

*

Số -ĐA/ĐU

P.Lê Đại Hành, ngày tháng năm 2025

ĐỀ ÁN

**nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức
phường Lê Đại Hành, giai đoạn 2026 - 2030**

Phần thứ nhất

SỰ CẦN THIẾT, CĂN CỨ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

I. SỰ CẦN THIẾT

Từ thực tiễn cách mạng Việt Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: “*Cán bộ là gốc của mọi công việc*”, “*Công việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém*”. Tư tưởng của Bác về cán bộ đã nhấn mạnh việc hiểu rõ, sử dụng đúng, quan tâm và thường xuyên kiểm tra, phê bình cán bộ. Điều này đặt ra yêu cầu phải xây dựng cơ chế, tiêu chuẩn cụ thể để hình thành đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cách mạng. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC) đóng vai trò quan trọng trong việc thực hiện các đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và phục vụ Nhân dân; là cầu nối giữa chính quyền và người dân; là lực lượng nòng cốt, trực tiếp tổ chức hiện thực hóa các chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước vào đời sống xã hội, góp phần quan trọng vào sự phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội của phường.

Đội ngũ CBCCVC của phường sau sáp nhập đã ổn định, có bản lĩnh chính trị vững vàng, tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, có tinh thần đoàn kết, trách nhiệm và ý thức kỷ luật cao; chủ động khắc phục khó khăn; có kiến thức, trình độ và năng lực thực thi công vụ; được rèn luyện và thử thách trong hoạt động thực tiễn, sẵn sàng tiếp cận với kiến thức, công nghệ, cơ chế quản lý mới; cơ bản hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên, việc kiện toàn tổ chức bộ máy gắn với tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ CBCCVC còn một số hạn chế: đội ngũ cán bộ đông nhưng chưa mạnh; tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ xảy ra ở một số phòng, ban, cơ quan, đơn vị; thiếu những cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, cán bộ có trình độ chuyên môn sâu; chất lượng đội ngũ cán bộ đã được nâng lên nhưng chưa đồng đều; một số CBCCVC năng lực, trình độ chưa ngang tầm nhiệm vụ.

Để triển khai có hiệu quả Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ phường lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030 về nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCVC có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín ngang tầm nhiệm vụ, vấn đề đặt ra cần xác định rõ mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp; cơ chế, chính sách, lộ trình thực hiện và khắc phục những tồn tại, hạn chế trong tất cả các khâu của công tác cán bộ. Vì vậy, việc xây dựng “*Đề án nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức phường Lê Đại Hành, giai đoạn 2026 - 2030*” thực sự cần thiết và phù hợp với thực tiễn.

II. CĂN CỨ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

1. Luật Cán bộ, công chức số 80/2025/QH15, ngày 24/6/2025;
2. Luật Viên chức năm 2010 (*sửa đổi, bổ sung năm 2019 theo Luật số 52/2019/QH14, ngày 25/11/2019*);
3. Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19/5/2018 của Bộ Chính trị 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”*;
4. Quy định số 50 - QĐ/TW, ngày 27/12/2021 của Bộ Chính trị về *“Công tác quy hoạch cán bộ”*;
5. Quy định số 65-QĐ/TW, ngày 28/4/2022 của Bộ Chính trị về *“Luân chuyển cán bộ”*;
6. Các Kết luận của Bộ Chính trị, Ban Bí thư Trung ương Đảng (Kết luận số 155-KL/TW, ngày 17/5/2025; Kết luận số 160-KL/TW, ngày 31/5/2025; Kết luận số 163-KL/TW, ngày 6/6/2025; Kết luận số 167-KL/TW, ngày 13/6/2025) về chủ trương thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy và đơn vị hành chính;
7. Kết luận số 187 – KL/TW, ngày 29/8/2025 của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về *“Định hướng số lượng cấp phó của cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị”*;
8. Quy định số 350 - QĐ/TW, ngày 29/8/2025 của Ban Bí thư về *“Đối tượng, tiêu chuẩn và phân cấp đào tạo lý luận chính trị”*;
9. Quy định số 365 - QĐ/TW, ngày 30/8/2025 của Bộ Chính trị về *“Tiêu chuẩn chức danh cán bộ thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý và khung tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp”*;
10. Quy định số 366 - QĐ/TW, ngày 30/8/2025 của Bộ Chính trị về việc *“Kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị”*;
11. Quy định số 368 - QĐ/TW, ngày 08/9/2025 của Bộ Chính trị về *“Danh mục vị trí chức danh, nhóm chức danh, chức vụ lãnh đạo của hệ thống chính trị”*;
12. Quy định số 377 - QĐ/TW, ngày 08/10/2025 của Bộ Chính trị về *“Phân cấp quản lý cán bộ và quy hoạch, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử, tạm định chỉ công tác, cho thôi giữ chức vụ, từ chức, miễn nhiệm đối với cán bộ”*;
13. Kết luận số 198 - KL/TW, ngày 08/10/2025 của Bộ Chính trị về *“Chủ trương đánh giá đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị”*;
14. Nghị định số 170/2025/NĐ-CP, ngày 30/6/2025 của Thủ tướng Chính phủ về *“Quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức”*;
15. Quy định số 145-QĐ/TU, ngày 31/7/2025 của Ban Thường vụ Thành ủy về *“Phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử (quy định tạm thời)”*;
16. Quy định số 61-QĐ/TU, ngày 07/11/2025 của Ban Thường vụ Thành ủy về việc *“Kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị thành phố”*;
17. Quy định số 05-QĐ/TU ngày 15/9/2025 của Ban Thường vụ Đảng ủy về *“Phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử”*;

18. Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ phường lần thứ I, nhiệm kỳ 2025-2030.

III. PHẠM VI, ĐỐI TƯỢNG

1. Phạm vi

Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí cán bộ (*điều động, luân chuyển, bổ nhiệm và giới thiệu cán bộ ứng cử,...*); thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ và đánh giá, xếp loại CBCCV trên địa bàn phường.

2. Đối tượng

- Ủy viên Ban Thường vụ, Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ phường, cán bộ được quy hoạch các chức danh trên.

- Trưởng, phó các phòng, ban, cơ quan, đơn vị và đội ngũ công chức, viên chức trên địa bàn phường.

Phần thứ hai

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

I. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC CÁN BỘ

1. Về công tác đánh giá cán bộ

Công tác đánh giá cán bộ được thực hiện đúng quy trình, đảm bảo dân chủ, công tâm, khách quan, toàn diện trên các mặt chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực, hiệu quả công tác. Phạm vi, nội dung, đối tượng lấy ý kiến được mở rộng, góp phần nâng cao chất lượng, thực chất trong đánh giá, khắc phục biểu hiện hình thức, bệnh thành tích.

2. Về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đã được quan tâm, nhất là chú trọng nâng cao năng lực, trình độ trong việc ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số vào công việc. Việc cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện theo đúng thẩm quyền, bảo đảm công khai, minh bạch, đúng tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định của Nhà nước và Thành ủy. Qua đó, góp phần chuẩn hóa đội ngũ, từng bước đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

3. Về công tác bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử

Công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu cán bộ ứng cử được thực hiện đúng nguyên tắc, quy trình, tiêu chuẩn, điều kiện và thẩm quyền theo phân cấp quản lý cán bộ của Đảng ủy phường. Các bước trong quy trình được tiến hành dân chủ, chặt chẽ, khách quan, đúng quy định; qua đó đã xây dựng được đội ngũ cán bộ có phẩm chất chính trị vững vàng, có năng lực công tác, được rèn luyện qua thực tiễn.

4. Tồn tại, hạn chế

Bên cạnh kết quả đạt được, công tác cán bộ vẫn còn một số hạn chế. Việc tổ chức bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ chuyên sâu, cập nhật kiến thức theo vị trí việc làm chưa thường xuyên, chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Sau sắp xếp, sáp nhập đơn vị hành chính, số lượng cán bộ, công chức dôi dư vẫn còn, cần tiếp tục sắp xếp, bố trí hợp lý, bảo đảm tinh gọn, hiệu quả.

II. THỰC TRẠNG VỀ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC

1. Ưu điểm

Hiện nay, toàn phường có **317** cán bộ, công chức, viên chức¹. Trong đó: Ban Thường vụ Đảng ủy phường có **10** đồng chí; Ban Chấp hành Đảng bộ phường có **27** đồng chí²; cấp trưởng, cấp phó khối Đảng, chính quyền, MTTQ và đoàn thể của phường có **21** đồng chí³; cấp trưởng, cấp phó đơn vị sự nghiệp công lập có **23** đồng chí⁴ (*Chi tiết tại Biểu 1, 2 kèm theo*).

Từ ngày 01/7/2025, chính quyền địa phương 2 cấp chính thức đi vào hoạt động. Việc sắp xếp lại tổ chức bộ máy theo hướng tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả được thực hiện mạnh mẽ trên toàn phường. Do đó, yêu cầu nâng cao chất lượng, năng lực làm việc của từng CBCCVC trở thành điều kiện tiên quyết khi thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp. Mỗi CBCCVC của phường đóng vai trò “*đa nhiệm hóa*”, đảm đương nhiều công việc, nhiều vị trí. Điều này đặt ra mỗi CBCCVC của phường không chỉ nắm vững chuyên môn mà phải có năng lực tổng hợp, khả năng ra quyết định nhanh chóng, hiệu quả và trách nhiệm. Bên cạnh đó, Ban Thường vụ Đảng ủy phường đã ban hành nhiều Chương trình, Kế hoạch về công tác cán bộ. Do vậy, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của phường, đặc biệt là đội ngũ cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Đảng ủy quản lý đến nay cơ bản đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước, tin học, ngoại ngữ theo từng vị trí, chức danh.

Đa số CBCCVC trong toàn phường có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, lối sống lành mạnh, có ý thức tổ chức kỷ luật, có tinh thần trách nhiệm cao, tích cực rèn luyện nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị; từng bước đổi mới tư duy, phương thức lãnh đạo, bám sát thực tiễn, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

2. Hạn chế, khuyết điểm

- Một số CBCCVC năng lực còn hạn chế, khả năng phân tích và dự báo tình hình trong tổ chức thực hiện chưa đáp ứng yêu cầu công việc; chưa chủ động trong công tác tham mưu; cơ cấu có nơi còn chưa hợp lý;...

- Thiếu đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có trình độ chuyên môn sâu, kỹ thuật cao trên các lĩnh vực.

- Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý chưa chủ động, quyết liệt, sáng tạo trong công việc; năng lực chuyên môn và kinh nghiệm thực tiễn của một số cán bộ lãnh đạo, quản lý còn hạn chế.

¹ Cán bộ, công chức của phường có 67 người, chiếm 21,14% tổng số CB,CC (cán bộ, công chức khối Đảng, MTTQ và đoàn thể: 29 người; khối Chính quyền: 38 người); viên chức là 250 người, chiếm 78,86% tổng biên chế.

² Về giới tính: nữ có 14 đồng chí, chiếm 51,8%. Về độ tuổi: có 08 đồng chí dưới 40 tuổi, chiếm 29,6%. Về trình độ: Trung cấp có 01 đồng chí, chiếm 3,7%; Đại học có 13 đồng chí, chiếm 48,15%; Thạc sĩ có 13 đồng chí, chiếm 48,15%. Trình độ lý luận chính trị: Trung cấp có 16 đồng chí, chiếm 59,26%; Cao cấp có 11 đồng chí, chiếm 40,74%.

³ Về giới tính: nữ có 12 đồng chí, chiếm 57%. Về trình độ chuyên môn: Trung cấp có 01 đồng chí, chiếm 4,76%; Đại học có 11 đồng chí, chiếm 52,38%; Thạc sĩ có 9 đồng chí, chiếm 42,86%. Trình độ lý luận chính trị: Trung cấp có 16 đồng chí, chiếm 76,19%; Cao cấp có 05 đồng chí, chiếm 23,81%.

⁴ Về giới tính: nữ có 14 đồng chí, chiếm 60,87%. Trình độ chuyên môn: Đại học có 20 đồng chí, chiếm 86,96%; Thạc sĩ có 03 đồng chí, chiếm 13,04%. Trình độ lý luận chính trị: Trung cấp có 23/23 đồng chí, chiếm 100%.

3. Nguyên nhân của hạn chế, khuyết điểm

- Sau khi sắp xếp tổ chức, một số lĩnh vực công tác còn mới, đội ngũ cán bộ, công chức chưa được tiếp cận, đào tạo, bồi dưỡng; do đó, phải mất thời gian để nghiên cứu, tìm hiểu, làm quen và bắt nhịp với công việc. Bên cạnh đó, khối lượng công việc lớn, yêu cầu cải cách hành chính và chuyển đổi số ngày càng cao trong khi một số cán bộ chưa được trang bị đầy đủ kỹ năng, kiến thức cần thiết để đáp ứng.

- Tư duy đổi mới, phương pháp làm việc của một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức còn hạn chế; một số cán bộ còn chậm tư duy đổi mới, chậm thích ứng với yêu cầu nhiệm vụ; chưa chủ động nghiên cứu, học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng công tác.

- Một số cán bộ lãnh đạo chưa phát huy đầy đủ vai trò tiên phong, gương mẫu; chưa thực sự là hạt nhân dẫn dắt trong cơ quan, đơn vị; thiếu tính quyết liệt, chưa chủ động, sáng tạo trong công tác lãnh đạo, điều hành.

Phần thứ ba

MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP

I. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu chung

- Xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức, lối sống trong sáng, lành mạnh; kiên định mục tiêu, lý tưởng của Đảng; không quan liêu, tham nhũng, lãng phí. Mỗi CBCCVC có tư duy đổi mới, sáng tạo, có kiến thức, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá và chuyển đổi số. Đội ngũ cán bộ có tinh thần đoàn kết, hợp tác, ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm cao; phong cách làm việc khoa học, dân chủ, gần dân, trọng dân; nêu cao tinh thần phục vụ nhân dân, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, hướng tới xây dựng đội ngũ cán bộ “*kỷ cương, chuyên nghiệp, trọng dân*”.

- Chủ động đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC có năng lực ứng dụng công nghệ, làm chủ chuyển đổi số trong quản lý, điều hành, phục vụ nhân dân; góp phần thực hiện thắng lợi mục tiêu chuyển đổi số, phát triển chính quyền số, kinh tế số, xã hội số trên địa bàn phường.

2. Mục tiêu cụ thể

2.1. Về công tác đánh giá cán bộ

- Đánh giá cán bộ, công chức giai đoạn 2026 – 2030 theo hướng gắn kết quá thực hiện chức trách, nhiệm vụ với các sản phẩm cụ thể; lấy chất lượng, hiệu quả, sản phẩm công việc làm thước đo chủ yếu, đảm bảo theo Quy định số 366-QĐ/TW, ngày 30/8/2025 của Bộ Chính trị về việc “*Kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị*”; Quy định số 61-QĐ/TU, ngày 07/11/2025 của Ban Thường vụ Thành ủy về việc “*Kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị thành phố*”.

- 100% cán bộ lãnh đạo, quản lý, công chức, viên chức được đánh giá theo

định kỳ hằng quý, hằng năm, khi hết nhiệm kỳ để làm căn cứ bổ nhiệm, quy hoạch, sử dụng, đãi ngộ, khen thưởng, sàng lọc, thay thế...

- Có ít nhất 95% CB,CC,VC hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.

2.2. Về công tác quy hoạch cán bộ

- Thực hiện tốt công tác rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp nhiệm kỳ 2025 - 2030 và nhiệm kỳ 2026 - 2031; đồng thời xây dựng quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2030 - 2035 và nhiệm kỳ 2031 - 2036 đảm bảo phương châm “động” và “mở”; đảm bảo cơ cấu cán bộ nữ, cơ cấu độ tuổi, số lượng theo quy định.

- Xây dựng từ 01 đến 02 cán bộ là lãnh đạo chủ chốt của phường đủ tiêu chuẩn quy hoạch Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố trong từng giai đoạn.

- Tỷ lệ nữ cấp ủy trên 30% và nữ là Thường vụ Đảng ủy đạt trên 25%.

- Tỷ lệ cán bộ trẻ dưới 42 tuổi đạt 20% trở lên.

2.3. Về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

- Từ 80% trở lên cán bộ quy hoạch Ban Thường vụ Đảng ủy, Ban Chấp hành Đảng bộ phường được đào tạo, bồi dưỡng đạt chuẩn chức danh quy hoạch.

- 100% cán bộ chủ chốt và quy hoạch cán bộ chủ chốt phường đạt chuẩn về lý luận chính trị, quản lý nhà nước, tin học.

- 100% cán bộ chủ chốt, cán bộ chuyên trách có trình độ đại học trở lên; 100% công chức chuyên môn được đào tạo đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, đúng chuyên ngành, có chứng chỉ bồi dưỡng quản lý nhà nước theo quy định. 100% cán bộ nằm trong quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên.

- 100% cán bộ, giáo viên các trường đều đạt chuẩn về trình độ chuyên môn; 100% cán bộ lãnh đạo, quản lý trường học có trình độ từ trung cấp lý luận chính trị trở lên; 90% cán bộ nằm trong quy hoạch chức danh lãnh đạo, quản lý được đào tạo trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên.

2.4. Về công tác bố trí cán bộ

- Xây dựng kế hoạch luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý của phường nhiệm kỳ 2026 - 2030.

- 100% cán bộ được điều động, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử nằm trong quy hoạch và đảm bảo các điều kiện về tiêu chuẩn chức danh; ưu tiên bổ nhiệm cán bộ đã kinh qua các chức vụ công tác.

II. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP

1. Công tác đánh giá, xếp loại cán bộ

- Việc đánh giá xếp loại CB,CC,VC theo Quy định số 61-QĐ/TU, ngày 07/11/2025 của Ban Thường vụ Thành ủy về việc “Kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị thành phố” thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ; kiểm điểm tự phê bình và phê bình nghiêm túc, cầu thị, trên tinh thần xây dựng, giữ vững sự đoàn kết, thống nhất, đúng thẩm quyền, trách nhiệm. Thực hiện đánh giá theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều, có tiêu chí và thông qua sản phẩm cụ thể; kết hợp giữa tiêu chí định tính với tiêu chí định lượng.

- Hoàn thiện bộ tiêu chí, phương pháp đánh giá phù hợp từng nhóm đối tượng,

vị trí việc làm. Làm rõ ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân để làm cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, quy hoạch cán bộ; từng bước xây dựng cơ chế quản trị công vụ hiện đại, chuyển từ mô hình quản lý hành chính thuần túy sang mô hình quản trị theo kết quả, hiệu quả công việc đối với mỗi chức danh, từ đó đảm bảo lựa chọn và bố trí cán bộ phù hợp với năng lực thực tiễn.

- Gắn công tác đánh giá với việc sàng lọc, bố trí, sử dụng và miễn nhiệm cán bộ theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XII) và Quy định 366-QĐ/TW: *“Kiên quyết sàng lọc, miễn nhiệm, thay thế, cho từ chức đối với cán bộ yếu kém, không hoàn thành nhiệm vụ, uy tín thấp, không chờ hết nhiệm kỳ, hết tuổi công tác.”*

- Hằng năm hoặc khi xem xét điều động, luân chuyển, đề bạt cán bộ, việc đánh giá, xếp loại phải dựa trên các tiêu chí chủ yếu: kết quả thực hiện nhiệm vụ, chương trình công tác được giao; mức độ hoàn thành cam kết rèn luyện, giữ gìn phẩm chất, đạo đức, lối sống; tinh thần tự phê bình, phê bình và trách nhiệm nêu gương; hiệu quả đấu tranh, khắc phục suy thoái, *“tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”*. Thông qua đó, bảo đảm công tác đánh giá, xếp loại cán bộ thực chất, khách quan, đúng người, đúng việc, góp phần xây dựng đội ngũ CBCCVC phường Lê Đại Hành vững vàng về phẩm chất, năng lực, uy tín và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

2. Công tác quy hoạch cán bộ

- Công tác quy hoạch cán bộ được thực hiện theo đúng quy trình, bảo đảm dân chủ, khách quan, công khai, liên thông giữa các cấp, các ngành, phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ chính trị của phường và theo phân cấp quản lý cán bộ. Việc quy hoạch phải *“mở”* và *“động”*, gắn chặt với đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, sử dụng và bố trí cán bộ.

- Xây dựng và thực hiện kế hoạch rà soát, bổ sung hàng năm quy hoạch cán bộ cấp ủy nhiệm kỳ 2025 - 2030, cán bộ chính quyền nhiệm kỳ 2026 - 2031 và kịp thời đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không còn đủ tiêu chuẩn, bổ sung cán bộ mới có phẩm chất, năng lực, nhất là cán bộ trẻ, nữ, có triển vọng phát triển, phục vụ công tác luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ; đồng thời xây dựng quy hoạch cán bộ cấp ủy nhiệm kỳ 2030 - 2035, cán bộ chính quyền nhiệm kỳ 2031 - 2036 bảo đảm xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ chính trị, phù hợp thực tiễn, có tính khả thi; đúng cơ cấu, tiêu chuẩn; quy trình dân chủ, công khai, minh bạch nhằm phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ trẻ, có đức, có tài, đáp ứng yêu cầu trước mắt và lâu dài.

- Người đứng đầu cấp ủy chịu trách nhiệm về chất lượng và kết quả công tác quy hoạch cán bộ, coi đây là tiêu chí quan trọng đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ. Ban Xây dựng Đảng tham mưu thực hiện đúng quy trình, đảm bảo hồ sơ, dữ liệu, danh sách quy hoạch được quản lý, cập nhật đầy đủ theo phân cấp và hướng dẫn của cấp trên.

3. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

- Thường xuyên rà soát, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, năng lực quản lý hành chính, quản lý kinh tế - xã hội chuyên sâu; quan tâm đến công tác đào tạo cán bộ nữ, cán bộ trẻ; đào tạo đội ngũ CBCCVC phải gắn liền giữa đào tạo chuyên môn, lý luận chính trị và kiến thức quản lý nhà nước. Khuyến khích

CBCCVC tự giác học tập, nghiên cứu để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

- Đẩy mạnh đào tạo kỹ năng số, tư duy phản biện, ứng dụng các hình thức đào tạo trực tuyến, học tập suốt đời và xây dựng hệ sinh thái số cho việc học tập, đào tạo công vụ nhằm hỗ trợ công chức thích ứng nhanh với nhiệm vụ mới cũng như các tình huống phức tạp. Từng CBCCVC phải chủ động nâng cao năng lực số, thành thạo các kỹ năng làm việc trên môi trường số, ứng dụng các nền tảng công nghệ số để thực thi công vụ hiệu quả.

4. Công tác bố trí cán bộ

- Xây dựng và thực hiện kế hoạch luân chuyển, điều động, phân công cán bộ lãnh đạo, quản lý và thực hiện việc bố trí cán bộ sau luân chuyển. Việc điều động, luân chuyển, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử đảm bảo theo Quy định về phân cấp quản lý cán bộ.

- Làm tốt công tác tư tưởng, bảo đảm sự thống nhất trong thực hiện công tác luân chuyển, điều động, phân công và tạo sự ổn định trong cơ quan, đơn vị có cán bộ luân chuyển, điều động đến, đi.

- Tăng cường kỷ cương, kỷ luật của Đảng; kiên quyết xử lý nghiêm minh những cán bộ, công chức không chấp hành quyết định luân chuyển của Ban Thường vụ Đảng ủy và những cán bộ có tư tưởng cục bộ, động cơ cá nhân mà cản trở, gây khó khăn, làm giảm uy tín người được luân chuyển tới hoặc lợi dụng việc luân chuyển cán bộ để chuyển người không hợp với mình đi nơi khác.

- Kiên quyết, kịp thời thay thế, điều chuyển những cán bộ lãnh đạo, quản lý, công chức, viên chức không chủ động, quyết liệt trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao; tín nhiệm thấp, bè cánh gây chia rẽ, mất đoàn kết nội bộ, có sai phạm hoặc bị kỷ luật, dư luận không tốt trong cán bộ, đảng viên và Nhân dân, để đơn thư phản ánh tiêu cực ảnh hưởng đến uy tín của ngành, địa phương.

5. Xây dựng văn hóa công vụ mới, đề cao đạo đức nghề nghiệp, trách nhiệm xã hội và tinh thần phụng sự người dân, doanh nghiệp

- Xây dựng đội ngũ CBCCVC có bản lĩnh chính trị vững vàng, kỷ cương, sáng tạo, tận tụy phục vụ Nhân dân; có đạo đức công vụ, tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật và năng lực chuyên môn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới. Tạo lập môi trường làm việc công bằng, minh bạch, dân chủ, khuyến khích tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới, sáng tạo, đồng thời có cơ chế bảo vệ cán bộ dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Đây là nền tảng quan trọng để hình thành nền công vụ chuyên nghiệp, năng động, thích ứng với yêu cầu phát triển và chuyển đổi số hiện nay.

- Tiếp tục siết chặt kỷ luật, kỷ cương hành chính; tăng cường ứng dụng công nghệ số trong quản lý, điều hành, kiểm tra, giám sát công vụ; bảo đảm hiệu quả, minh bạch và nâng cao năng suất làm việc của đội ngũ CBCCVC.

- Đẩy mạnh công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống; đề cao tinh thần nêu gương của cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu, coi đây là phương thức lãnh đạo quan trọng. Duy trì việc cán bộ, đảng viên đăng ký cam kết tu dưỡng, rèn luyện, phấn đấu hàng năm và lấy kết quả thực hiện làm căn cứ đánh giá, xếp loại

cuối năm. Cấp ủy, tổ chức Đảng các cấp tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, kịp thời biểu dương người tốt, việc tốt và xử lý nghiêm những trường hợp vi phạm kỷ luật, đạo đức công vụ; qua đó, củng cố niềm tin của Nhân dân đối với đội ngũ CBCCVC.

6. Thực hiện chính sách đối với cán bộ

- Thực hiện chế độ, chính sách cụ thể nhằm khuyến khích, hỗ trợ CBCCVC tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, chuyển đổi số tại các cơ sở đào tạo trong nước và nước ngoài.

- Thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng và đãi ngộ thỏa đáng đối với nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là đội ngũ cán bộ, chuyên gia, nhà khoa học có trình độ chuyên sâu về khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số và các lĩnh vực kỹ thuật then chốt. Khuyến khích cán bộ trẻ có năng lực, phẩm chất tốt, tư duy đổi mới, sáng tạo về công tác, cống hiến tại các cơ quan, đơn vị trên địa bàn.

- Từng bước hình thành đội ngũ CBCCVC có tri thức số, am hiểu công nghệ, có khả năng ứng dụng hiệu quả các tiến bộ KH-KT vào quản lý, điều hành và phục vụ Nhân dân; đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng chính quyền số, nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại, hiệu lực, hiệu quả trong giai đoạn chuyển đổi số quốc gia.

7. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát cán bộ và công tác cán bộ

- Tổ chức các cuộc kiểm tra, giám sát định kỳ, đột xuất đối với cán bộ, đảng viên và công tác cán bộ theo đúng phân cấp quản lý. Tập trung kiểm tra việc thực hiện nguyên tắc tổ chức, sinh hoạt Đảng, công tác cán bộ, công tác quản lý, sử dụng, bổ nhiệm, luân chuyển, tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

- Xử lý nghiêm các tập thể, cá nhân vi phạm Điều lệ Đảng, pháp luật của Nhà nước, quy định, quy chế,... *(cả cán bộ đã chuyển công tác hoặc nghỉ hưu)*. Chú trọng cảnh báo, phòng ngừa vi phạm; kịp thời uốn nắn, chấn chỉnh sai sót ngay từ cơ sở.

- Thực hiện tốt cơ chế giám sát trong Đảng, đồng thời phát huy vai trò giám sát của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị – xã hội, Nhân dân đối với cán bộ, đảng viên và công tác cán bộ.

- Kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ; kiên quyết sàng lọc, thay thế kịp thời những cán bộ năng lực hạn chế, uy tín thấp, không đủ sức khỏe hoặc có vi phạm, không chờ hết nhiệm kỳ, hết thời hạn bổ nhiệm hoặc đến tuổi nghỉ hưu. Không lợi dụng việc bố trí chức vụ, nâng ngạch, nâng lương để thực hiện chế độ, chính sách cán bộ trái quy định.

- Tổ chức thực hiện nghiêm việc lấy phiếu tín nhiệm đối với các chức danh lãnh đạo, quản lý theo quy định của Trung ương và Thành ủy; bảo đảm dân chủ, công khai, khách quan, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên.

III. LỘ TRÌNH THỰC HIỆN

1. Năm 2026

- Xây dựng Quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2025 - 2030, 2026 - 2031.
- Xây dựng Kế hoạch luân chuyển cán bộ giai đoạn 2026 - 2030.

- Xây dựng Kế hoạch thi tuyển viên chức *(nếu có nhu cầu)*.
- Xây dựng Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng năm 2026.

2. Năm 2027

- Rà soát, bổ sung Quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2025 - 2030, 2026 - 2031; nhiệm kỳ 2030 - 2035, 2031 - 2036.
- Cử cán bộ đi đào tạo Trung cấp, Cao cấp LLCT. Bồi dưỡng chứng chỉ quản lý nhà nước, trình độ tin học, ngoại ngữ cho CBCCVC theo quy định.
- Xây dựng Kế hoạch bồi dưỡng cán bộ nguồn quy hoạch Ban Chấp hành Đảng bộ phường.

3. Năm 2028

- Rà soát, bổ sung Quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2025 - 2030, 2026 - 2031; nhiệm kỳ 2030 - 2035, 2031 - 2036.
- Cử cán bộ đi đào tạo Trung cấp, Cao cấp LLCT. Bồi dưỡng chứng chỉ quản lý nhà nước, trình độ tin học, ngoại ngữ cho CBCCVC theo quy định.
- Sơ kết công tác luân chuyển cán bộ và sơ kết Đề án.

4. Năm 2029

- Rà soát, bổ sung Quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2025 - 2030, 2026 - 2031; nhiệm kỳ 2030 - 2035, 2031 - 2036.
- Cử cán bộ đi đào tạo Trung cấp, Cao cấp LLCT. Bồi dưỡng chứng chỉ quản lý nhà nước, trình độ tin học, ngoại ngữ cho CBCCVC theo quy định.

5. Năm 2030

- Rà soát, bổ sung Quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2026 - 2031; 2030 - 2035, 2031 - 2036.
- Tham mưu công tác nhân sự chuẩn bị tổ chức Đại hội đại biểu Đảng bộ lần thứ II, nhiệm kỳ 2030 – 2035.
- Cử cán bộ đi đào tạo Trung cấp, Cao cấp LLCT. Bồi dưỡng chứng chỉ quản lý nhà nước, trình độ tin học, ngoại ngữ cho CBCCVC theo quy định.
- Tổng kết Đề án.

IV. KINH PHÍ

1. Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng

- Khuyến khích các cơ quan, đơn vị chủ động cử CBCCVC tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng theo cơ chế lồng ghép các chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với quy hoạch, tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm; đẩy mạnh xã hội hóa, huy động các nguồn lực hợp pháp cho công tác đào tạo, bồi dưỡng.
- Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng trình độ đại học, sau đại học: Căn cứ quy định của Nhà nước và của thành phố, các đơn vị căn cứ nhu cầu thực tế, chỉ tiêu được phê duyệt và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC hàng năm để chủ động bố trí kinh phí đào tạo, bồi dưỡng trong dự toán ngân sách của đơn vị.
- Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị (Cao cấp, Trung cấp), kiến thức quốc phòng - an ninh, quản lý nhà nước, ngoại ngữ, tin học và các lớp bồi dưỡng cán bộ nguồn, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh: bảo đảm từ ngân sách nhà nước và kết hợp với các nguồn hỗ trợ hợp pháp khác *(nếu có)* theo quy định.

2. Kinh phí tuyển dụng công chức, viên chức

- Việc sử dụng và quyết toán kinh phí tuyển dụng công chức, viên chức được thực hiện theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước, Luật Kế toán, đảm bảo tiết kiệm, hiệu quả, công khai, minh bạch.

- Khuyến khích xã hội hóa một số hoạt động phục vụ kỳ thi (*cơ sở vật chất, công nghệ thông tin, dịch vụ hỗ trợ*) nhưng không được làm ảnh hưởng đến tính công bằng, minh bạch và bảo mật của kỳ thi.

Phần thứ tư TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Ban Thường vụ Đảng ủy

- Thành lập Ban Chỉ đạo thực hiện Đề án “*Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức phường Lê Đại Hành giai đoạn 2026 - 2030*”; phân công nhiệm vụ cụ thể cho các thành viên Ban Chỉ đạo, bảo đảm sự lãnh đạo, chỉ đạo thống nhất, xuyên suốt của Đảng ủy phường.

- Lãnh đạo, chỉ đạo toàn diện việc quán triệt, triển khai, tổ chức thực hiện Đề án trong toàn Đảng bộ; bảo đảm đúng quan điểm, mục tiêu, yêu cầu, nhiệm vụ, giải pháp theo chỉ đạo của Trung ương, Thành ủy và hướng dẫn của các cơ quan chuyên môn; định kỳ nghe báo cáo, cho ý kiến chỉ đạo tháo gỡ khó khăn, vướng mắc trong quá trình triển khai.

- Quyết định các chủ trương, nhiệm vụ trọng tâm, chỉ đạo điều chỉnh, bổ sung mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp của Đề án khi có sự thay đổi về chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước; xem xét, cho ý kiến về cơ chế, chính sách thu hút, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài trong hệ thống chính trị của phường.

- Chỉ đạo các cơ quan tham mưu, giúp việc Đảng ủy phối hợp với Đảng ủy Ủy ban nhân dân phường, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị – xã hội trong việc kiểm tra, giám sát, đánh giá kết quả thực hiện Đề án; kịp thời phát hiện, xử lý nghiêm các tập thể, cá nhân vi phạm, trì trệ, thiếu trách nhiệm trong quá trình thực hiện.

- Lãnh đạo công tác sơ kết, tổng kết, biểu dương, khen thưởng tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc; chỉ đạo việc nhân rộng các mô hình, điển hình tiên tiến trong thực hiện Đề án; đồng thời xem xét, xử lý nghiêm các trường hợp sai phạm theo quy định của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

2. Đảng ủy Ủy ban nhân dân phường

Đảng ủy Ủy ban nhân dân phường lãnh đạo, chỉ đạo các phòng, ban chuyên môn tham mưu giúp Ủy ban nhân dân phường tổ chức thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ của Đề án, cụ thể:

- Phòng Văn hóa – Xã hội: Chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đoàn thể tham mưu UBND phường xây dựng kế hoạch cụ thể triển khai các mục tiêu của Đề án; tham mưu ban hành cơ chế, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng, thu hút, phát triển và

sử dụng nguồn nhân lực; theo dõi, tổng hợp, đôn đốc việc thực hiện các nhiệm vụ được giao.

- Phòng Kinh tế, Hạ tầng và Đô thị: Tham mưu UBND phường cân đối ngân sách, bảo đảm nguồn kinh phí thực hiện Đề án; thẩm định, trình phê duyệt dự toán kinh phí đào tạo, bồi dưỡng hàng năm; quản lý, cấp phát, kiểm tra, quyết toán kinh phí theo quy định của pháp luật.

3. Các cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc Đảng ủy

- Ban Xây dựng Đảng Đảng ủy phường là Cơ quan thường trực, tham mưu giúp Ban Thường vụ Đảng ủy tổ chức triển khai thực hiện Đề án. Chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị liên quan tham mưu Ban Thường vụ Đảng ủy ban hành các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các nội dung của Đề án; định kỳ hoặc đột xuất báo cáo kết quả, đề xuất sửa đổi, bổ sung các quy định, quy chế có liên quan nhằm bảo đảm việc thực hiện Đề án thống nhất, hiệu quả. Tham mưu Ban Thường vụ Đảng ủy sơ kết, tổng kết, đánh giá kết quả thực hiện Đề án theo quy định.

- Ủy ban Kiểm tra Đảng ủy chủ trì, phối hợp với các phòng, ban, đơn vị liên quan giúp Ban Thường vụ Đảng ủy tổ chức kiểm tra, giám sát, đôn đốc việc triển khai thực hiện Đề án; kịp thời phát hiện, chấn chỉnh, xử lý những hạn chế, thiếu sót (nếu có); định kỳ tổng hợp, báo cáo Ban Thường vụ Đảng ủy về kết quả kiểm tra, giám sát việc thực hiện Đề án.

Nơi nhận:

- Ban Thường vụ Thành ủy (để b/c),
- Ban Tổ chức Thành ủy (để b/c),
- Ban Thường vụ Đảng ủy,
- Thường trực HĐND, Lãnh đạo UBND phường,
- Các đồng chí Đảng ủy viên,
- Thành viên BCĐ Đề án,
- Các phòng, ban, ngành, MTTQ, đoàn thể phường,
- Các Chi, Đảng bộ trực thuộc Đảng ủy phường,
- Lưu VPĐU.

TM. BAN CHẤP HÀNH
BÍ THƯ

Đỗ Tiến Dũng