Kiểm tra Đảng ủy xã tham mưu đưa nội dung thực hiện Nghị quyết vào chương trình kiểm tra, giám sát hằng năm; kịp thời phát hiện, chấn chỉnh những hạn chế, khuyết điểm trong quá trình thực hiện.

6. Các chi đảng bộ trực thuộc, cơ quan, đơn vị trên địa bàn xã tổ chức quán triệt, xây dựng kế hoạch thực hiện Nghị quyết phù hợp với chức năng, nhiệm vụ; định kỳ đánh giá kết quả thực hiện, báo cáo Ban Thường vụ Đảng ủy theo quy định.

Nghị quyết này được phổ biến đến toàn thể cán bộ, đảng viên trong Đảng bộ xã.

Nơi nhận:
- Ban Thường vụ Thành ủy Đà Nẵng (b/c);
- Ban Tổ chức Thành ủy (b/c);
- Ban Thường vụ Đảng ủy xã;
- Thường trực HĐND, UBND xã;
- Các cơ quan tham mưu, giúp việc Đảng ủy xã;
- Ủy ban MTTQ Việt Nam và các tổ chức CT-XH xã;
- Các cơ quan, đơn vị liên quan;
- Các đ/c Đảng ủy viên;
- Các chi, đảng bộ trực thuộc Đảng ủy xã;
- Lưu Văn phòng Đảng ủy xã.

T/M ĐẢNG ỦY
BÍ THƯ

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM
ĐẢNG ỦY XÃ HÙNG SƠN
ĐẢNG BỘ THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

Nguyễn An