

NGHỊ QUYẾT
CỦA BAN CHẤP HÀNH ĐẢNG BỘ HUYỆN
về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đến năm 2025, định hướng
đến năm 2030 đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới

Những năm qua, đội ngũ cán bộ các cấp, các ngành trong huyện không ngừng được xây dựng, nâng cao chất lượng; phần đông cán bộ được rèn luyện, trưởng thành qua thực tiễn, có lập trường, quan điểm chính trị vững vàng, có phẩm chất đạo đức tốt, lối sống lành mạnh, gương mẫu, chấp hành tốt các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước, gắn bó mật thiết với Nhân dân, từng bước đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, đóng góp quan trọng vào việc phát triển kinh tế-xã hội, đảm bảo quốc phòng-an ninh của địa phương. Các cấp ủy, tổ chức đảng đã lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện nghiêm túc các nghị quyết, kết luận, quy định, hướng dẫn của Trung ương, của Tỉnh ủy về công tác cán bộ; triển khai thực hiện các khâu trong công tác cán bộ có chuyển biến tích cực theo hướng mở rộng dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ các cấp của huyện.

Tuy nhiên, việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ vẫn còn những hạn chế: nhiều cơ quan, đơn vị, địa phương có tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số chưa đạt yêu cầu; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực công tác, kinh nghiệm, khả năng thích ứng với yêu cầu phát triển, hội nhập quốc tế còn hạn chế; một bộ phận cán bộ ý thức học tập, rèn luyện chưa cao; tác phong, lề lối làm việc chưa khoa học, thiếu năng động, sáng tạo. Một số cấp ủy, tổ chức đảng lãnh đạo, chỉ đạo triển khai thực hiện công tác cán bộ thiếu quyết liệt, chưa toàn diện; việc gắn kết các khâu trong công tác cán bộ chưa chặt chẽ, thiếu tính tổng thể, liên thông giữa các cấp, các ngành, các địa phương. Công tác kiểm tra, giám sát về công tác cán bộ chưa thường xuyên

I- QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO

1. Quán triệt quan điểm cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng; 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, nhất là cán bộ chủ chốt các cấp trong huyện là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, phải được tiến hành thường xuyên, thận trọng, khách quan, khoa học, chặt chẽ và hiệu quả.

2. Thực hiện nghiêm, nhất quán nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ, quản lý đội ngũ cán bộ và quản lý biên chế của cả hệ thống chính trị. Tăng cường kỷ luật, kỷ cương đi đôi với tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi

mới, 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.

3. Xây dựng đội ngũ cán bộ phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững của huyện; đặt trong tổng thể của công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng; gắn với đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, kiện toàn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Chủ động thực hiện tốt công tác cán bộ trong mọi tình huống.

4. Xử lý hài hoà, hợp lý các mối quan hệ trong công tác cán bộ; giữa tiêu chuẩn và cơ cấu, trong đó tiêu chuẩn là chính; giữa xây và chống, trong đó xây là nhiệm vụ chiến lược, cơ bản, lâu dài, chống là nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên; giữa đức và tài, trong đó đức là gốc.

5. Xây dựng đội ngũ cán bộ là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trực tiếp là của các cấp uỷ, tổ chức đảng, người đứng đầu cấp uỷ và cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ. Phát huy vai trò giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị-xã hội và Nhân dân trong công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ.

II- MỤC TIÊU

1. Mục tiêu tổng quát

Xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ chủ chốt các cấp của huyện đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 có tư tưởng chính trị vững vàng; phẩm chất đạo đức, lối sống trong sáng, gương mẫu, là hạt nhân đoàn kết; có tư duy, khát vọng đổi mới; năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; có cơ cấu, số lượng và chất lượng phù hợp, bảo đảm sự chuyên tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ, đáp ứng yêu cầu xây dựng Đảng bộ trong sạch, vững mạnh; đảm bảo quốc phòng, an ninh; phát triển kinh tế nhanh, bền vững. Đến năm 2025 trở thành huyện nông thôn mới nâng cao gắn với quá trình đô thị hóa.

2. Mục tiêu cụ thể

2.1. Đến năm 2025

- Rà soát, sửa đổi, bổ sung, cụ thể hóa các quy định, quy chế, quy trình về công tác cán bộ.

- Từng bước bố trí chức danh bí thư cấp uỷ, chủ tịch uỷ ban nhân dân cấp xã, thị trấn không phải là người địa phương.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ chủ chốt các cấp có tư duy khoa học, đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm.

Các chỉ tiêu cụ thể:

- *Ban Chấp hành Đảng bộ huyện:* Phân đấu tỷ lệ cán bộ trẻ dưới 40 tuổi từ 15% trở lên, trong đó có từ 10% trở lên ủy viên thường vụ dưới 40 tuổi; cán bộ nữ từ 20% trở lên và có cán bộ nữ trong ban thường vụ cấp uỷ. Cán bộ người dân tộc thiểu số phù hợp với cơ cấu dân cư của địa phương.

- *Lãnh đạo các phòng, ban, ngành, Mặt trận Tổ quốc, đoàn thể chính trị-xã hội huyện:* Phần đầu tỷ lệ cán bộ trẻ dưới 40 tuổi từ 10% trở lên; những cơ quan, đơn vị có từ 1/3 cán bộ, công chức nữ trở lên thì phải có cán bộ lãnh đạo là nữ; cán bộ người dân tộc thiểu số phù hợp.

- *Ban Chấp hành Đảng bộ xã, thị trấn:* Phần đầu tỷ lệ cán bộ nữ từ 35% trở lên; cán bộ người dân tộc thiểu số phù hợp với cơ cấu dân cư của địa phương. Có 100% cán bộ chuyên trách xã, thị trấn có trình độ đại học và được chuẩn hóa về lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng công tác.

2.2. Đến năm 2030

- Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp chuyên nghiệp, có chất lượng cao, có số lượng, cơ cấu hợp lý, bảo đảm có tính kế thừa.

- Cơ bản xây dựng được đội ngũ cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ chủ chốt các cấp ngang tầm nhiệm vụ. Bảo đảm 100% chức danh bí thư cấp ủy, chủ tịch ủy ban nhân dân cấp xã, thị trấn không phải là người địa phương.

- Tập trung nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Các chỉ tiêu cụ thể:

- *Ban Chấp hành Đảng bộ huyện:* Phần đầu tỷ lệ cán bộ trẻ dưới 40 tuổi từ 20% trở lên, trong đó có từ 20% trở lên Ủy viên thường vụ; cán bộ nữ từ 25% trở lên và có cán bộ nữ trong ban thường vụ cấp ủy; cán bộ người dân tộc thiểu số phù hợp với cơ cấu dân cư của địa phương.

- *Lãnh đạo các phòng, ban, ngành, Mặt trận Tổ quốc, đoàn thể chính trị - xã hội huyện:* Phần đầu tỷ lệ cán bộ trẻ dưới 40 tuổi từ 15% trở lên; những cơ quan, đơn vị có từ 1/3 cán bộ, công chức nữ trở lên thì phải có cán bộ lãnh đạo là nữ. Cán bộ người dân tộc thiểu số phù hợp.

- *Ban Chấp hành Đảng bộ xã, thị trấn:* Phần đầu tỷ lệ cán bộ nữ từ 40% trở lên; cán bộ người dân tộc thiểu số phù hợp với cơ cấu dân cư của địa phương. Có 100% cán bộ chuyên trách xã, thị trấn có trình độ đại học và được chuẩn hóa về lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng công tác.

III- NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP

1. Nhóm nhiệm vụ, giải pháp cơ bản, thực hiện thường xuyên

1.1. Nâng cao nhận thức của cán bộ, đảng viên về vị trí, vai trò, tầm quan trọng đặc biệt của công tác cán bộ: Các cấp ủy, tổ chức đảng tăng cường quán triệt và chỉ đạo việc học tập, nghiên cứu sâu sắc, toàn diện những nội dung cơ bản của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, Cương lĩnh, Điều lệ, Nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ nhằm nâng cao nhận thức cho cán bộ, đảng viên về vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng của công tác cán bộ và đội ngũ cán bộ. Kịp thời uốn nắn, cương quyết chấn chỉnh những nhận thức lệch lạc của cán bộ, đảng viên.

1.2. Tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo công tác cán bộ: Các cấp ủy, tổ chức đảng tập trung lãnh đạo, chỉ đạo triển khai đồng bộ, có hiệu quả các nghị quyết, quy định, quy chế về công tác cán bộ; thường xuyên hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các nghị quyết, quy định, quy chế về công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ; khen thưởng, kỷ luật kịp thời. Rà soát, cụ thể hóa các quy định, quy chế, hướng dẫn của Trung ương, của Tỉnh ủy về công tác cán bộ đảm bảo thống nhất, đồng bộ, phù hợp với tình hình thực tế của địa phương.

1.3. Giáo dục, rèn luyện, nâng cao bản lĩnh chính trị, lý tưởng, nhân sinh quan cách mạng, đạo đức, lối sống để cán bộ, đảng viên tin tưởng, kiên định vào mục tiêu, lý tưởng cách mạng của Đảng: Thực hiện nghiêm chế độ học tập, bồi dưỡng lý luận chính trị, chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, nội dung xây dựng Đảng về đạo đức và cập nhật kiến thức mới hằng năm phù hợp với từng đối tượng cán bộ; kết hợp đào tạo cơ bản trong trường lớp với rèn luyện qua thực tiễn để nâng cao bản lĩnh chính trị, lý tưởng và nhân sinh quan cách mạng cho đội ngũ cán bộ các cấp. Khắc phục tình trạng lười học, ngại học, xem nhẹ việc học tập lý luận chính trị và nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Đề cao tính tiên phong, gương mẫu, trách nhiệm nêu gương của bí thư cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu gắn với việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Kịp thời biểu dương, nêu gương những điển hình tiên tiến, những cá nhân tiêu biểu có tinh thần tận tụy, nhiệt huyết với công việc, dám hy sinh vì lợi ích chung, gần gũi, gần bó mật thiết với Nhân dân; kiên quyết đấu tranh với các biểu hiện suy thoái, tiêu cực, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”.

1.4. Xây dựng và quản lý chặt chẽ đội ngũ cán bộ các cấp có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ: Các cấp ủy, tổ chức đảng, các cơ quan, đơn vị, địa phương trong huyện phải nâng cao tinh thần trách nhiệm, tổ chức thực hiện đồng bộ, chặt chẽ, hiệu quả các khâu trong công tác cán bộ; rà soát, hoàn thiện tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm; tuyển dụng đúng người, bố trí đúng việc, tạo môi trường thuận lợi, cơ hội, điều kiện để cán bộ phát huy sở trường, yên tâm công tác, cống hiến, trưởng thành. Quan tâm chăm lo đào tạo phát triển nguồn nhân lực; bồi dưỡng và trọng dụng cán bộ có trình độ cao, cán bộ trẻ có năng lực, triển vọng. Rà soát, sắp xếp đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ chủ chốt các cấp hợp lý về cơ cấu, giảm số lượng, nâng cao chất lượng theo vị trí, việc làm phù hợp với năng lực, sở trường và uy tín của cán bộ, bảo đảm tiêu chuẩn chức danh theo quy định gắn với việc tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

Tăng cường quản lý chặt chẽ, hiệu quả đội ngũ cán bộ các cấp theo hướng: cơ quan có thẩm quyền quản lý cán bộ thực hiện nghiêm quy định của Trung ương, Tỉnh ủy về phân cấp quản lý cán bộ. Cơ quan, tổ chức trực tiếp sử dụng cán bộ bổ sung, hoàn thiện và thực hiện nghiêm quy tắc đạo đức công vụ, nội quy, quy chế, quy định quản lý cán bộ trong và ngoài giờ làm việc để siết chặt kỷ luật, kỷ cương trong quản lý cán bộ; thường xuyên kiểm tra, giám sát việc thực hiện; nắm chắc diễn biến về hoạt động, sinh hoạt và thông tin phản ánh về cán bộ để xử lý kịp thời. Người đứng đầu phải trực tiếp chịu trách nhiệm về quản lý đội ngũ cán bộ ở tổ chức, cơ quan, đơn vị mình. Kiên quyết thay thế kịp thời đối với những cán bộ năng lực

hạn chế, uy tín thấp, không bảo đảm sức khỏe, có sai phạm, không hoàn thành nhiệm vụ, không chờ hết nhiệm kỳ, hết thời hạn bổ nhiệm, đến tuổi nghỉ hưu.

Thực hiện mạnh mẽ chủ trương trẻ hóa, tiêu chuẩn hóa, thể chế hóa và từng bước nhất thể hóa chức danh cán bộ; tạo bước chuyển có tính đột phá về xây dựng đội ngũ cán bộ ở cơ sở.

1.5. Kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ: Đây mạnh công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra định kỳ, đột xuất, theo chuyên đề về công tác cán bộ. Xử lý kịp thời, nghiêm minh, đúng quy định 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 sai trái trong công tác cán bộ hoặc tiếp tay cho chạy chức, chạy quyền. Kiên quyết hủy bỏ, thu hồi các quyết định không đúng về công tác cán bộ, đồng thời xử lý nghiêm tổ chức, cá nhân sai phạm. Thực hiện định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với những người có chức vụ, quyền hạn được phân công làm công tác nhân sự.

1.6. Nâng cao chất lượng đội ngũ tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ: Quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ “*Đoàn kết, trung thành, trung thực, trong sáng, gương mẫu, tinh thông, chuyên nghiệp*”; chú trọng đào tạo chuyên nghiệp, chuyên sâu gắn với luân chuyển, điều động, bổ sung cán bộ đảm bảo tiêu chuẩn về công tác tại các cơ quan tham mưu công tác tổ chức cán bộ.

1.7. Phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc, đoàn thể chính trị-xã hội và Nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ

Triển khai tổ chức thực hiện nghiêm túc có hiệu quả các quy định của Trung ương, Tỉnh ủy về giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các đoàn thể chính trị-xã hội và Nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ.

Triển khai thực hiện nghiêm quy định của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về việc lấy phiếu đánh giá, nhận xét của Nhân dân đối với cán bộ tại nơi cư trú đảm bảo thực chất; qua đó Nhân dân thực hiện việc giám sát cán bộ, đảng viên, nhất là về đạo đức, lối sống, mối quan hệ, ứng xử của cán bộ, gia đình, thân nhân cán bộ tại nơi cư trú.

Hoàn thiện quy trình tiếp nhận và xử lý những phản ánh, kiến nghị, khiếu nại, tố cáo của Nhân dân đến cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương; qua các phương tiện thông tin đại chúng, phản ánh của người có uy tín trong cộng đồng dân cư đối với cán bộ và công tác cán bộ bằng các hình thức phù hợp, hiệu quả.

2. Nhóm nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm, đột phá trong các khâu công tác cán bộ

2.1. Đổi mới công tác tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức: Tiếp tục hoàn thiện tiêu chuẩn vị trí việc làm của các cơ quan, đơn vị, địa phương; công khai, minh bạch nhu cầu, vị trí và thông tin trong tuyển dụng cán bộ, công chức bằng hình thức thi tuyển cạnh tranh gắn với vị trí việc làm của từng cơ quan, đơn

vị, địa phương theo đúng quy định. Thực hiện tốt cơ chế chính sách để thu hút và trọng dụng nhân tài.

2.2. Đổi mới nội dung, phương pháp, quy trình đánh giá cán bộ

Thực hiện nghiêm tiêu chí đánh giá, xếp loại đảng viên và đánh giá, xếp loại cán bộ đảm bảo thống nhất, đồng bộ, liên thông; lượng hóa tiêu chí đánh giá việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao; việc đánh giá phải căn cứ vào kết quả thực hiện từng công việc bằng những sản phẩm cụ thể, có tính định lượng. Đối với cán bộ chủ chốt phải căn cứ vào kết quả hoàn thành nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị.

Thực hiện đánh giá cán bộ xuyên suốt, liên tục (*định kỳ theo tháng, quý, 06 tháng, năm theo từng nhóm đối tượng cụ thể*); đánh giá đa chiều (*bản thân tự đánh giá; tập thể đánh giá; cấp trên đánh giá; cấp dưới đánh giá khi cần thiết*); đánh giá kết hợp ý kiến nhận xét, góp ý của cấp ủy và Nhân dân nơi cư trú, kết quả phiếu tín nhiệm; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và có sự so sánh giữa các chức danh tương đương. Thí điểm thực hiện đánh giá bằng văn bản của người đứng đầu đối với cấp phó của mình và cán bộ cấp dưới trực tiếp để từng thành viên trong tập thể lãnh đạo thảo luận, quyết định theo đa số và công khai kết quả. Thí điểm thực hiện khảo sát nhân sự, gặp gỡ, trao đổi với các tổ chức, cá nhân có liên quan và tiếp nhận ý kiến phản ánh, đóng góp của cán bộ, đảng viên và Nhân dân để nắm thực chất cán bộ trong trường hợp đánh giá để bổ nhiệm và bầu cử.

2.3. Thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ, nhất là quy hoạch các chức danh cán bộ chủ chốt

Chú trọng nâng chất lượng công tác quy hoạch, đảm bảo số lượng, chất lượng nguồn cán bộ đưa vào quy hoạch, nhất là cán bộ có phẩm chất, năng lực, làm việc năng động, sáng tạo, có hiệu quả, có nhiều triển vọng phát triển; thực hiện nghiêm cơ cấu 3 độ tuổi trong quy hoạch cấp ủy và lãnh đạo, quản lý các cấp để bảo đảm tính kế thừa, chuyển tiếp trong đội ngũ cán bộ; đảm bảo mỗi nhiệm kỳ đổi mới 30%-40% cấp ủy viên các cấp. Quy hoạch cấp ủy, ban thường vụ cấp huyện nhiệm kỳ 2025-2030 và những nhiệm kỳ tiếp theo phấn đấu đạt tỷ lệ cán bộ trẻ dưới 40 tuổi (*tính đến năm 2025*) từ 20% trở lên; cán bộ nữ đạt 30% trở lên, cán bộ là người dân tộc thiểu số có số lượng phù hợp với đặc điểm, cơ cấu dân tộc và điều kiện cụ thể của từng địa phương, cơ quan, đơn vị.

Cấp ủy viên các cấp có trách nhiệm phát hiện, giới thiệu nguồn quy hoạch, nhất là cán bộ trẻ có bản lĩnh, năng lực nổi trội, uy tín cao, có triển vọng phát triển vào các vị trí lãnh đạo, quản lý. Xác định rõ trách nhiệm tập thể, cá nhân người đứng đầu trong công tác quy hoạch, bổ nhiệm, sử dụng cán bộ; tạo sự liên thông, thống nhất trong công tác cán bộ, tránh bỏ sót người có đức, có tài.

2.4. Nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Tập trung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo hướng: cán bộ trong quy hoạch phải được cử đi học nâng cao về lý luận chính trị, quốc phòng-an ninh; cập nhật kiến thức mới về quản lý nhà nước, quản lý kinh tế, hội nhập quốc tế; kỹ năng lãnh đạo, quản lý; tin học, ngoại ngữ, nhất là đào tạo đội ngũ cán bộ trong các ngành,

lĩnh vực trụ cột, trọng điểm, mang tính đột phá phù hợp với yêu cầu phát triển của huyện; quan tâm đào tạo, tập huấn, nâng cao năng lực cho cán bộ nữ trong diện quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp.

2.5. Tăng cường công tác luân chuyển đào tạo thực tiễn đối với cán bộ

Quán triệt và triển khai thực hiện nghiêm các yêu cầu, quan điểm, nguyên tắc, tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình luân chuyển cán bộ; cần quan tâm về thời điểm luân chuyển, thời gian luân chuyển để đủ điều kiện bổ sung nguồn cán bộ cho nhiệm kỳ mới; đồng thời, quan tâm đối với nguồn cán bộ tại chỗ. Ngay sau khi thực hiện quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2025-2030 và những nhiệm kỳ tiếp theo, các cấp ủy, tổ chức đảng phải xây dựng kế hoạch luân chuyển cán bộ theo phân cấp quản lý:

- Luân chuyển các đồng chí được quy hoạch ủy viên thường vụ huyện ủy; quy hoạch các chức danh lãnh đạo chủ chốt cấp huyện về giữ các chức danh lãnh đạo chủ chốt cấp xã, thị trấn; bảo đảm nhiệm kỳ cấp ủy 2025-2030 cơ bản các đồng chí ủy viên thường vụ huyện ủy đều kinh qua lãnh đạo chủ chốt cấp xã, thị trấn.

- Luân chuyển một số cán bộ trẻ dưới 40 tuổi được quy hoạch cấp ủy huyện, quy hoạch người đứng đầu các phòng ban, ngành cấp huyện về giữ chức danh phó bí thư, phó chủ tịch ủy ban nhân dân các xã, thị trấn để rèn luyện thực tiễn, tạo nguồn cán bộ lâu dài cho huyện.

- Luân chuyển đối với các chức danh tương đương đồng cấp để đào tạo, bổ sung kiến thức toàn diện và kinh nghiệm thực tiễn cho cán bộ. Quan tâm luân chuyển đào tạo đối với cán bộ nữ có năng lực và triển vọng.

2.6. Tiếp tục đổi mới công tác tuyển chọn, bố trí, sử dụng, bầu cử, bổ nhiệm cán bộ

Tiếp tục triển khai thực hiện có chất lượng việc thí điểm thi tuyển các chức danh lãnh đạo, quản lý các phòng, ban thuộc UBND huyện. Thí điểm bố trí sử dụng và quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm.

Rà soát, xây dựng cơ cấu cấp ủy các cấp hợp lý, tinh giản số lượng và nâng cao chất lượng, không vì cơ cấu mà hạ thấp tiêu chuẩn, điều kiện, không nhất thiết địa phương, cơ quan, đơn vị nào cũng phải có người tham gia cấp ủy.

Thí điểm thực hiện trước khi bầu cử, bổ nhiệm một số chức danh diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý phải xây dựng chương trình hành động và cam kết trách nhiệm thực hiện.

Thí điểm việc bổ nhiệm vượt cấp đối với cán bộ, công chức có năng lực nổi trội, có 05 năm liên tục đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, có sáng kiến hoặc sản phẩm công tác cụ thể, có đóng góp nhiều cho cơ quan, đơn vị, địa phương.

Các cấp ủy, người đứng đầu có trách nhiệm xem xét, lựa chọn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số để quy hoạch, bầu cử, bổ nhiệm nhằm đảm bảo cơ cấu.

2.7. Quan tâm, thực hiện tốt chính sách cán bộ

Thực hiện tốt các chế độ, chính sách hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ;

chính sách hỗ trợ đối với cán bộ luân chuyển để động viên, tạo điều kiện cho cán bộ luân chuyển hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; chính sách thu hút cán bộ lãnh đạo, quản lý, chuyên gia giỏi, sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc về công tác tại các ngành, lĩnh vực kinh tế quan trọng của huyện.

Khen thưởng kịp thời, kỷ luật nghiêm minh, đồng thời có cơ chế bảo vệ cán bộ sáng tạo, đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

2.8. Tăng cường công tác bảo vệ chính trị nội bộ

Tiếp tục thực hiện tốt công tác bảo vệ chính trị nội bộ, nắm vững lịch sử chính trị và vấn đề chính trị hiện nay. Tập trung xem xét lập trường, quan điểm, tư tưởng, thái độ, phát ngôn, động cơ liên quan đến tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống; phát hiện, ngăn chặn và xử lý những biểu hiện cơ hội, bất mãn chính trị, suy thoái, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”. Không xem xét quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm, bầu cử vào vị trí cán bộ chủ chốt các cấp và không bố trí làm việc ở cơ quan, bộ phận, vị trí trọng yếu, cơ mật đối với các trường hợp chưa được kết luận về tiêu chuẩn chính trị. Tăng cường công tác phối hợp giữa các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị liên quan trong thẩm tra, xác minh, kết luận chính xác, kịp thời vấn đề lịch sử chính trị, vấn đề chính trị hiện nay của cán bộ, đảng viên theo thẩm quyền.

IV- TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Ban Thường vụ Huyện ủy ban hành Kế hoạch thực hiện Nghị quyết của Ban Chấp hành Đảng bộ huyện về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, xác định rõ những việc cần làm ngay, những việc thực hiện theo lộ trình, phân công cụ thể và thường xuyên kiểm tra, đôn đốc thực hiện Nghị quyết.

2. Cấp ủy các tổ chức cơ sở đảng trực thuộc Huyện ủy tổ chức học tập, quán triệt và chủ động xây dựng kế hoạch, chương trình, đề án cụ thể để thực hiện Nghị quyết.

3. Ban Tổ chức Huyện ủy chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan giúp Ban Chấp hành Đảng bộ huyện, Ban Thường vụ Huyện ủy thường xuyên theo dõi, hướng dẫn, kiểm tra, đôn đốc và định kỳ sơ kết, tổng kết việc thực hiện Nghị quyết.

Nơi Nhận:

- Thường trực Tỉnh ủy,
- Các Ban Đảng, Văn phòng Tỉnh ủy,
- Thường trực Huyện ủy,
- Thường trực HĐND, UBND huyện,
- Các đ/c HUV,
- Mặt trận và các đoàn thể huyện,
- Các Ban Đảng Huyện ủy,
- Các TCCSĐ trực thuộc,
- Lưu VP.

T/M HUYỆN ỦY
BÍ THƯ

Trịnh Minh Hoàng