

*

Số 127 - BC/HU

BÁO CÁO

Sơ kết việc thực hiện Quy định số 02-QĐi/TU, ngày 31/10/2018
của Ban Thường vụ Tỉnh ủy “*về phân cấp quản lý cán bộ
và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử*”

Thực hiện Công văn số 725-CV/BTCTU, ngày 25/01/2022 của Ban Tổ chức Tỉnh ủy Lâm Đồng “*v/v sơ kết Quy định số 02-QĐi/TU, ngày 31/10/2018 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy*”, Huyện ủy Đức Trọng báo cáo như sau:

I. Tình hình và kết quả triển khai, tổ chức thực hiện Quy định số 02-QĐi/TU, ngày 31/10/2018 của Tỉnh ủy

1. Việc lãnh đạo, quán triệt, cụ thể hóa các quy định của Trung ương, của Tỉnh ủy về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử

Sau khi có Quy định số 105-QĐ/TW ngày 19/12/2017 của Bộ Chính trị, Quy định số 02-QĐi/TU ngày 31/10/2018 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy “*về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử*”, Ban Thường vụ Huyện ủy Đức Trọng đã chỉ đạo tổ chức học tập, quán triệt, phổ biến đến toàn thể các tổ chức cơ sở đảng trực thuộc, các cơ quan, đơn vị và đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong toàn huyện.

Căn cứ các quy định của Trung ương và Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Huyện ủy Đức Trọng đã ban hành Quy định số 04-QĐi/HU ngày 07/3/2019 “*về phân cấp quản lý cán bộ*” và Quy định số 05-QĐ/HU ngày 14/6/2019 “*về công tác quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động, biệt phái và các nội dung khác đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý*” để cụ thể hóa, triển khai tổ chức thực hiện trên phạm vi địa bàn huyện, trong đó đối với Quy định số 04-QĐi/HU đã quy định rõ nội dung, nguyên tắc, phân cấp quản lý cán bộ, trách nhiệm, quyền hạn của các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan trong quản lý cán bộ; đối với Quy định số 05-QĐ/HU cũng quy định rõ phạm vi, đối tượng, nguyên tắc, trách nhiệm, thẩm quyền, quy trình, thủ tục trong thực hiện các khâu công tác cán bộ.

Qua quán triệt và triển khai thực hiện đã tạo sự chuyển biến, thống nhất cao trong nhận thức và hành động của các cấp ủy đảng, cơ quan, đơn vị và đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, đặc biệt là cán bộ chủ chốt trong huyện, đã giúp cho công tác cán bộ của huyện được thực hiện một cách thường xuyên, liên tục, đi vào nền nếp, đúng quy định, quan điểm và yêu cầu.

2. Kết quả thực hiện

Theo phân cấp quản lý cán bộ, các đối tượng thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quyết định thực hiện các nội dung quản lý cán bộ là: Ủy viên Ban Thường vụ Huyện ủy; Phó Chủ nhiệm và Ủy viên Ủy ban Kiểm tra Huyện ủy; Phó Trưởng các Ban xây dựng Đảng, Chánh, phó Văn phòng Huyện ủy; Chủ tịch, Phó Chủ tịch: Ủy ban Mặt trận tổ quốc, Liên đoàn Lao động, Hội Liên hiệp Phụ nữ, Hội Nông dân, Hội Cựu chiến binh; Bí thư, Phó Bí thư Huyện đoàn; Chánh, Phó Văn phòng HĐND và UBND Huyện; Trưởng, phó các Ban HĐND Huyện; Trưởng, phó các phòng, ban, đơn vị sự nghiệp công lập và tương đương (trừ các trường học) trực thuộc UBND Huyện; Bí thư, Phó Bí thư, Ủy viên Ban Thường vụ các cấp ủy trực thuộc; Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND, UBND xã, thị trấn.

Kết quả thực hiện cụ thể như sau:

2.1. Về công tác đánh giá cán bộ

Việc đánh giá cán bộ, công chức, viên chức của huyện được quan tâm thực hiện thường xuyên, theo định kỳ hàng năm, trước khi đưa vào quy hoạch, đào tạo, điều động, luân chuyển, bổ nhiệm, đảm bảo theo đúng quy trình, thực chất, có hiệu quả, phát huy trách nhiệm của tập thể cũng như vai trò của người đứng đầu; bên cạnh đó chú trọng đánh giá phẩm chất, năng lực, lấy hiệu quả thực hiện nhiệm vụ, chức trách được giao làm căn cứ, thước đo chủ yếu để đánh giá năng lực cán bộ. Từ tháng 12/2018 đến hết tháng 12/2021 đã tiến hành đánh giá khoảng 305 lượt cán bộ.

2.2. Về công tác quy hoạch cán bộ

Công tác quy hoạch cán bộ được thực hiện nghiêm túc ở các cơ quan, đơn vị theo đúng tinh thần Nghị quyết số 42-NQ/TW, ngày 30/11/2004 của Bộ Chính trị “*về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*”, các Kết luận của Bộ Chính trị, Hướng dẫn, Công văn của Ban Tổ chức Trung ương; các Chỉ thị, Hướng dẫn, Kế hoạch của Tỉnh ủy, Huyện ủy. Từ tháng 12/2018 đến hết tháng 12/2021, Ban Thường vụ Huyện ủy đã phê duyệt quy hoạch và bổ sung quy hoạch 267 lượt cán bộ, trong đó: nhiệm kỳ 2015-2020: 64 lượt, nhiệm kỳ 2020-2025: 203 lượt.

Nhìn chung, công tác quy hoạch đảm bảo theo yêu cầu về quy trình, hồ sơ, thủ tục, công khai, dân chủ, chất lượng quy hoạch thường xuyên được nâng lên, đa số cán bộ được đưa vào quy hoạch đều có năng lực, trình độ, phẩm chất đạo đức tốt, có khả năng hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

2.3. Về công tác tuyển chọn, bố trí, luân chuyển, điều động, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử

Việc tuyển chọn, bố trí sử dụng cán bộ nói chung được thực hiện đúng quy trình, quy định của Trung ương, Tỉnh, gắn liền và thống nhất với quản lý biên chế.

Chất lượng tuyển chọn ngày càng được nâng cao, công tác bố trí, sử dụng cán bộ đúng chuyên môn được đào tạo, phù hợp năng lực, sở trường và theo đề án vị trí việc làm được phê duyệt, từ đó đã tạo điều kiện hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Công tác luân chuyển, điều động, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử được thực hiện theo phân cấp quản lý, chú trọng phẩm chất, trình độ, năng lực thực tế, đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch, gắn với quy hoạch, kế hoạch, đảm bảo quy trình, thủ tục và tiêu chuẩn chức danh quy định. Đặc biệt, công tác luân chuyển cán bộ được chú trọng, nhằm tạo điều kiện cho cán bộ trẻ, cán bộ trong diện quy hoạch có năng lực toàn diện được rèn luyện trong thực tiễn, khắc phục tư tưởng khép kín, cục bộ trong công tác cán bộ. Từ tháng 12/2018 đến hết tháng 12/2021 đã tiến hành luân chuyển 05 lượt cán bộ (từ huyện về xã), bổ nhiệm 79 cán bộ, giới thiệu ứng cử 225 cán bộ để giữ và bầu vào các chức danh lãnh đạo, quản lý của huyện.

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

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ được đặc biệt quan tâm chú trọng cả về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị và bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ, kiến thức quốc phòng - an ninh...; trên cơ sở đánh giá đội ngũ hiện có gắn liền với công tác quy hoạch theo nhiệm kỳ và hằng năm, Ban Thường vụ Huyện ủy xây dựng Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng theo từng giai đoạn. Từ tháng 12/2018 đến hết tháng 12/2021 đã cử 01 cán bộ đi đào tạo chuyên môn (thạc sỹ), 14 lượt cán bộ đi đào tạo lý luận chính trị (cao cấp, trung cấp), 76 lượt cán bộ đi bồi dưỡng chức danh, nghiệp vụ và tập huấn khác.

2.5. Về thực hiện các chế độ, chính sách cho cán bộ

Các chế độ, chính sách cho cán bộ thực hiện đầy đủ và đảm bảo theo quy định, trong đó chủ yếu và thường xuyên là việc nâng lương, phụ cấp, chế độ nghỉ phép, chế độ thăm hỏi, trợ cấp ốm đau,...

2.6. Về khen thưởng và kỷ luật cán bộ

Công tác khen thưởng, kỷ luật cán bộ được huyện thực hiện khách quan, dân chủ, đúng nguyên tắc. Từ tháng 12/2018 đến hết tháng 12/2021, Ban Thường vụ Huyện ủy đã tặng giấy khen cho 08 đồng chí có thành tích tốt trong thực hiện nhiệm vụ; Huyện ủy và Ủy ban Kiểm tra Huyện ủy đã tiến hành xem xét và tiến hành kỷ luật đối với 13 đồng chí có những vi phạm đến mức phải xử lý.

II. Đánh giá chung

1. Ưu điểm

- Sau khi có các quy định của Trung ương và Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Huyện ủy Đức Trọng đã kịp thời cụ thể hóa và chỉ đạo tổ chức học tập, quán triệt, triển khai thực hiện hiệu quả trong toàn Đảng bộ huyện.

- Việc quản lý cán bộ theo phân cấp và việc thực hiện các quy trình trong công tác cán bộ được các cấp ủy, chính quyền từ huyện đến cơ sở chỉ đạo và thực hiện nghiêm túc, đúng quy định, đảm bảo sự lãnh đạo thống nhất của Đảng trong công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, quy định rõ trách nhiệm và thẩm quyền quản lý của mỗi cấp; đồng thời phát huy đầy đủ trách nhiệm và quyền hạn, đặc biệt là người đứng đầu địa phương, đơn vị.

- Công tác đánh giá, nhận xét cán bộ được quan tâm, chú trọng, ngày càng đi vào thực chất, chất lượng. Công tác tuyển chọn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử được quan tâm, thực hiện đảm bảo, khách quan, đúng quy trình, quy định.

- Đội ngũ cán bộ đa phần có lập trường tư tưởng chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, có ý thức tổ chức kỷ luật và tinh thần trách nhiệm, có trình độ, tự giác trong thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, chính trị, tích cực học tập, làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, thực hiện tốt Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XII).

2. Hạn chế, bất cập và nguyên nhân

Bên cạnh những kết quả đạt được thì vẫn còn những khuyết điểm, hạn chế như sau:

- Nhận thức của một số ít cán bộ, đảng viên trong việc thực hiện các quy định về quản lý cán bộ theo phân cấp và việc thực hiện các quy trình trong công tác cán bộ chưa đầy đủ, còn lúng túng trong quá trình triển khai thực hiện.

- Việc kiện toàn tổ chức bộ máy, cán bộ lãnh đạo, quản lý một số phòng, ban huyện còn chậm. Một số lĩnh vực quan trọng của địa phương như: nông nghiệp, quản lý đất đai, môi trường, quy hoạch, quản lý đô thị, cải cách hành chính, tài chính, đầu tư,... còn thiếu cán bộ đầu ngành, trình độ chuyên môn giỏi.

- Việc quản lý cán bộ của một số cấp ủy chưa chặt chẽ, thiếu kiểm tra, giám sát, việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, lối sống của một số cán bộ còn hạn chế, do đó có tình trạng cán bộ vi phạm quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước đến mức phải thi hành kỷ luật.

- Công tác kiểm tra, giám sát thực hiện các Quy định trên của một số cấp ủy còn chưa thường xuyên, thiếu đôn đốc.

*** Nguyên nhân của hạn chế**

- Một số ít cán bộ chưa thực sự hiểu rõ mục đích của việc phân cấp quản lý cán bộ cũng như ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác cán bộ và công tác quản lý cán bộ, nên đôi lúc còn xem nhẹ, không nghiên cứu kỹ, thực hiện không đúng yêu cầu.

- Số lượng cán bộ giảm nhiều do thực hiện tinh giản biên chế, đề án vị trí việc làm, cơ cấu lại đội ngũ gây khó khăn, áp lực trong việc sắp xếp, bố trí lại đội ngũ cán bộ. Nguồn cán bộ còn hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế.

- Các bước quy trình thực hiện công tác cán bộ nhiều, đặc biệt trong hoàn cảnh dịch bệnh Covid-19 phức tạp, nên ảnh hưởng ít nhiều đến tiến độ, thời gian kiện toàn các chức danh tại địa phương, đơn vị.

- Một số ít cán bộ thiếu rèn luyện, chưa nỗ lực cao trong công tác, thiếu tinh thần trách nhiệm, thiếu kinh nghiệm, năng lực còn hạn chế.

- Cơ chế, chính sách đối với đội ngũ cán bộ còn hạn chế nên khó khăn trong công tác thu hút nhân tài.

3. Bài học kinh nghiệm

Một là, thường xuyên thực hiện tốt việc quán triệt các quy định và các văn bản liên quan của Trung ương, Tỉnh ủy, Huyện ủy về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử để giúp cán bộ có nhận thức đúng đắn về mục đích, ý nghĩa, yêu cầu của việc phân cấp, của công tác cán bộ và quản lý cán bộ, tạo sự đồng thuận, thống nhất cao trong quá trình thực hiện.

Hai là, công tác lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy phải thường xuyên, kịp thời và triển khai một cách đồng bộ. Trên cơ sở các quy định chung, từng ngành, từng cấp nghiên cứu kỹ, cụ thể hóa và thực hiện đảm bảo đúng nguyên tắc, yêu cầu.

Ba là, thường xuyên tiến hành rà soát, đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ; xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, điều động, luân chuyển, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử thật cụ thể, hợp lý, thực hiện đầy đủ các chế độ, chính sách đối với cán bộ, khen thưởng, kỷ luật khách quan, công bằng, dân chủ.

Bốn là, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, định kỳ sơ kết, tổng kết rút kinh nghiệm, phát huy những ưu điểm, phê bình, khắc phục, chấn chỉnh kịp thời những khuyết điểm.

III. Phương hướng, nhiệm vụ trong thời gian tới

1. Tiếp tục quán triệt sâu sắc các quy định và các văn bản của Trung ương, Tỉnh ủy, Huyện ủy về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, góp phần nâng cao nhận thức của các cấp ủy, các cơ quan, đơn vị và đội ngũ cán bộ, công chức trên địa bàn huyện.

2. Tiếp tục thực hiện tốt việc kiện toàn tổ chức bộ máy, công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ bảo đảm khách quan, đúng quy trình, quy định, đúng đối tượng.

- Tổ chức đánh giá cán bộ theo chức danh về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; năng lực thực tiễn, uy tín, sức khỏe và chiều hướng, triển vọng phát triển, đảm bảo khách quan, trung thực, thẳng thắn, làm cơ sở đưa vào quy hoạch và bố trí sử dụng cán bộ.

- Xây dựng quy hoạch và rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ hàng năm kịp thời, theo kế hoạch; cương quyết đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không còn

đủ tiêu chuẩn, điều kiện hoặc uy tín thấp; bổ sung vào quy hoạch những cán bộ có triển vọng phát triển, chuẩn bị một bước cho công tác quy hoạch cán bộ lần đầu nhiệm kỳ 2025-2030, 2026-2031 đảm bảo số lượng, chất lượng và cơ cấu.

- Xây dựng và thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng theo giai đoạn và hàng năm đảm bảo toàn diện, có trọng tâm, trọng điểm; tập trung bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh, cập nhật kiến thức mới cho cán bộ lãnh đạo, quản lý cũng như cán bộ dự nguồn cho phù hợp với yêu cầu thực tiễn. Thực hiện tốt Kết luận số 14-KL/TW, ngày 22/9/2021 của Bộ Chính trị “*về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung*”.

- Bố trí, sử dụng, điều động, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử theo đúng chuyên môn, phát huy năng lực, sở trường kinh nghiệm công tác, gắn với thực hiện nghiêm các quy định về tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, đảm bảo hồ sơ, thủ tục và đúng quy trình. Căn cứ quy hoạch để xây dựng kế hoạch điều động, luân chuyển cán bộ.

3. Tiếp tục tăng cường công tác giáo dục chính trị, tư tưởng cho đội ngũ cán bộ, duy trì và thực hiện nghiêm túc các nguyên tắc tập trung dân chủ, tự phê bình và phê bình, thực hiện nghiêm Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XIII) và Kết luận số 01-KL/TW ngày 18/5/2021 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị (khóa XII), Quy định về những điều đảng, viên, công chức không được làm.

4. Thực hiện nghiêm túc công tác kiểm tra, giám sát đối với việc thực hiện các nhiệm vụ trên, định kỳ sơ kết, tổng kết rút kinh nghiệm theo quy định.

IV. Đề xuất, kiến nghị

1. Đề nghị Ban Thường vụ Tỉnh ủy Lâm Đồng sớm ban hành Quy định mới về tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo, quản lý tỉnh Lâm Đồng và quy định theo hướng thống nhất từ tỉnh đến cấp xã để triển khai thực hiện; cấp huyện không ban hành quy định tiêu chuẩn cán bộ cho cấp huyện và cấp xã nữa.

2. Đề nghị sớm phê duyệt điều chỉnh, bổ sung quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý của huyện Đức Trọng nhiệm kỳ 2020 - 2025, 2021 - 2026 để Ban Thường vụ Huyện ủy thực hiện kiện toàn các chức danh lãnh đạo, quản lý.

3. Đề nghị hướng dẫn về việc xác định tăng thêm biên chế cấp xã đối với cán bộ luân chuyển phù hợp theo quy định của Nghị định số 34/2019/NĐ-CP ngày 24/4/2019 của Chính phủ.

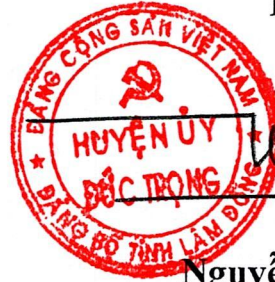
4. Đề nghị Ban Tổ chức Tỉnh ủy sớm triển khai phần mềm quản lý cán bộ từ tỉnh xuống huyện để phục vụ và thực hiện tốt công tác cải cách hành chính trong công tác cán bộ.

Trên đây là Báo cáo sơ kết Quy định số 02-QĐi/TU ngày 31/10/2018 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy “về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử” của huyện Đức Trọng./

Nơi nhận:

- Ban Tổ chức Tỉnh ủy,
- Thường trực Huyện ủy,
- Ban Tổ chức Huyện ủy,
- Lưu Văn phòng Huyện ủy.

T/M BAN THƯỜNG VỤ
BÍ THƯ




Nguyễn Ngọc Phúc

ĐẢNG BỘ TỈNH LÂM ĐỒNG
HUYỆN ỦY ĐỨC TRỌNG

Biểu mẫu 02

BIỂU TỔNG HỢP SỐ LIỆU VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ

Từ khi ban hành Quy định số 02-QĐi/TU ngày 31/10/2018 đến tháng 12/2021
(Kèm theo Báo cáo số 127-BC/HU ngày 17/02/2022 của Huyện ủy Đức Trọng)

Đơn vị tính: Lượt người

Stt	Tiêu chí	Cán bộ diện Tỉnh ủy quản lý	Cán bộ diện cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị quản lý	
			Chưa phân cấp	Đã phân cấp
I	Đánh giá cán bộ	24		305
II	Thực hiện quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử			
1	Số lượt cán bộ được quy hoạch	2		267
2	Số lượt cán bộ được luân chuyển			5
3	Số lượt cán bộ được bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử			
3.1	Bổ nhiệm			79
3.2	Giới thiệu ứng cử	8		225
III	Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ			
1	Số lượt cán bộ được đào tạo chuyên môn			1
2	Số lượt cán bộ được đào tạo lý luận chính trị			14
3	Số lượt cán bộ được bồi dưỡng, tập huấn	6		76
IV	Thực hiện chế độ, chính sách cán bộ	2		22
V	Khen thưởng, kỷ luật			
1	Khen thưởng			8
2	Kỷ luật			13
	TỔNG SỐ			

