

NGHỊ QUYẾT
CỦA BAN CHẤP HÀNH ĐẢNG BỘ XÃ
Về nâng cao chất lượng cán bộ, công chức, viên chức
đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới

I. TÌNH HÌNH VÀ NGUYÊN NHÂN

1. Tình hình

Xã Xuân Hưng được thành lập trên cơ sở hợp nhất từ các xã Xuân Vinh, Thọ Nghiệp và Trà Lũ (trong đó xã Trà Lũ được hợp nhất từ các xã Xuân Phương, Xuân Trung và Xuân Bắc vào tháng 9/2024). Sau hợp nhất, Đảng bộ xã có 65 tổ chức cơ sở Đảng, gồm 23 chi bộ cơ sở và 42 chi bộ trực thuộc với gần 2.000 đảng viên. Đội ngũ cán bộ, công chức có 83 người; tỷ lệ cán bộ trẻ 19,23%, cán bộ nữ 23,08%; cán bộ có trình độ từ đại học trở lên 98,80% (trong đó thạc sĩ 12,05%), trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên 86,75% (trong đó, trình độ cao cấp, cử nhân 16,87%). Đội ngũ cán bộ thôn xóm, gồm: Bí thư, Trưởng xóm, Trưởng Ban Công tác Mặt trận có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên 40,30%, trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên 16,50%; tỷ lệ cán bộ trẻ 5,60%, tuổi trung bình của Bí thư chi bộ là 62,80 tuổi. Cán bộ lãnh đạo quản lý (Giáo dục, Y tế...) cơ bản đảm bảo tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn và lý luận chính trị; tỷ lệ cán bộ trẻ 4,70%, cán bộ nữ 62,80%.

* Ưu điểm: 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 đạt yêu cầu, 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.

* Hạn chế: Trình độ CBCC không đồng đều, chủng loại chuyên môn chưa hợp lý, nhiều cán bộ chưa đạt chuẩn về trình độ lý luận chính trị; Năng lực thực tiễn của một bộ phận nhỏ 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. Một số CBCC, viên chức chưa tâm huyết, trách nhiệm, thiếu chủ động, tích cực, ngại khó, ngại khổ, ngại va chạm, đùn đẩy, lé tránh trách nhiệm, cá biệt còn CBCC phiến hà, những nhiều nhân dân, thiếu gương mẫu trong công tác, sinh hoạt và các hoạt động tại nơi cư trú; Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo quản lý trẻ còn thấp, nhất là ngành Giáo dục, trong khi đó, không ít cán bộ trẻ thiếu chí tiến thủ, ngại rèn luyện, học tập, phấn đấu. Một vài cán bộ lãnh đạo quản lý phẩm chất, năng lực chưa ngang tầm

nhiệm vụ, thiếu quyết liệt trong lãnh đạo, điều hành, chưa làm tốt vai trò nêu gương. Đa số cán bộ xóm, nhất là Bí thư chi bộ, Trưởng xóm trưởng thành từ thực tiễn, chưa được đào tạo bồi dưỡng, cập nhật kiến thức thường xuyên, nhiều người tuổi cao, khả năng ứng dụng công nghệ thông tin hạn chế.

2. Nguyên nhân của hạn chế, yếu kém

- Nhận thức và trách nhiệm của một số cấp ủy, tổ chức cơ sở đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị và cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu về công tác cán bộ chưa thực sự đầy đủ, sâu sắc, toàn diện.

- Việc tinh giản bộ máy, thực hiện chính quyền địa phương 2 cấp, cấp xã có quy mô rộng, thẩm quyền lớn, nhiều việc mới, việc khó. Trong khi đó, nhiều cán bộ được sắp xếp vị trí việc làm không phù hợp với trình độ đào tạo và năng lực sở trường; một số CBCC, nhất là từ cấp xã trước đây chưa kịp thời thay đổi tư duy, tác phong, lè lói làm việc phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng, hiệu quả công tác.

- Quy định về tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức cấp xã chưa thực sự phù hợp với yêu cầu thực tiễn; chưa có quy định cụ thể về tiêu chuẩn cấp ủy chi bộ xóm, phụ cấp còn thấp, chưa đủ hấp dẫn cán bộ trẻ, cán bộ có trình độ, năng lực.

- Công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức còn mang tính hình thức, chủ yếu dựa trên nhận xét chung chung, thiếu cụ thể, không phản ánh đúng thực chất năng lực và mức độ hoàn thành công việc của CBCC, làm giảm tác dụng khích lệ, động viên đối với cán bộ tốt, cũng như tác dụng cảnh báo, chấn chỉnh đối với cán bộ có hạn chế, khuyết điểm.

- Chưa phát huy đầy đủ vai trò giám sát, phản biện xã hội của MTTQ, các tổ chức chính trị - xã hội; điều kiện để người dân tham gia giám sát công tác cán bộ còn hạn chế.

II. QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO VÀ MỤC TIÊU

1. Quan điểm

- Công tác cán bộ là khâu "*then chốt*" của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị, là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng. Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, phải được tiến hành thường xuyên, thận trọng, khoa học, chặt chẽ, hiệu quả và phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới.

- Thực hiện nghiêm, nhất quán nguyên tắc Đảng lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ. Siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với việc 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. Xử lý hài hòa, hợp lý các mối quan hệ, lấy tiêu chuẩn là

chính, lấy đức là gốc. Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là nhiệm vụ chiến lược, cơ bản, lâu dài, đấu tranh, phòng chống sai phạm là nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên; đồng thời đảm bảo sự kế thừa, đổi mới và ổn định, phát triển.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trực tiếp là của các cấp ủy, tổ chức Đảng, trước hết là người đứng đầu và cơ quan tham mưu của Đảng. Phát huy vai trò của Chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị- xã hội trong công tác cán bộ.

2. Mục tiêu

2.1. Mục tiêu tổng quát

Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị xã có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, trình độ, năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; có tâm, có tầm, có khát vọng cống hiến; gần dân, sát dân, phục vụ Nhân dân. Lấy sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp là thước đo quan trọng trong đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức. Phấn đấu đến năm 2030, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức xã đảm bảo số lượng, có chất lượng tốt, cơ cấu hợp lý theo vị trí việc làm, đáp ứng yêu cầu nền hành chính hiện đại, tinh gọn, hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả.

2.2. Mục tiêu cụ thể

- Về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống:

+ 100% cán bộ, công chức, viên chức chấp hành nghiêm chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước.

+ 100% cán bộ, công chức, viên chức ký và thực hiện nghiêm cam kết rèn luyện, giữ gìn phẩm chất đạo đức, lối sống, nêu gương.

- Về cơ cấu:

+ Phấn đấu tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức dưới 42 tuổi giữ vị trí lãnh đạo, quản lý từ 10% trở lên; cán bộ, công chức, viên chức là nữ giữ vị trí lãnh đạo, quản lý từ 15% trở lên (*tính cho cả nhiệm kỳ*).

+ 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 5-10%.

- 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.

+ 100% cán bộ, công chức, viên chức 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.

+ Phần đầu đội ngũ cán bộ xóm (*Bí thư, Trưởng xóm, Trưởng Ban Công tác Mặt trận*) có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên; Bí thư chi bộ thuộc diện quy hoạch Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ xã có trình độ lý luận từ trung cấp trở lên.

- Về chuyển đổi số:

+ 100% cán bộ, công chức, viên chức sử dụng thành thạo công nghệ thông tin trong công việc.

+ Phần đầu 90% cán bộ, công chức, viên chức đạt chuẩn kỹ năng số phục vụ chính quyền điện tử, chính quyền số.

- 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, GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

1. Nâng cao nhận thức, tăng cường giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

- Quán triệt sâu sắc, kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; quán triệt 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, nhất là về công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ. Kiên quyết đấu tranh với những quan điểm sai trái, luận điệu xuyên tạc, thù địch, bảo vệ vững chắc nền tảng tư tưởng của Đảng.

- 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 hoá của dân tộc, quê hương; rèn luyện cán bộ, đảng viên giữ vững phẩm chất đạo đức, cần kiệm, liêm chính, chí công, vô tư; tinh thần đoàn kết, kỷ cương, trách nhiệm, đấu tranh chống các biểu hiện tiêu cực, yếu kém, trì trệ, phòng chống tham nhũng, lãng phí; đẩy mạnh học tập, làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Thực hiện nghiêm túc chế độ học tập, bồi dưỡng lý luận chính trị và cập nhật kiến thức mới cho cán bộ.

- Mỗi cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức phải nêu cao tinh thần trách nhiệm, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám hy sinh vì lợi ích chung; quán triệt sâu sắc và thực hiện nghiêm túc phương châm gần dân, sát dân, phục vụ Nhân dân.

2. Thực hiện đồng bộ và nâng cao chất lượng các khâu của công tác cán bộ

2.1. Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức

- Thực hiện nghiêm túc, thực chất việc xây dựng Đề án vị trí việc làm, làm cơ sở đề nghị tuyển dụng công chức, viên chức công khai, minh bạch, lựa chọn đúng người, đúng việc.

- Thường xuyên rà soát, sắp xếp, bố trí đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức gắn với vị trí việc làm, tinh giản biên chế theo phương châm “*có lên, có xuống, có vào, có ra*”. Chỉ tuyển dụng công chức, viên chức ở những vị trí làm việc còn thiếu khuyết. Chú trọng và thực hiện tốt chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài để từng bước xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp và thực tài.

2.2. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

- Tổ chức thực hiện công tác quy hoạch cán bộ đúng quy định, bảo đảm sự lãnh đạo của cấp ủy, tổ chức đảng và tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị, đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch, khách quan, công tâm, vô tư. coi trọng chất lượng, bảo đảm cân đối, hài hòa, 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 nguồn cán bộ tại chỗ với nguồn cán bộ từ nơi khác. Quy hoạch phải đảm bảo sự liên thông, có tính kế thừa, phát triển, theo hướng “*động*” và “*mở*”; quy hoạch cấp ủy phải gắn với quy hoạch lãnh đạo, quản lý, lấy quy hoạch các chức danh cấp ủy làm cơ sở để quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý.

- Cấp ủy, lãnh đạo cơ quan, đơn vị chịu trách nhiệm rà soát, đánh giá để chuẩn bị nguồn nhân sự trước khi tiến hành công tác quy hoạch; mỗi cán bộ lãnh đạo, quản lý có trách nhiệm giới thiệu nhân sự thay thế mình và chịu trách nhiệm trước Ban Thường vụ Đảng ủy. Chú trọng quy hoạch, chuẩn bị nguồn cho đội ngũ Bí thư các tổ chức đảng trực thuộc; phát hiện, bồi dưỡng các nhân tố có năng lực nổi trội, có tiềm năng phát triển và khát vọng cống hiến, cán bộ có trình độ khoa học, công nghệ, cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ vùng giáo. Những cơ quan, đơn vị có từ 30% cán bộ nữ trở lên thì nhất thiết phải có cán bộ nữ được quy hoạch chức danh chủ chốt.

- Thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức trên cơ sở quy hoạch được phê duyệt và gắn với từng vị trí việc làm. Chú trọng nội dung đào tạo thực hành, bồi dưỡng kỹ năng mềm, kỹ năng thực thi công vụ, kỹ năng số, cải cách hành chính và quản trị địa phương. Quan tâm công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn cho đội ngũ cán bộ thôn xóm, kết hợp đào tạo, bồi dưỡng tập trung với thực nghiệm thông qua thực tiễn hoạt động lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành ở cơ sở.

2.3. Đổi mới nâng cao chất lượng đánh giá cán bộ, công chức, viên chức

- Thực hiện nghiêm túc, hiệu quả và thực chất công tác đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức; đảm bảo việc đánh giá phải dựa trên hiệu quả công việc, lấy mức độ hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo để đánh giá, xếp loại cán bộ; mức độ hoàn thành nhiệm vụ phải dựa trên số lượng, chất lượng, tiến độ

và sản phẩm cụ thể gắn với vị trí việc làm, chức trách, nhiệm vụ được giao; gắn đánh giá cá nhân với kết quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị trên cơ sở sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp.

- Khắc phục triệt để tình trạng nể nang, né tránh, hình thức trong đánh giá, xếp loại; áp dụng phương pháp đánh giá đa chiều (KPI) để đảm bảo sự minh bạch, khách quan. Người đứng đầu chịu trách nhiệm chính về công tác đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức thuộc quyền quản lý trực tiếp; kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng là căn cứ quan trọng để xem xét thực hiện công tác tổ chức cán bộ.

2.4. Thực hiện luân chuyển, điều động, bố trí cán bộ hợp lý để rèn luyện, thử thách, khắc phục tình trạng khép kín

- Trên cơ sở kết quả đánh giá, xếp loại, kết quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị và thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức để làm cơ sở thực hiện việc luân chuyển, điều động theo quy định và thực hiện bố trí, sắp xếp đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đảm bảo yêu cầu của vị trí việc làm phù hợp với trình độ chuyên môn, năng lực và sở trường công tác. Thực hiện việc luân chuyển, điều động cán bộ, công chức, viên chức từ nơi thừa đến nơi thiếu; từ cơ quan chuyên môn này sang cơ quan chuyên môn khác; từ khối Đảng, MTTQ và các đoàn thể sang công tác tại các cơ quan chuyên môn thuộc khối chính quyền và ngược lại; ưu tiên luân chuyển, điều động cán bộ bán chuyên trách về làm cán bộ các thôn xóm theo lộ trình.

- Việc luân chuyển, điều động đảm bảo không để trống địa bàn, lĩnh vực, khắc phục tình trạng thừa thiếu cục bộ, nhất là các vị trí việc làm yêu cầu chuyên môn sâu. Sau 5 năm thực hiện chính quyền địa phương 2 cấp, số lượng cán bộ, công chức, viên chức đảm bảo đủ theo quy định.

- Gắn luân chuyển, điều động với công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ, công chức, viên chức lâu dài; đảm bảo quyền lợi chính đáng và tạo điều kiện cho cán bộ, công chức, viên chức thuộc diện luân chuyển, điều động được rèn luyện, thử thách và trưởng thành. Thực hiện việc luân chuyển, điều động phải đảm bảo thận trọng, chặt chẽ, dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch và không để xảy ra tiêu cực.

2.5. Thực hiện nghiêm túc quy định bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu cán bộ ứng cử

- Thực hiện nghiêm việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu cán bộ ứng cử theo quy định. Khi bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu cán bộ ứng cử phải đảm bảo tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, ý thức trách nhiệm, thái độ phục vụ nhân dân, năng lực công tác và mức độ hoàn thành nhiệm vụ; đồng thời phải đảm bảo tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, chứng chỉ bồi dưỡng chức danh (nếu có), độ tuổi theo quy định và đảm bảo tiêu chuẩn chính trị theo quy định về bảo vệ chính trị nội bộ Đảng.

- Khi kiện toàn bổ sung các vị trí thiếu khuyết, nếu có nhiều nhân sự đủ điều

kiện, tiêu chuẩn thì ưu tiên bổ nhiệm nhân sự có bản lĩnh, năng lực nổi trội, triển vọng phát triển, nhất là nhân sự trẻ, nhân sự nữ; quán triệt và thực hiện xuyên suốt, nhất quán quan điểm “*vì công việc để bố trí cán bộ; không vì cán bộ để bố trí công việc*”. Cơ quan, đơn vị có từ 30% cán bộ nữ trở lên, chưa có cán bộ chủ chốt là nữ, nếu thiếu khuyết cán bộ chủ chốt, khi kiện toàn bổ sung phải ưu tiên bổ nhiệm cán bộ nữ; nếu cơ quan, đơn vị chưa chuẩn bị được cán bộ nữ thì luân chuyển, điều động từ nơi khác đến.

- Tiến hành sàng lọc kỹ lưỡng, kiên quyết thay thế kịp thời những cán bộ bè phái, cục bộ, gây mất đoàn kết; năng lực hạn chế, uy tín thấp; thiếu trách nhiệm, phiến hà, những nhiều hoặc có sai phạm, không chờ hết nhiệm kỳ, hết thời hạn bổ nhiệm hay đến tuổi nghỉ hưu. Không xem xét bổ nhiệm, bổ nhiệm lại đối với những người có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “*tự diễn biến*”, “*tự chuyển hóa*”, nói không đi đôi với làm, có nhiều dư luận phản ánh về thái độ, gây phiến hà, vụ lợi.

- Cấp uỷ, BTV, Thường trực cấp uỷ, tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị và người đứng đầu theo vị trí, chức năng, thẩm quyền phải chịu trách nhiệm tập thể (với các quyết định tập thể) và trách nhiệm cá nhân (nếu là người đứng đầu hoặc người tiên cử) trong công tác cán bộ, nhất là việc giới thiệu, thẩm định và quyết định quy hoạch, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử các chức danh lãnh đạo, quản lý.

2.6. Thực hiện chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức

- Kịp thời thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức theo quy định, nhất là các chính sách đối với cán bộ trẻ, cán bộ nữ và thu hút nhân tài... Quan tâm hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức được cử đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị.

- Thực hiện nghiêm minh các quy định về khen thưởng, kỷ luật cán bộ: đảm bảo khen thưởng phải thực chất, đúng người, đúng việc và thành tích đạt được, khắc phục tình trạng cào bằng. Khen thưởng động viên kịp thời các cá nhân có thành tích xuất sắc, sáng kiến, đổi mới trong công tác. Đồng thời xử lý nghiêm cán bộ có vi phạm, khuyết điểm.

3. Siết chặt kỷ luật, kỷ cương hành chính, đạo đức công vụ, nâng cao hiệu quả công tác quản lý cán bộ, công chức, viên chức

- Thực hiện nghiêm việc quản lý cán bộ, công chức, viên chức theo quy định. Người đứng đầu cơ quan, đơn vị phải chịu trách nhiệm chính về quản lý cán bộ, công chức, viên chức theo phân cấp; phân công, giao việc cụ thể, rõ ràng, có lộ trình, tiến độ thực hiện và thường xuyên kiểm tra, giám sát, đôn đốc việc thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, công chức, viên chức dưới quyền. Ràng buộc trách nhiệm và kiểm soát chặt chẽ quyền lực; siết chặt kỷ luật, kỷ cương. Đồng thời tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới, sáng tạo; bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

- Bản thân cán bộ, công chức, viên chức thực hiện nghiêm các quy định, quy chế, cam kết của mình và gương mẫu tham gia các phong trào, các hoạt động ở nơi cư trú. Nêu cao tinh thần trách nhiệm, có thái độ tận tụy, nhiệt tình, chuyên nghiệp, nghiêm túc trong công việc; không làm việc qua loa, đại khái, không đùn đẩy, né tránh trách nhiệm; chống biểu hiện quan liêu, hách dịch, gây phiền hà cho người dân. Thực hiện nghiêm văn hóa công sở với tinh thần chuẩn mực, văn minh, gần dân, sát dân, vì nhân dân phục vụ.

- Tăng cường kiểm tra, giám sát nhằm ngăn chặn, phòng, chống đẩy lùi các biểu hiện tiêu cực trong mỗi cơ quan, đơn vị, đặc biệt là trong lĩnh vực nhạy cảm, dễ phát sinh tiêu cực; có biện pháp giáo dục, uốn nắn, xử lý kịp thời ngay từ đầu khi cán bộ, công chức, viên chức có biểu hiện suy thoái. Xử lý nghiêm cán bộ, công chức, viên chức vi phạm pháp luật, thiếu trách nhiệm trong thực thi công vụ và xem xét trách nhiệm người đứng đầu cơ quan, đơn vị có cán bộ, công chức, viên chức có vi phạm, khuyết điểm bị xử lý kỷ luật.

4. Nâng cao chất lượng công tác tham mưu về tổ chức cán bộ

- Quan tâm xây dựng cơ quan tham mưu về công tác cán bộ (*Ban Xây dựng Đảng và Phòng Văn hóa - Xã hội*) thật sự trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp; coi trọng lựa chọn, bố trí người làm công tác cán bộ, nhất là người đứng đầu cơ quan làm công tác tổ chức cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, có năng lực và kinh nghiệm thực tiễn, khách quan, công tâm, vô tư.

- Thường xuyên giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ làm công tác cán bộ với 5 phẩm chất "*Trung thành - Trung thực - Gương mẫu - Trong sáng - Tinh thông*" đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới. Kiểm soát chặt chẽ việc thực hiện quy trình công tác cán bộ và xử lý nghiêm các hành vi tiêu cực trong công tác cán bộ.

- Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý cán bộ và các hoạt động chủ yếu của các cơ quan làm công tác tổ chức cán bộ.

5. Phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội trong giám sát cán bộ

- Tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy trong phát huy vai trò giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Thực hiện có hiệu quả cơ chế dân biết, dân bàn, dân làm, dân giám sát trong công tác cán bộ.

- Thực hiện nghiêm quy định về tiếp công dân và tổ chức đối thoại của người đứng đầu cấp ủy, chính quyền với nhân dân; thực hiện nghiêm túc quy định cán bộ lãnh đạo, quản lý, cấp ủy phụ trách cơ sở, chi bộ dự sinh hoạt với chi bộ khu dân cư; CBCC đảng viên giữ mối liên hệ thường xuyên với chi bộ nơi cư trú để nắm bắt tình hình, lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của Nhân dân đồng thời để Nhân dân thực hiện việc giám sát cán bộ, đảng viên.

- Mở rộng các kênh tiếp nhận thông tin, các hình thức lấy ý kiến đánh giá sự hài lòng của người dân đối với cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị. Lấy kết quả đánh giá sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp làm tiêu chí quan trọng trong đánh giá cán bộ, công chức, viên chức hàng năm và khi xem xét quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Ban Xây dựng Đảng chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan tham mưu xây dựng Kế hoạch quán triệt, tổ chức thực hiện và thường xuyên theo dõi, hướng dẫn, kiểm tra, đôn đốc; định kỳ (hàng năm, giữa nhiệm kỳ) sơ kết, tổng kết (cuối nhiệm kỳ) việc thực hiện Nghị quyết.

2. Cấp ủy các cấp, Thường trực HĐND - UBND xã, lãnh đạo cơ quan, đơn vị tổ chức học tập, quán triệt Nghị quyết; chủ động xây dựng kế hoạch cụ thể để thực hiện Nghị quyết. Hàng năm và định kỳ đánh giá, rút kinh nghiệm, bổ sung kịp thời các giải pháp để thực hiện Nghị quyết có hiệu quả.

3. Mặt trận Tổ quốc Việt Nam xã và các tổ chức chính trị xã hội tăng cường vai trò giám sát, phản biện, tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, gắn với đấu tranh phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ.

4. Ủy ban Kiểm tra Đảng ủy tham mưu đưa nội dung kiểm tra, giám sát việc thực hiện Nghị quyết vào chương trình KTGS hàng năm của BCH Đảng bộ và UBKT Đảng ủy để tổ chức thực hiện.

5. Văn phòng Đảng ủy giúp Ban Thường vụ Đảng ủy theo dõi, tổng hợp, đánh giá tình hình thực hiện Nghị quyết; phối hợp với Ban Xây dựng Đảng tham mưu định kỳ sơ kết, tổng kết việc thực hiện Nghị quyết.

Nghị quyết này được phổ biến đến các chi bộ trong toàn Đảng bộ xã./.

Nơi nhận:

- Ban Thường vụ TU,
- Ban Tổ chức, UBKT TU,
- Thường trực HĐND, UBND xã,
- Các Đ/c Ủy viên BTV, BCH Đảng bộ xã,
- Các chi bộ trực thuộc Đảng ủy,
- Lưu VPĐU, Ban XDĐ.

(Để báo cáo)

**T/M BAN CHẤP HÀNH
BÍ THƯ**

Trần Văn Vy