

**QUYẾT ĐỊNH**

**Ban hành Kế hoạch củng cố và nâng cao chất lượng cán bộ,  
công chức cấp xã trên địa bàn huyện Đắk Mil, giai đoạn 2022 - 2023**

**ỦY BAN NHÂN DÂN HUYỆN ĐẮK MIL**

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 22/11/2019;

Căn cứ Nghị định số 92/2009/NĐ-CP, ngày 22/10/2009 của Chính phủ về chức danh, số lượng, một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã;

Căn cứ Nghị định số 112/2011/NĐ-CP, ngày 05/12/2011 của Chính phủ về công chức xã, phường, thị trấn; Nghị định số 34/2019/NĐ-CP ngày 24/4/2019 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn, tổ dân phố;

Căn cứ Quyết định số 1234/QĐ-UBND ngày 27/7/2022 của UBND tỉnh về ban hành Kế hoạch củng cố và nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn tỉnh Đắk Nông, giai đoạn 2022 – 2026, định hướng đến năm 2030.

Theo đề nghị của Trưởng phòng Nội vụ tại Tờ trình số 129/TTr-NV, ngày 04/8/2022.

**QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Ban hành kèm theo Quyết định này Kế hoạch củng cố và nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn huyện Đắk Mil giai đoạn 2022 – 2023.

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.

Chánh Văn phòng HĐND và UBND huyện; Trưởng phòng Nội vụ huyện; Chủ tịch UBND các xã, thị trấn và Thủ trưởng các đơn vị có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

**Nơi nhận:**

- Như Điều 2;
- Sở Nội vụ;
- Thường trực Huyện ủy;
- Thường trực HĐND huyện;
- CT, các PCT UBND huyện;
- Ban Tổ chức Huyện ủy;
- Lưu: VT, NV (a);

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN  
CHỦ TỊCH**

**Nguyễn Ngọc Lũy**

**KẾ HOẠCH****Củng cố và nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã  
trên địa bàn huyện Đắk Mil giai đoạn 2022 – 2023**

*(Ban hành kèm theo Quyết định số /QĐ-UBND  
ngày /8/2022 của UBND huyện Đắk Mil)*

Thực hiện Quyết định số 1234/QĐ-UBND, ngày 27/7/2022 của UBND tỉnh về ban hành Kế hoạch củng cố và nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn tỉnh Đắk Nông, giai đoạn 2022 – 2026, định hướng đến năm 2030. UBND huyện Đắk Mil xây dựng Kế hoạch củng cố và nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn huyện Đắk Mil, giai đoạn 2022 – 2023 như sau:

**I. MỤC ĐÍCH, ĐỐI TƯỢNG****1. Mục đích**

- Tiếp tục củng cố, kiện toàn, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị cơ sở; góp phần phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội, đảm bảo an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội trên địa bàn.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức (viết tắt là CBCC) cấp xã có đủ phẩm chất, năng lực, trí tuệ, tâm huyết, trách nhiệm, gắn bó mật thiết với Nhân dân; chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, gương mẫu, có uy tín cao với Nhân dân, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng và phát triển của địa phương trong tình hình mới.

- Nâng cao sự hài lòng của người dân, tổ chức, doanh nghiệp đối với hoạt động của bộ máy chính quyền ở cấp xã.

**2. Đối tượng**

Áp dụng đối với CBCC cấp xã trên địa bàn huyện Đắk Mil bao gồm:

- Cán bộ giữ các chức vụ chủ chốt ở cấp xã, gồm: Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy cấp xã; Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND và Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND cấp xã (*Gọi tắt là cán bộ chủ chốt*).

- Cán bộ giữ các chức vụ trưởng các đoàn thể ở cấp xã, gồm: Chủ tịch Ủy ban Mặt trận tổ quốc Việt Nam, Bí thư Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Chủ tịch Hội Liên hiệp phụ nữ, Chủ tịch Hội Nông dân, Chủ tịch Hội Cựu chiến binh (*Gọi tắt là cán bộ trưởng các đoàn thể*).

- Công chức cấp xã: Văn phòng - thống kê, Địa chính - nông nghiệp - xây dựng và môi trường (*đối với xã*) hoặc Địa chính - xây dựng - đô thị và môi

trường (*đối với thị trấn*), Tài chính - kế toán, Tư pháp - hộ tịch, Văn hóa - xã hội, Chỉ huy trưởng Quân sự.

## **II. MỤC TIÊU CỤ THỂ**

### **1. Giai đoạn 2022 - 2023**

#### **a) Cán bộ chủ chốt**

- 100% có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên;
- 100% có trình độ lý luận chính trị từ Trung cấp trở lên;
- 100% được bồi dưỡng quản lý nhà nước;
- 100% được bồi dưỡng nghiệp vụ lãnh đạo quản lý.

#### **b) Cán bộ trưởng các đoàn thể**

- 100% có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên;
- Phần đầu 100% có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên;
- 100% được bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn.

#### **c) Công chức cấp xã**

- 100% có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên, trong đó phần đầu 95% công chức có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên.
- 95% có trình độ lý luận chính trị từ sơ cấp trở lên;
- 100% được bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn.

### **2. Mục tiêu phấn đấu đến năm 2026**

#### **a) Cán bộ chủ chốt**

- 100% có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên;
- 100% có trình độ lý luận chính trị từ Trung cấp trở lên;
- 100% được bồi dưỡng quản lý nhà nước;
- 100% được bồi dưỡng nghiệp vụ lãnh đạo quản lý.

#### **b) Cán bộ trưởng các đoàn thể**

- 100% có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên, trong đó phần đầu 80% có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên;
- Phần đầu 100% có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên;
- 100% được bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn.

#### **c) Công chức cấp xã**

- 100% công chức có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên.
- 95% có trình độ lý luận chính trị từ sơ cấp trở lên;
- 100% được bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn.

### **3. Mục tiêu phấn đấu đến năm 2030**

- 100% CBCC có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên;
- 95% CBCC có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên;
- 100% CBCC được bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn.

### **III. Giải pháp thực hiện**

#### **1. Tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo trong xây dựng đội ngũ CBCC cấp xã**

- Cấp ủy, chính quyền địa phương tăng cường quán triệt sâu sắc quan điểm, chủ trương của Đảng về xây dựng Đảng và hệ thống chính trị cơ sở trong sạch, vững mạnh, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có đủ phẩm chất, năng lực, trí tuệ, tâm huyết, trách nhiệm, gắn bó mật thiết với Nhân dân, chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, gương mẫu, có uy tín cao với Nhân dân, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng và phát triển của tỉnh trong tình hình mới.

- Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cả hệ thống chính trị về vai trò của đội ngũ CBCC cấp xã và tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã. Đặc biệt, người đứng đầu phải nhận thức đầy đủ về vị trí, tầm quan trọng của đội ngũ CBCC cấp xã trong việc triển khai, hướng dẫn và vận động nhân dân thực hiện thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ chính trị của địa phương.

#### **2. Thực hiện tốt công tác quy hoạch tạo nguồn, sắp xếp CBCC cấp xã**

- Quan tâm làm tốt công tác tạo nguồn cán bộ cơ sở, nhất là đội ngũ cán bộ trẻ, người dân tộc thiểu số, cán bộ nữ. Đồng thời, coi trọng việc rà soát, phát hiện những học sinh giỏi, xuất sắc là con em đồng bào dân tộc thiểu số để tạo điều kiện giúp đỡ, đưa đi đào tạo ở các trường phổ thông dân tộc nội trú hoặc các trường chuyên nghiệp khác. Đối với sinh viên người DTTS đã tốt nghiệp (có hộ khẩu tại địa phương) thì ưu tiên bố trí làm cán bộ không chuyên trách cấp xã; ưu tiên bố trí thành công chức cấp xã khi đảm bảo đủ tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định.

- Tiếp tục nâng cao chất lượng quy hoạch cán bộ chủ chốt cấp xã, lấy hiệu quả công việc, năng lực, uy tín của cán bộ làm cơ sở để quy hoạch; chú trọng quy hoạch cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số đảm bảo tỷ lệ phù hợp từng ngành, từng lĩnh vực và có tính kế thừa; gắn quy hoạch cán bộ chủ chốt cấp xã với quy hoạch cán bộ cấp huyện. Thực hiện quy hoạch cán bộ phải gắn liền với đào tạo, bồi dưỡng đảm bảo tiêu chuẩn vị trí việc làm và năng lực quản lý, lãnh đạo của cán bộ.

- Thực hiện nghiêm túc công tác nhận xét, đánh giá cán bộ; qua thực tiễn, hiệu quả công việc kịp thời phát hiện nhân tố mới để bổ sung vào quy hoạch, đưa ra khỏi quy hoạch đối với cán bộ không đảm bảo tiêu chuẩn, năng lực hạn chế.

### **3. Đổi mới công tác tuyển dụng, bố trí và sử dụng CBCC cấp xã.**

- Việc tuyển dụng, bố trí cán bộ, công chức cấp xã phải căn cứ vào nhu cầu công việc, vị trí công tác, tiêu chuẩn và số lượng của chức danh thực tế cần tuyển dụng; căn cứ vào ngành nghề đang thiếu và đòi hỏi cao về chất lượng đầu vào. Thực hiện thông tin công khai, rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng để thu hút nhiều người tham gia dự tuyển, vừa bảo đảm tính công khai, công bằng, dân chủ, minh bạch vừa lựa chọn được người tài, có tâm huyết vào làm việc trong hệ thống chính quyền cấp xã.

- Kiên quyết không bố trí những người không đủ điều kiện, tiêu chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ vào các chức danh theo quy định. Trong bố trí, sử dụng cần tạo điều kiện và cơ hội phát triển bình đẳng cho mọi cán bộ, công chức để phát huy được sở trường và năng lực công tác của mình.

### **4. Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã**

- Chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã cho từng năm và cả nhiệm kỳ. Tổ chức rà soát để có phương án đào tạo, bồi dưỡng đối với những người còn thiếu tiêu chuẩn quy định. Đối với cán bộ, công chức lớn tuổi, nếu không đáp ứng đủ trình độ chuyên môn, không có nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng thì có thể giải quyết theo chế độ thôi việc để kiện toàn và chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức cho phù hợp với quy định.

- Đào tạo, bồi dưỡng phải căn cứ vào nhu cầu thực tế của đơn vị và vị trí công tác của mỗi cán bộ, công chức. Phải đổi mới tư duy trong công tác đào tạo, bồi dưỡng theo hướng gắn đào tạo, bồi dưỡng với sử dụng, đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm chứ không chạy theo bằng cấp. Đặc biệt, phải quan tâm cử cán bộ, công chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng thực hiện tốt nhiệm vụ cải cách thủ tục hành chính, chuyển đổi số, kỹ năng xử lý và giải quyết các vấn đề thực tiễn tại địa phương.

- Trường hợp cán bộ, công chức có nhu cầu nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ nhưng không nằm trong diện được cử đi học hay cấp kinh phí đào tạo thì cần có chính sách linh động tạo điều kiện hỗ trợ về thời gian giúp họ có cơ hội nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

### **5. Thực hiện luân chuyển, điều động, giới thiệu ứng cử CBCC cấp xã**

- Thực hiện nghiêm túc, dân chủ, chặt chẽ, công khai, minh bạch trong bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, không vì cơ cấu mà hạ thấp tiêu chuẩn, điều kiện. Quan tâm bố trí, sắp xếp, phân công nhiệm vụ đúng người, đúng việc, phù hợp với vị trí việc làm, trình độ, năng lực sở trường của cán bộ và tình hình thực tiễn nhằm tạo điều kiện để cán bộ phấn đấu, rèn luyện phát huy năng lực của bản thân. Đồng thời thực hiện nghiêm chế độ miễn nhiệm, từ chức cho thôi việc, thay thế cán bộ không đảm bảo điều kiện, tiêu chuẩn, không hoàn thành nhiệm vụ theo phương châm “có lên, có xuống, có vào, có ra” trong bố trí, sử dụng cán bộ.

- Xem xét kịp thời điều động, luân chuyển, tăng cường cán bộ cho các xã khó khăn về cán bộ (*như thiếu cán bộ; cán bộ chưa đủ điều kiện, tiêu chuẩn; cán bộ năng lực còn hạn chế; cán bộ vi phạm kỷ luật ...*), gắn luân chuyển cán bộ với việc bố trí một số chức danh cán bộ không là người địa phương; kiên quyết không điều động, luân chuyển cán bộ có năng lực hạn chế, uy tín thấp hoặc không hoàn thành nhiệm vụ được giao làm cán bộ chủ chốt cấp xã.

### **6. Đổi mới phương pháp nhận xét, đánh giá CBCC cấp xã**

- Nhận xét, đánh giá cán bộ phải công tâm, khách quan, tạo đoàn kết nhất trí cao trong tổ chức. Trong nhận xét, đánh giá cán bộ phải lấy kết quả hoàn thành nhiệm vụ được giao làm thước đo chính để đánh giá phẩm chất, năng lực của cán bộ một cách cụ thể, khoa học, chính xác; việc đánh giá phải toàn diện cả đức và tài, chú trọng về phẩm chất chính trị và năng lực trí tuệ.

- Coi trọng việc dựa vào tập thể và quần chúng nhân dân để nhận xét, đánh giá cán bộ. Khắc phục tình trạng đánh giá cán bộ một cách chung chung, cảm tính, chủ quan, lẫn lộn giữa điều kiện với tiêu chuẩn, coi bằng cấp, học vị cao hơn phẩm chất, năng lực.

### **7. Trang bị đầy đủ cơ sở vật chất và thực hiện nghiêm văn hóa công sở**

- Tăng cường đầu tư xây dựng trụ sở, cơ sở vật chất, trang thiết bị, điều kiện phương tiện làm việc và hoạt động của cán bộ, công chức cấp xã; đảm bảo tốt các chính sách chế độ, quyền lợi cho cán bộ, công chức cấp xã

- Thực hiện nghiêm văn hóa ứng xử, giao tiếp thân thiện, hiệu quả của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, nhằm xây dựng nền hành chính hiện đại, hiệu lực, hiệu quả, phục vụ người dân.

### **8. Nâng cao hiệu quả kiểm tra, giám sát, đánh giá đối với đội ngũ CBCC cấp xã**

- Công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá cán bộ, công chức cấp xã phải được thực hiện thường xuyên kết hợp với kiểm tra đột xuất, có trọng tâm, trọng điểm của cấp ủy đảng, chính quyền và các đoàn thể ở cấp xã cũng như thực hiện chức năng giám sát và phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc cấp xã. Đối với những cán bộ, công chức còn hạn chế về năng lực, không đáp ứng được yêu cầu công tác thì cần có kế hoạch luân chuyển, sắp xếp, đảm bảo đáp ứng được vị trí công tác.

- Tăng cường thanh tra, kiểm tra công vụ, kiểm soát nội bộ chặt chẽ nhằm phát hiện các nguy cơ dẫn đến tiêu cực, tham nhũng. Phát huy vai trò giám sát của nhân dân đối với cán bộ, công chức và hoạt động công vụ, đảm bảo quyền dân chủ cơ sở để nhân dân thực hiện quyền kiểm tra, giám sát hoạt động công vụ.

### **9. Kịp thời khen thưởng, kỷ luật đối với CBCC cấp xã**

- Kiên quyết xử lý nghiêm minh, kịp thời và công bằng những sai phạm của cán bộ, công chức có hành vi vi phạm đạo đức công vụ, những hành vi gây những nhiễu, phiền hà về thủ tục hành chính trong giải quyết công việc của công

dân; đặc biệt là các trường hợp tái phạm, có tổ chức, có tình tiết nghiêm trọng cần phải được xử lý kiên quyết, nghiêm minh, kịp thời và công bằng nhằm góp phần giáo dục và răn đe cán bộ, công chức, đồng thời củng cố niềm tin của nhân dân vào Nhà nước và pháp luật.

- Kịp thời động viên, khen thưởng xứng đáng đối với những cán bộ, công chức được Nhân dân tín nhiệm, gắn liền với hiệu quả công việc được giao.

#### **IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

##### **1. Phòng Nội vụ huyện**

- Theo dõi, hướng dẫn, tổ chức triển khai thực hiện Kế hoạch này. Định kỳ tổng hợp, tham mưu UBND huyện báo cáo kết quả thực hiện về UBND tỉnh (qua Sở Nội vụ) trước ngày 30/11 hàng năm.

- Tham mưu UBND huyện triển khai công tác điều động, luân chuyển, sắp xếp cán bộ công chức cấp xã; tùy theo nhu cầu, số lượng biên chế của từng địa phương tham mưu UBND huyện xây dựng Kế hoạch tuyển dụng công chức cấp xã phù hợp với tình hình thực tế đại phương, đảm bảo các vị trí phải có người làm việc.

- Tham mưu UBND huyện ban hành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức cấp xã phù hợp với tình hình địa phương; phối hợp với Sở Nội vụ thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã theo quy định.

- Phối hợp với Ban Tổ chức Huyện ủy, tham mưu UBND huyện đề xuất Ban Thường vụ Huyện ủy thực hiện công tác quy hoạch nguồn cán bộ chủ chốt cấp xã theo quy định.

##### **2. Phòng Tài chính – Kế hoạch**

Tham mưu cấp có thẩm quyền về kinh phí thực hiện Kế hoạch này theo đúng quy định của Luật Ngân sách và các văn bản hướng dẫn hiện hành.

##### **3. Đề nghị Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội các cấp**

Tăng cường giám sát và phản biện xã hội đối với công tác xây dựng, củng cố, nâng cao chất lượng CBCC cấp xã trên địa bàn huyện

##### **4. UBND xã, thị trấn**

- Phổ biến, quán triệt cho cán bộ, công chức cấp xã và tổ chức thực hiện tốt các nội dung tại Quyết định số 1234/QĐ-UBND ngày 27/7/2022 của UBND tỉnh về ban hành Kế hoạch củng cố và nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn tỉnh Đắk Nông, giai đoạn 2022 – 2026, định hướng đến năm 2030 và Kế hoạch này. Hàng năm, báo cáo kết quả thực hiện về UBND huyện (qua phòng Nội vụ huyện) trước 15/11.

- Phối hợp với phòng Nội vụ huyện triển khai công tác điều động, luân chuyển, sắp xếp cán bộ công chức cấp xã; tùy theo nhu cầu, số lượng biên chế

của từng địa phương đề xuất UBND huyện xây dựng Kế hoạch tuyển dụng công chức cấp xã phù hợp với tình hình thực tế đại phương, đảm bảo các vị trí phải có người làm việc.

- Phối hợp với phòng Nội vụ huyện thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã của huyện, Sở Nội vụ và UBND tỉnh theo quy định.

- Rà soát, đề xuất và tạo điều kiện cho cán bộ, công chức cấp xã tham gia đào tạo, bồi dưỡng đảm bảo đúng đối tượng, thời gian theo quy định.

- Tăng cường công tác quản lý, nâng cao kỷ luật, kỷ cương hành chính, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp của cán bộ, công chức cấp xã.

Trên đây là Kế hoạch củng cố, nâng cao chất lượng cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn trên địa bàn huyện Đắk Mil giai đoạn 2022 - 2023, đề nghị các địa phương nghiên cứu triển khai thực hiện. Trong quá trình triển khai nếu vướng mắc đề nghị phản ánh kịp thời về UBND huyện (*qua phòng Nội vụ huyện*) để được xem xét, giải quyết./.