| ỦY BAN NHÂN DÂN<br>TỈNH LẠNG SƠN | CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM<br>Độc lập - Tự do - Hạnh phúc |
|---|---|
| Số: 12 /KH-UBND | *Lạng Sơn, ngày 18 tháng 01 năm 2024* |

# KẾ HOẠCH

**Triển khai, thực hiện Đề án, Nghị quyết của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đến năm 2025 và định hướng đến năm 2030**

Thực hiện Đề án số 08-ĐA/TU ngày 04/7/2023 và Nghị quyết số 116-NQ/TU ngày 04/7/2023 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đến năm 2025 và định hướng đến năm 2030 (sau đây gọi tắt là Đề án số 08-ĐA/TU; Nghị quyết số 116-NQ/TU), UBND tỉnh xây dựng Kế hoạch triển khai, thực hiện như sau:

## I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

### 1. Mục đích

Tổ chức quán triệt sâu sắc và thực hiện nghiêm túc Đề án số 08- ĐA/TU, Nghị quyết số 116-NQ/TU, nhận thức rõ thực trạng công tác cán bộ và đội ngũ cán bộ; nắm vững mục tiêu, quan điểm, nhiệm vụ, giải pháp nêu trong Đề án, Nghị quyết để triển khai, tổ chức thực hiện hiệu quả.

### 2. Yêu cầu

- Cụ thể hóa các quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp nêu trong Đề án số 08- ĐA/TU và Nghị quyết số 116-NQ/TU, phù hợp với thực tiễn trên địa bàn tỉnh; tổ chức thực hiện Nghị quyết phải bám sát với việc tổ chức thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW, Nghị quyết số 19-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII và các nghị quyết, quyết định, quy định, đề án, kế hoạch, chương trình hành động khác của tỉnh về công tác cán bộ.

- Xác định rõ nhiệm vụ cụ thể đối với từng cơ quan, đơn vị, tạo chuyển biến tích cực, mạnh mẽ trong đổi mới công tác cán bộ và xây dựng, quản lý đội ngũ cán bộ; định kỳ hoặc đột xuất kiểm tra, thanh tra, đánh giá kết quả thực hiện Đề án số 08- ĐA/TU, Nghị quyết số 116-NQ/TU và các Nghị quyết của Trung ương liên quan.

## II. MỤC TIÊU

### 1. Mục tiêu chung

Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức nhất là đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý các cấp có tư tưởng chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức

tốt; có kiến thức, kỹ năng công tác; có khát vọng, có tư duy đổi mới, sáng tạo, ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm, gắn bó với nhân dân; có phong cách làm việc chuyên nghiệp, khoa học, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; có cơ cấu, số lượng hợp lý, đảm bảo tính kế thừa, sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ, đáp ứng yêu cầu xây dựng tỉnh Lạng Sơn phát triển nhanh, bền vững.

**2. Mục tiêu cụ thể**

***2.1. Đến năm 2025***

- Về chủ trương, chính sách: triển khai đồng bộ các quy định, quy chế, quy trình về công tác cán bộ; quy định cụ thể về trách nhiệm, quyền hạn của người đứng đầu nhằm đổi mới công tác cán bộ, kiểm soát quyền lực, chống chạy chức, chạy quyền.

- Về trình độ chuyên môn: 30% cán bộ, công chức cấp phòng có trình độ sau đại học; 80% cán bộ cấp xã có trình độ đại học trở lên;

- Về bồi dưỡng quản lý nhà nước, kiến thức quốc phòng, an ninh, ngoại ngữ, tin học: 30% cán bộ lãnh đạo sở, ngành và tương đương được bồi dưỡng chương trình chuyên viên cao cấp; 70% cán bộ lãnh đạo cấp phòng được bồi dưỡng chương trình chuyên viên chính; 100% cán bộ xã được chuẩn hóa về chuyên môn, nghiệp vụ, quản lý nhà nước, kỹ năng công tác; 100% cán bộ, công chức đạt chuẩn ngoại ngữ, tin học theo tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm.

***2.2. Đến năm 2030***

- Về trình độ chuyên môn: 30% cán bộ, công chức cấp phòng có trình độ sau đại học; 100% cán bộ chủ chốt và 95% cán bộ, công chức cấp xã có trình độ đại học trở lên;

- Về bồi dưỡng quản lý nhà nước, kiến thức quốc phòng, an ninh, ngoại ngữ, tin học: 40% cán bộ lãnh đạo sở, ngành và tương đương được bồi dưỡng chương trình chuyên viên cao cấp; 90% cán bộ lãnh đạo cấp phòng được bồi dưỡng chương trình chuyên viên chính; 100% cán bộ xã được chuẩn hóa về chuyên môn, nghiệp vụ, quản lý nhà nước, kỹ năng công tác; 100% cán bộ, công chức đạt chuẩn ngoại ngữ, tin học theo tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm.

**III. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP**

**1. Đẩy mạnh công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trách nhiệm nêu gương của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, nhất là người đứng đầu**

Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác giáo dục chính trị tư tưởng; thực hiện nghiêm túc, có hiệu quả về quán triệt, triển khai các văn bản của Đảng gắn với tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận, tuyên truyền, học tập chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, chủ trương của Đảng,

chính sách, pháp luật của Nhà nước. Đa dạng hóa phương pháp, hình thức trong chuẩn bị và tổ chức các hội nghị, tập huấn, giao ban, sinh hoạt chi bộ. Tăng cường tổ chức các hoạt động về nguồn để giáo dục truyền thống cách mạng đến cán bộ, đảng viên. Thực hiện tốt việc biểu dương và nhân rộng các gương điển hình tiên tiến, gương người tốt, việc tốt trong thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước để tạo sự lan tỏa sâu rộng trong xã hội.

Thủ trưởng cơ quan, đơn vị nghiêm túc thực hiện chế độ học tập, bồi dưỡng lý luận chính trị và cập nhật kiến thức mới cho cán bộ, công chức, viên chức. Tăng cường công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, nâng cao đạo đức cách mạng cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Tiếp tục đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh theo Chỉ thị số 05- CT/TW, ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị gắn với tiếp tục thực hiện có hiệu quả Nghị quyết Trung ương 4 khoá XI, XII, XIII về xây dựng, chỉnh đốn Đảng.

Tăng cường quán triệt, tập trung lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện chủ trương của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp của tỉnh đến năm 2025 và đến năm 2030, nhất là chủ trương xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ theo chỉ tiêu đã xác định để các cơ quan, đơn vị thống nhất nhận thức và hành động, kiên trì, quyết tâm thực hiện bảo đảm chỉ tiêu đề ra.

Tiếp tục thực hiện nghiêm các quy định của Trung ương, của tỉnh về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ chủ chốt các cấp. Đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là người đứng đầu phải nghiêm túc thực hiện cam kết tu dưỡng, rèn luyện tư tưởng chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, thực hiện các chỉ thị, nghị quyết, quy định của Đảng, lấy kết quả hoàn thành nhiệm vụ hằng năm làm cơ sở để đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức.

**2. Quán triệt, triển khai, cụ thể hóa, hoàn thiện, đồng bộ, thống nhất các nghị quyết, quy định về công tác cán bộ**

Tiếp tục chỉ đạo tổ chức nghiên cứu, quán triệt và thực hiện nghiêm các chủ trương, nghị quyết, chỉ thị, quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về cán bộ và công tác cán bộ. Phổ biến, quán triệt các chủ trương, nghị quyết, quy chế, quy định, quy trình công tác cán bộ nhằm nâng cao nhận thức, trách nhiệm, định hướng cho cán bộ phấn đấu, rèn luyện.

Thực hiện công khai, minh bạch thông tin trong công tác quy hoạch cán bộ, đánh giá cán bộ, trong đề bạt, bổ nhiệm, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật cán bộ để cán bộ, đảng viên và Nhân dân tham gia giám sát.

Cơ quan, đơn vị các cấp phải chủ động rà soát, bổ sung, cụ thể hóa, ban hành đầy đủ các văn bản, quy định, hướng dẫn về công tác cán bộ, đồng bộ với quy định của Trung ương, của tỉnh theo đúng thẩm quyền và phù hợp đặc điểm, tình hình của cơ quan, đơn vị.

**3. Thực hiện đồng bộ các khâu trong công tác cán bộ, trong đó tập trung thực hiện một số giải pháp đột phá trong công tác cán bộ**

***3.1. Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đánh giá cán bộ***

Triển khai thực hiện nghiêm túc, có hiệu quả các quy định, hướng dẫn của Trung ương về công tác đánh giá cán bộ; tiếp tục triển khai các nội dung, nhiệm vụ, giải pháp nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Lạng Sơn giai đoạn 2021 - 2025 theo Đề án số 03-ĐA/TU, ngày 27/8/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

Công tác đánh giá cán bộ phải toàn diện, chặt chẽ, thực chất, khách quan, nhiều chiều, đặc biệt là đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, chú trọng kỹ năng công tác, chất lượng, hiệu quả thực hiện công việc được giao.

Tiếp tục hoàn thiện tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ theo từng chức danh cụ thể; rà soát, hoàn thiện quy trình đánh giá cán bộ bảo đảm chặt chẽ, đánh giá sát, đúng kết quả thực hiện nhiệm vụ của cán bộ; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị. Lấy kết quả đánh giá hằng năm của cán bộ làm cơ sở để thực hiện công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, điều động, bổ nhiệm, luân chuyển, giới thiệu cán bộ ứng cử.

Tổ chức tổng kết kết quả triển khai thí điểm việc đánh giá cán bộ hằng tháng tại một số cơ quan, đơn vị. Trên cơ sở kết quả thực hiện, tổ chức rà soát lại quy trình, các tiêu chí đánh giá, nghiên cứu xây dựng phần mềm đánh giá cán bộ nhằm đảm bảo khoa học, chặt chẽ, khách quan, dân chủ, công bằng, minh bạch trong đánh giá cán bộ.

***3.2. Đổi mới, nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ***

Nghiêm túc thực hiện quy định của Trung ương, hướng dẫn của tỉnh về công tác quy hoạch cán bộ; thực hiện tốt công tác đánh giá cán bộ trước khi đưa vào quy hoạch. Xây dựng quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2025 - 2030 (2026 - 2031) phải bảo đảm chất lượng, có cơ cấu hợp lý, số lượng phù hợp, nhất là cơ cấu cán bộ trẻ, cán bộ nữ; gắn quy hoạch với chuẩn bị nguồn nhân sự cấp ủy, các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp nhiệm kỳ 2025 - 2030 (2026 - 2031);

Các sở, ban, ngành xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, quy hoạch cán bộ trẻ để bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo, quản lý cấp phòng tại cơ quan, đơn vị là nguồn để bổ nhiệm cán bộ giữ chức danh diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý theo kế hoạch đề ra.

Kịp thời thực hiện rà soát, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch cán bộ, đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không còn đủ điều kiện, tiêu chuẩn, không có triển vọng phát triển, đồng thời bổ sung nhân tố mới, có triển vọng phát triển từ nguồn nhân sự tại chỗ và từ nơi khác, thực hiện tốt phương châm "động" và "mở" trong quy hoạch, tránh quy hoạch khép kín, cục bộ.

***3.3. Đẩy mạnh, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ***

Tập trung triển khai bảo đảm đạt các chỉ tiêu, các nhiệm vụ, giải pháp đã nêu tại Kế hoạch số 08-KH/TU, ngày 13/01/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Lạng Sơn giai đoạn 2021-2025 và Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Lạng Sơn giai đoạn 2021-2025 ban hành kèm theo Quyết định số 498/QĐ-UBND ngày 09/02/2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh Lạng Sơn.

Đổi mới, đa dạng hóa các loại hình đào tạo, bồi dưỡng. Xây dựng chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng quản lý nhà nước, ngoại ngữ, tin học đối với cán bộ trong quy hoạch, bảo đảm 100% cán bộ trong quy hoạch được đào tạo bồi dưỡng quản lý nhà nước theo tiêu chuẩn chức danh quy hoạch.

Đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn và ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, dạy và học. Củng cố, kiện toàn, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên chuyên trách, giảng viên kiêm chức, báo cáo viên là cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi. Quan tâm đầu tư cơ sở vật chất, phương tiện giảng dạy, học tập cho các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng của tỉnh.

Nghiên cứu thành lập cơ sở giáo dục đại học theo phương án thành lập phân hiệu của 01 trường đại học trên cơ sở trường Cao đẳng Sư phạm Lạng Sơn hiện tại để đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực nói chung và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nói riêng của tỉnh trong thời gian tới.

***3.4. Đổi mới, nâng cao công tác tuyển dụng công chức, viên chức***

Tổ chức triển khai xây dựng, hoàn thành phê duyệt Đề án vị trí việc làm làm cơ sở để tuyển dụng, bố trí và quản lý cán bộ, công chức, viên chức, trong đó xây dựng cơ cấu cán bộ, công chức, viên chức để khắc phục tình trạng vừa thừa, vừa thiếu, bất hợp lý trong cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Việc tuyển dụng và tiếp nhận cán bộ, công chức, viên chức phải thực sự xuất phát từ nhu cầu công việc thực tế của cơ quan, đơn vị, phải căn cứ vào yêu cầu của vị trí việc làm và chỉ tiêu, biên chế được giao. Đổi mới hình thức, nội dung và quy trình tuyển dụng công chức, viên chức phù hợp với điều kiện thực tế của tỉnh; ứng dụng công nghệ thông tin vào tất cả các khâu của công tác tuyển dụng; bảo đảm quá trình tuyên dụng công chức, viên chức được diễn ra khách quan, công khai minh bạch, có thể tuyển chọn được người có trình độ, năng lực đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ.

***3.5. Nâng cao chất lượng công tác bổ nhiệm, điều động, giới thiệu cán bộ ứng cử; thực hiện nghiêm túc miễn nhiệm, khen thưởng, kỷ luật cán bộ theo đúng quy định của Đảng, Nhà nước***

Thực hiện nghiêm túc, đúng quy trình, đúng tiêu chuẩn, điều kiện trong đề bạt, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, miễn nhiệm, khen thưởng, kỷ luật cán bộ. Người đứng đầu và cá nhân có thẩm quyền chịu trách nhiệm trước cấp trên

và trước pháp luật về nội dung đề xuất, thẩm định, quyết định trong công tác cán bộ.

Khi xem xét điều động, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử phải bảo đảm sự thống nhất trong lãnh đạo, chỉ đạo, không phá vỡ tính tổng thể của quy hoạch, bảo đảm số lượng, chất lượng, tiêu chuẩn, cơ cấu độ tuổi, giới tính, dân tộc theo yêu cầu trước mắt và lâu dài về xây dựng đội ngũ cán bộ của tỉnh.

Đổi mới công tác đề bạt bổ nhiệm cán bộ, nghiên cứu thí điểm thực hiện quy trình thi tuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý; cán bộ được xem xét giới thiệu báo cáo chương trình hành động của cá nhân trước khi thực hiện lấy phiếu giới thiệu nhân sự theo quy định; thí điểm thực hiện người đứng đầu cơ quan, đơn vị giới thiệu, đề nghị bổ nhiệm đối với cấp phó (thực hiện khi có hướng dẫn của Trung ương).

Quan tâm bố trí cán bộ trẻ, nữ có tài năng đảm nhiệm các nhiệm vụ, chức vụ quan trọng, phù hợp trong hệ thống chính trị nhằm nâng cao tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ trong các cơ quan lãnh đạo, quản lý các cấp, các ngành. Tạo bước đột phá trong việc bố trí, sử dụng cán bộ trẻ, cán bộ nữ trong độ tuổi thanh niên ở tất cả các cấp, coi đây là một nội dung quan trọng về công tác cán bộ của tỉnh để lựa chọn đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cho tương lai.

Chỉ thực hiện bổ nhiệm cán bộ từ 40 tuổi trở lên khi đã rà soát hết nguồn nhân sự tại chỗ và nguồn nhân sự nơi khác tại các cơ quan, đơn vị trong tỉnh, hoặc có nguồn cán bộ trẻ nhưng nhân sự chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong khi nhu cầu thực sự bức thiết cần phải bổ nhiệm ngay để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, hoặc đối với các sở, ngành đặc thù về chức năng, nhiệm vụ cần bổ nhiệm tại chỗ.

Thực hiện nghiêm quy định của Đảng về lấy phiếu tín nhiệm đối với các chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý theo quy định. Khuyến khích cán bộ từ chức khi có khuyết điểm; kiên quyết sàng lọc, kịp thời thay thế cán bộ bị kỷ luật, cán bộ năng lực hạn chế, uy tín giảm sút mà không chờ hết nhiệm kỳ, hết thời hạn bổ nhiệm; kiên trì thực hiện phương châm *"có vào, có ra, có lên, có xuống"* trong công tác cán bộ. Xử lý nghiêm theo quy định những tập thể, cá nhân vi phạm các quy định về công tác cán bộ, kể cả đối với cán bộ đã thôi chức, nghỉ hưu. Thực hiện bố trí đối với cán bộ sau khi bị kỷ luật theo đúng tinh thần chỉ đạo, kết luận của Trung ương.

***3.6. Đẩy mạnh công tác luân chuyển cán bộ***

Các cơ quan, đơn vị các cấp căn cứ vào quy hoạch cán bộ xây dựng kế hoạch luân chuyển cán bộ, bố trí, sắp xếp đối với cán bộ sau luân chuyển giai đoạn 2025 và những năm tiếp theo bảo đảm thời gian theo quy định; ưu tiên lựa chọn những đồng chí cán bộ trẻ, cán bộ nữ, có triển vọng phát triển luân chuyển về cơ sở để tạo nguồn cán bộ lâu dài; đẩy mạnh thực hiện luân chuyển giữa các sở, ban, ngành với cấp huyện, giữa các huyện, thành phố.

Thực hiện đồng bộ, hài hòa giữa luân chuyển cán bộ với điều động, bổ nhiệm cán bộ; giữa nguồn cán bộ tại chỗ và nguồn cán bộ từ nơi khác gắn với thực hiện chủ trương chủ tịch ủy ban nhân dân cấp huyện không phải người địa phương; khuyến khích thực hiện luân chuyển đối với các chức danh khác và luân chuyển để bố trí chủ tịch ủy ban nhân dân cấp xã không là người địa phương; tăng cường cán bộ trẻ (dưới 35 tuổi) về làm phó chủ tịch ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn.

***3.7. Thực hiện tốt chế độ, chính sách đối với cán bộ; nghiên cứu, ban hành một số chế độ, chính sách riêng, phù hợp với điều kiện của tỉnh***

Triển khai thực hiện kịp thời, đầy đủ chế độ, chính sách đối với cán bộ theo quy định của Đảng và Nhà nước, đồng thời dành nguồn lực phù hợp để ban hành và thực hiện chính sách riêng của tỉnh đối với cán bộ.

Đầu tư xây dựng nhà ở xã hội phục vụ cán bộ, công chức, viên chức các cơ quan tỉnh, nhà ở tập thể ở các cơ quan huyện và các trường học ở vùng cao, biên giới, vùng đặc biệt khó khăn.

Nghiên cứu, xem xét xây dựng chế độ, chính sách đối với cán bộ luân chuyển phù hợp với điều kiện của tỉnh, trong đó cần dành nguồn lực để bố trí nhà ở công vụ, hỗ trợ tiền nhà ở những nơi không bố trí được chỗ ở, hỗ trợ đi lại, sinh hoạt phí, nhất là ở địa bàn khó khăn; được bảo lưu bảo lưu chế độ, phụ cấp trách nhiệm chức danh cán bộ trước khi luân chuyển nếu chức danh luân chuyển có chế độ, phụ cấp trách nhiệm thấp hơn để cán bộ được luân chuyển yên tâm công tác.

Tổ chức thực hiện tốt chính sách hỗ trợ, khuyến khích đối với cán bộ, công chức, viên chức được cử đi đào tạo sau đại học; chính sách thu hút người có trình độ chuyên môn cao về công tác tại tỉnh; nghiên cứu ban hành chính sách khuyến khích đối với cán bộ nghỉ hưu trước tuổi để thực hiện thuận lợi trong bố trí sắp xếp cán bộ; rà soát, điều chỉnh chính sách bảo vệ, chăm sóc sức khỏe cán bộ.

Nghiên cứu ban hành một số chính sách mới như: Khuyến khích đối với cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung; chính sách đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ; hỗ trợ đối với cán bộ ở cơ sở, những người hoạt động ở thôn, tổ dân phố khi được cử tham gia các bồi dưỡng lớp kỹ năng, nghiệp vụ.

**4. Tăng cường kiểm tra, giám sát công tác cán bộ và đội ngũ cán bộ; nâng cao chất lượng công tác bảo vệ chính trị nội bộ**

Chú trọng kiểm tra, giám sát cán bộ trong việc thực hiện các quy định về trách nhiệm nêu gương, thực hiện cam kết tu dưỡng, rèn luyện; về phòng, chống tham nhũng, lãng phí và một số lĩnh vực dễ phát sinh sai phạm như: Quản lý tài nguyên, đất đai; sử dụng ngân sách, tài sản công; đầu tư, xây dựng... Thường

xuyên cảnh báo, nhắc nhở giúp cán bộ nhận diện nguy cơ, không mắc sai lầm, kịp thời khắc phục khuyết điểm.

Kiên quyết xử lý sai phạm đối với tập thể, cá nhân; khi phát hiện tổ chức, cá nhân có vi phạm phải tiến hành kiểm tra, kết luận và xử lý nghiêm minh, chính xác, kịp thời, không có "vùng cấm". Đồng thời, bảo vệ những cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

Tăng cường công tác bảo vệ chính trị nội bộ. Đẩy mạnh công tác nắm tình hình, thẩm định, thẩm tra xác minh làm trong sạch đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo quản lý các cấp.

Triển khai thực hiện có hiệu quả nghị quyết và quy định của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về phân công lãnh đạo, quản lý các cấp phụ trách, theo dõi, hỗ trợ xã, phường, thị trấn, thôn, tổ dân phố.

**5. Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là người đứng đầu có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ**

- Cơ cấu, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh theo vị trí việc làm, bảo đảm đúng người, đúng việc, giảm số lượng, nâng cao chất lượng, hợp lý về cơ cấu. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác nghiên cứu khoa học của tỉnh; thực hiện tốt chính sách thu hút cán bộ khoa học và chuyên gia trên các lĩnh vực khoa học công nghệ, kinh tế, thương mại, dịch vụ về công tác. Tiếp tục triển khai thực hiện chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ về công tác tại tỉnh.

Thực hiện việc giao nhiệm vụ trọng tâm hằng năm riêng cho người đứng đầu gắn với việc giao nhiệm vụ cho cơ quan, đơn vị. Công tác đánh giá, xếp loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cá nhân người đứng đầu gắn với kết quả đánh giá, xếp loại tổ chức, cơ quan, đơn vị được giao phụ trách, nhất là kết quả thực hiện nhiệm vụ trọng tâm của cơ quan, đơn vị và của cá nhân người đúng đầu được cấp có thẩm quyền giao, trong đó xếp loại của người đứng đầu tổ chức, cơ quan, đơn vị không cao hơn mức xếp loại của tổ chức, cơ quan, đơn vị được giao phụ trách; mức xếp loại của cấp phó gắn với đánh giá, xếp loại lĩnh vực, mảng phụ trách, xếp loại của các phòng, đơn vị được giao phụ trách.

**6. Thực hiện sắp xếp tinh gọn bộ máy, tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức**

Thực hiện nghiêm túc các kết luận, chỉ đạo của Trung ương về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW, ngày 25/10/2017 "Một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực hiệu quả" và Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 "Về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập".

Tiếp tục thực hiện rà soát sắp xếp tổ chức bên trong của các sở, ban, ngành,

sắp xếp lại phòng, ban, chi cục, trung tâm thuộc sở, ban, ngành tỉnh, Uỷ ban nhân dân cấp huyện theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Đồng thời rà soát, sửa đổi, bổ sung quy định chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, quy trình công tác, quy trình thực hiện công việc khoa học, công khai, minh bạch.

Tiếp tục thực hiện tinh giản 5% công chức và 10% viên chức, gắn cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo tinh thần Kết luận số 28-KL/TW, ngày 21/02/2022, Kết luận số 40-KL/TW, ngày 18/7/2022 của Bộ Chính trị về nâng cao hiệu quả công tác quản lý biên chế của hệ thống chính trị giai đoạn 2022 - 2026. Các cơ quan, đơn vị hoàn thành việc xây dựng đề án vị trí việc làm trình cấp có thẩm quyền phê duyệt làm cơ sở cho việc thực hiện có hiệu quả công tác quản lý biên chế, tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, công chức, viên chức, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức bảo đảm chất lượng, có cơ cấu hợp lý.

Xây dựng và trình Trung ương phê duyệt phương án điều chỉnh địa giới đơn vị hành chính mở rộng thành phố Lạng Sơn theo hướng sáp nhập nguyên trạng diện tích tự nhiên, dân số và đơn vị hành chính cấp xã của huyện Cao Lộc vào thành phố Lạng Sơn. Tiếp tục rà soát, sáp nhập đơn vị hành chính cấp xã, thôn, tổ dân phố chưa bảo đảm tiêu chuẩn theo quy định.

**7. Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, ngăn chặn, đẩy lùi chạy chức, chạy quyền; xây dựng cơ chế để khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung**

Tiếp tục quán triệt, tuyên truyền, triển khai và tổ chức thực hiện có hiệu quả Quy định số 205-QĐ/TW, ngày 23/9/2019 của Bộ Chính trị về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền. Thực hiện đẩy mạnh phân cấp, phân quyền gắn với ràng buộc trách nhiệm và kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ.

Đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra chuyên đề, đột xuất của cấp trên đối với cấp dưới. Xử lý kịp thời, nghiêm minh những tổ chức, cá nhân vi phạm kỷ luật của Đảng, pháp luật của Nhà nước; lạm dụng, lợi dụng quyền lực để thực hiện những hành vi vi phạm trong công tác cán bộ hoặc tiếp tay cho việc chạy chức, chạy quyền.

Cụ thể hóa Kết luận số 14-KL/TW, ngày 22/9/2021 của Bộ Chính trị về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung, tạo cơ sở cho cán bộ phát huy năng lực, trí tuệ, đề xuất đổi mới, sáng tạo, đóng góp tích cực vào sự phát triển chung của tỉnh trong thời gian tới.

**8. Xây dựng cơ quan tham mưu và đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức cán bộ**

Thường xuyên củng cố, kiện toàn cơ quan tham mưu và đội ngũ làm công tác cán bộ thật sự trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp; xây dựng mô hình tổ

chức, hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan tham mưu về tổ chức, cán bộ các cấp theo hướng giảm đầu mối, tránh chồng chéo, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động.

Xây dựng đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức cán bộ "Trung thành, trung thực, gương mẫu, trong sáng, tinh thông, chuyên nghiệp", đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới; đặc biệt coi trọng lựa chọn, bố trí cán bộ đứng đầu cơ quan tổ chức, cán bộ các cấp; kiên quyết loại bỏ các hành vi tiêu cực trong công tác cán bộ.

Sử dụng có hiệu quả phần mềm quản lý hồ sơ cán bộ, công chức, viên chức. Xây dựng cơ sở dữ liệu quản lý về tổ chức bộ máy, biên chế của tỉnh. Đẩy mạnh việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý hồ sơ cán bộ làm cơ sở để khai thác, thẩm định, phục vụ công tác đề bạt, bổ nhiệm cán bộ.

## III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

### 1. Sở Nội vụ

1.1. Tham mưu rà soát, sửa đổi, bổ sung, ban hành các quy chế, quy định nhằm cụ thể hóa các Nghị quyết, Chỉ thị của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ trong các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập phù hợp với tình hình thực tế và theo hướng dẫn của Trung ương.

1.2. Trên cơ sở chỉ đạo của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về triển khai đánh giá cán bộ hằng tháng tại một số cơ quan, đơn vị, nghiên cứu, đề xuất tổ chức rà soát lại quy trình, các tiêu chí đánh giá; xây dựng phần mềm đánh giá cán bộ nhằm đảm bảo khoa học, chặt chẽ, khách quan, dân chủ, công bằng, minh bạch trong đánh giá cán bộ.

1.3. Theo dõi, hướng dẫn các cơ quan, đơn vị thực hiện có hiệu quả Quyết định số 11/2023/QĐ-UBND ngày 07/6/2023 của UBND tỉnh ban hành Quy định về phân cấp quản lý tổ chức bộ máy, biên chế và cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh quản lý, kịp thời đề xuất điều chỉnh, bổ sung phù hợp với thực tiễn.

1.4. Tham mưu tỉnh xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hằng năm, theo giai đoạn; tiếp tục tham mưu công tác đào tạo, bồi dưỡng, từng bước chuẩn hóa đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, quản lý nhà nước, tin học, ngoại ngữ tương ứng với tiêu chuẩn của từng chức danh; Tổ chức thực hiện tốt chính sách hỗ trợ, khuyến khích đối với cán bộ, công chức, viên chức được cử đi đào tạo sau đại học; chính sách thu hút người có trình độ chuyên môn cao về công tác tại tỉnh;

1.5. Tổ chức thẩm định, trình Chủ tịch UBND tỉnh phê duyệt đề án vị trí việc làm trong cơ quan, tổ chức hành chính và trong đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc UBND tỉnh theo quy định; hướng dẫn, theo dõi, đôn đốc, kiểm tra

việc xây dựng đề án vị trí việc làm theo quy định; tổng hợp, báo cáo UBND tỉnh kết quả thực hiện của các cơ quan, đơn vị

1.6. Nghiên cứu tham mưu đề xuất đổi mới hình thức, nội dung và quy trình tuyển dụng công chức, viên chức phù hợp với điều kiện thực tế của tỉnh; ứng dụng công nghệ thông tin vào tất cả các khâu của công tác tuyển dụng; tổ chức thí điểm thực hiện quy trình thi tuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý; thí điểm thực hiện người đứng đầu cơ quan, đơn vị giới thiệu, đề nghị bổ nhiệm đối với cấp phó (thực hiện khi có hướng dẫn của Trung ương).

1.7. Nghiên cứu, tham mưu xây dựng một số chính sách như: chính sách đối với cán bộ luân chuyển phù hợp với điều kiện của tỉnh; chính sách khuyến khích đối với cán bộ nghỉ hưu trước tuổi,…

1.8. Định kỳ, đột xuất thanh tra, kiểm tra việc thực hiện công tác tổ chức cán bộ ở các cơ quan, đơn vị theo thẩm quyền phân cấp.

**2. Sở Giáo dục và Đào tạo**

Tham mưu UBND tỉnh xây dựng kế hoạch tổ chức thực hiện Chương trình quốc gia về học tập ngoại ngữ, tin học cho cán bộ các cấp.

**3. Thanh tra tỉnh**

Chủ trì, phối hợp với Sở Nội vụ tổ chức thanh tra việc thực hiện các quy định của pháp luật về công tác cán bộ theo kế hoạch thanh tra được phê duyệt hoặc thanh tra đột xuất khi có chỉ đạo.

**4. Sở Tư pháp**

Tham mưu cho Ủy ban nhân dân tỉnh và Hội đồng phối hợp Phổ biến, giáo dục pháp luật tỉnh đưa nội dung phổ biến, giáo dục chính sách pháp luật có liên quan về công tác tổ chức, cán bộ vào kế hoạch triển khai công tác tuyên truyền, phổ biến hằng năm của tỉnh. Phối hợp với các cơ quan có liên quan tuyên truyền, phổ biến chính sách pháp luật có liên quan về công tác tổ chức, cán bộ.

**5. Sở Thông tin và truyền thông**

Chủ trì phối hợp với các cơ quan liên quan làm tốt công tác thông tin, tuyên truyền nhằm tạo đồng thuận xã hội, các ngành, các cấp trong triển khai thực hiện Đề án số 08- ĐA/TU và Nghị quyết số 116-NQ/TU và Kế hoạch này.

**6. Các sở, ban, ngành và UBND các huyện, thành phố:**

6.1. Tổ chức tuyên truyền quán triệt, phổ biến về quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ của Đề án, Nghị quyết của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đến năm 2025 và định hướng đến năm 2030 và Kế hoạch đến toàn thể cán bộ, công chức, viên chức, người lao động.

6.2. Căn cứ chức năng, nhiệm vụ chủ động xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện tại cơ quan, đơn vị đảm bảo thiết thực, hiệu quả.

6.3. UBND cấp huyện chỉ đạo, hướng dẫn UBND cấp xã tổ chức triển khai thực hiện Đề án, Nghị quyết của Tỉnh ủy và Kế hoạch theo quy định.

**7. Chế độ thông tin, báo cáo**

7.1. Báo cáo kết quả hằng nằm: các sở, ban, ngành, UBND các huyện, thành phố báo cáo kết quả gửi Sở Nội vụ tổng hợp trước ngày **15/11** hằng năm.

7.2. Sở Nội vụ tham mưu UBND tỉnh, Ban cán sự đảng UBND tỉnh báo cáo Ban Thường vụ Tỉnh ủy kết quả thực hiện trước ngày **15/12** hằng năm.

7.3. Báo cáo sơ kết, tổng kết thực hiện Đề án, Nghị quyết: thực hiện theo hướng dẫn của Ban Tổ chức Tỉnh ủy.

Yêu cầu Thủ trưởng các sở, ban, ngành, Chủ tịch UBND các huyện, thành phố tổ chức triển khai thực hiện Kế hoạch này. Trong quá trình thực hiện, nếu có khó khăn, vướng mắc, kịp thời báo cáo UBND tỉnh (qua Sở Nội vụ) để xem xét, giải quyết./.

***Nơi nhận:***
- Thường trực Tỉnh ủy;
- Thường trực HĐND;
- Chủ tịch, các PCT UBND tỉnh;
- Ban Tổ chức Tỉnh uỷ;
- Các sở, ban, ngành;
- UBND các huyện, thành phố;
- C, PCVP UBND tỉnh, các phòng: NC, TH, HC-QT, TTTT;
- Lưu: VT, NC (TPT)

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

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH LẠNG SƠN

**Dương Xuân Huyên**