

Số: 1047/QĐ-UBND

Vĩnh Phúc, ngày 02 tháng 6 năm 2022

QUYẾT ĐỊNH

**Về việc phê duyệt Đề án “Đột phá về công tác cán bộ tại các cơ quan,
đơn vị khối Nhà nước tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2022-2025”**

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH VĨNH PHÚC

Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 19/6/2015; Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức Chính quyền địa phương ngày 22 tháng 11 năm 2019;

Căn cứ Luật Cán bộ, công chức năm 2008; Luật Viên chức năm 2010; Luật sửa đổi một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019;

Căn cứ Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín ngang tầm nhiệm vụ;

Căn cứ các Nghị định của Chính phủ: số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ; số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ; số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức; số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức; số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020 quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức;

Căn cứ các Nghị quyết của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh: số 10-NQ/TU ngày 20/11/2021 về xây dựng đội ngũ trí thức và trọng dụng nhân tài tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2020 - 2025; số 08-NQ/TU ngày 22/9/2021 về tập trung xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ các cấp giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030; Các Đề án của Ban Thường vụ Tỉnh ủy: số 05-ĐA/TU ngày 05/11/2021 về luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2021-2025; số 06-ĐA/TU ngày 05/11/2021 đột phá trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2021-2025

Căn cứ Nghị quyết số 06/2021/NQ-HĐND ngày 03/8/2021 của HĐND tỉnh về một số chính sách đặc thù xây dựng đội ngũ trí thức và thu hút trọng dụng người có tài năng tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2021-2025;

Theo đề nghị của Sở Nội vụ tại Tờ trình số 257/TTr-SNV ngày 10/5/2022 về việc phê duyệt Đề án “Đột phá về công tác cán bộ tại các cơ quan, đơn vị khối Nhà nước tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2022-2025”.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt Đề án “**Đột phá về công tác cán bộ tại các cơ quan, đơn vị khối Nhà nước tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2022-2025**” (Chi tiết Đề án kèm theo quyết định này).

Điều 3. Quyết định có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.

Chánh Văn phòng UBND tỉnh, Giám đốc và Thủ trưởng các sở, ban, ngành thuộc tỉnh, Chủ tịch UBND các huyện, thành phố, Chủ tịch UBND các xã, phường, thị trấn và các cơ quan, đơn vị, tổ chức có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH**

Lê Duy Thành

**ĐỀ ÁN
ĐỘT PHÁ VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ TẠI CÁC CƠ QUAN, ĐƠN VỊ
KHỐI NHÀ NƯỚC TỈNH VINH PHÚC GIAI ĐOẠN 2022-2025**
*(Kèm theo Quyết định số 1047/QĐ/UBND ngày 02/6/2022
của Ủy ban nhân dân tỉnh)*

**Phần thứ nhất
ĐẶC ĐIỂM TÌNH HÌNH, CƠ SỞ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN**

I. ĐẶC ĐIỂM TÌNH HÌNH CHUNG

Vinh Phúc là tỉnh thuộc Vùng đồng bằng sông Hồng, Vùng Kinh tế trọng điểm Bắc bộ và trong quy hoạch Vùng Thủ đô Hà Nội, có diện tích tự nhiên hơn 1.235,87 km² với dân số 1.181.313 người; có 3 vùng sinh thái: đồng bằng, trung du và miền núi; tỉnh có 21 cơ quan chuyên môn, 09 đơn vị hành chính cấp huyện (02 thành phố và 7 huyện) và 136 xã, phường, thị trấn (105 xã, 15 phường, 16 thị trấn) 1.236 thôn, tổ dân phố (900 thôn, 336 tổ dân phố).

Từ khi tái lập tỉnh đến nay (từ ngày 01/01/1997 – 01/01/2022), kinh tế tỉnh Vinh Phúc đã có bước phát triển vượt bậc cả về lượng và chất. Trong giai đoạn 1997-2021, tốc độ tăng trưởng GRDP (tổng sản phẩm trên địa bàn) bình quân tăng 13,44%/năm. GRDP bình quân đầu người liên tục tăng trưởng, vượt mức bình quân của cả nước; năm 2020 đạt 105,5 triệu đồng/người (tương đương 4.500 USD), cao gấp 1,73 lần so với mức trung bình của cả nước (2.779 USD), đứng thứ 5/11 tỉnh thuộc vùng đồng bằng sông Hồng và đứng vị trí thứ 10/63 tỉnh/thành phố cả nước; Quy mô GRDP tỉnh Vinh Phúc năm 2021 theo giá hiện hành ước đạt 136,2 nghìn tỷ đồng, tăng 12,6 nghìn tỷ đồng, tương đương tăng 10,2% so với năm 2020. Đưa giá trị GRDP bình quân đầu người lên 114,27 triệu đồng/người, tăng 8,8 triệu đồng/người, tương đương tăng 8,30% so với năm 2020, cao gấp 52,5 lần so với GRDP bình quân đầu người năm 1997 chỉ ở mức 2,18 triệu đồng/người. Tốc độ tăng trưởng kinh tế của tỉnh năm 2021 tăng 8,02% so với cùng kỳ năm 2020 đứng thứ 9 cả nước. Trong bối cảnh tình hình kinh tế - xã hội của tỉnh có nhiều chuyển biến, đan xen cả thuận lợi và khó khăn, thách thức do hậu quả của thiên tai bão lũ liên tiếp xảy ra, đặc biệt là dịch bệnh Covid-19 diễn biến phức tạp đã tác động bất lợi đến tình hình phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Song với sự đoàn kết, nỗ lực quyết tâm cao của các cấp ủy đảng, chính quyền, Mặt trận, đoàn thể, các tầng lớp Nhân dân trong tỉnh, cùng với sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo, giúp đỡ của Trung ương Đảng, Chính

phủ, các địa phương, các tổ chức, cá nhân, giai đoạn 2016-2020, tốc độ tăng trưởng GRDP của tỉnh bình quân tăng 6,86%/năm.

Sau 05 năm thực hiện Đề án số 01-ĐA/TU ngày 30/11/2016 của Tỉnh ủy và Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị, Nghị quyết số 18-NQ/TW, Nghị quyết số 19-NQ-TW của Ban Chấp hành Trung ương 6 khóa XII, với sự quyết tâm, thống nhất trong lãnh đạo, chỉ đạo của Tỉnh ủy, UBND tỉnh và toàn thể các cơ quan trong hệ thống chính trị của tỉnh nên công tác sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh đến nay đã cơ bản hoàn thành và đạt được mục tiêu đề ra. Bộ máy các cơ quan của tỉnh được kiện toàn sắp xếp tinh gọn, giảm 194 đầu mối. Một số cơ quan quản lý nhà nước, đơn vị sự nghiệp đơn ngành, đơn lĩnh vực được sắp xếp lại theo mô hình quản lý đa ngành, đa lĩnh vực tạo sự liên thông, thống nhất giải quyết trong công việc. Kết quả tinh giản biên chế đã giảm 10% biên chế giao so với năm 2015. Công tác tuyên truyền, phổ biến, quán triệt chính sách tinh giản biên chế được các cấp, các ngành quan tâm thực hiện, làm thay đổi nhận thức của cán bộ, công chức, viên chức và người dân về sự cần thiết của chính sách tinh giản biên chế, tiết kiệm chi ngân sách. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh đã có những chuyển biến tích cực về chất lượng, hiệu quả trong công tác góp phần thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn tỉnh.

II. CƠ SỞ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

1. Cơ sở chính trị

- Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng, nhiệm kỳ 2021-2026.

- Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín ngang tầm nhiệm vụ.

- Kết luận số 21-KL/TW ngày 25/10/2021 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII về đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”

- Nghị quyết số 32-NQ/TW ngày 26/5/2014 của Bộ Chính trị về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho cán bộ lãnh đạo, quản lý.

- Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

- Quy định số 132-QĐ/TW ngày 08/3/2018 của Bộ Chính trị về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị.

- Quy định số 205-QĐ/TW ngày 23/9/2019 của Bộ Chính trị về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền.

- Nghị quyết Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh Vĩnh Phúc lần thứ XVII, nhiệm kỳ 2020 - 2025.

- Các Nghị quyết của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh: số 10-NQ/TU ngày 20/11/2021 về xây dựng đội ngũ tri thức và trọng dụng nhân tài tỉnh Vĩnh phúc giai đoạn 2020 – 2025; số 08-NQ/TU ngày 22/9/2021 về tập trung xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ các cấp giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030.

- Các Đề án của Ban Thường vụ Tỉnh ủy: số 05-ĐA/TU ngày 05/11/2021 về luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2021-2025; số 06-ĐA/TU ngày 05/11/2021 đột phá trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2021-2025.

- Kế hoạch số 105-KH/TU ngày 10/8/2018 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

2. Cơ sở pháp lý

- Luật Cán bộ, công chức năm 2008; Luật Viên chức năm 2010; Luật sửa đổi một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019.

- Nghị định số 40/2021/NĐ-CP ngày 12/5/2021 của Chính phủ Quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ.

- Nghị định số 140/2017/NĐ- CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ.

- Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 của Chính phủ về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức.

- Nghị định số 115/2020/NĐ- CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.

- Nghị định số 138/2020/NĐ- CP ngày 27/11/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.

- Nghị quyết số 06/2021/NQ-HĐND ngày 03/8/2021 của HĐND tỉnh về một số chính sách đặc thù xây dựng đội ngũ trí thức và thu hút trọng dụng người có tài năng tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2021-2025.

3. Cơ sở thực tiễn

Những năm qua, công tác cán bộ của tỉnh đã bám sát các quan điểm, quy định của Trung ương, được triển khai đồng bộ, toàn diện ở các khâu, tạo sự

chuyển biến tích cực. Hệ thống các văn bản về công tác cán bộ được ban hành, sửa đổi, bổ sung ngày càng đầy đủ, chặt chẽ, phù hợp với thực tế hơn. Công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ được quan tâm, từng bước gắn với vị trí việc làm, chức danh cán bộ đang đảm nhận và quy hoạch sử dụng cán bộ. Công tác bố trí, sử dụng, điều động, luân chuyển, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử được thực hiện công khai, dân chủ, khách quan, đúng nguyên tắc, quy trình, quy định cơ bản đáp ứng nhiệm vụ chính trị cơ quan, đơn vị, địa phương. Công tác kiểm tra, giám sát được tăng cường, đã xử lý kịp thời nghiêm minh một số tổ chức, cá nhân vi phạm. Công tác bảo vệ chính trị nội bộ được quan tâm, chỉ đạo. Việc thẩm định, thẩm tra, xác minh, kết luận tiêu chuẩn chính trị được thực hiện nghiêm túc, chặt chẽ, đúng quy trình, quy định. Công tác chính sách được quan tâm, thực hiện kịp thời. Việc quản lý cán bộ ngày càng nền nếp và hiệu quả hơn.

Tuy nhiên, trước yêu cầu của nhiệm vụ mới hiện nay, công tác cán bộ của tỉnh vẫn còn một số tồn tại, hạn chế đó là: Nhận thức của một số cấp ủy, địa phương, đơn vị nhất là người đứng đầu về công tác cán bộ chưa theo kịp yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, chưa phản ánh đúng thực chất, còn biểu hiện hình thức nể nang, chưa lượng hóa bằng sản phẩm công việc cụ thể và lấy kết quả công tác làm thước đo để đánh giá; các trường hợp yếu kém về năng lực, trì trệ có lúc, có nơi chậm được thay thế. Công tác quy hoạch cán bộ, thiếu tính tổng thể, liên thông giữa các cấp, các ngành, các địa phương, chất lượng quy hoạch chưa cao. Công tác đào tạo, bồi dưỡng thiếu toàn diện, nặng về lý thuyết, thiếu kỹ năng thực tiễn, chưa ngang tầm nhiệm vụ. Việc phân công, điều động, bổ nhiệm cán bộ có lúc bị động, có trường hợp chưa đúng chuyên môn đào tạo, năng lực, sở trường, cá biệt có trường hợp thiếu tiêu chuẩn, điều kiện. Việc luân chuyển ngang giữa các địa phương, đơn vị cùng cấp còn hạn chế. Chủ trương thu hút nhân tài chậm được cụ thể hoá bằng các cơ chế, chính sách phù hợp; kết quả thu hút trí thức trẻ và người có trình độ cao chưa đạt yêu cầu. Chưa có chính sách đủ mạnh để động viên khuyến khích cán bộ thực thi nhiệm vụ. Chủ trương thi tuyển, tiến cử, miễn nhiệm, từ chức chậm triển khai, kết quả còn hạn chế. Kỷ luật, kỷ cương có lúc, có nơi bị buông lỏng; công tác kiểm tra giám sát nhất là kiểm tra khi có dấu hiệu vi phạm về công tác cán bộ chưa nhiều, có những khuyết điểm vi phạm trong công tác cán bộ chưa được phát hiện kiểm tra, xử lý kịp thời. Công tác quản lý cán bộ còn một số hạn chế, nặng về quản lý hồ sơ giấy tờ cán bộ, chưa áp dụng cơ sở dữ liệu công nghệ thông tin, gắn với yêu cầu nhiệm vụ mới. Trình độ, năng lực, kỹ năng của một số cán bộ công chức tham mưu công tác cán bộ chưa theo kịp với yêu cầu, nhiệm vụ.

Từ thực tiễn trên, việc xây dựng Đề án “*Đột phá về công tác cán bộ khối quản lý nhà nước tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2022 - 2025*” là nhiệm vụ quan trọng và cấp thiết hiện nay.

III. ĐỐI TƯỢNG, PHẠM VI NGHIÊN CỨU

1. Đối tượng nghiên cứu

Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (sau đây gọi tắt là cán bộ) các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập và các tổ chức hội từ tỉnh đến cơ sở thuộc thẩm quyền quản lý của UBND tỉnh.

Đề án không đề cập đến tổ chức bộ máy, đội ngũ CBCCVN và người lao động các cơ quan Đảng, đoàn thể và các đơn vị quản lý theo ngành dọc từ Trung ương đến các địa phương trên địa bàn tỉnh.

2. Phạm vi nghiên cứu

Đề án nghiên cứu công tác cán bộ trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập và các tổ chức hội thuộc thẩm quyền quản lý của UBND tỉnh; từ đó đề xuất các nhiệm vụ, giải pháp đột phá, nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCVN của tỉnh giai đoạn 2021-2025.

Phần thứ hai

THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC

I. KHÁI QUÁT VỀ TỔ CHỨC BỘ MÁY

1. Cơ quan hành chính các cấp

- Cấp tỉnh: Có 21 cơ quan chuyên môn (02 cơ quan đặc thù là Ban Quản lý các khu công nghiệp và Văn phòng Đoàn ĐBQH và HĐND tỉnh); 13 Chi cục và tương đương Chi cục với 168 phòng chuyên môn (128 phòng chuyên môn thuộc các sở, ngành; 40 phòng chuyên môn thuộc các Chi cục trực thuộc sở, ngành).

- Cấp huyện: Có 9 UBND huyện, thành phố (07 huyện và 02 thành phố) với 100 cơ quan chuyên môn cấp huyện, mỗi huyện có 11 cơ quan chuyên môn, riêng huyện Tam Đảo có thêm Phòng Dân tộc.

- Cấp xã: Có 136 đơn vị hành chính cấp xã (105 xã, 15 phường, 16 thị trấn); trong đó có 32 đơn vị hành chính cấp xã loại I, 96 đơn vị hành chính cấp xã loại II, 08 đơn vị hành chính cấp xã loại III.

2. Đơn vị sự nghiệp công lập

Tổng số có 768 đơn vị bao gồm:

- Lĩnh vực giáo dục và đào tạo: 495 đơn vị (163 trường mầm non, 145 trường Tiểu học, 148 trường THCS, 29 trường THPT, 01 TTGDTX tỉnh, 7 TT GDNN - GDTX cấp huyện).

- Lĩnh vực y tế: 155 đơn vị (136 Trạm y tế xã, 9 Trung tâm y tế cấp huyện, 10 đơn vị cấp tỉnh).

- Lĩnh vực văn hóa, thể dục thể thao, phát thanh truyền hình: 120 đơn vị.

3. Các Tổ chức Hội

Toàn tỉnh có 19 tổ chức Hội đặc thù được giao chỉ tiêu biên chế và 46 các tổ chức Hội cấp tỉnh khác.

4. Doanh nghiệp Nhà nước

Toàn tỉnh có 05 Công ty TNHH một thành viên 100% vốn nhà nước và 03 Công ty cổ phần có vốn nhà nước.

II. BIÊN CHẾ VÀ SỐ LƯỢNG, CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC, NGƯỜI LAO ĐỘNG

1. Về chỉ tiêu biên chế giao đến 31/12/2021:

a) Thực trạng

- Công chức cấp tỉnh, huyện: Toàn tỉnh có 1.588 chỉ tiêu (giảm 24 chỉ tiêu so với năm 2020, giảm 235 chỉ tiêu so với năm 2015) phân bổ cho 30 cơ quan hành chính gồm 21 sở, ngành và 9 UBND huyện, thành phố với 168 phòng chuyên môn thuộc các sở, ngành và Chi cục trực thuộc sở, ngành, 100 cơ quan chuyên môn cấp huyện.

- Viên chức: 23.627 chỉ tiêu viên chức phân bổ cho 768 đơn vị sự nghiệp.

- Cán bộ, công chức cấp xã: 2.783 chỉ tiêu cán bộ, công chức cấp xã được phân bổ cho 136 xã, phường, thị trấn, giảm 213 người so với năm 2015;

- Từ năm 2015 đến năm 2021, toàn tỉnh đã cắt giảm 2.796 chỉ tiêu biên chế so với chỉ tiêu biên chế giao năm 2015 (Công chức 179 chỉ tiêu đạt 9,94%; viên chức 2.561 chỉ tiêu đạt 9,93%; hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP là 56 chỉ tiêu đạt 10%), đã hoàn thành mục tiêu giảm 10% theo yêu cầu tại Nghị quyết 39-NQ/TW của Bộ Chính trị. Các cơ quan, đơn vị sử dụng biên chế tiết kiệm, hiệu quả; xây dựng, bố trí sắp xếp đội ngũ công chức, viên chức, hợp đồng lao động theo vị trí việc làm, phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ được giao, đồng thời phát huy được năng lực của công chức, viên chức và người lao động trong công việc.

b) Tồn tại, hạn chế

- Chỉ tiêu biên chế công chức của tỉnh được Bộ Nội vụ giao hằng năm còn thấp chưa đáp ứng đủ nhu cầu của tỉnh; một số cơ quan có số biên chế thấp, còn thiếu so với nhu cầu, đặc biệt là một số cơ quan có chức năng tham mưu, tổng hợp hoặc được bổ sung chức năng nhiệm vụ như Sở Nội vụ, Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Xây dựng...nhưng không được bổ sung biên chế.

- Việc giao chỉ tiêu biên chế từ nhiều năm trước chỉ căn cứ trên số chỉ tiêu sẵn có của các cơ quan và thực hiện cắt giảm theo yêu cầu của Nghị quyết 39-NQ/TW. Thực tế nhiều cơ quan phải cắt giảm chỉ tiêu vào số người đã có nên

không có nguồn chỉ tiêu biên chế để sử dụng. Bộ Nội vụ phê duyệt danh mục vị trí việc làm nhưng không quy định số lượng biên chế khung cho các cơ quan, đơn vị nên tỉnh chưa có căn cứ để xác định số biên chế một cách khoa học.

- Công tác quản lý, sử dụng biên chế, CBCCVN ở một số cơ quan chưa phù hợp với vị trí việc làm, hiệu quả công việc thấp; thiếu giải pháp và chưa quyết liệt trong sắp xếp, tinh giản CBCCVN yếu kém, không hoàn thành nhiệm vụ, không đảm bảo về sức khỏe; cơ cấu biên chế chưa cân đối ở một số ngành, lĩnh vực, còn tình trạng thừa, thiếu cục bộ, nhất là trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo.

- Biên chế sự nghiệp Giáo dục và Đào tạo còn thiếu 3.107 chỉ tiêu so với định mức tối đa, biên chế sự nghiệp y tế còn thiếu 2.651 chỉ tiêu so với định mức giường bệnh tối đa (cấp tỉnh 1.757, cấp huyện 894).

c) Nguyên nhân

- Chính phủ đã ban hành Nghị định số 106/2020/NĐ-CP và Nghị định số 62/2020/NĐ-CP nhưng các bộ, ngành chưa ban hành Thông tư hướng dẫn vị trí việc làm đối với ngành lĩnh vực, do vậy chưa có cơ sở để tham mưu hướng dẫn các sở ngành điều chỉnh bổ sung, sửa đổi vị trí việc làm. Ngoài ra, các bộ, ngành chưa ban hành văn bản hướng dẫn định biên biên chế cho các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh, cấp huyện nên chưa có cơ sở xác định số lượng biên chế cho mỗi cơ quan, địa phương một cách khoa học, theo yêu cầu thực tiễn.

- Từ khoảng 05 năm trở lại đây, số học sinh tiểu học tăng đột biến (có năm tăng 9.000 học sinh), dẫn đến thiếu giáo viên quá nhiều nhưng Bộ Nội vụ không giao bổ sung chỉ tiêu biên chế theo định mức;

- Tốc độ chuyển đổi các đơn vị sự nghiệp sang cổ phần, xã hội hoá còn chậm nên chưa giảm được số lượng người hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

2. Về số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức:

a) Thực trạng

(1) Về số lượng cán bộ, công chức, viên chức:

Tính đến 31/12/2021, các cơ quan, đơn vị thuộc và trực thuộc UBND tỉnh có **27.226** cán bộ, công chức, viên chức và người lao động, trong đó: Công chức cấp tỉnh, huyện là **1.426** người; cán bộ, công chức cấp xã **2.473** người, viên chức **22.946** người (sự nghiệp giáo dục 17.319 người, sự nghiệp y tế 4.149 người, sự nghiệp khác 1.478 người), hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP **381** người.

(2) Về chất lượng đội ngũ:

Nhìn chung, trình độ bằng cấp chuyên môn của cán bộ, công chức của tỉnh đạt chuẩn và trên chuẩn theo yêu cầu của vị trí việc làm. 100% công chức tỉnh, huyện làm nhiệm vụ chuyên môn có trình độ đại học trở lên trong đó sau đại học chiếm 45%; 100% công chức được bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo đạt tiêu

chuẩn, điều kiện theo quy định; 90% công chức có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên. Cụ thể:

- *Về trình độ chuyên môn:* Hiện có 94 tiến sĩ và tương đương, 2.205 thạc sĩ và tương đương, 15.999 đại học, trong đó: Các cơ quan hành chính có 13 tiến sĩ, 649 thạc sĩ, 755 đại học; Sự nghiệp giáo dục và đào tạo có 16 tiến sĩ, 1.360 thạc sĩ, 12.453 đại học; sự nghiệp y tế có 60 tiến sĩ và tương đương, 539 thạc sĩ và tương đương, 1.686 đại học; sự nghiệp khác có 5 tiến sĩ, 306 thạc sĩ, 1.105 đại học. Cán bộ, công chức cấp xã: Thạc sĩ có 57 người; đại học có 2.008 người; cao đẳng có 76 người; trung cấp có 277 người; sơ cấp có 55 người.

- *Về trình độ lý luận chính trị:* Hiện có **49** người trình độ cử nhân, **845** người trình độ cao cấp, 4.180 người trình độ trung cấp, trong đó: Các cơ quan hành chính có 23 cử nhân, 569 cao cấp, 734 trung cấp; Sự nghiệp Giáo dục và Đào tạo có 21 cử nhân, 41 cao cấp, 1.940 trung cấp; Sự nghiệp Y tế có 52 cao cấp, 803 trung cấp; Sự nghiệp khác có 5 cử nhân, 183 cao cấp, 703 trung cấp. Cán bộ, công chức cấp xã: Cao cấp có 59 người, trung cấp có 2.153 người; sơ cấp có 261 người.

- *Về trình độ quản lý nhà nước:* Hiện có **52** người có chứng chỉ bồi dưỡng quản lý nhà nước ngạch chuyên viên cao cấp, **689** người có chứng chỉ bồi dưỡng quản lý nhà nước ngạch chuyên viên chính, **680** người có chứng chỉ bồi dưỡng quản lý nhà nước ngạch chuyên viên. Cán bộ, công chức cấp xã: 31 người có chứng chỉ chuyên viên chính, 2.013 người có chứng chỉ chuyên viên.

- *Về trình độ tin học:* Hiện có **887** người trình độ từ trung cấp trở lên, **23.482** người có chứng chỉ, trong đó: Các cơ quan hành chính có 54 người trình độ từ trung cấp trở lên, 1.369 người có chứng chỉ; Sự nghiệp giáo dục và đào tạo có 732 người trình độ từ trung cấp trở lên, 16.587 người có chứng chỉ; Sự nghiệp y tế có 12 người trình độ từ trung cấp trở lên, 4.137 người có chứng chỉ; Sự nghiệp khác có 89 người trình độ từ trung cấp trở lên, 1.389 người có chứng chỉ đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm. Cán bộ, công chức cấp xã: có 15 người có trình độ từ trung cấp trở lên, 2.165 người có chứng chỉ tin học.

- *Về trình độ ngoại ngữ:* 100% cán bộ, công chức, viên chức đạt chuẩn về trình độ ngoại ngữ, trong đó: Các cơ quan hành chính có 52 người trình độ từ đại học trở lên, 1.369 người có chứng chỉ; Sự nghiệp Giáo dục và Đào tạo có 1.153 người trình độ từ cao đẳng trở lên, 16.045 người có chứng chỉ; Sự nghiệp Y tế có 12 người trình độ đại học trở lên, 4.137 người có chứng chỉ; Sự nghiệp khác có 35 người trình độ đại học trở lên, 1.437 người có chứng chỉ đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm. Cán bộ, công chức cấp xã có 5 người có trình độ đại học trở lên, 2.076 người có chứng chỉ.

- *Về độ tuổi, giới tính, dân tộc: Công chức cấp tỉnh, cấp huyện:* Dưới 30 tuổi có 7 người (chiếm tỷ lệ 0,49%), từ 31 đến 40 tuổi có 454 người (chiếm tỷ lệ 31,8%), từ 41 đến 50 tuổi có 708 người (chiếm tỷ lệ 49,7%), từ 51 tuổi trở lên có 257 người (chiếm tỷ lệ 18%); Nữ giới có 505 người (chiếm tỷ lệ 35,41%); Dân

tộc thiểu số có 29 người (chiếm tỷ lệ 1,82%). **Viên chức sự nghiệp các cấp:** Dưới 30 tuổi có 2.958 người (chiếm tỷ lệ 12,9%), từ 31 đến 40 tuổi có 10.450 người (chiếm tỷ lệ 45,5%), từ 41 đến 50 tuổi có 7.969 người (chiếm tỷ lệ 34,7%), từ 51 tuổi trở lên có 1.569 người (chiếm tỷ lệ 6,8%); Nữ giới có 17.971 người (chiếm tỷ lệ 78,31%); Dân tộc thiểu số có 765 người (chiếm tỷ lệ 3,33%). **Cán bộ, công chức cấp xã:** Dưới 30 tuổi có 120 người (chiếm tỷ lệ 4,85%), từ 31 đến 40 tuổi có 953 người (chiếm tỷ lệ 38,53%), từ 41 đến 50 tuổi có 755 người (chiếm tỷ lệ 30,52%); Từ 51 tuổi trở lên có 645 người (chiếm tỷ lệ 26,08%) Dân tộc thiểu số có 88 người (chiếm tỷ lệ 4%).

b) Tồn tại, hạn chế

- Cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh có trình độ bằng cấp cao hơn so với các tỉnh lân cận nhưng hiệu quả làm việc chưa tương xứng với bằng cấp, chất lượng đội ngũ chưa đồng đều, số lượng người có năng lực, trình độ làm việc trong của một số cơ quan chiếm tỷ trọng không cao. Năng lực quản lý của đội ngũ cán bộ, công chức, nhất là ở xã, phường, thị trấn không đồng đều, nhiều nơi còn hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ. Tỉnh chưa có đội ngũ chuyên gia đầu ngành và giỏi ở một số lĩnh vực quản lý mũi nhọn như: Hành chính công, Tài chính công, Hoạch định chính sách, Luật quốc tế, Quản lý tài nguyên Môi trường, Quản lý quy hoạch đô thị, Quản lý nguồn nhân lực, Quản lý du lịch, Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Giao thông, Chính phủ điện tử, Quản lý bệnh viện, Quản lý trường học...

- Một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức chậm đổi mới, thiếu chủ động, sáng tạo trong thực thi nhiệm vụ, chưa tận tụy, tinh thần trách nhiệm và đạo đức công vụ chưa cao. Kỷ luật, kỷ cương hành chính ở một số cơ quan, đơn vị, địa phương còn chưa nghiêm, qua thanh tra, kiểm tra công vụ còn phát hiện nhiều việc chậm, muộn, vi phạm kỷ cương, hành chính, nhiều tập thể, cá nhân bị kiểm điểm.

- Số cán bộ công chức, viên chức có khả năng sử dụng ngoại ngữ để học tập, phục vụ công tác chuyên môn và làm việc trực tiếp với người nước ngoài chiếm tỷ lệ rất thấp.

- Đội ngũ viên chức sự nghiệp giáo dục và đào tạo đông nhưng chưa mạnh, một bộ phận thiếu động lực tự học và đổi mới, chưa bắt kịp yêu cầu về đổi mới quản lý, chương trình, phương pháp giáo dục, sử dụng công nghệ thông tin và ngoại ngữ; Tình trạng thừa thiếu giáo viên cục bộ chưa được giải quyết; Sự thiếu hụt lớn số lượng giáo viên ở các cấp học Mầm non, Tiểu học dẫn đến tình trạng quá tải trong việc dạy học; Giáo viên chưa đạt chuẩn trình độ đào tạo theo Luật Giáo dục 2019 còn cao (chiếm 13,1%);

- Đội ngũ viên chức sự nghiệp Y tế chất lượng còn chưa đồng đều, đặc biệt là ở cấp cơ sở còn thiếu bác sĩ có trình độ chuyên môn, tay nghề cao.

- Độ tuổi công chức cấp tỉnh, cấp huyện đang có sự mất cân đối. Tỷ lệ công chức trẻ chiếm tỷ lệ rất thấp (dưới 30 tuổi là 11 người, chiếm tỷ lệ 0,75%, từ 31 đến 40 tuổi là 724 người, chiếm tỷ lệ 49,7%); trên 40 tuổi là 721 người, chiếm tỷ lệ 49,5%.

- Bình quân một số năm gần đây, mỗi năm có khoảng 100 cán bộ, công chức, viên chức phải xử lý kỷ luật trong đó khoảng 85% là vi phạm chính sách dân số kế hoạch hoá gia đình, 15% là vi phạm trong thực hiện nhiệm vụ.

c) Nguyên nhân

- Nhận thức và ý thức trách nhiệm của một số cấp ủy, địa phương nhất là người đứng đầu về vai trò, vị trí, tầm quan trọng của công tác cán bộ trong tình hình mới chưa thật sự đầy đủ, sâu sắc và toàn diện; công tác giáo dục chính trị tư tưởng, đạo đức lối sống trong cán bộ chưa được coi trọng đúng mức; còn tư tưởng nể nang, cục bộ khép kín, thiếu quan tâm, quyết liệt trọng lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện; thiếu các cơ chế giải pháp hữu hiệu để phòng ngừa, ngăn chặn những sai phạm; chưa chú trọng kiểm tra, giám sát cán bộ.

- Hệ thống các văn bản quy định của Trung ương về tiêu chuẩn chức danh công chức cấp xã, giáo viên phổ thông liên tục thay đổi (trước đây quy định công chức cấp xã có trình độ trung cấp trở lên, giáo viên mầm non, tiểu học có trung cấp trở lên, giáo viên THCS tốt nghiệp cao đẳng trở lên. Từ năm 2019 quy định công chức xã tốt nghiệp đại học trở lên, giáo viên mầm non tốt nghiệp cao đẳng trở lên, giáo viên tiểu học, giáo viên THCS tốt nghiệp đại học trở lên). Hệ thống các văn bản quy chế, quy định về công tác cán bộ của một số địa phương, đơn vị chưa đồng bộ, thiếu thống nhất. Công tác triển khai thực hiện quy định về công tác cán bộ có mặt còn hạn chế. Hiệu quả, tính đồng bộ liên thông trong các khâu công tác cán bộ chưa được phát huy; còn tình trạng chỉ chú trọng bỏ nhiệm cán bộ, xem nhẹ các khâu khác.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên của các cơ quan, đơn vị chưa đạt hiệu quả như mong muốn; Chưa có giải pháp để tổ chức hoạt động đào tạo, bồi dưỡng phù hợp nhằm rèn luyện, nâng cao kỹ năng làm việc của từng cán bộ.

- Công tác đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức hàng năm của các cơ quan, đơn vị còn mang tính cào bằng, không chỉ ra được số cán bộ có năng lực yếu kém.

- Số lượng đội ngũ cán bộ của tỉnh đã có trước khi được sắp xếp theo đề án vị trí việc làm được phê duyệt nên việc cơ cấu lại đội ngũ còn nhiều bất cập, còn cần quá trình để sắp xếp, chuyển đổi. Việc mô tả vị trí việc làm không dựa trên công việc, không dựa trên các nguyên tắc khách quan mà dựa trên chính mô tả của người đang đảm nhận vị trí việc làm.

- Do phải thực hiện tinh giản biên chế, cắt giảm biên chế công chức hằng năm nên từ nhiều năm nay tỉnh không còn chỉ tiêu để tổ chức thi tuyển công chức dẫn tới số lượng công chức trẻ chiếm tỷ lệ rất thấp, có xu hướng thiếu đội ngũ kế cận trong các cơ quan hành chính.

3. Về tuyển dụng, thu hút công chức, viên chức

a) Thực trạng

- UBND tỉnh tổ chức tuyển dụng công chức các cơ quan hành chính; các sở, ngành, UBND cấp huyện thực hiện tuyển dụng viên chức theo chỉ tiêu biên chế, vị trí việc làm đã được UBND tỉnh phê duyệt.

+ Về tuyển dụng công chức: Từ năm 2015 đến tháng 8/2021, UBND tỉnh đã xây dựng kế hoạch và tổ chức tuyển dụng được 143 công chức bằng hình thức sát hạch viên chức, cán bộ công chức cấp xã thành công chức cấp tỉnh, huyện. Năm 2021, UBND tỉnh đã ban hành Kế hoạch xét tuyển công chức hành chính cấp tỉnh, cấp huyện tỉnh Vĩnh Phúc năm 2021 đối với sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ với 16 chỉ tiêu. Tuy nhiên, sau gần 03 tháng thu hồ sơ, không có hồ sơ đăng ký dự tuyển.

+ Về tuyển dụng viên chức: Từ năm 2015 đến tháng 8/2021, các sở, ban, ngành, các địa phương thuộc tỉnh đã xây dựng kế hoạch, tổ chức tuyển dụng và tuyển dụng được 3.479 viên chức, trong đó viên chức thuộc đơn vị sự nghiệp trực thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh là 42 người; viên chức thuộc đơn vị sự nghiệp trực thuộc thuộc sở và tương đương là 624 người; viên chức thuộc đơn vị sự nghiệp cấp huyện 2.670 người trong đó có 04 giáo viên được tuyển dụng theo Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc. Năm 2021, Sở Giáo dục và Đào tạo cũng đã ban hành Kế hoạch tuyển dụng giáo viên trung học phổ thông theo chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ đối với 28 chỉ tiêu và kết quả tuyển dụng được 01 người.

- Về thu hút cán bộ, công chức, viên chức: Từ tháng 11/2008 đến nay, UBND tỉnh đã thu hút được 56 người, trong đó có 42 bác sĩ, 13 dược sĩ đại học và 01 thạc sĩ ngành kỹ thuật. Mức kinh phí giải quyết chính sách thu hút theo quy định là 30 triệu đồng/01 bác sĩ, dược sĩ và 40 triệu đồng/01 thạc sĩ. Ngoài ra tỉnh cũng đã thu hút, cử 119 bác sĩ đa khoa, dược sĩ thi đỗ hệ chính quy các trường đại học Y, Dược để cử đi đào tạo và thực hiện hỗ trợ toàn bộ học phí. Trong quá trình đào tạo, mỗi tháng được tỉnh hỗ trợ sinh hoạt phí bằng 1/2 tháng lương cơ sở (mỗi năm hỗ trợ 10 tháng); tuyển chọn 35 học sinh thi đỗ đại học chính quy trong nước cử đi đào tạo một số chuyên ngành tỉnh cần tại Vân Nam, Trung Quốc và thực hiện hỗ trợ toàn bộ học phí. Trong quá trình đào tạo, mỗi tháng được tỉnh hỗ trợ sinh hoạt phí bằng 1/2 tháng lương cơ sở (mỗi năm hỗ trợ 10 tháng). Đến nay, toàn bộ số sinh viên trên đã tốt nghiệp và được tỉnh

xem xét, bố trí công tác tại các sở, ngành và UBND cấp huyện. Trong quá trình công tác được đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.

b) Tôn tại, hạn chế:

- Từ nhiều năm nay tỉnh chưa tổ chức thi tuyển mới công chức cấp tỉnh, huyện do phải thực hiện tinh giản biên chế.

- Việc tuyển dụng công chức cấp xã, viên chức ngành giáo dục và đào tạo có phạm vi tuyển dụng tại tất cả các huyện, thành phố trên toàn tỉnh, số lượng chỉ tiêu tuyển dụng lớn, yêu cầu về trình độ chuyên môn tuyển dụng như nhau nhưng hiện nay các huyện, thành phố đều thực hiện tuyển dụng riêng lẻ, gây lãng phí về thời gian, nhân lực, ngân sách nhà nước. Hầu hết UBND các huyện, thành phố đều gặp khó khăn trong việc lựa chọn, tìm kiếm nhân lực đáp ứng đủ tiêu chuẩn, trình độ, năng lực đề ra đề, chấm thi nên ảnh hưởng đến chất lượng tuyển dụng. Một số tiêu cực phát sinh trong các khâu tuyển dụng tại các cơ quan, đơn vị chưa kịp thời phát hiện do đã phân quyền cho đơn vị chủ trì thực hiện.

- Công tác thu hút các đối tượng đã qua đào tạo, có kinh nghiệm công tác, trình độ chuyên môn giỏi, đặc biệt là trong lĩnh vực y tế, giáo dục; sinh viên tốt nghiệp loại xuất sắc, thủ khoa của các trường đại học gặp khó khăn, hầu như không có nguồn để thu hút.

c) Nguyên nhân

- Giai đoạn 2015-2021, tỉnh thực hiện tinh giản biên chế theo Nghị quyết 39-NQ/TW của Bộ Chính trị, chỉ tiêu biên chế ít nên không còn chỉ tiêu để tổ chức thi tuyển mới công chức.

- Trình độ tổ chức kỳ tuyển dụng viên chức, công chức cấp xã của các cơ quan, đơn vị còn bộc lộ hạn chế, nhiều CBCCVN tham gia Hội đồng tuyển dụng không có kinh nghiệm tổ chức, xây dựng nội dung ôn thi, ra đề thi, làm đáp án thi do không phải là công việc thường xuyên và ít được đào tạo về công tác này.

- Do vị trí địa lý của tỉnh nằm ngay sát Hà Nội nên việc thu hút người có trình độ cao gặp nhiều khó khăn. Cơ chế hoạt động, tổ chức, chế độ chính sách và cơ hội phát triển, thu nhập và môi trường công tác tại các cơ quan của tỉnh cơ bản vẫn phải bám sát các quy định của Chính phủ và các bộ, ngành Trung ương nên chưa tạo được sự khác biệt. Chính sách thu hút chưa thực sự hiệu quả, ngoài mức thu hút còn thấp, nguyên nhân chính là do cơ hội phát triển, thu nhập và môi trường công tác tại tỉnh chưa thực sự tạo được tính cạnh tranh so với khu vực tư nhân và các địa phương khác, đặc biệt là Hà Nội.

- Quy định về tuyển dụng thu hút theo Nghị định 140/2017/NĐ-CP còn bất cập, ngoài kết quả học tập yêu cầu đạt xuất sắc còn yêu cầu kết quả rèn luyện đạt xuất sắc nên không có nguồn dự tuyển mặc dù có chỉ tiêu tuyển dụng.

3. Việc bố trí, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức

a) Thực trạng

Căn cứ vào yêu cầu về chức năng, nhiệm vụ, tiêu chuẩn ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức; để đảm bảo phát huy tốt năng lực, sở trường của cá nhân, sử dụng đúng chuyên môn được đào tạo, đạt hiệu quả công tác, tỉnh đã sớm quan tâm chỉ đạo triển khai xây dựng Đề án xác định vị trí việc làm để làm căn cứ xác định biên chế và đổi mới cơ chế quản lý cán bộ, công chức, viên chức, cụ thể:

- *Vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính:* Tỉnh đã được Bộ Nội vụ phê duyệt khung danh mục vị trí việc làm đối với 30 cơ quan, đơn vị (21 sở, ban, ngành, 09 huyện, thành phố) gồm 315 vị trí (49 vị trí lãnh đạo, quản lý, điều hành; 251 vị trí chuyên môn, nghiệp vụ; 15 vị trí hỗ trợ, phục vụ).

- *Vị trí việc làm trong các đơn vị sự nghiệp công lập:* Chủ tịch UBND tỉnh đã phê duyệt khung danh mục và danh mục vị trí việc làm đối với 854 đơn vị bao gồm: 830 đơn vị cấp tỉnh, cấp huyện (10 đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, 541 đơn vị sự nghiệp giáo dục và đào tạo, 163 đơn vị sự nghiệp y tế, 116 đơn vị sự nghiệp khác) và 24 tổ chức Hội, quỹ (02 Hội, 03 quỹ cấp tỉnh, 19 Hội cấp huyện).

Các cơ quan, đơn vị đã thực hiện đúng cơ cấu công chức, viên chức theo vị trí việc làm được phê duyệt. Các cơ quan, đơn vị trên toàn tỉnh bố trí số lượng cấp phó bằng hoặc thấp hơn quy định của Trung ương, chỉ bổ nhiệm 02 cấp phó đối với các phòng, ban, đơn vị có từ 07 biên chế trở lên và tỷ lệ lãnh đạo trong các đơn vị sự nghiệp không quá 35%; đồng thời cơ cấu, bố trí lại các phòng, ban để đảm bảo mỗi phòng, ban có lãnh đạo và có công chức, viên chức chuyên môn.

b) Tồn tại, hạn chế:

- Việc quản lý, bố trí, sử dụng đội ngũ CBCCVC các cơ quan, đơn vị chưa hoàn toàn gắn với vị trí việc làm, chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc; Có hiện tượng mô tả vị trí việc làm chưa thực sự dựa trên công việc theo chức năng nhiệm vụ được giao gây ảnh hưởng đến việc xác định chính xác số lượng người làm việc cần thiết của từng vị trí việc làm, của mỗi cơ quan, đơn vị, địa phương.

- Cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhìn chung còn bất cập, chưa có cơ cấu hợp lý về số lượng, trình độ, độ tuổi, dân tộc giữa các ngạch công chức, viên chức và giữa các cơ quan tỉnh với cơ quan huyện; chưa xác định đúng và đầy đủ vị trí việc làm, chức năng, nhiệm vụ, yêu cầu quản lý nhà nước.

- Còn tình trạng thừa, thiếu cục bộ giáo viên của các môn, các cấp học và giữa các huyện, thành phố nhưng chưa có giải pháp điều chuyển, bố trí, sắp xếp để đáp ứng yêu cầu thực tiễn.

- Chưa thường xuyên thực hiện tăng cường, biệt phái đội ngũ công chức, viên chức, đặc biệt là đội ngũ y, bác sĩ có trình độ chuyên môn cao về cơ sở.

c) Nguyên nhân

- Nhận thức của một số cấp ủy, địa phương, đơn vị, nhất là của người đứng đầu về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của công tác quản lý, sử dụng cán bộ chưa theo kịp yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

- Hệ thống các văn bản quy định về tiêu chuẩn chức danh công chức, viên chức theo vị trí việc làm còn chung chung, chưa được cụ thể hóa trong từng ngành, lĩnh vực.

- Xây dựng vị trí việc làm là vấn đề mới và khó, trong khi đội ngũ cán bộ của tỉnh đã có trước khi được sắp xếp theo đề án vị trí việc làm được phê duyệt nên việc cơ cấu lại đội ngũ còn nhiều bất cập, còn cần quá trình để sắp xếp, chuyển đổi. Do trong nhiều năm việc bố trí, sử dụng CBCCVC chủ yếu dựa vào thâm niên, kinh nghiệm công tác nên khi xác định chuyên môn của vị trí việc làm, nhiều cơ quan, đơn vị có xu hướng mô tả theo chuyên môn của người đang có mặt tại cơ quan, đơn vị dẫn đến việc mô tả vị trí việc làm, sắp xếp cán bộ công chức, viên chức theo vị trí việc làm chưa đáp ứng yêu cầu.

- Do thời gian vừa qua, các cơ quan, đơn vị đều phải thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy theo các Nghị định của Chính phủ và các Đề án, Kế hoạch của Tỉnh ủy, UBND tỉnh nên có một số vị trí đang phải tạm thời bố trí, sắp xếp và cần có thời gian để bố trí cán bộ thực sự phù hợp với vị trí việc làm.

4. Về công tác đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức

a) Thực trạng

Các cơ quan, đơn vị đã xây dựng Quy chế đánh giá, xếp loại CBCCVC để làm căn cứ đánh giá, xếp loại kết quả công tác hằng năm. Từ năm 2018 trở về trước, tỷ lệ đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ bình quân là 45%, từ năm 2018 trở lại đây tỷ lệ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chỉ còn dưới 20%, số lượng cán bộ đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ chiếm tỷ lệ rất thấp (0,5%).

b) Tồn tại, hạn chế:

- Công tác đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức hàng năm của các cơ quan, đơn vị chưa thực sự sát với kết quả thực hiện công việc được giao, kết quả đánh giá của nhiều cơ quan, đơn vị không chỉ ra được số cán bộ có năng lực, trình độ hạn chế, không hoàn thành nhiệm vụ để có biện pháp đào tạo, bồi dưỡng, bố trí công tác khác hoặc cho thôi việc, tinh giản biên chế.

- Kết quả đánh giá phân loại chưa tạo ra được động lực phấn đấu, chưa có cơ chế động viên, khuyến khích những người có trình độ, năng lực đóng góp nhiều cho sự phát triển của cơ quan, đơn vị.

c) Nguyên nhân

- Nhận thức của một số cấp ủy, địa phương, đơn vị, nhất là của người đứng đầu về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của công tác đánh giá cán bộ chưa

theo kịp yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới; trong đánh giá còn mang tính hình thức, cảm tính, nể nang, cào bằng; chưa triệt để, quyết liệt trong công tác đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức.

- Quy chế về đánh giá, xếp loại CBCCVN ở một số cơ quan còn mang tính hình thức, chung chung, cảm tính, thiếu định lượng cụ thể, chưa thực sự gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao của từng cá nhân.

5. Về công tác đào tạo bồi dưỡng:

a) Thực trạng

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức đã được tỉnh đặc biệt quan tâm, chỉ đạo thông qua việc xây dựng và ban hành các văn bản quy định về chế độ, chính sách, đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp và cách thức tổ chức thực hiện để nâng cao chất lượng đội ngũ; Hoàn thiện tiêu chuẩn ngạch công chức, tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý và nâng cao chất lượng đội ngũ, trang bị thêm kiến thức và kỹ năng cho cán bộ, công chức, viên chức.

Từ năm 2016 đến nay, toàn tỉnh đã tổ chức bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng, chuyên môn, nghiệp vụ cho trên 50.000 lượt cán bộ, công chức, viên chức các cấp (bình quân mỗi năm trên 10.000 lượt), với tổng số kinh phí khoảng 80 tỷ đồng, cụ thể:

- *Đào tạo sau đại học*: Đã chọn cử 76 người đi đào tạo sau đại học, tập trung vào các ngành: y tế, giáo dục (gồm: 04 thạc sĩ, 35 bác sĩ chuyên khoa cấp I, 02 nghiên cứu sinh, 35 bác sĩ chuyên khoa cấp II). Bên cạnh đó, các sở, ban, ngành, các huyện, thành ủy cũng đã chủ động cử công chức, viên chức đi đào tạo sau đại học ở nhiều chuyên ngành khác nhau và một số cán bộ, công chức, viên chức tự túc tham gia các chương trình đào tạo thạc sĩ liên kết giữa các trường đại học trong nước nên số cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh có trình độ sau đại học đến nay tăng mạnh.

- *Bồi dưỡng lý luận chính trị, quản lý nhà nước*: Đã tổ chức bồi dưỡng Cao cấp lý luận chính trị đối với 609 người; bồi dưỡng Trung cấp lý luận chính trị đối với 4.259 người; Bồi dưỡng quản lý nhà nước đối với 2.150 người, trong đó: bồi dưỡng quản lý nhà nước ngạch chuyên viên 1.559 người, bồi dưỡng quản lý nhà nước ngạch chuyên viên chính 482 người; bồi dưỡng quản lý nhà nước ngạch chuyên viên cao cấp 109 người.

- *Bồi dưỡng Ngoại ngữ, Tin học*: Bồi dưỡng tiếng Anh giao tiếp, Tin học cho 18.798 lượt cán bộ, công chức, viên chức.

- *Bồi dưỡng các lớp kỹ năng chuyên ngành, chức danh nghề nghiệp*: khoảng 83.537 lượt cán bộ, công chức, viên chức.

Ngoài ra, tỉnh cũng đã đẩy mạnh việc ký kết các văn bản, chủ trương về hợp tác đào tạo, bồi dưỡng với các cơ sở đào tạo nước ngoài như ký biên bản

ghi nhớ về hợp tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ với Trường Đại học Portland và Trường Đại học Arizona của Mỹ. Tuy nhiên, do tình hình dịch bệnh Covid-19 và một số khó khăn về thủ tục hợp tác nên đến nay chưa triển khai được.

b) Tồn tại, hạn chế:

- Từ cuối năm 2019 đến nay tỉnh không tổ chức được nhiều chương trình đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC do ảnh hưởng của dịch bệnh Covid-19. Việc cử cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo sau đại học; bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ ở nước ngoài gặp khó khăn. Số lượng các chương trình hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức còn ít.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC, đặc biệt là CBCCVC trong quy hoạch và theo vị trí việc làm, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo trước khi bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng theo các cấp độ, nhóm đối tượng và lĩnh vực quản lý chưa được triển khai một cách hệ thống;

- Việc bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ thường xuyên của các cơ quan, đơn vị chưa đạt hiệu quả như mong muốn; chưa có giải pháp hiệu quả trong tổ chức hoạt động đào tạo, bồi dưỡng ngay tại các cơ quan, đơn vị một cách phù hợp nhằm rèn luyện, nâng cao kỹ năng làm việc của từng cán bộ.

- Một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức có bằng cấp đại học, sau đại học về chuyên môn, nghiệp vụ nhưng hiệu quả làm việc chưa tương xứng với bằng cấp được đào tạo.

c) Nguyên nhân

- Việc đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh chưa triển khai thực hiện được do nhiều bộ, ngành trung ương chưa ban hành các quy định, khung chương trình và tổ chức đào tạo, bồi dưỡng.

- Nhận thức của tập thể lãnh đạo, người đứng đầu một số cơ quan, đơn vị về tự đào tạo, bồi dưỡng còn hạn chế; chưa phát huy hết trách nhiệm, chủ động trong việc tận dụng kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức hiện có để đẩy mạnh công tác tự đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ ngay từ trong cơ quan, đơn vị.

- Công tác quy hoạch về đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ chưa hiệu quả. Đào tạo, bồi dưỡng chưa gắn với quy hoạch chức danh lãnh đạo, bổ nhiệm, đánh giá CBCCVC. Việc phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị trong việc xây dựng kế hoạch, triển khai và quản lý các chương trình còn hạn chế.

- Công tác đào tạo ngoại ngữ cho CBCCVC chưa được các cơ quan, đơn vị quan tâm và tham gia tích cực từ nhiều phía. Chưa tạo dựng được môi trường dạy, học ngoại ngữ đúng mức; việc sử dụng ngoại ngữ để nâng cao trình độ chuyên môn và công việc hàng ngày chưa được khuyến khích. Trình độ ngoại ngữ của CBCCVC còn hạn chế, chưa đủ khả năng trực tiếp tham gia các chương trình đào

tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài hoặc tham gia các khóa học có người nước ngoài trực tiếp giảng dạy. Việc lựa chọn các cơ sở đào tạo nước ngoài để triển khai các chương trình hợp tác đào tạo của tỉnh gặp nhiều khó khăn do hạn chế về thông tin, cơ chế thủ tục hành chính phức tạp, chi phí cao, yêu cầu cao về trình độ ngoại ngữ.

- Một số cơ quan, đơn vị cử CBCCVC đi đào tạo sau đại học theo nhu cầu, nguyện vọng cá nhân nhưng chưa đảm bảo quy định hiện hành của Chính phủ và của tỉnh về độ tuổi, số năm công tác, chuyên ngành đào tạo và vị trí việc làm. Có CBCCVC đi học theo phong trào, lựa chọn các loại hình dễ học, dễ tốt nghiệp không liên quan đến chuyên môn đã được đào tạo và lĩnh vực công tác trong khi Thủ trưởng một số cơ quan, đơn vị chưa quản lý chặt chẽ vấn đề này.

- Chưa có cơ chế kiểm tra, giám sát, đánh giá kết quả công tác tổ chức tự đào tạo, bồi dưỡng của các cơ quan, đơn vị.

6. Về công tác bổ nhiệm cán bộ, điều động, luân chuyển cán bộ

a) Thực trạng

- Thực hiện chỉ đạo của Bộ Nội vụ và Ban Thường vụ Tỉnh ủy, UBND tỉnh đã ban hành Quyết định số 80/QĐ-UBND ngày 16/01/2018 về việc ban hành quy chế thí điểm thi tuyển lãnh đạo quản lý cấp phòng và tương đương nhằm đổi mới phương thức tuyển chọn lãnh đạo hướng tới mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo của tỉnh đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Kết quả đã có 08 vị trí lãnh đạo cấp phòng thuộc 06 đơn vị là Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Công Thương, Sở Tài nguyên và Môi trường, Sở Xây dựng, UBND huyện Yên Lạc, UBND huyện Lập Thạch đã được bổ nhiệm thông qua thi tuyển công khai, công bằng theo đúng quy chế. Các vị trí thi tuyển đều đảm bảo tính cạnh tranh và đáp ứng đầy đủ tiêu chuẩn, điều kiện, yêu cầu công việc.

- Từ năm 2016 đến nay, các cơ quan, đơn vị đã bổ nhiệm 122 người; điều động, điều động, luân chuyển 311 người theo quy định. Các huyện, thành phố đều đã thực hiện luân chuyển cán bộ, trong đó có 05 đơn vị có bí thư cấp huyện không là người địa phương; 04 đơn vị có Chủ tịch UBND cấp huyện không phải là người địa phương. Toàn tỉnh có 43 cán bộ, công chức cấp tỉnh, cấp huyện được luân chuyển xuống cấp xã; nhiều địa phương đã thực hiện điều động, luân chuyển ngang cán bộ, công chức cấp xã với nhau.

b) Tồn tại, hạn chế:

- Các quy định của bộ, ngành Trung ương về tiêu chuẩn, điều kiện bổ nhiệm lãnh đạo các cấp chưa có sự thống nhất giữa các ngành, lĩnh vực. Một số quy định còn chung chung, chậm đổi mới; còn vướng mắc trong áp dụng và quy định điều kiện về lý luận chính trị, chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên ngành đặc biệt ở lĩnh vực giáo dục và đào tạo, y tế, sự nghiệp khác.

- Việc điều động, luân chuyển CBCCVC chưa mang tính đột phá. Chưa có cơ chế điều động, luân chuyển CBCCVC của các cơ quan, đơn vị ngành dọc

cấp tỉnh về cấp huyện, cấp xã và ngược lại; việc điều động, luân chuyển CBCCVC giữa các cơ quan, đơn vị, UBND cấp huyện theo yêu cầu thực tiễn quản lý chưa linh hoạt.

- Thực hiện bố trí số lãnh đạo cấp phó ở một số ngành, lĩnh vực, đơn vị sau sắp xếp còn khó khăn.

c) Nguyên nhân

- Các quy định của bộ, ngành trung ương về tiêu chuẩn, điều kiện bổ nhiệm lãnh đạo các cấp chưa có sự thống nhất giữa các ngành, lĩnh vực; còn vướng mắc trong áp dụng và quy định điều kiện về lý luận chính trị, chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên ngành đặc biệt ở lĩnh vực giáo dục và đào tạo, y tế, sự nghiệp khác và những vị trí lãnh đạo quản lý thuộc đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, đơn vị sự nghiệp, chi cục trực thuộc sở, ngành. Công tác triển khai thực hiện quy định về công tác cán bộ có mặt còn hạn chế. Hiệu quả, tính đồng bộ liên thông trong các khâu công tác cán bộ chưa được phát huy; còn tình trạng chỉ chú trọng bổ nhiệm cán bộ, xem nhẹ các khâu khác.

- Việc tổ chức thí điểm thi tuyển lãnh đạo chưa triển khai được ở nhiều vị trí và số cơ quan, đơn vị, địa phương. Một mặt do hầu hết các cơ quan, đơn vị trong tỉnh đều phải thực hiện sáp nhập, giảm đầu mối các phòng ban, đơn vị và tập trung bố trí công tác đối với số lãnh đạo dôi dư sau khi sáp nhập, giải thể nên không có nhiều vị trí để tổ chức thí điểm thi tuyển. Bên cạnh đó, một số cơ quan, đơn vị còn biểu hiện ngại thay đổi, ngại va chạm nên chưa chủ động đề xuất các vị trí thí điểm thi tuyển lãnh đạo thuộc thẩm quyền quản lý.

7. Việc thực hiện chính sách cán bộ

a) Thực trạng

Hiện nay có nhiều chế độ tiền lương, phụ cấp giữa các cơ quan Đảng, Nhà nước, đơn vị sự nghiệp chưa đảm bảo tính chất tương quan. Việc chi trả chế độ thu nhập tăng thêm giữa các cơ quan cũng không đồng đều. Mức tiền lương của CBCCVC nhìn chung còn thấp, chưa đảm bảo đáp ứng nhu cầu cuộc sống.

b) Tồn tại, hạn chế:

- Tỉnh chưa có cơ chế chi trả thu nhập tăng thêm để nâng cao đời sống đối với cán bộ, công chức, viên chức nói chung, đặc biệt là đối với những người có tài năng trong hoạt động công vụ.

- Kinh phí giải quyết các chế độ chính sách thực hiện theo chỉ tiêu biên chế được giao, tuy nhiên những năm qua tỉnh liên tục phải giảm biên chế nên nguồn kinh phí cấp cho các cơ quan, đơn vị cũng bị giảm theo gây khó khăn trong việc thực hiện các giải pháp về chế độ chính sách đối với CBCCVC.

c) Nguyên nhân

- Các quy định của Trung ương về lương, phụ cấp chậm đổi mới, không thống nhất giữa cán bộ, công chức khối Đảng và khối Nhà nước, giữa các ngành, lĩnh vực.

- Việc ban hành các cơ chế chính sách đặc thù của tỉnh về thu nhập tăng thêm đối với CBCCVC ngoài quy định của Trung ương là một việc khó, đặc biệt trong bối cảnh Chính phủ đang dự thảo các quy định về cải cách tiền lương theo vị trí việc làm.

8. Về thanh tra, kiểm tra, giám sát công tác cán bộ, kỷ cương hành chính, đạo đức công vụ

a) Thực trạng

Để tăng cường công tác kiểm tra, giám sát về kỷ luật, kỷ cương hành chính và đạo đức công vụ của CB,CCVC, hằng năm UBND tỉnh đã ban hành Kế hoạch và Quyết định thành lập Đoàn kiểm tra trách nhiệm thực thi công vụ. Nội dung kiểm tra tập trung vào việc chấp hành giờ giấc làm việc, việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính; việc không uống rượu, bia; không hút thuốc lá nơi công sở; kiểm tra trang phục khi thực hiện nhiệm vụ đối với cán bộ, công chức, viên chức; việc giao tiếp, ứng xử đối với nhân dân, đối với đồng nghiệp; kiểm tra việc đeo thẻ khi thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, công chức, viên chức. Từ năm 2019 đến nay, Đoàn công tác đã tiến hành kiểm tra tại 195 cơ quan, đơn vị. Qua kiểm tra đã kịp thời kết luận và xử lý các tập thể, cá nhân vi phạm, đồng thời cảnh báo, phòng ngừa sai phạm, ngăn chặn tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của một bộ phận cán bộ, đảng viên.

b) Tồn tại, hạn chế:

- Kỷ luật, kỷ cương hành chính ở một số cơ quan, đơn vị, địa phương chưa nghiêm, qua thanh tra, kiểm tra công vụ còn phát hiện nhiều việc chậm, muộn, vi phạm kỷ cương, hành chính, nhiều tập thể, cá nhân bị kiểm điểm.

- Đạo đức công vụ, tinh thần, thái độ và trách nhiệm một số CBCCVC chưa cao, còn gây phiền hà cho tổ chức, cá nhân và doanh nghiệp. Hiệu quả của Bộ phận một cửa ở một số đơn vị cấp xã còn thấp.

- Một số ít cơ quan còn tình trạng bè phái, mất đoàn kết, chưa thực hiện nghiêm văn minh công sở, văn hoá giao tiếp trong thực thi công vụ.

- Công tác thanh tra, kiểm tra công vụ tuy đã thực hiện rất quyết liệt nhưng chưa có chế tài để xử lý vi phạm.

c) Nguyên nhân

- Việc ban hành các quy định, quy chế về văn hóa công sở để triển khai thực hiện Đề án 1847/ ĐA-TTg của Thủ tướng Chính phủ còn chậm, chưa phù hợp với yêu cầu thực tiễn về phát triển đội ngũ CBCCVC trong tình hình mới.

- Công tác cải cách chế độ công vụ, công chức ở một số cơ quan, đơn vị chưa thực sự quyết liệt. Một bộ phận cán bộ chưa thể hiện hết tinh thần trách nhiệm trong phục vụ, nhất là ở cấp xã.

- Hiện nay Chính phủ chưa ban hành Nghị định hướng dẫn chế tài xử lý về thanh tra, kiểm tra công vụ theo Điều 74, 75 Luật cán bộ, công chức.

Phần thứ ba

QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP

I. QUAN ĐIỂM

Cán bộ là gốc của mọi công việc, công tác cán bộ là khâu “then chốt” trong công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị, có ý nghĩa quyết định đến mọi sự thành công của cách mạng, cả trước mắt và lâu dài. Do vậy công tác cán bộ phải được tiến hành thường xuyên, thận trọng, khoa học, chặt chẽ và hiệu quả; phải kế thừa và phát huy các kết quả đạt được, khắc phục có hiệu quả các hạn chế, khuyết điểm, đồng thời mạnh dạn đổi mới, đột phá trong xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ các cấp trên địa bàn tỉnh, tạo môi trường, điều kiện thuận lợi để cán bộ phát huy năng lực, sở trường, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; nhất là cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ có năng lực, cán bộ là người dân tộc thiểu số.

Thực hiện nghiêm, nhất quán nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị. Nghiêm túc thực hiện các nghị quyết, chỉ thị, kết luận, quy định của Trung ương, của cấp ủy về công tác cán bộ.

Xây dựng đội ngũ cán bộ là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trực tiếp là của các cấp ủy, các tổ chức đảng mà trước hết là người đứng đầu và cơ quan tham mưu của cấp ủy, trong đó có cơ quan tổ chức, cán bộ là nòng cốt; đồng thời 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

- Đội ngũ cán bộ các cấp từ tỉnh đến cơ sở của tỉnh Vĩnh Phúc được xây dựng cơ bản đảm bảo về số lượng, cơ cấu, chất lượng, trình độ, năng lực, phẩm chất, kỹ năng, phương pháp công tác.

- Hoàn thiện đồng bộ, đầy đủ, thống nhất hệ thống các quy định, quy chế, quy trình công tác cán bộ đảm bảo khoa học, khách quan, dân chủ, minh bạch, chặt chẽ từ tỉnh đến cơ sở.

- Tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về ý thức và hành động, tự tu dưỡng, rèn luyện, nâng cao ý thức, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ CBCCVC; tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính, xây dựng hình ảnh đội ngũ CBCCVC tỉnh Vĩnh Phúc gương mẫu, tận tụy, chuẩn mực, chuyên nghiệp, trách nhiệm, kỷ cương tận tình, thân thiện trong hoạt động công vụ.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có tư duy khoa học, đổi mới, có phương pháp, kỹ năng, phong cách làm việc hiện đại, chuyên nghiệp, năng động, sáng tạo, trách nhiệm; được bố trí đúng vị trí việc làm, khung năng lực, tiêu chuẩn chức danh.

- Thực hiện công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức bằng sản phẩm; Đổi mới công tác tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, điều động, bổ nhiệm cán bộ nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp của tỉnh bảo đảm tính kế thừa, liên tục, phát triển, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

2. Mục tiêu cụ thể đến năm 2025

a) Về xây dựng đội ngũ cán bộ:

- Đổi mới công tác tuyển dụng công chức, viên chức các cấp, mỗi năm sử dụng 80% chỉ tiêu biên chế để thi tuyển mới và thu hút người có tài năng, 20% sát hạch, tiếp nhận.

- Đổi mới công tác quy hoạch cán bộ theo hướng đưa vào quy hoạch các chức danh cán bộ chủ chốt các cấp cán bộ trẻ, có phẩm chất đạo đức tốt, được đào tạo cơ bản, khẳng định năng lực qua thực tiễn công tác.

- Tăng cường thực hiện thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo quản lý, mỗi cơ quan có ít nhất 01 lãnh đạo được bổ nhiệm thông qua thi tuyển.

- Thực hiện luân chuyển, biệt phái cán bộ để đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ từ kinh nghiệm thực tiễn. Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng để một người chuyên sâu về một việc nhưng biết làm nhiều việc.

- Từ năm 2022, 100% các cơ quan, đơn vị thực hiện đánh giá, xếp loại cán bộ bằng sản phẩm; thực hiện cơ chế giao việc cụ thể, rõ ràng, cấp trên giao chỉ tiêu, nhiệm vụ cho cấp dưới và nghiệm thu, đánh giá kết quả thực hiện theo sản phẩm.

- Phấn đấu đến năm 2025, hình thành được đội ngũ người có tài năng trong hoạt động công vụ của tỉnh trong hầu hết các lĩnh vực: Mỗi cơ quan hành chính và lĩnh vực sự nghiệp khác có ít nhất 03 người được tỉnh xác định là người có tài năng; Sự nghiệp giáo dục và đào tạo có 500 người (bình quân có 01 người/trường) được tỉnh xác định là người có tài năng và có giáo viên đạt trình độ Tiến sỹ trong các trường THPT; Sự nghiệp y tế có ít nhất 100 người được tỉnh xác định là người có tài năng và cử đi đào tạo 150 công chức, viên chức có trình độ Chuyên khoa II và tương đương, 350 công chức, viên chức có trình độ Chuyên khoa I và tương đương.

- Phần đầu thu hút được 50 người có tài năng vào bộ máy các cơ quan trong giai đoạn 2020 - 2025.

- Phần đầu 80% phát minh, sáng kiến, sáng chế các nhiệm vụ khoa học được thực hiện bởi đội ngũ trí thức của tỉnh hoặc do đội ngũ trí thức của tỉnh đồng chủ trì.

b) Về đào tạo, bồi dưỡng giai đoạn 2021-2025:

- Hằng năm có 100% cán bộ, công chức viên chức được bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ do cơ quan, đơn vị trực tiếp quản lý, sử dụng hoặc cơ quan ngành dọc tổ chức bồi dưỡng 02 lần/năm và tổ chức kiểm tra 01 lần/năm.

- Hằng năm, mỗi cơ quan, đơn vị, địa phương tổ chức ít nhất 01 hội thảo về chuyên môn, nghiệp vụ tập trung vào các chuyên đề, giải pháp liên quan trực tiếp đến việc đổi mới, nâng cao chất lượng chuyên môn, hiệu lực, hiệu quả hoạt động của các cơ quan, đơn vị, địa phương.

- Phần đầu 100 % cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh uỷ quản lý và trong quy hoạch các chức danh Ban Thường vụ Tỉnh uỷ được đào tạo văn bằng hai hoặc đào tạo trình độ thạc sỹ trở lên.

- 100% các chức danh chủ chốt cấp xã có trình độ chuyên môn đại học và trung cấp lý luận chính trị.

- 100% công chức, viên chức tuyển dụng mới được bồi dưỡng tiêu chuẩn ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức trước khi bổ nhiệm ngạch.

- Phần đầu đến năm 2025: có 25% cán bộ, công chức cấp tỉnh, cấp huyện (tập trung vào cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng và tương đương trở lên dưới 40 tuổi) đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 trở lên theo quy định; có 60% viên chức và 50% viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 trở lên theo quy định (không áp dụng đối với giảng viên, giáo viên ngoại ngữ); có 20% cán bộ, công chức xã và 15% cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý cấp xã dưới 40 tuổi công tác tại địa bàn hoặc lĩnh vực có yêu cầu sử dụng ngoại ngữ đạt trình độ ngoại ngữ bậc 3 trở lên theo quy định.

- Phần đầu đến năm 2025 có 40 công chức, viên chức làm công tác chuyên môn thuộc các đơn vị làm công tác xúc tiến đầu tư được bồi dưỡng trình độ ngoại ngữ IELTS đạt tương đương 6.0 trở lên (chủ yếu là tiếng Anh, Trung, Nhật, Hàn);

- Có từ 50 đến 100 cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh, cấp huyện được cử tham gia các khóa bồi dưỡng ngắn hạn cập nhật kiến thức, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ ở nước ngoài; Có từ 100 đến 150 cán bộ lãnh đạo cấp phòng được cử tham gia các khóa bồi dưỡng ngắn hạn cập nhật kiến thức, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ ở nước ngoài. Phần đầu có từ 05 đến 10 cán bộ lãnh đạo hoặc

công chức, viên chức các sở, ngành, huyện, thành phố được cử đi đào tạo sau đại học ở nước ngoài theo những lĩnh vực tỉnh cần trên cơ sở đủ chuẩn về ngoại ngữ và phù hợp với yêu cầu của vị trí việc làm;

- Toàn tỉnh, có từ 400 đến 500 lượt lãnh đạo cấp sở, ngành, cấp huyện và lãnh đạo phòng, ban các cơ quan, đơn vị trong quy hoạch lãnh đạo cấp sở, ngành, cấp huyện được cử tham gia lớp bồi dưỡng lãnh đạo cấp sở, ngành, cấp huyện và bồi dưỡng cán bộ nguồn.

- Có khoảng 100 lượt lãnh đạo cấp sở, ngành, cấp huyện bồi dưỡng chuyên sâu về các lĩnh vực: Lãnh đạo công, Quản trị công, Thực thi chính sách, Đàm phán và thương lượng trong khu vực công, Thẩm định đầu tư công, Tài chính công ...

- Có khoảng 300-500 lượt lãnh đạo cấp sở, ngành, cấp huyện và cán bộ trong quy hoạch lãnh đạo cấp sở, ngành, cấp huyện, cán bộ chuyên môn giỏi được bồi dưỡng chuyên sâu về quản lý ngành, lĩnh vực quan trọng.

- Có khoảng 100 lãnh đạo cấp sở, ngành, cấp huyện được bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước ngạch chuyên viên cao cấp); 500 - 600 người được bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước ngạch chuyên viên chính (đến hết năm 2023 có từ 300 - 350 người); 600 - 700 người được bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước ngạch chuyên viên (đến hết năm 2023 có từ 350 - 400 người).

- Có từ 150 - 200 người được bồi dưỡng cao cấp lý luận chính trị (đến hết năm 2023 có từ 100 - 150 người), 1.000 - 1.200 người được bồi dưỡng trung cấp lý luận chính trị (đến hết năm 2023 có từ 700 - 800 người).

- 100% cán bộ, công chức cấp xã, giáo viên các cấp đạt chuẩn về trình độ đào tạo chuyên môn theo quy định.

- 100% lãnh đạo từ Phó trưởng phòng trở lên được đào tạo bồi dưỡng trình độ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên chính, kiến thức quốc phòng đối tượng 3, kỹ năng quản lý chuyên ngành.

- 100% công chức phụ trách công nghệ thông tin của các cơ quan, đơn vị cấp tỉnh, cấp huyện và công chức Văn phòng - thống kê cấp xã được bồi dưỡng, thi và cấp chứng chỉ Ứng dụng công nghệ thông tin nâng cao theo quy định của Bộ Thông tin và Truyền thông.

- Có từ 100 đến 120 cán bộ, công chức, viên chức các sở, ngành, huyện, thành phố được tỉnh cử cử đi đào tạo thạc sĩ và tương đương ở trong nước; từ 100 đến 120 cán bộ, công chức, viên chức được tỉnh cử đi đào tạo tiến sĩ và tương đương ở trong nước theo những lĩnh vực tỉnh cần.

- Có từ 3 đến 5 nhóm, ê kíp tại bệnh viện tuyến tỉnh được bồi dưỡng chuyên sâu, kỹ thuật mới về phẫu thuật tim hở và ghép tạng.

- Có từ 5 đến 10 giáo viên/môn được bồi dưỡng chuyên sâu về kiến thức, kỹ năng đào tạo bồi dưỡng học sinh giỏi quốc gia, quốc tế.

c) Về kỷ luật, kỷ cương hành chính, văn hoá công vụ

- Thực hiện thanh tra, kiểm tra đột xuất về kỷ luật, kỷ cương hành chính đối với 100% các cơ quan, đơn vị đạt ít nhất 01 lần/năm.

- Đổi mới căn bản việc xây dựng quy định và tổ chức thực hiện các quy định về văn hoá công vụ trong các cơ quan, đơn vị thuộc tỉnh, hướng tới xây dựng môi trường văn hoá công sở và đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức làm việc chuyên nghiệp, hiệu lực, hiệu quả.

- 100% các cơ quan xây dựng và ban hành quy chế làm việc, quy chế thực hiện văn hóa công vụ.

III. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP ĐỘT PHÁ

1. Nâng cao nhận thức của cấp ủy, tập thể lãnh đạo và thủ trưởng cơ quan về công tác cán bộ

Các cấp ủy, cơ quan chỉ đạo tổ chức nghiên cứu, quán triệt chủ trương, nghị quyết của Trung ương, Tỉnh ủy, UBND tỉnh về công tác cán bộ, đặc biệt là những quan điểm, nội dung mới, tạo sự thống nhất cao trong nhận thức của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý. Đẩy mạnh công tác thông tin tuyên truyền trong nội bộ, trong cấp ủy, trong sinh hoạt chi bộ về các chủ trương, nghị quyết, quy chế, quy định, quy trình công tác cán bộ để nâng cao nhận thức, tạo sự chuyển biến về ý thức, trách nhiệm và hành động của cán bộ, đảng viên trong công tác cán bộ.

2. Sửa đổi, bổ sung và ban hành mới các quy định về công tác cán bộ, tạo sự đồng bộ, liên thông và thống nhất

a) Ban hành Quy định của UBND tỉnh về phân cấp quản lý cán bộ thay thế Quyết định số 02/2014/QĐ-UBND ngày 09/01/2014 của UBND tỉnh về phân cấp quản lý tổ chức bộ máy, biên chế, cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Vĩnh Phúc.

b) Ban hành Quy định của UBND tỉnh về công tác bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý các cơ quan chuyên môn, đơn vị sự nghiệp thuộc UBND tỉnh;

c) Ban hành quy định của UBND tỉnh về tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý thuộc phạm vi quản lý của UBND tỉnh theo quy định pháp luật và phân cấp của Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

d) Quy định về quản lý doanh nghiệp có vốn nhà nước thuộc tỉnh.

đ) Các Quy định về Văn hoá công vụ: Ban hành Quy chế văn hoá công sở tại các cơ quan nhà nước để làm cơ sở thanh tra, kiểm tra văn hoá công sở; xây dựng Đề án về các giải pháp nhằm nâng cao văn hoá công vụ các cơ quan tỉnh Vĩnh Phúc nhằm chuyển biến căn bản về văn hoá công vụ góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, hiệu quả.

e) Chỉ đạo các cơ quan tham mưu UBND tỉnh ban hành Quy định về tiêu chuẩn, chức danh công chức, viên chức của ngành mình (trường hợp chưa có quy định của bộ, ngành Trung ương).

3. Về biên chế

a) Bố trí, sử dụng biên chế tiết kiệm, hiệu quả, tăng cường thực hiện tinh giản biên chế. Trường hợp cần thiết, tỉnh thành lập Hội đồng hoặc Tổ thẩm định biên chế của tỉnh để rà soát chức năng nhiệm vụ, xác định định mức biên chế và đề xuất điều chỉnh chỉ tiêu biên chế theo yêu cầu nhiệm vụ từ cơ quan, địa phương này sang cơ quan, địa phương khác hoặc ban hành quy định về nguyên tắc, tiêu chí để làm cơ sở xác định số lượng biên chế các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh theo yêu cầu nhiệm vụ, khối lượng công việc được giao, phù hợp với đặc điểm tình hình của ngành, địa phương, có cơ sở khoa học, đảm bảo tính khách quan.

b) Thực hiện không giao biên chế cho các đơn vị sự nghiệp đã tự chủ hoàn toàn. Đối với các đơn vị sự nghiệp tự chủ một phần, thực hiện giao biên chế tự chủ một phần theo mức độ kinh phí tự chủ, đảm bảo thực hiện tốt nhiệm vụ, giảm ngân sách trả lương.

c) Chỉ đạo các cơ quan, đơn vị, địa phương thực hiện rà soát và đề xuất chuyển đổi mô hình hoạt động đối với đơn vị sự nghiệp có thu, đơn vị sự nghiệp kinh tế để thực hiện xã hội hóa hoặc chuyển thành công ty cổ phần trong một số lĩnh vực dịch vụ nhằm giảm biên chế hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

d) Tiếp tục đẩy mạnh rà soát, đánh giá để thực hiện tinh giản biên chế đối với những trường hợp không đạt chuẩn về trình độ đào tạo, năng lực công tác yếu, không đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm.

4. Công tác tuyển dụng

a) Hàng năm, dành 10 đến 15 chỉ tiêu công chức và 10% chỉ tiêu viên chức được giao chưa sử dụng để tổ chức tuyển dụng, tiếp nhận đối với nguồn nhân lực chất lượng cao theo Nghị định số 140/2017/NĐ-CP và Nghị quyết số 06/2021/NQ-HĐND ngày 03/8/2021 của Hội đồng nhân dân tỉnh.

b) Tăng chỉ tiêu tuyển dụng công chức, viên chức bằng hình thức thi tuyển và thu hút nhân tài, giảm số lượng tuyển dụng bằng hình thức sát hạch góp phần trẻ hoá và nâng cao chất lượng đội ngũ.

c) Đổi mới công tác tuyển dụng công chức cấp xã, viên chức đối với các ngành như Giáo dục và Đào tạo, Y tế... nêu có cùng phạm vi tuyển dụng trên toàn tỉnh theo hướng tổ chức chung một số khâu như đề chung, ngày thi chung, chấm thi chung để đảm bảo chất lượng đội ngũ được đồng đều.

5. Công tác quy hoạch, bổ nhiệm, điều động luân chuyển cán bộ

a) Tiếp tục thực hiện thí điểm thi tuyển lãnh đạo nhất là lãnh đạo các đơn vị sự nghiệp. Trong giai đoạn từ nay đến 2025, mỗi cơ quan, đơn vị có ít nhất 01 vị trí thi tuyển lãnh đạo.

b) Đổi mới công tác quy hoạch cán bộ theo hướng thực chất. Mạnh dạn đưa vào quy hoạch các chức danh cán bộ chủ chốt các cấp những cán bộ trẻ, có phẩm chất đạo đức tốt, được đào tạo cơ bản, khẳng định năng lực qua thực tiễn công tác; đồng thời kiên quyết đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ uy tín giảm sút, không hoàn thành nhiệm vụ hoặc vi phạm nghiêm trọng trong thực thi nhiệm vụ.

c) Thực hiện nghiêm nguyên tắc luân chuyển, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử phải trong quy hoạch, đảm bảo tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định, cơ bản phải kinh qua lãnh đạo chủ chốt cấp dưới và hoàn thành tốt nhiệm vụ; kiên quyết không xem xét đề bạt, bổ nhiệm đối với những trường hợp không đủ tiêu chuẩn điều kiện; quan tâm cán bộ trẻ, cán bộ nữ đảm bảo cơ cấu, tỷ lệ theo quy định. Đặc biệt, kiên quyết, kịp thời thay thế, điều chuyển những cán bộ lãnh đạo, quản lý thiếu tập trung, thiếu quyết liệt trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao; tín nhiệm thấp, dĩ hòa vi quý, bè cánh gây chia rẽ, mất đoàn kết nội bộ, có sai phạm nhưng chưa đến mức kỷ luật... không chờ hết nhiệm kỳ, hết thời hạn bổ nhiệm, đến tuổi nghỉ hưu.

d) Thực hiện luân chuyển, điều động cán bộ giữ chức vụ cấp trưởng 2 nhiệm kỳ liên tiếp (giữ một chức vụ cấp trưởng đối với cả chức danh bầu cử và bổ nhiệm liên tục từ 8 năm trở lên ở cùng một địa phương, cơ quan, đơn vị) theo Quy định số 98-QĐ/TW, ngày 07/10/2017 của Bộ Chính trị; mở rộng luân chuyển, điều động đến các chức danh là cấp phó để phòng ngừa tiêu cực, tránh sức ỳ, phát huy sự đổi mới, tích cực của đội ngũ cán bộ; từ chức, miễn nhiệm theo Quy định số 41-QĐ/TW ngày 03/11/2021 của Ban Chấp hành Trung ương.

đ) Thực hiện luân chuyển để đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ từ kinh nghiệm thực tiễn:

- Đối với luân chuyển của cấp huyện xuống cấp xã: Kết hợp luân chuyển với bố trí người đứng đầu không phải người địa phương cả bí thư cấp ủy và chủ tịch UBND cấp xã.

- Đối với luân chuyển cán bộ y tế từ tỉnh xuống huyện, từ huyện xuống xã: Bình quân mỗi huyện có 05 bác sỹ luân chuyển, biệt phái từ tỉnh xuống huyện, mỗi xã có 01 bác sỹ luân chuyển, biệt phái từ huyện xuống xã.

- Đối với luân chuyển theo ngành dọc: Tăng cường luân chuyển, biệt phái công chức, viên chức từ tỉnh về huyện, xã theo ngành dọc để đào tạo, bồi dưỡng kinh nghiệm thực tiễn. Thực hiện luân chuyển, biệt phái mỗi ngành mà địa phương cần ít nhất 01 công chức, viên chức.

- Đối với sự nghiệp Giáo dục và Đào tạo: Thực hiện biệt phái giáo viên để khắc phục tình trạng thừa, thiếu giáo viên cục bộ.

6. Về công tác đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức

a) Chỉ đạo 100% các cơ quan, đơn vị ban hành Quy chế đánh giá, xếp loại theo Quý, đánh giá bằng sản phẩm, theo tiêu chí cụ thể phù hợp với đặc thù của từng cơ quan đảm bảo đánh giá thực chất, khách quan; công khai kết quả và so

sánh với chức danh tương đương; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị; coi trọng phát huy trách nhiệm người đứng đầu, người trực tiếp quản lý, sử dụng cán bộ.

b) Hằng năm, các cơ quan tổ chức đánh giá, xếp loại, bình xét về kết quả công tác, kiểm tra, sát hạch về chuyên môn, nghiệp vụ đối với CBCCVC thuộc thẩm quyền quản lý và sử dụng làm một trong các tiêu chí để xếp loại và đề nghị cấp có thẩm quyền công nhận là người có tài năng trong hoạt động công vụ.

c) Thực hiện công khai, minh bạch thông tin trong đánh giá cán bộ bằng sản phẩm, công tác quy hoạch cán bộ, đề bạt, bổ nhiệm, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật cán bộ để làm cơ sở tham gia giám sát, góp ý.

7. Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới

a) Ban hành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng giai đoạn 2021-2025 gắn với nhu cầu sử dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển và điều động CBCCVC; quan tâm tới việc đào tạo, bồi dưỡng, thử thách qua môi trường thực tiễn nhằm triển khai thực hiện có hiệu quả Đề án số 06-ĐA/TU ngày 05/11/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về đột phá trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2021-2025.

b) Tự đào tạo, bồi dưỡng:

- Các cơ quan, đơn vị xây dựng kế hoạch tự đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thuộc thẩm quyền quản lý; mỗi cơ quan, đơn vị thành lập 01 Ban Đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức. Ban Đào tạo bồi dưỡng xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện và kiểm tra về kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, văn hoá công vụ đối với cán bộ, công chức, viên chức cơ quan từ 1-2 lần/năm. Kết quả kiểm tra là một trong các tiêu chí để đánh giá, xếp loại và thực hiện công tác cán bộ như bổ nhiệm, miễn nhiệm, luân chuyển, điều động, giải quyết chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức.

- Tổ chức kiểm tra, sát hạch, đánh giá kiến thức, năng lực, kỹ năng về chuyên môn nghiệp vụ, hiểu biết chung ít nhất 01 lần/năm đối với ít nhất 50% số cán bộ, công chức;

- Các cơ quan, đơn vị tổ chức kiểm tra, sát hạch, đánh giá kiến thức, năng lực, kỹ năng về chuyên môn nghiệp vụ ít nhất 01 lần/năm đối với số viên chức chuyên môn nghiệp vụ. Riêng đối với viên chức sự nghiệp Giáo dục và Đào tạo và sự nghiệp y tế tổ chức kiểm tra nghiệp vụ chuyên môn hoặc thi tay nghề ít nhất mỗi năm 01 lần hoặc theo quy định của ngành.

c) Thực hiện các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhằm đột phá trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2021-2025.

- Bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm ngạch công chức, viên chức.

- Tổ chức các lớp bồi dưỡng kỹ năng cho cán bộ lãnh đạo, quản lý kết hợp với đi thực tế và trao đổi kinh nghiệm trong và ngoài nước.

- Tổ chức các lớp đào tạo văn bằng 2 đối với CBCCVN trong quy hoạch các chức danh Tỉnh ủy quản lý.

- Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn và trung hạn tại nước ngoài.

- Tổ chức bồi dưỡng kỹ thuật chuyên sâu ngành y tế.

- Tổ chức bồi dưỡng cho giáo viên giảng dạy học sinh giỏi cấp quốc gia, quốc tế.

- Tổ chức bồi dưỡng tiếng Anh trình độ IELTS để cán bộ có đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế.

- Tổ chức các lớp đào tạo đại học hoặc cử cán bộ, công chức cấp xã chưa đạt chuẩn về trình độ đào tạo chuyên môn theo quy định.

d) Về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ ngoại ngữ phần đầu đạt mục tiêu theo Quyết định số 1659/QĐ-TTg ngày 19/11/2019 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Chương trình quốc gia về học tập ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2019-2030”.

- Đối tượng: cán bộ, công chức chuyên môn và công chức lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng và tương đương trở lên dưới 40 tuổi; viên chức và viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý; cán bộ, công chức xã và lãnh đạo quản lý cấp xã dưới 40 tuổi.

- Nội dung: Phần đầu bồi dưỡng để đạt bậc 4 đối với cán bộ, công chức, viên chức cấp tỉnh, huyện; bậc 3 đối với cán bộ, công chức cấp xã.

- Chủ trì thực hiện: Sở Nội vụ chủ trì triển khai các chương trình bồi dưỡng ngoại ngữ đối với cán bộ, công chức cấp tỉnh, huyện, xã; Các sở, ban, ngành, Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố và các đơn vị sự nghiệp, tổ chức hội cấp tỉnh chủ trì triển khai các chương trình bồi dưỡng ngoại ngữ đối với viên chức thuộc thẩm quyền quản lý.

- Kinh phí tổ chức: Đối với cán bộ, công chức: Kinh phí tổ chức do ngân sách nhà nước cấp theo phân cấp hiện hành; kinh phí do cơ quan quản lý, sử dụng cán bộ, công chức; đóng góp của CBCCVN; tài trợ của tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước; Đối với viên chức: Kinh phí tổ chức được bố trí từ nguồn tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập (không bao gồm nguồn ngân sách nhà nước bố trí cho đơn vị); đóng góp của viên chức và các nguồn hợp pháp khác theo quy định.

đ) Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát công tác đào tạo, bồi dưỡng về nội dung, chương trình, hình thức, chất lượng, kinh phí....của các cơ quan, đơn vị được giao nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng.

8. Tiếp tục nghiên cứu, ban hành các chế độ chính sách đối với cán bộ và thực hiện tốt chính sách cán bộ

a) Nghiên cứu ban hành cơ chế khuyến khích động viên CBCCVC hoàn thành tốt nhiệm vụ và cơ chế thí điểm của tỉnh chi thu nhập bình quân tăng thêm đối với CBCCVC theo Kế hoạch số 8268/KH-UBND ngày 24/10/2018 của UBND tỉnh về thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/05/2018 của Ban chấp hành Trung ương khoá XII và Kế hoạch số 105-KH/TU ngày 10/8/2018 của Ban Thường vụ Tỉnh uỷ về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ vào thời điểm thích hợp.

b) Thực hiện đầy đủ, kịp thời các chế độ, chính sách của Trung ương và của tỉnh đã ban hành liên quan đến cán bộ, công chức, viên chức, nhất là chính sách đặc thù xây dựng đội ngũ trí thức và thu hút trọng dụng người có tài năng tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2021- 2025 theo Nghị quyết số 06/2021/NQ-HĐND của Hội đồng nhân dân tỉnh.

9. Bố trí, sử dụng cán bộ

a) Các cơ quan, đơn vị chủ động, tích cực phát động các phong trào thi đua, khuyến khích cán bộ có tư duy sáng tạo, cách làm đột phá, sáng kiến kinh nghiệm, đề xuất ý tưởng hay, cách làm mới, tháo gỡ, giải quyết những điểm nghẽn, nút thắt trong cơ chế, chính sách, mang lại giá trị, hiệu quả thiết thực, tạo được chuyển biến mạnh mẽ, đóng góp tích cực vào sự phát triển chung.

b) Hoàn thiện tiêu chí, tiêu chuẩn về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng với yêu cầu của giai đoạn phát triển mới; làm rõ những mặt mạnh, những hạn chế, bất cập của từng cán bộ, công chức, viên chức của từng địa phương, đơn vị... Trên cơ sở đó phân ra làm ba loại: loại về cơ bản đáp ứng yêu cầu; loại có những hạn chế, bất cập cần được đào tạo, bồi dưỡng; loại cần phải chuyển sang lĩnh vực khác hay cho thôi việc.

c) Quan tâm tạo điều kiện đối với các trường hợp được xác định là người có tài năng trong hoạt động công vụ tại cơ quan về môi trường làm việc, trang thiết bị làm việc; ưu tiên tập trung đào tạo, bồi dưỡng và xem xét bổ nhiệm chức danh lãnh đạo, quản lý; chi trả chế độ phụ cấp tăng thêm từ nguồn kinh phí xác định trong dự toán kinh phí chi thường xuyên của cơ quan.

d) Lựa chọn người có tài năng trong hoạt động công vụ và đề xuất hưởng chính sách trọng dụng trong công tác như đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm, thưởng theo thành tích, chế độ đặc thù theo quy chế của cơ quan, đơn vị...

10. Tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát công tác cán bộ

a) Tăng cường và nâng cao chất lượng công tác thanh tra, kiểm tra trách nhiệm thực thi công vụ công vụ lĩnh vực quản lý, sử dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, điều động, chuyển đổi vị trí CBCCVC;

Rà soát, bổ sung, hoàn chỉnh nội quy, quy chế, quy trình làm việc của cơ quan, đơn vị về kỷ luật, kỷ cương hành chính, văn hóa công sở, đạo đức công vụ và sử dụng có hiệu quả thời giờ làm việc;

b) Tiếp tục đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra trách nhiệm thực thi công vụ theo chỉ đạo của Chủ tịch UBND tỉnh tại Chỉ thị số 01/CT-UBND ngày 05/3/2021 về tăng cường thực hiện nghiêm kỷ luật, kỷ cương hành chính, văn hóa công sở, đạo đức công vụ;

c) Thực hiện thanh tra, kiểm tra trách nhiệm người đứng đầu trong thực hiện nhiệm vụ theo phân cấp quản lý cán bộ.

11. Thực hiện kỷ luật, kỷ cương hành chính, văn hoá công vụ

a) Ban hành Đề án về thực hiện các giải pháp nhằm nâng cao văn hoá công vụ giai đoạn 2021-2025 và định hướng đến 2030 và áp dụng có hiệu quả văn hoá công vụ là nhiệm vụ tiên phong, là cơ sở để xây dựng tỉnh Vĩnh Phúc văn minh, hiện đại, đậm nét văn hoá và tương xứng với sự phát triển kinh tế xã hội của tỉnh

b) Ban hành Quy chế văn hoá công vụ để áp dụng trong các cơ quan, đơn vị thuộc tỉnh và tổ chức thực hiện nghiêm túc, đúng quy định.

c) Tập trung thanh tra, kiểm tra về kỷ luật, kỷ cương hành chính, văn hoá công vụ đối với 100% các cơ quan, đơn vị đạt ít nhất 01 lần/năm nhằm siết chặt kỷ luật kỷ cương hành chính, kịp thời kiến nghị với cơ quan có thẩm quyền xử lý nghiêm minh đối với cán bộ, công chức, viên chức vi phạm.

12. Nâng cao năng lực cơ quan và cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ

a) Thủ trưởng cơ quan thường xuyên lãnh đạo, kiện toàn bộ máy và đội ngũ cán bộ tham mưu về công tác cán bộ; xây dựng đội ngũ cán bộ làm công tác cán bộ, ngoài những tiêu chuẩn chung về phẩm chất chính trị, kiến thức, năng lực công tác, yêu cầu về vị trí việc làm còn phải đảm bảo các yêu cầu “Đoàn kết - Trung thành - Trung thực - Gương mẫu - Trong sáng - Tinh thông - Chuyên nghiệp”.

b) Đầu tư cơ sở vật chất, ứng dụng công nghệ thông tin trong các hoạt động quản lý, điều hành và chuyên môn, nghiệp vụ hiện đại hóa điều kiện làm việc; đẩy mạnh cải cách hành chính trong thực hiện các khâu trong công tác cán bộ. Tiếp tục đổi mới phương pháp công tác, nhất là việc xây dựng các phần mềm quản lý ứng dụng công nghệ thông tin, công nghệ số trong thực hiện quản lý, theo dõi, giám sát cán bộ.

Phần thứ tư
TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Giao Sở Nội vụ tham mưu giúp UBND tỉnh đề xuất Ban Cán sự Đảng UBND tỉnh báo cáo Thường trực, Ban Thường vụ Tỉnh ủy các nội dung về công tác cán bộ:

- Ban hành các quy định về công tác cán bộ thuộc thẩm quyền của Thường trực, Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

- Hướng dẫn thực hiện công tác rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ giai đoạn 2020-2025 và quy hoạch cán bộ giai đoạn 2025-2030.

- Đề xuất các nội dung về công tác cán bộ thuộc thẩm quyền Thường trực, Ban Thường vụ Tỉnh ủy theo phân cấp.

- Báo cáo Thường trực, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đồng ý chủ trương tổ chức chung một số khâu trong tuyển dụng công chức cấp xã, viên chức ngành giáo dục và đào tạo (ngày thi chung, đề thi chung, chấm thi chung).

- Ban hành quy định về số lượng cấp phó theo từng sở, ngành theo Nghị định số 107/2020/NĐ-CP.

- Quyết định chủ trương, kế hoạch đào tạo bồi dưỡng cán bộ giai đoạn 2021-2025.

- Chỉ đạo các cơ quan cấp tỉnh, huyện, xã tổ chức triển khai thực hiện nghiêm, có hiệu quả các nội dung của Đề án.

2. Sở Nội vụ chịu trách nhiệm

- Sở Nội vụ là cơ quan thường trực, đầu mối phối hợp giữa các sở, ban, ngành, UBND các huyện, thành phố đề xuất với UBND tỉnh các nhiệm vụ, giải pháp, chương trình, kế hoạch thực hiện Đề án này.

- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị liên quan xây dựng các quy định mới của UBND tỉnh về công tác cán bộ, thí điểm thi tuyển lãnh đạo.

- Phối hợp với Ban Tổ chức Tỉnh ủy và các cơ quan liên quan xây dựng Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ CBCCVC tỉnh Vĩnh Phúc theo từng năm và giai đoạn báo cáo Thường trực Tỉnh ủy, UBND tỉnh phê duyệt và tổ chức triển khai thực hiện.

- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan tổ chức kiểm tra, đánh giá kiến thức, năng lực, kỹ năng về chuyên môn nghiệp vụ, hiểu biết chung ít nhất 01 lần/năm đối với khoảng 30% đến 50% số lượng cán bộ, công chức, viên chức được kiểm tra (trừ viên chức sự nghiệp Giáo dục và Đào tạo và sự nghiệp y tế).

- Hướng dẫn, đôn đốc, theo dõi, kiểm tra các cơ quan, đơn vị trong quá trình thực hiện Đề án, bảo đảm chất lượng, hiệu quả và yêu cầu, tiến độ và tổng hợp, báo cáo UBND tỉnh những khó khăn, vướng mắc và kịp thời đề xuất giải pháp trong quá trình triển khai thực hiện.

- Phối hợp với các cơ quan, đơn vị tiến hành đánh giá hàng năm, tổng kết thực hiện Đề án, báo cáo UBND tỉnh theo quy định.

- Định kỳ 6 tháng trước ngày 20/6 và hàng năm trước ngày 20/12, báo cáo UBND tỉnh việc triển khai thực hiện Đề án này.

3. Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND tỉnh, UBND các huyện, thành phố

- Xây dựng Kế hoạch từng năm và giai đoạn 2022-2025 để cụ thể hóa và tổ chức thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp của Đề án phù hợp với đặc điểm tình hình của cơ quan, đơn vị (*UBND các huyện, thành phố triển khai đến UBND các xã, phường, thị trấn thuộc đơn vị*);

- Chủ trì tổ chức thực hiện những nhiệm vụ được giao trong Đề án, báo cáo UBND tỉnh (qua Sở Nội vụ) những khó khăn, vướng mắc trong quá trình triển khai thực hiện những nhiệm vụ được giao.

- Chủ trì, phối hợp với Sở Nội vụ và các cơ quan, đơn vị liên quan tham mưu UBND tỉnh ban hành Quy định về tiêu chuẩn, chức danh công chức, viên chức của ngành mình (trường hợp chưa có quy định của bộ, ngành Trung ương).

- Định kỳ 6 tháng trước ngày 10/6 và hàng năm trước ngày 10/12, báo cáo việc triển khai thực hiện Đề án qua Sở Nội vụ để tổng hợp báo cáo UBND tỉnh.

(Chi tiết có phụ biểu kèm theo)

UBND tỉnh yêu cầu các cơ quan, đơn vị liên quan triển khai thực hiện nghiêm túc, có hiệu quả Đề án này. Trong quá trình triển khai thực hiện nếu có vướng mắc phản ánh về UBND tỉnh (qua Sở Nội vụ) để tổng hợp chung báo cáo UBND tỉnh xem xét, chỉ đạo thống nhất thực hiện./.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH**

Lê Duy Thành

BIỂU TỔNG HỢP NHIỆM VỤ
THỰC HIỆN ĐỀ ÁN ĐỘT PHÁ VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ TẠI CÁC CƠ QUAN, ĐƠN VỊ KHỎI NHÀ NƯỚC
TỈNH VINH PHÚC GIAI ĐOẠN 2022 - 2025

(Kèm theo Đề án số 1047/ĐA-UBND ngày 02 tháng 6 năm 2022 của UBND tỉnh)

TT	Nội dung	Cơ quan chủ trì thực hiện	Cơ quan phối hợp	Thời gian thực hiện	Ghi chú
I	Công tác thông tin, tuyên truyền				
1	Tổ chức nghiên cứu, quán triệt chủ trương, nghị quyết của Trung ương, Tỉnh ủy, UBND tỉnh về công tác cán bộ, đặc biệt là những quan điểm, nội dung mới, tạo sự thống nhất cao trong nhận thức của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý. Đẩy mạnh công tác thông tin tuyên truyền trong nội bộ, trong cấp ủy, trong sinh hoạt chi bộ về các chủ trương, nghị quyết, quy chế, quy định, quy trình công tác cán bộ để nâng cao nhận thức, tạo sự chuyển biến về ý thức, trách nhiệm và hành động của cán bộ, đảng viên trong công tác cán bộ.	Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, UBND các huyện, thành phố	Sở Thông tin và Truyền thông, Báo Vĩnh Phúc, Đài Phát thanh và Truyền hình tỉnh và các cơ quan, đơn vị liên quan	Từ khi ban hành Đề án	
II	Sắp xếp tổ chức bộ máy, biên chế				
2	Trường hợp cần thiết, tỉnh thành lập Hội đồng hoặc Tổ thẩm định biên chế của tỉnh để rà soát chức năng nhiệm vụ, xác định định mức biên chế và đề xuất điều chỉnh chỉ tiêu biên chế theo yêu cầu nhiệm vụ từ cơ quan, địa phương này sang cơ quan, địa phương khác hoặc ban hành quy định về nguyên tắc, tiêu chí để làm cơ sở xác định số lượng biên chế các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh theo yêu cầu nhiệm vụ	Sở Nội vụ	Các sở, ban, ngành, UBND các huyện, thành phố	Năm 2022	
3	Rà soát và đề xuất chuyển đổi mô hình hoạt động đối với đơn vị sự nghiệp có thu, đơn vị sự nghiệp kinh tế để thực hiện xã hội hóa hoặc chuyển thành công ty cổ phần	Sở Kế hoạch và Đầu tư	Các sở, ban, ngành, UBND các huyện, thành phố	Từ khi ban hành Đề án	

TT	Nội dung	Cơ quan chủ trì thực hiện	Cơ quan phối hợp	Thời gian thực hiện	Ghi chú
4	Xây dựng quy hoạch mạng lưới các đơn vị sự nghiệp của ngành đảm bảo tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả	Các sở, ban, ngành, UBND các huyện, thành phố	Sở Nội vụ	Từ khi ban hành Đề án	
5	Thực hiện không giao biên chế cho các đơn vị sự nghiệp đã tự chủ hoàn toàn. Đối với các đơn vị sự nghiệp tự chủ một phần, thực hiện giao biên chế tự chủ một phần theo mức độ kinh phí tự chủ, đảm bảo thực hiện tốt nhiệm vụ, giảm ngân sách trả lương.	Sở Nội vụ	Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, UBND các huyện, thành phố	Từ năm 2022	
III	Sửa đổi, bổ sung và ban hành mới các quy định về công tác cán bộ				
6	Ban hành Quy định của UBND tỉnh về phân cấp quản lý cán bộ thay thế Quyết định số 02/2014/QĐ-UBND ngày 09/01/2014 của UBND tỉnh về phân cấp quản lý tổ chức bộ máy, biên chế, cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Vĩnh Phúc.	Sở Nội vụ	Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, UBND các huyện, thành phố	Từ Quý 2 năm 2022	
7	Ban hành Quy định của UBND tỉnh về công tác bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý các cơ quan chuyên môn, đơn vị sự nghiệp thuộc UBND tỉnh;	Sở Nội vụ	Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, UBND các huyện, thành phố	Từ Quý 2 năm 2022	
8	Ban hành quy định của UBND tỉnh về tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý thuộc phạm vi quản lý của UBND tỉnh theo quy định pháp luật và phân cấp của Ban Thường vụ Tỉnh ủy.	Sở Nội vụ	Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, UBND các huyện, thành phố	Từ Quý 2 năm 2022	

TT	Nội dung	Cơ quan chủ trì thực hiện	Cơ quan phối hợp	Thời gian thực hiện	Ghi chú
9	Ban hành Quyết định của UBND tỉnh thay thế Quyết định 3569/QĐ-UBND ngày 05/12/2014 về việc ban hành Quy chế văn hoá công sở tại các cơ quan nhà nước để làm cơ sở thanh tra, kiểm tra văn hoá công sở.	Sở Nội vụ	Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, UBND các huyện, thành phố	Quý I năm 2022	
10	Quy định về quản lý doanh nghiệp có vốn nhà nước thuộc tỉnh.	Sở Tài chính		Năm 2022	
11	Ban hành Quy định của UBND tỉnh về tiêu chuẩn, chức danh công chức, viên chức của ngành, lĩnh vực (trường hợp chưa có quy định của bộ, ngành Trung ương)	Các sở, ban, ngành	Sở Nội vụ	Từ khi ban hành Đề án	
IV	Tuyển dụng công chức, viên chức				
12	Báo cáo Thường trực, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đồng ý chủ trương tổ chức chung một số khâu trong tuyển dụng công chức cấp xã, viên chức ngành giáo dục và đào tạo (ngày thi chung, đề thi chung, chấm thi chung).	Sở Nội vụ	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	Từ năm 2022	
13	Hằng năm, dành 10 đến 15 chỉ tiêu công chức và 20% chỉ tiêu viên chức được giao chưa sử dụng để tổ chức tuyển dụng, tiếp nhận đối với nguồn nhân lực chất lượng cao theo Nghị định số 140/2017/NĐ-CP và Nghị quyết số 06/2021/NQ-HĐND của HĐND tỉnh.	Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, UBND các huyện, thành phố	Sở Nội vụ	Từ năm 2022	
V	Quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm cán bộ, công chức, viên chức				
14	Tiếp tục thực hiện thí điểm thi tuyển lãnh đạo nhất là lãnh đạo các đơn vị sự nghiệp. Trong giai đoạn từ nay đến 2025, mỗi cơ quan, đơn vị có ít nhất 01 vị trí thi tuyển lãnh đạo.	Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, UBND các	Sở Nội vụ	Từ năm 2022	

TT	Nội dung	Cơ quan chủ trì thực hiện	Cơ quan phối hợp	Thời gian thực hiện	Ghi chú
		huyện, thành phố			
15	Xây dựng và bổ sung quy hoạch cán bộ giai đoạn 2020- 2025 và những năm tiếp theo đảm bảo số lượng, cơ cấu 3 độ tuổi, tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ là người dân tộc thiểu số	Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, UBND các huyện, thành phố	Sở Nội vụ	Từ năm 2022	
16	Thực hiện luân chuyển, biệt phái công chức, viên chức từ tỉnh về huyện, xã theo ngành dọc để đào tạo, bồi dưỡng kinh nghiệm thực tiễn. Thực hiện luân chuyển, biệt phái mỗi ngành ít nhất 01 công chức, viên chức.	Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh	UBND các huyện, thành phố	Từ năm 2022	
17	Thực hiện biệt phái giáo viên để khắc phục tình trạng thừa, thiếu giáo viên cục bộ.	Sở Giáo dục và Đào tạo, UBND các huyện, thành phố	Sở Nội vụ, UBND các huyện, thành phố	Từ Quý III năm 2022	
18	Luân chuyển cán bộ y tế từ tỉnh xuống huyện, từ huyện xuống xã: Bình quân mỗi huyện có 05 bác sỹ luân chuyển, biệt phái từ tỉnh xuống huyện, mỗi xã có 01 bác sỹ luân chuyển, biệt phái từ huyện xuống xã.	Sở Y tế	Sở Nội vụ	Từ năm 2022	
19	Luân chuyển cán bộ cấp huyện xuống cấp xã kết hợp luân chuyển với bố trí người đứng đầu không phải người địa phương cả bí thư cấp ủy và chủ tịch UBND, nhất là ở cấp huyện.	UBND các huyện, thành phố	Sở Nội vụ	Từ năm 2022	
VI	Đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức				
20	Tham mưu UBND tỉnh ban hành văn bản chỉ đạo về đánh giá cán bộ, công chức, viên chức theo Quý bằng sản phẩm	Sở Nội vụ		Từ năm 2022	

TT	Nội dung	Cơ quan chủ trì thực hiện	Cơ quan phối hợp	Thời gian thực hiện	Ghi chú
21	Ban hành quy chế đánh giá, xếp loại theo Quý bằng sản phẩm phù hợp với đặc thù của từng cơ quan để làm cơ sở đánh giá, xếp loại hằng năm	Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, UBND các huyện, thành phố	Sở Nội vụ	Từ năm 2022	
22	Bình xét về kết quả công tác; kiểm tra, sát hạch về chuyên môn, nghiệp vụ đối với CBCCVC thuộc thẩm quyền quản lý và sử dụng làm một trong các tiêu chí để xếp loại và đề nghị cấp có thẩm quyền công nhận là người có tài năng trong hoạt động công vụ	Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, UBND các huyện, thành phố	Sở Nội vụ	Từ năm 2022	
VII	Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức				
23	Tham mưu UBND tỉnh ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2022-2025 và kế hoạch hằng năm theo Kế hoạch của Tỉnh ủy.	Sở Nội vụ	Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, UBND các huyện, thành phố	Sau khi có kế hoạch của Tỉnh ủy	
24	Ban hành kế hoạch tự đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thuộc thẩm quyền quản lý; Thành lập Ban Đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức theo mô hình đào tạo, bồi dưỡng trong công việc theo chiều dọc: lãnh đạo cơ quan, đơn vị, địa phương trực tiếp đào tạo, bồi dưỡng lãnh đạo cấp phòng; lãnh đạo cấp phòng trực tiếp đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức thuộc thẩm quyền quản lý	Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, UBND các huyện, thành phố	Các cơ quan, đơn vị liên quan	Sau khi có kế hoạch của Tỉnh ủy	

TT	Nội dung	Cơ quan chủ trì thực hiện	Cơ quan phối hợp	Thời gian thực hiện	Ghi chú
25	Tổ chức kiểm tra, thanh tra, giám sát công tác đào tạo, bồi dưỡng về nội dung, chương trình, hình thức, chất lượng, kinh phí....của các cơ quan, đơn vị được giao nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng.	Sở Nội vụ	Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, UBND các huyện, thành phố	Từ năm 2022	
26	Tổ chức kiểm tra, đánh giá kiến thức, năng lực, kỹ năng về chuyên môn nghiệp vụ, hiểu biết chung ít nhất 01 lần/năm đối với công chức	Sở Nội vụ	Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, UBND các huyện, thành phố	Từ năm 2022	
27	Về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ ngoại ngữ phần đầu đạt mục tiêu theo Quyết định số 1659/QĐ-TTg ngày 19/11/2019 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Chương trình quốc gia về học tập ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2019-2030”.	Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, UBND các huyện, thành phố	Sở Nội vụ	Từ năm 2022	
VII I	Nghiên cứu, ban hành các chế độ chính sách đối với cán bộ và thực hiện chính sách cán bộ				
28	Thực hiện đầy đủ, kịp thời các chế độ, chính sách của Trung ương và của tỉnh đã ban hành liên quan đến cán bộ, công chức, viên chức, nhất là chính sách đặc thù xây dựng đội ngũ trí thức và thu hút trọng dụng người có tài năng tỉnh Vĩnh Phúc giai đoạn 2021- 2025 theo Nghị quyết số 06/2021/NQ-HĐND của Hội đồng nhân dân tỉnh.	Sở Nội vụ	Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, UBND các huyện, thành phố	Từ khi thực hiện Nghị quyết	

TT	Nội dung	Cơ quan chủ trì thực hiện	Cơ quan phối hợp	Thời gian thực hiện	Ghi chú
29	Ban hành cơ chế khuyến khích động viên CBCCVV hoàn thành tốt nhiệm vụ và cơ chế thí điểm của tỉnh chi thu nhập bình quân tăng thêm đối với CBCCVV theo Kế hoạch số 8268/KH-UBND ngày 24/10/2018 của UBND tỉnh về thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/05/2018 của Ban chấp hành Trung ương khoá XII và Kế hoạch số 105-KH/TU ngày 10/8/2018 của Ban Thường vụ Tỉnh uỷ về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.	Sở Tài chính	Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, UBND các huyện, thành phố	Từ năm 2022	
IX	Bố trí, sử dụng cán bộ				
30	Rà soát, đánh giá làm rõ những mặt mạnh, những hạn chế, bất cập của từng cán bộ, công chức, viên chức của từng địa phương, đơn vị...Trên cơ sở đó phân ra làm ba loại: loại về cơ bản đáp ứng yêu cầu; loại có những hạn chế, bất cập cần được đào tạo, bồi dưỡng; loại cần phải chuyển sang lĩnh vực khác hay cho thôi việc.	Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, UBND các huyện, thành phố		Từ năm 2022	
31	Rà soát, sắp xếp đội ngũ công chức, viên chức theo đúng vị trí việc làm, phù hợp với chuyên ngành đào tạo, năng lực, sở trường của mỗi người.	Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, UBND các huyện, thành phố		Từ năm 2022	
32	Quan tâm tạo điều kiện đối với các trường hợp được xác định là người có tài năng trong hoạt động công vụ tại cơ quan về môi trường làm việc, trang thiết bị làm việc; ưu tiên tập trung đào tạo, bồi dưỡng và xem xét bổ nhiệm chức danh lãnh đạo, quản lý	Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, UBND các huyện, thành phố		Từ năm 2022	
X	Thanh tra, kiểm tra, giám sát công tác cán bộ				

TT	Nội dung	Cơ quan chủ trì thực hiện	Cơ quan phối hợp	Thời gian thực hiện	Ghi chú
33	Tổ chức thanh tra, kiểm tra trách nhiệm người đứng đầu và công chức, viên chức trong việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính, văn hóa công sở, đạo đức công vụ và việc thực hiện Chỉ thị 10/CT-TTg ngày 22/4/2019 của Thủ tướng Chính phủ và chỉ đạo của Chủ tịch UBND tỉnh tại Chỉ thị số 01/CT-UBND ngày 05/3/2021	Sở Nội vụ	Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, UBND các huyện, thành phố	Từ năm 2022	
34	Đẩy mạnh công tác tự thanh tra, kiểm tra trách nhiệm thực thi công vụ công vụ lĩnh vực quản lý, sử dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, điều động, chuyển đổi vị trí CBCCVC; Rà soát, bổ sung, hoàn chỉnh nội quy, quy chế, quy trình làm việc của cơ quan, đơn vị về kỷ luật, kỷ cương hành chính, văn hóa công sở, đạo đức công vụ và sử dụng có hiệu quả thời giờ làm việc	Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, UBND các huyện, thành phố		Từ năm 2022	
XI	Nâng cao năng lực cơ quan và cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ				
34	Lãnh đạo, kiện toàn bộ máy và đội ngũ cán bộ tham mưu về công tác cán bộ; xây dựng đội ngũ cán bộ làm công tác cán bộ, ngoài những tiêu chuẩn chung về phẩm chất chính trị, kiến thức, năng lực công tác, yêu cầu về vị trí việc làm còn phải đảm bảo các yêu cầu “Đoàn kết - Trung thành - Trung thực - Gương mẫu - Trong sáng - Tinh thông - Chuyên nghiệp”.	Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, UBND các huyện, thành phố		Từ năm 2022	
36	Đầu tư cơ sở vật chất, ứng dụng công nghệ thông tin trong các hoạt động quản lý, điều hành và chuyên môn, nghiệp vụ hiện đại hóa điều kiện làm việc; đẩy mạnh cải cách hành chính trong thực hiện các khâu trong công tác cán bộ. Tiếp tục đổi mới phương pháp công tác, nhất là việc xây dựng các phần mềm quản lý ứng dụng công nghệ thông tin, công nghệ số trong thực hiện quản lý, theo dõi, giám sát cán bộ.	Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh, UBND các huyện, thành phố		Từ năm 2022	

Phụ lục này có 11 nhóm nội dung với 36 nhiệm vụ cụ thể./.