

UBND TỈNH ĐỒNG NAI
SỞ TƯ PHÁP

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 403/STP-VP
V/v triển khai Báo cáo sơ kết 03 thực hiện
Quyết định số 770-QĐ/TU của Tỉnh ủy

Đồng Nai, ngày 10 tháng 4 năm 2014

Kính gửi:

- Các đồng chí Ủy viên BCH Đảng ủy;
- Các chi bộ 1, 2, 3, 4;
- Các phòng chuyên môn, đơn vị trực thuộc Sở.

Ngày 07/4/2014, Sở Tư pháp nhận được Báo cáo số 284-BC/TU ngày 24/3/2014 của Tỉnh ủy về sơ kết 03 năm thực hiện Quyết định số 770-QĐ/TU ngày 22/6/2010 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy quy định về thẩm quyền, trách nhiệm của tập thể và cá nhân người đứng đầu trong các cơ quan, đơn vị trong công tác cán bộ;

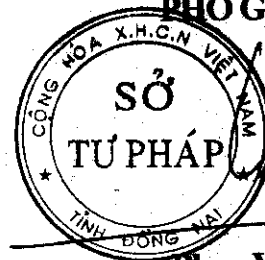
Sở Tư pháp triển khai Báo cáo số 284-BC/TU ngày 24/3/2014 của Tỉnh ủy đến các đồng chí Ủy viên BCH Đảng ủy, các chi bộ 1, 2, 3, 4, các phòng chuyên môn, đơn vị trực thuộc Sở nghiên cứu, thực hiện trong thời gian tới; văn bản được đăng tải trên Trang thông tin điện tử Sở tại địa chỉ: <http://stp.dongnai.gov.vn/vanbanphapquy>, các đơn vị và các đồng chí truy cập nghiên cứu thực hiện.

Trong quá trình truy cập văn bản có khó khăn, vướng mắc liên hệ Văn phòng Sở để được hướng dẫn./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- GD, các PGD;
- Trang Thông tin điện tử Sở;
- Lưu: VT.

**KT. GIÁM ĐỐC
PHÓ GIÁM ĐỐC**



Phan Văn Châu



công tác cán bộ (quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử, bố trí cán bộ...) ngày càng tốt hơn so với trước, từng bước nâng cao chất lượng công tác cán bộ trong hệ thống chính trị. Người đứng đầu cấp uỷ, đơn vị đã xác định rõ hơn về thẩm quyền, trách nhiệm và mối quan hệ với tập thể lãnh đạo trong công tác cán bộ và trong từng thời điểm cụ thể, người đứng đầu có vai trò quyết định đến chiều hướng phát triển cũng như kết quả hoạt động của đơn vị.

Tuy nhiên, bên cạnh đó có một số cấp uỷ, đơn vị, nhất là ở cơ sở việc phổ biến, quán triệt chưa sâu; một số cán bộ, đảng viên, trong đó có đảng viên là cán bộ lãnh đạo chủ chốt nhận thức chưa đầy đủ về ý nghĩa, vai trò, tầm quan trọng về trách nhiệm, thẩm quyền của tập thể, người đứng đầu đơn vị trong công tác cán bộ nên quá trình triển khai, tổ chức thực hiện còn nhiều hạn chế, thiếu sót, hiệu quả trong công tác cán bộ chưa cao (Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh, Vĩnh Cửu, Sở Văn hóa, thể thao & Du lịch...).

II- ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ THỰC HIỆN

1- Những kết quả đạt được

a) Về tuân thủ nguyên tắc tập trung dân chủ của Đảng trong công tác cán bộ

Thời gian qua, các nguyên tắc tổ chức sinh hoạt Đảng, nhất là nguyên tắc tập trung dân chủ được cấp uỷ, tập thể lãnh đạo, người đứng đầu, cán bộ, đảng viên tuân thủ và thực hiện nghiêm; nhiều nội dung nguyên tắc được cụ thể hóa thành các quy định bổ sung quy chế làm việc của cấp uỷ, đơn vị; chế độ họp định kỳ hàng tháng, hàng quý được duy trì thường xuyên; mối quan hệ giữa cấp uỷ với tập thể lãnh đạo, người đứng đầu đơn vị trong thực hiện dân chủ, trong sinh hoạt Đảng, trong công tác cán bộ được tăng cường. Quy chế làm việc của cấp uỷ, tổ chức đảng có nhiều thay đổi tích cực theo hướng quy định cụ thể về trách nhiệm, quyền hạn của tập thể và cá nhân; phạm vi giải quyết công việc, nội dung công việc cần thảo luận trong tập thể trước khi người đứng đầu quyết định để tổ chức thực hiện đảm bảo phát huy tốt vai trò lãnh đạo của tập thể, cá nhân ở từng lĩnh vực công tác, từng địa bàn được phân công phụ trách. Phương thức lãnh đạo và lề lối làm việc của cấp uỷ các địa phương có nhiều sự đổi mới, tăng cường theo sát cơ sở để nắm bắt tình hình, kịp thời chỉ đạo tháo gỡ những khó khăn vướng mắc, đảm bảo các mặt công tác được triển khai thực hiện đúng chương trình, kế hoạch đề ra. Chế độ kiểm điểm tự phê bình và phê bình được duy trì dần trở thành nề nếp trong sinh hoạt cấp uỷ, nhất là quá trình gắn với triển khai thực hiện Nghị quyết Trung ương 4; tinh chiến đấu, phê phán với các biểu hiện sai trái, bảo vệ cái đúng được phát huy trong tập thể, trong từng cán bộ, đảng viên góp phần khắc phục dần tình trạng nể nang, nói không đi đôi với làm, tình trạng cá nhân quyết định trái với sự thống nhất của tập thể.

Trong công tác cán bộ, các chủ trương, biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ, quyết định về nhân sự, quy hoạch cán bộ được cấp uỷ, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo, người đứng đầu đơn vị thực hiện đảm bảo theo quy trình, trên cơ sở phạm vi quyền hạn được phân công, phân cấp và quy chế làm việc. Từ khâu bố trí, sắp xếp đội ngũ cán bộ đến khâu tuyển dụng, đánh giá đến quy hoạch, đào tạo, đề bạt, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động cán bộ đều được đưa ra bàn bạc thảo luận, thống nhất trong cấp uỷ, tập thể lãnh đạo trước khi thực hiện. Các cấp uỷ, đơn vị đã triển khai thực hiện tốt việc đánh giá cán bộ hàng năm trên cơ sở tiêu chuẩn, lấy hiệu quả công tác thực tế và sự tin nhiệm của cán bộ, đảng viên làm thước đo chủ yếu, thực hiện quy trình và thủ tục đầy đủ hơn. Phần lớn đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý được bố trí, đề bạt thời gian qua đúng người, đúng việc, phù hợp với trình độ, năng lực. Từ đó, số cán bộ được điều động, bố trí, đề bạt, bổ nhiệm cơ bản đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ quan, đơn vị. Bên cạnh đó, cấp uỷ, tập thể lãnh đạo, người đứng đầu cũng thường xuyên quan tâm chỉ đạo rà soát, đánh giá toàn diện về trình độ, chất lượng hoạt động của đội ngũ cán bộ để xây dựng kế hoạch đưa đi đào tạo, bồi dưỡng về trình độ lý luận chính trị, trình độ chuyên môn, trong đó chú trọng đến cán bộ trẻ. Nhìn chung, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của các đơn vị, địa phương ngày càng được chuẩn hóa, thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị được giao.

b) Về thẩm quyền của người đứng đầu

Cấp uỷ, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo, người đứng đầu đơn vị đã thực hiện nghiêm và cơ bản đầy đủ trách nhiệm, quyền hạn của tập thể cũng như trách nhiệm của người đứng đầu được xác định trong quy định của Đảng và Quy chế làm việc của cấp uỷ, đơn vị; vai trò, thẩm quyền của người đứng đầu được phát huy tốt trong công tác cán bộ; đã thể hiện tính công tâm, minh bạch, hạn chế tình trạng cục bộ, bè phái trong việc phát hiện, đề xuất, giới thiệu với tập thể cấp uỷ, tập thể lãnh đạo đơn vị xem xét quy hoạch, đào tạo, đề bạt, bổ nhiệm cũng như trong việc lựa chọn, giới thiệu cán bộ ứng cử và đề nghị cấp có thẩm quyền quyết định bổ nhiệm, điều động, luân chuyển. Việc lấy ý kiến nhận xét, đánh giá, giới thiệu của cấp uỷ, tập thể lãnh đạo, người đứng đầu đơn vị để triển khai các khâu trong công tác cán bộ được thực hiện công khai, chặt chẽ; cán bộ do người đứng đầu giới thiệu ra cấp uỷ, tập thể lãnh đạo để xem xét quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử... nhìn chung đều trong diện quy hoạch, được tập thể lãnh đạo nhất trí theo nguyên tắc đa số; ý kiến của người đứng đầu đều được cấp uỷ, tập thể lãnh đạo đơn vị làm cơ sở quan trọng trong xem xét đánh giá trước khi thực hiện công tác cán bộ theo thẩm quyền; trong thảo luận, người đứng đầu đã thể hiện vai trò định hướng, phân tích đi sâu về những mặt mạnh, mặt yếu của cán bộ được giới thiệu để từ đó tạo sự thống nhất

về quan điểm trong tập thể trước khi quyết định. Hàng năm, thông qua việc kiểm tra thực hiện nghị quyết, các cấp ủy đều tiến hành kiểm tra và đánh giá vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị trong thực hiện công tác cán bộ. Từ việc phát huy tốt thẩm quyền của người đứng đầu trong công tác cán bộ đã tạo nên nhiều chuyển biến tích cực trong công tác cán bộ. Từ năm 2011 đến nay (tháng 06/2013), trên cơ sở đề nghị của cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo các đơn vị trong tỉnh và ý kiến đề xuất của Thường trực Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy quyết định, điều động, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại 36 đồng chí; bổ sung ủy viên ban chấp hành, ban thường vụ, ủy viên ủy ban kiểm tra các cấp là 69 đồng chí. Hầu hết các trường hợp xem xét, đánh giá trong công tác cán bộ thời gian qua đều đạt được sự thống nhất cao giữa cấp ủy, tập thể đơn vị với người đứng đầu.

c) Về trách nhiệm của người đứng đầu

Bên cạnh việc thực hiện thẩm quyền theo phân cấp trong công tác cán bộ, tập thể lãnh đạo, người đứng đầu các cấp ủy, tổ chức đảng, đơn vị trong thời gian qua cũng đã gắn trách nhiệm của mình trước cấp trên và trước đơn vị khi triển khai thực hiện công tác cán bộ ở phạm vi, phụ trách. Trách nhiệm của người đứng đầu thời gian qua đã thể hiện rõ vị trí, vai trò trong hoạt động lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, đơn vị đối với công tác cán bộ từ việc triển khai, quán triệt các văn bản chỉ đạo, nghị quyết của cấp trên đến việc tổ chức thực hiện quy trình, thủ tục các khâu trong công tác cán bộ. Tinh thần trách nhiệm, ý thức của người đứng đầu có tác dụng thúc đẩy và tạo động lực cho sự phát triển của đơn vị. Việc chỉ đạo thực hiện công tác cán bộ của tập thể lãnh đạo và người đứng đầu ở các cấp ủy, đơn vị, địa phương đảm bảo về nguyên tắc, đúng quy trình, thủ tục và theo thẩm quyền được phân cấp; đã chú ý nâng cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, lãnh đạo đơn vị trong thực hiện các khâu trong công tác cán bộ; hạn chế dần tình trạng thiếu trách nhiệm trong tổ chức thực hiện dẫn đến sai sót hoặc cố ý vi phạm về quy trình, thủ tục. Thời gian qua, người đứng đầu cấp ủy, đơn vị các cấp đã thể hiện là trung tâm đoàn kết, tấm gương về đạo đức, lối sống tác phong công tác, tấm gương về phẩm chất, năng lực cho cán bộ, đảng viên noi theo; tinh thần trách nhiệm trong tập thể được đề cao, quan tâm theo dõi, chỉ đạo để kịp thời uốn nắn, chấn chỉnh các biểu hiện, dấu hiệu sai phạm liên quan đến việc thi hành chức trách, nhiệm vụ của cán bộ dưới quyền; có biện pháp xử lý, nhắc nhở, ngăn chặn khi đơn vị trực thuộc, cán bộ cấp dưới mắc sai phạm; xử lý, đề xuất, kiến nghị cấp có thẩm quyền xem xét các trường hợp sai phạm. Đối với tập thể, cá nhân người đứng đầu chưa làm hết trách nhiệm của mình trong công tác cán bộ, để xảy ra tình trạng sai phạm của đội ngũ cán bộ thuộc quyền đều được cấp ủy, tập thể lãnh đạo xem xét trách nhiệm khi đánh giá cán bộ để đề bạt, bổ nhiệm, phân loại thi đua khen thưởng vào cuối năm.

d) Về quy trình xem xét, quyết định kỷ luật; thực hiện chế độ kiểm tra giám sát công tác cán bộ, giải quyết đơn thư tố cáo, khiếu nại về cán bộ và công tác cán bộ; việc thực hiện cơ chế nhân dân tham gia xây dựng và giám sát cán bộ

Nhìn chung, cấp ủy, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo, người đứng đầu đơn vị đã thực hiện đầy đủ và đúng quy trình khi xem xét, quyết định xử lý kỷ luật đối với tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên. Công tác kiểm tra, giám sát được các cấp ủy, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo, người đứng đầu tăng cường và có nhiều đổi mới; chất lượng và hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát đối với tập thể, cá nhân được nâng lên, từ đó tạo sự chuyển biến tích cực trong việc chấp hành quy định, chỉ thị, nghị quyết của cấp trên về công tác cán bộ. Từ đầu nhiệm kỳ, các cấp ủy đã chủ động xây dựng chương trình kiểm tra toàn khóa, đồng thời xây dựng chương trình kiểm tra, giám sát hàng năm; sau kiểm điểm theo Nghị quyết Trung ương 4, một số cấp ủy đã tiến hành rút kinh nghiệm tất cả các khâu trong công tác cán bộ, trong đó về quy trình, phải có ý kiến thẩm định của ban tổ chức và ủy ban kiểm tra cấp ủy trước khi kết luận về nhân sự... Cấp ủy và ủy ban kiểm tra cấp ủy các cấp đã thực hiện khá toàn diện, nhiệm vụ kiểm tra, giám sát; các cuộc kiểm tra, giám sát tăng về số lượng, chất lượng, nâng cao hiệu lực, hiệu quả; việc phối hợp với các cơ quan liên quan trong thực hiện nhiệm vụ kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật Đảng có nề nếp, đảm bảo theo quy định. Công tác kiểm tra, giám sát được triển khai thực hiện có chiều sâu, tập trung vào những lĩnh vực nhạy cảm dễ phát sinh tiêu cực mà quần chúng, cán bộ, đảng viên quan tâm. Qua các đợt kiểm tra, giám sát nhiều nội dung trong thực hiện công tác cán bộ đã được cấp ủy, tổ chức đảng các cấp xem xét, rà soát và đánh giá chặt chẽ nhằm ghi nhận, động viên những mặt làm tốt, đồng thời phát hiện chỉ ra hạn chế, tồn tại, những mặt làm chưa tốt để kịp thời chấn chỉnh, hướng dẫn cho đơn vị thực hiện tốt hơn. Các trường hợp liên quan đến cán bộ và công tác cán bộ khi có đơn thư khiếu nại, tố cáo đều được cấp ủy và ủy ban kiểm tra các cấp chỉ đạo xem xét giải quyết đảm bảo theo nguyên tắc, thẩm quyền, chặt chẽ về quy trình, thủ tục; trong quá trình xem xét giải quyết đã kết hợp với việc thu thập ý kiến phản ánh từ các đoàn thể, quần chúng nhân dân trên địa bàn để có đủ thông tin khách quan khi đưa ra kết luận.

Việc thực hiện cơ chế nhân dân tham gia xây dựng và giám sát cán bộ được cấp ủy, tổ chức đảng, đơn vị các cấp quan tâm chỉ đạo thực hiện đạt nhiều kết quả tích cực góp phần xây dựng sự đoàn kết, thống nhất trong tập thể cán bộ, đảng viên ở các đơn vị, địa phương; nhiều nội dung trong công tác cán bộ đã được thực hiện công khai cho cán bộ, đảng viên biết như: về quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, miễn nhiệm cán bộ, thay đổi vị trí công tác cán bộ... thông qua tạo điều kiện cho cán bộ, đảng viên tham gia ý kiến xây dựng và giám sát việc thực hiện chế độ chính sách, các quy định và các công việc của

đơn vị, địa phương. Việc thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở được các đơn vị, địa phương triển khai thực hiện nghiêm túc; hàng năm rà soát, củng cố Ban Chỉ đạo Quy chế dân chủ của ngành, của đơn vị; xây dựng ban hành Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, đảng viên tại đơn vị; duy trì thường xuyên chế độ hội họp, sinh hoạt hàng tháng; thực hiện tốt nội quy tiếp công dân và nội quy đối thoại; ở một số sở, ngành khối Nhà nước thiết lập đường dây nóng, bố trí hòm thư góp ý để kịp thời giải quyết các khiếu nại, tố cáo của người dân liên quan đến cán bộ, đảng viên; các cấp uỷ địa phương đã lãnh đạo thực hiện tốt việc lấy phiếu tín nhiệm các chức danh do Hội đồng nhân dân bầu theo đúng quy trình, qua đó góp phần từng bước nâng cao chất lượng hoạt động, hiệu quả công tác giám sát hội đồng nhân dân các cấp; cấp uỷ các cấp đã chỉ đạo thực hiện nghiêm việc công khai đánh giá chất lượng tổ chức cơ sở đảng và đảng viên vào cuối năm... Thông qua công tác kiểm tra, giám sát đã tác động tích cực đến các đoàn thể chính trị xã hội tham gia giám sát cán bộ và công tác cán bộ; nêu gương cán bộ làm tốt, giúp đỡ cán bộ gặp khó khăn, ngăn chặn những biểu hiện lệch lạc, thiếu sót, khuyết điểm của cán bộ, nhất là về phẩm chất chính trị... phát huy những kinh nghiệm tốt, kịp thời uốn nắn những thiếu sót trong công tác cán bộ; phát hiện xử lý vi phạm của cán bộ, nhân viên cơ quan. Từ đầu năm 2011 đến 9 tháng năm 2013, uỷ ban kiểm tra các cấp đã tiến hành kiểm tra dấu hiệu vi phạm đối với 19 tổ chức đảng và 289 đảng viên; qua kiểm tra kết luận có 235 trường hợp có vi phạm. Cấp uỷ và uỷ ban kiểm tra cấp uỷ các cấp đã xử lý kỷ luật về mặt Đảng là 938 đảng viên, trong đó có 273 cấp uỷ viên các cấp bằng các hình thức: khiển trách 331 trường hợp; cảnh cáo 323; cách chức 44 và khai trừ là 78; trong tổng số đảng viên bị kỷ luật, vi phạm nội dung nguyên tắc tập trung dân chủ chiếm tỷ lệ 2,66% và thiếu trách nhiệm là 24,09%.

e) Về tổ chức thực hiện

Trên cơ sở xác định thẩm quyền, trách nhiệm của tập thể lãnh đạo và người đứng đầu trong công tác cán bộ, công tác tổ chức triển khai thực hiện các nhiệm vụ về công tác cán bộ đã được cấp uỷ, tập thể lãnh đạo các đơn vị lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện đạt nhiều hiệu quả tích cực. Việc theo dõi cập nhật, bổ sung, triển khai thực hiện các văn bản của cấp trên trong công tác cán bộ được cấp uỷ, người đứng đầu các đơn vị quan tâm thực hiện trở thành nề nếp; trách nhiệm của tập thể lãnh đạo, người đứng đầu trong theo dõi, kiểm tra, giám sát việc tổ chức thực hiện ở các đơn vị trực thuộc được tăng cường; công tác triển khai quán triệt, phổ biến các văn bản trong công tác cán bộ được thực hiện kịp thời, hình thức đa dạng phù hợp với tình hình điều kiện của từng đơn vị, địa phương; công tác tham mưu cho cấp uỷ, người đứng đầu trong thực hiện cụ thể hóa các khâu trong công tác cán bộ có nhiều đổi mới, chất lượng được nâng lên. Mặc dù chế độ kiểm tra thực hiện về công tác cán bộ chưa được thực hiện theo từng chuyên đề riêng nhưng công tác kiểm tra định kỳ thực hiện Nghị quyết

chuyên đề của cấp uỷ các cấp được thực hiện lồng ghép thông qua hình thức trực tiếp, gián tiếp với các nội dung như: kiểm tra về thực hiện quy trình công tác cán bộ; thẩm định các hồ sơ quy hoạch; kiểm tra tiến độ thực hiện các kế hoạch về đào tạo, quy hoạch cán bộ... Sau thực hiện kiểm điểm theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4, cấp uỷ, tập thể lãnh đạo, người đứng đầu thường xuyên theo dõi, chỉ đạo chấn chỉnh kỷ luật trong công tác quản lý cán bộ; tăng cường công tác cơ sở, nắm tình hình, kết quả tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị, tâm tư nguyện vọng đội ngũ cán bộ, nhất là nguồn cán bộ trẻ được đào tạo cơ bản, có triển vọng phát triển, cán bộ nữ để có kế hoạch giới thiệu vào nguồn quy hoạch, cử đi đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sắp xếp lại cho phù hợp với năng lực sở trường của cán bộ... Định kỳ tổ chức sơ kết, tổng kết để đánh giá thực tế kết quả thực hiện nhiệm vụ trên cơ sở nắm được hiệu quả mức độ hoàn thành nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ, từ đó đề ra các giải pháp, phương án điều chỉnh, sắp xếp, bố trí cho phù hợp với chuyên môn được đào tạo.

h) Việc triển khai, thực hiện thí điểm chủ trương đồng chí Bí thư cấp uỷ đồng thời là Chủ tịch UBND cấp xã, thị trấn; về trách nhiệm của người đứng đầu đối với các địa phương thực hiện thí điểm nhất thể hoá chức danh Bí thư cấp uỷ đồng thời là Chủ tịch UBND cấp xã, thị trấn

Chủ trương thực hiện thí điểm đồng chí bí thư cấp uỷ đồng thời là Chủ tịch UBND cấp xã đã được Ban Thường vụ Tỉnh uỷ lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức triển khai học tập quán triệt sâu rộng trong cấp uỷ, tổ chức đảng và các đoàn thể chính trị-xã hội, cán bộ, đảng viên, đoàn viên, hội viên ở từng cấp từ tỉnh đến cơ sở đảm bảo đúng, đầy đủ theo tinh thần chỉ đạo của Trung ương thông qua nhiều hình thức như ban hành văn bản, kế hoạch tổ chức thực hiện, tổ chức hội nghị cán bộ chủ chốt... Kết quả học tập, quán triệt đã góp phần giúp các cấp uỷ, tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên và quần chúng nhân dân nâng cao nhận thức về quan điểm, tư tưởng chỉ đạo của Trung ương là nhằm đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với hệ thống chính trị cơ sở, vừa tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp uỷ cơ sở gắn với công tác quản lý, điều hành thực hiện nhiệm vụ chính trị của chính quyền cấp xã, góp phần đẩy mạnh thực hiện cải cách thủ tục hành chính; đồng thời phát huy vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu địa phương trong việc thực hiện chức năng lãnh đạo, chỉ đạo của cấp uỷ, với công tác quản lý, điều hành của chính quyền xã tạo sự thông suốt, thống nhất, giảm những khâu trung gian, rút ngắn thời gian triển khai và tổ chức thực hiện nghị quyết của cấp uỷ, chủ động nắm bắt, giải quyết kịp thời những vấn đề trọng tâm, bức xúc của địa phương. Toàn tỉnh có 25 xã và 01 thị trấn thực hiện thí điểm nhất thể hoá chức danh bí thư cấp uỷ đồng thời là chủ tịch UBND cấp xã, thị trấn. Về trình độ, 100% có trình độ chuyên môn đại học; 76,92% có trình độ cao cấp lý luận chính trị. Về độ tuổi, 53,84 % dưới 45 tuổi, 34,61% từ 46 đến

50 tuổi và còn lại trên 50 tuổi. Quá trình thực hiện có 04/26 xã, thị trấn thay đổi nhân sự do một số nguyên nhân như trình độ năng lực hạn chế; sức khỏe yếu...

Nhìn chung, việc thực hiện chủ trương này đã đạt được nhiều kết quả bước đầu rất quan trọng, tạo bước đột phá trong việc đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng ở cơ sở, kết hợp tăng cường vai trò lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy cơ sở đảng gắn với việc tổ chức thực hiện nhiệm vụ chính trị của chính quyền cấp xã được tập trung, thống nhất, xuyên suốt; đã giảm bớt thủ tục trung gian, nhất là việc chính quyền thỉnh thị báo cáo, xin ý kiến cấp ủy đảng trước khi tổ chức thực hiện nhiệm vụ. Việc phổ biến, quán triệt đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước gắn với việc xây dựng các chương trình hành động thực hiện nghị quyết đại hội Đảng bộ cơ sở, nghị quyết của cấp trên về phát triển kinh tế văn hóa, xã hội, quốc phòng, an ninh, thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở được thuận lợi. Tính thống nhất trong lãnh đạo, chỉ đạo các phong trào thi đua yêu nước, kiểm tra công tác cán bộ, giám sát hiệu lực, hiệu quả cải cách hành chính, công tác thi đua, khen thưởng, thực hiện chế độ chính sách cán bộ được nâng cao.

Đồng chí bí thư cấp ủy đồng thời là chủ tịch UBND cấp xã có điều kiện thuận lợi trong việc sử dụng, phát huy cả bộ máy tham mưu, giúp việc ở cơ sở; việc tiếp nhận, xử lý thông tin nhanh; vai trò trách nhiệm của đồng chí bí thư cấp ủy đồng thời là chủ tịch UBND được đề cao, tình trạng không thống nhất giữa bí thư cấp ủy và chủ tịch UBND được khắc phục. Trong lãnh đạo, chỉ đạo điều hành đã có tác động tích cực đến việc phát huy năng lực công tác, vai trò trách nhiệm của các đồng chí phó bí thư, phó chủ tịch UBND và đội ngũ cán bộ, công chức chuyên môn giúp việc; tính chủ động, sáng tạo, tự chịu trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy và ủy ban nhân dân được đề cao; tăng cường công tác thường xuyên nắm bắt diễn biến tình hình trong đảng bộ; chủ động đề xuất chủ trương, nhiệm vụ, giải pháp thực hiện đề đảng ủy ra nghị quyết lãnh đạo, chỉ đạo sâu sát, toàn diện, kịp thời; chủ động chỉ đạo cơ quan chính quyền xây dựng kế hoạch, chương trình hành động triển khai thực hiện nghị quyết của đảng ủy và tổ chức thực hiện nhiệm vụ của chính quyền ở địa phương có chất lượng, hiệu quả tốt hơn. Đồng thời, tạo điều kiện phát huy tính chủ động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm và chịu trách nhiệm trước cấp trên, trước cấp ủy, chính quyền và nhân dân ở địa phương của đồng chí bí thư cấp ủy đồng thời là chủ tịch UBND cấp xã, thị trấn.

Đối với những ý kiến, đề xuất của các ban ngành, Mặt trận, các đoàn thể, của nhân dân ở địa phương được đồng chí bí thư cấp ủy- chủ tịch UBND xã tiếp nhận, có ý kiến chỉ đạo hoặc trực tiếp xem xét giải quyết công việc, vừa bảo đảm thời gian nhanh chóng, chính xác, kịp thời; khắc phục dần tình trạng bao biện làm thay hoặc buông lỏng vai trò lãnh đạo của cấp ủy đảng hoặc tư

tương trông chờ, ỷ lại, đùn đẩy trách nhiệm cho người khác. Thực hiện nhất thể hóa bí thư đồng thời chủ tịch UBND xã, thị trấn góp phần làm cho bộ máy gọn nhẹ, tiết kiệm ngân sách, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Kết quả đánh giá chất lượng của 26 đảng bộ xã, thị trấn năm 2011, có: 20/26 đảng bộ đạt trong sạch, vững mạnh, tỷ lệ 76,92%, trong đó có 05 đảng bộ đạt trong sạch vững mạnh tiêu biểu; 26/26 đồng chí bí thư cấp ủy-chủ tịch UBND xã, thị trấn được phân loại đảng viên đủ tư cách, hoàn thành tốt nhiệm vụ; trong đó, có 18 đồng chí là đảng viên đủ tư cách, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

Bên cạnh kết quả đã đạt được, việc thực hiện chủ trương nhất thể hóa bí thư cấp ủy đồng thời là chủ tịch UBND cấp xã có một số tồn tại như:

- Công tác chỉ đạo chuẩn bị chọn xã, chọn cán bộ để thực hiện có nơi chưa được chặt chẽ; công tác đánh giá cán bộ chưa sâu, uy tín của cán bộ trong đảng thấp, nên trong đại hội đảng cấp cơ sở nhiệm kỳ 2010 - 2015 có 02 địa phương dự kiến đồng chí bí thư đảng ủy không trúng cử đảng ủy. Quá trình triển khai thực hiện thí điểm, thiếu quan tâm sâu sát, nắm bắt tình hình để có chủ trương, giải pháp kịp thời tháo gỡ khó khăn, vướng mắc hoặc uốn nắn, chấn chỉnh những thiếu sót, lệch lạc để củng cố, nâng cao chất lượng hoạt động của cấp ủy, chính quyền cơ sở, nên sau bầu cử Quốc hội và HĐND các cấp, có 03 xã không đủ điều kiện để tiếp tục thực hiện.

- Một số đồng chí bí thư cấp ủy-chủ tịch ủy ban nhân dân xã trong quá trình hoạt động lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy và công tác quản lý, điều hành của UBND nhiều lúc chưa phân định rõ ràng ranh giới, vị trí, thẩm quyền khi thực hiện chức năng, nhiệm vụ của bí thư cấp ủy hoặc chủ tịch UBND, dẫn đến một số công việc còn chồng chéo, chất lượng, hiệu quả không cao.

- Do áp lực giải quyết công việc của cấp ủy và chính quyền quá nhiều (lại phải kiêm nhiệm thêm nhiều chức vụ trưởng ban của cấp ủy, chính quyền) nên việc sắp xếp thời gian, chương trình công tác trong quá trình triển khai thực hiện nhiệm vụ với vai trò là bí thư cấp ủy hoặc là chủ tịch UBND xã chưa được hợp lý, khoa học dẫn đến chất lượng, hiệu quả công tác có mặt chưa đạt yêu cầu.

- Vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu ở một vài đồng chí Bí thư Đảng ủy đồng thời là Chủ tịch UBND xã còn nhiều hạn chế, chưa được thể hiện rõ nét, nhất là thực hiện thẩm quyền, trách nhiệm của mình trong việc phân công, đánh giá, quản lý cán bộ tham mưu dưới quyền; chưa làm tốt vai trò trung tâm đoàn kết của cấp ủy, của đơn vị; còn biểu hiện độc đoán trong công tác cán bộ dẫn đến nội bộ mất đoàn kết, ảnh hưởng đến uy tín, vai trò lãnh đạo của cá nhân người đứng đầu cũng như tập thể cấp ủy phải xem xét xử lý kỷ luật.

g) Việc triển khai, kết quả thực hiện các khâu trong công tác cán bộ

- Công tác đánh giá cán bộ đã có nhiều sự đổi mới về nhận thức và cách làm: quy trình đánh giá cán bộ được cụ thể hóa thành nhiều bước rõ ràng; việc đánh giá cán bộ được thực hiện thường xuyên hàng năm, khi kết thúc nhiệm kỳ công tác và đặc biệt được quan tâm thực hiện chặt chẽ khi sắp xếp, bố trí công tác cho cán bộ. Các cấp ủy, tổ chức đảng, đơn vị trực thuộc đã thực hiện nghiêm túc Quy chế đánh giá cán bộ do Ban Thường vụ Tỉnh ủy ban hành; thực hiện lưu trữ hồ sơ đánh giá theo đúng quy định về đối tượng phân cấp quản lý. Căn cứ Quy định về tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể ở các chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhiều cấp ủy, đơn vị đã triển khai, cụ thể hóa thành các quy định của đơn vị làm cơ sở thuận lợi cho việc thực hiện đánh giá cán bộ. Hàng năm, các cấp ủy đã chỉ đạo thực hiện tốt công khai kết quả đánh giá chất lượng đảng viên hàng năm cho quần chúng nhân dân biết và tạo điều kiện cho nhân dân tham gia đóng góp xây dựng Đảng, từ đó giúp cán bộ, đảng viên có ý thức hơn trong việc tu dưỡng rèn luyện.

- Công tác quy hoạch cán bộ được thực hiện khá tốt, từng bước đi vào nề nếp, có sự kế thừa, đồng thời có bước phát triển, góp phần tạo được nguồn cán bộ, cơ bản khắc phục dần tình trạng bị động trong công tác công tác cán bộ và chuẩn bị nhân sự cấp ủy, HĐND, UBND các cấp trong các nhiệm kỳ vừa qua. Các quy trình trong công tác quy hoạch được cấp ủy, tập thể lãnh đạo, người đứng đầu đơn vị tổ chức thực hiện đảm bảo theo quy định, bám sát theo định hướng của cấp trên về chiến lược cán bộ thời kỳ đổi mới; kết quả thực hiện quy hoạch của cấp dưới được cấp trên có thẩm quyền rà soát, xem xét xác nhận và thông báo bằng văn bản để thực hiện, đồng thời quy hoạch của cấp dưới làm cơ sở phát hiện nguồn bổ sung quy hoạch cán bộ cho cấp trên; từ kết quả đánh giá xếp loại cán bộ, công chức hàng năm, cấp ủy, tập thể lãnh đạo, người đứng đầu đơn vị lựa chọn, giới thiệu nguồn, thảo luận, quyết định những cán bộ tiêu biểu xuất sắc, có phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn để làm hạt nhân bồi dưỡng nguồn cán bộ; cán bộ đưa vào quy hoạch được tổ chức lấy ý kiến tín nhiệm của cán bộ chủ chốt, của cấp ủy. Tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá cán bộ để đưa vào quy hoạch được cụ thể hóa đáp ứng yêu cầu đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa; quy trình thực hiện quy hoạch, danh sách cán bộ sau khi thực hiện quy hoạch được các đơn vị công khai cho cán bộ, đảng viên tại mỗi đơn vị biết theo đúng quy định. Công tác quy hoạch đã có tác dụng định hướng, làm cơ sở cho công tác đào tạo, bồi dưỡng và bố trí, sử dụng cán bộ; các ngành, các địa phương đã có nhiều sự chủ động trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ của cấp mình ngày càng phát triển về số lượng và nâng cao dần về chất lượng, từng bước khắc phục tình trạng hụt hẫng cán bộ khi thực hiện các khâu luân chuyển, điều động, đề bạt, bổ nhiệm và giới thiệu cán bộ ứng cử. Thực hiện chủ trương quy hoạch "mở", nguồn cán bộ

xem xét đưa vào quy hoạch đã trở nên dồi dào, phong phú, không giới hạn ở từng ngành, từng địa phương, do đó các ngành, các địa phương có nhiều phương án lựa chọn hơn góp phần hạn chế tư tưởng cục bộ địa phương trong công tác cán bộ. Với nguyên tắc quy hoạch “động”, giúp cho phương án nhân sự trong quy hoạch luôn được bổ sung, đổi mới, từ đó phát hiện được những nhân tố mới để đưa vào quy hoạch, đồng thời đưa ra khỏi quy hoạch đối với cán bộ suy giảm ý chí phấn đấu góp phần làm trong sạch đội ngũ cán bộ. Cán bộ được đưa vào quy hoạch có trình độ, năng lực, phẩm chất, đạo đức và đảm bảo tiêu chuẩn các chức danh; số lượng đưa vào quy hoạch có số dư từ 2 - 3 lần trở lên, bảo đảm được tính kế thừa; về độ tuổi có 03 độ tuổi theo hướng dẫn của Trung ương và Tỉnh ủy; tỷ lệ cán bộ trẻ đưa vào nguồn quy hoạch cao (35,5 % có độ tuổi từ 40 trở xuống), các sở, ban, ngành tỉnh quy hoạch được nhiều cán bộ nữ (29%). Căn cứ Hướng dẫn của Trung ương, tỉnh đã hoàn thành quy hoạch Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, Ban Thường vụ Tỉnh ủy, các chức danh cán bộ lãnh đạo chủ chốt của tỉnh nhiệm kỳ 2015 – 2020; các địa phương, đơn vị trực thuộc tỉnh đã hoàn thành quy hoạch các chức danh chủ chốt tại đơn vị mình.

- Cấp ủy, tập thể lãnh đạo, người đứng đầu đơn vị đã nhận thức được ý nghĩa và tầm quan trọng của công tác luân chuyển cán bộ là để đào tạo, rèn luyện cán bộ, tạo điều kiện cho cán bộ sớm trưởng thành trong thực tiễn nên đã tập trung chỉ đạo giúp cho các cấp ủy, lãnh đạo các đơn vị kịp thời rút kinh nghiệm, phát huy ưu điểm, uốn nắn những sai lệch, tác động đến các cơ quan làm công tác tổ chức cán bộ các cấp, tích cực tham mưu cho cấp ủy về các bước tiến hành phục vụ cho việc luân chuyển cán bộ, như: rà soát, đánh giá lại đội ngũ cán bộ hiện có, lựa chọn cán bộ trong diện quy hoạch, cán bộ trẻ tuổi có triển vọng phát triển luân chuyển để đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt... Công tác luân chuyển cán bộ được thực hiện công khai, dân chủ, đúng nguyên tắc, thủ tục, quy trình; công tác tư tưởng đối với cán bộ luân chuyển đã được quan tâm làm tốt, quán triệt sâu với cấp ủy và lãnh đạo nơi cán bộ đi và đến. Hàng năm, kết hợp với công tác đánh giá chất lượng tổ chức cơ sở đảng, đảng viên và đánh giá cán bộ, cán bộ luân chuyển đều được nhận xét, đánh giá để xem mức độ hoàn thành nhiệm vụ và khả năng phát triển sắp tới. Việc luân chuyển cán bộ đã tạo nên động lực mới trong công tác cán bộ, nhất là đối với đội ngũ cán bộ trong quy hoạch, có năng lực và triển vọng phát triển, đồng thời có tác động thúc đẩy công tác đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng và thực hiện chính sách cán bộ, tạo nhiều chuyển biến tích cực và sự năng động của đội ngũ cán bộ kế cận theo quy hoạch; tạo được nguồn cán bộ dự bị có thực tiễn; khắc phục từng bước sự hổng hụt, bị động trong công tác cán bộ. Nhìn chung, vừa triển khai thực hiện kết hợp với vừa đánh giá, rút kinh nghiệm từ thực tiễn, công tác luân chuyển cán bộ tại các đơn vị đã có nhiều chuyển biến tích cực về

chất và lượng. Sau thời gian luân chuyển, đa số cán bộ đều trưởng thành, có bản lĩnh chính trị vững vàng, kinh nghiệm thực tiễn, nhiều đồng chí được xem xét bổ nhiệm những vị trí, chức vụ cao hơn góp phần từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của tỉnh.

- Công tác đào tạo cán bộ thời gian qua được cấp uỷ, tập thể lãnh đạo, người đứng đầu đơn vị quan tâm chỉ đạo tổ chức thực hiện đạt nhiều kết quả tích cực góp phần từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ ở các cấp; hàng năm các đơn vị, địa phương đều chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở đơn vị mình; thực hiện đa dạng hóa các loại hình đào tạo cả về lý luận chính trị và nghiệp vụ chuyên môn; cán bộ được đào tạo, bồi dưỡng đảm bảo đúng đối tượng, sát với nhu cầu thực tiễn và tăng nhiều về số lượng; việc xét duyệt cử cán bộ đi học được thực hiện trên tinh thần dân chủ công khai, thảo luận trong tập thể lãnh đạo, thống nhất với cấp uỷ trước khi người đứng đầu quyết định; đào tạo gắn với quy hoạch đã góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, khắc phục dần tình trạng “bổ nhiệm trước, đào tạo sau”. Cán bộ sau khi đào tạo được bố trí và sử dụng theo quy hoạch đã phát huy tốt tại đơn vị. Trường Chính trị tỉnh, Trung tâm bồi dưỡng chính trị các huyện, thị xã, thành phố được đầu tư xây dựng, trang bị cơ sở vật chất, tăng cường công tác đào tạo bổ sung đội ngũ giảng viên, thực hiện cải tiến nội dung và phương pháp giảng dạy, gắn lý luận với thực tiễn; chú trọng mở các lớp bồi dưỡng ngắn ngày tập trung nâng cao kỹ năng giải quyết tình huống cho cán bộ, thông qua đó giúp hoàn thiện kiến thức chuyên môn trong hoạt động thực tiễn ở cơ sở. Bên cạnh đó, Tỉnh uỷ đã ban hành nhiều chính sách đối với cán bộ đi học; trong quy hoạch, bố trí sắp xếp, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ đã chú trọng đến cán bộ trẻ, cán bộ khoa học kỹ thuật, cán bộ nữ... Cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh uỷ quản lý (tính đến ngày 30/6/2013) là 561 đồng chí, trong đó có trình độ chuyên môn sau đại học là: 148 đồng chí, chiếm 26,38%; đại học là: 411 đồng chí, chiếm 73,26%, còn lại chiếm 0,36%; trình độ cao cấp, cử nhân lý luận chính trị là: 549 đồng chí, chiếm 97,86%. Ở cấp huyện, cán bộ lãnh đạo, quản lý có trình độ chuyên môn sau đại học chiếm 28,04%, trình độ đại học, cao đẳng chiếm 70,90%; trình độ cao cấp và cử nhân lý luận chính trị là 96,30%. Cán bộ chuyên trách cấp xã có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên chiếm 65,2%, có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên chiếm 67,3%; Công chức cấp xã có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên chiếm 97,2%, có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên chiếm 36,7%.

- Công tác tuyển chọn, bố trí sử dụng và quản lý cán bộ đã có nhiều đổi mới; đã ban hành quy chế cụ thể để thống nhất thực hiện công tác quản lý cán bộ trong từng nhiệm kỳ; thực hiện thông báo công khai nhu cầu, đối tượng, tiêu chuẩn khi tuyển dụng; tổ chức thi tuyển công chức để làm căn cứ tuyển dụng cán bộ hàng năm; việc bố trí, sử dụng cán bộ được thực hiện đảm bảo về nguyên

tác, tiêu chuẩn cán bộ và quy hoạch cán bộ; cán bộ giới thiệu ứng cử, bầu cử phải có chương trình hành động và thực hiện đúng pháp luật, Điều lệ Đảng, điều lệ của các đoàn thể; các trường hợp bố trí cán bộ vào các chức danh lãnh đạo, bầu cử được người đứng đầu, tập thể cấp ủy thảo luận dân chủ và thống nhất chủ trương với các đơn vị cấp trên; việc đề bạt, bổ nhiệm cán bộ gắn với nguồn cán bộ quy hoạch; bảo đảm sự ổn định, kế thừa và phát triển của đội ngũ cán bộ, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của tổ chức, cơ quan, đơn vị. Công tác bảo vệ chính trị nội bộ được đặc biệt quan tâm, thực hiện chặt chẽ việc rà soát, kết luận về chính trị đối với cán bộ, đảng viên theo quy định, phù hợp với thực tế lịch sử. Cán bộ trong diện quy hoạch và đề bạt bổ nhiệm đều được thẩm tra, xác minh lý lịch rõ ràng, bảo đảm các tiêu chuẩn về công tác bảo vệ chính trị nội bộ. Công tác chính sách cán bộ luôn bám sát và thực hiện đúng các quy định của Trung ương, gắn với các khâu đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí và sử dụng cán bộ; khen thưởng, động viên kịp thời đối với cán bộ đạt thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ. Quan tâm chăm sóc các đồng chí cán bộ lão thành cách mạng, đảng viên được tặng huy hiệu Đảng; hàng năm đều tiến hành kiểm tra sức khỏe định kỳ đối với cán bộ thuộc diện Tỉnh ủy quản lý.

2- Những tồn tại, hạn chế

- Quá trình triển khai thực hiện Quyết định số 770-QĐ/TU, một số cấp ủy, tập thể lãnh đạo, người đứng đầu đơn vị, địa phương còn chậm trong việc cụ thể hóa, xây dựng quy chế, quy định chế độ trách nhiệm phù hợp với đặc điểm tình hình thực tế của địa phương; chưa kịp thời rà soát, cập nhật, bổ sung việc thực hiện quy định, quy chế công tác cán bộ. Trong thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ về công tác cán bộ, vẫn còn tình trạng một số đơn vị, địa phương thực hiện còn hình thức, thiếu đồng bộ, chưa xác định rõ cơ chế trách nhiệm, mối quan hệ giữ tập thể và cá nhân, khi xây dựng quy chế chưa xác định rõ công việc nào thuộc thẩm quyền cấp ủy cho ý kiến, công việc nào do người đứng đầu quyết định, dẫn đến tình trạng hội họp nhiều, chồng lấn công việc, làm giảm tính năng động sáng tạo, dám chịu trách nhiệm của người đứng đầu hoặc khi có sai sót, khuyết điểm thì không ai chịu trách nhiệm.

- Qua kiểm điểm theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4, một số nội dung về tổ chức, sinh hoạt đảng, về thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách gắn chế độ trách nhiệm người đứng đầu trong công tác cán bộ có lúc có nơi còn lỏng lẻo; chưa thường xuyên quan tâm giáo dục, kiểm tra, giám sát việc tu dưỡng, rèn luyện về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống, việc thực hiện nhiệm vụ được phân công của cán bộ. Một số cán bộ ở cơ sở giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý chủ chốt còn vi phạm kỷ luật; một số cán bộ, đảng viên thiếu tu dưỡng, rèn luyện về đạo đức lối sống, vi phạm

kỷ luật Đảng, pháp luật của Nhà nước, phải bị xử lý kỷ luật; việc đấu tranh tự phê bình và phê bình trong nội bộ còn tình trạng nể nang, ngại đụng chạm. Trách nhiệm của người đứng đầu chưa được thực hiện kịp thời đối với những vi phạm của cán bộ dưới quyền đã bị xử lý kỷ luật.

- Người đứng đầu ở một số đơn vị, địa phương chưa thật sự quan tâm nêu cao tinh thần trách nhiệm, thiếu gương mẫu; một số cán bộ đứng đầu cấp ủy năng lực còn hạn chế, nhất là ở cấp cơ sở còn biểu hiện độc đoán chuyên quyền, chủ nghĩa cá nhân, áp đặt phương án cán bộ theo ý kiến cá nhân không tham khảo ý kiến của tập thể; một số cấp ủy viên khi tham gia sinh hoạt, thảo luận còn thụ động đóng góp ý kiến trong công tác cán bộ, không có chính kiến, thiếu quyết đoán, không dám chịu trách nhiệm còn trông chờ vào tập thể. Trong thực hiện đánh giá đối với cấp dưới, công chức thuộc phạm vi quản lý, đôi lúc chưa phát huy hết vai trò của người đứng đầu, người quản lý. Kết quả đánh giá cán bộ hàng năm ở một số đơn vị, địa phương chưa phản ánh đúng mức chất lượng, hiệu quả công việc, năng lực, phẩm chất, đạo đức cán bộ, đồng thời việc chỉ đạo thực hiện công tác lưu trữ, quản lý và khai thác kết quả đánh giá phục vụ cho các khâu khác còn hạn chế...

- Công tác kiểm tra, đôn đốc thực hiện các quy định trong công tác cán bộ ở một số khâu còn hạn chế; việc thực hiện quy hoạch cán bộ mặc dù đã triển khai thực hiện một cách hiệu quả đồng bộ từ tỉnh đến cơ sở và cơ bản xây dựng được quy hoạch cán bộ các nhiệm kỳ nhưng đi vào chi tiết việc xây dựng quy hoạch cán bộ ở một số đơn vị, địa phương vẫn còn tình trạng chấp vá, khép kín. Vai trò người đứng đầu đơn vị trong việc bố trí, giới thiệu cán bộ vào chức danh cấp phó ở một số đơn vị, địa phương vẫn chưa phát huy đúng mức.

- Công tác kiểm tra, giám sát của tập thể cấp ủy, cá nhân người đứng đầu về công tác cán bộ ở một số đơn vị nội dung còn thiếu toàn diện, đối tượng được kiểm tra, giám sát còn ít; việc chủ động phát hiện dấu hiệu vi phạm để tiến hành kiểm tra còn hạn chế. Trong xử lý cấp ủy, cán bộ sai phạm ở một số địa phương chưa triệt để, nhất là việc gắn trách nhiệm của tập thể, cá nhân người đứng đầu với sai phạm của cán bộ dưới quyền.

- Trong thực hiện các khâu công tác cán bộ vẫn còn nhiều hạn chế nhất định, công tác đánh giá cán bộ ở một số nơi thực hiện còn hình thức, chậm đổi mới nội dung, phương pháp đánh giá; cách làm chưa khoa học, việc lấy ý kiến nhận xét của cấp ủy địa phương cơ sở đối với cán bộ đang công tác còn mang tính hình thức dẫn đến nhiều trường hợp kết quả đánh giá cán bộ phục vụ cho công tác nhân sự chưa phản ánh đúng thực chất. Công tác quy hoạch cán bộ còn lúng túng về quy trình; việc chỉ đạo thực hiện chưa thật chặt chẽ, tiến độ thực hiện chậm; một số đơn vị, địa phương còn lúng túng trong việc xác định nguồn cán bộ để quy hoạch, một số chức danh quy hoạch chưa đảm bảo tỷ lệ về cán

bộ trẻ, cán bộ nữ và cơ cấu 03 độ tuổi theo yêu cầu; khả năng thực hiện sau quy hoạch không khả thi. Việc luân chuyển cán bộ chưa được làm thường xuyên, số lượng cán bộ luân chuyển còn ít, chỉ mới đáp ứng yêu cầu trước mắt, đa số luân chuyển cán bộ từ cấp trên về cấp dưới, luân chuyển cán bộ từ khối Đảng, đoàn thể sang khối nhà nước và ngược lại còn ít; luân chuyển cán bộ chưa thật sự trở thành tiêu chí bắt buộc trước khi đề bạt, bổ nhiệm cán bộ. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chưa gắn kết chặt chẽ với quy hoạch cán bộ; chất lượng và hiệu quả đào tạo còn thấp. Một số đơn vị, địa phương chưa chủ động đưa nguồn cán bộ được quy hoạch đi đào tạo, bồi dưỡng; cán bộ có biểu hiện ngại học tập trung chính quy, muốn học tại chức; còn nhiều cán bộ chuyên trách, công chức xã, phường, thị trấn chưa đủ chuẩn về trình độ lý luận chính trị và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Công tác quản lý, giáo dục cán bộ về tư tưởng chính trị, phẩm chất đạo đức lối sống và thực hiện chế độ trách nhiệm đối với cán bộ ở một số cấp ủy còn hạn chế; vẫn còn tình trạng bố trí, giao nhiệm vụ chưa đúng với khả năng, trình độ; chưa mạnh dạn đề bạt, sử dụng cán bộ trẻ, cán bộ nữ; công tác kiểm tra, giám sát, quản lý cán bộ ở nhiều nơi còn buông lỏng; chưa kiên quyết xử lý những cán bộ sai phạm hoặc có xử lý nhưng chưa nghiêm.

3- Nguyên nhân

a) Khách quan

- Một số cơ chế, chính sách trong công tác cán bộ chưa phù hợp với điều kiện hiện nay; một số văn bản quy định của Trung ương và của Tỉnh ủy chưa đồng bộ, chưa đầy đủ nên một số cấp ủy, đơn vị trong quá trình tổ chức thực hiện còn gặp nhiều khó khăn và lúng túng.

- Nội dung và phương pháp phân công, phối hợp trong công tác cán bộ của cấp ủy, chính quyền, mặt trận tổ quốc và các đoàn thể ở một số nơi chậm đổi mới; một số cấp ủy, chính quyền, nhất là ở cấp cơ sở còn thiếu chủ động sáng tạo, xác định rõ nhiệm vụ trọng tâm, then chốt trong xây dựng đội ngũ cán bộ. Thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu đôi lúc chưa thể hiện rõ, nhất là trong việc xem xét xử lý liên quan đến sai phạm cán bộ.

- Tính chất, áp lực công việc ngày càng cao, trong khi đó nhận thức của một số cán bộ, đảng viên, trong có người đứng đầu ở một số cấp ủy, đơn vị còn hạn chế, thiếu quyết đoán về công tác cán bộ. Chế độ chính sách đối với cán bộ hoạt động không chuyên trách ở cơ sở vẫn còn bất cập, chưa đồng viên, đáp ứng đầy đủ yêu cầu vận động, phát triển của hệ thống chính trị ở cơ sở.

b) Chủ quan

- Một số cấp ủy, tập thể lãnh đạo, người đứng đầu đơn vị chưa quan tâm đúng mức đến công tác cán bộ; một bộ phận cán bộ, đảng viên, trong đó có cán

bộ lãnh đạo chủ chốt nhận thức chưa đầy đủ, đúng mức, vị trí, vai trò, thẩm quyền, trách nhiệm của tập thể và người đứng đầu trong công tác cán bộ nên kết quả, hiệu quả thực hiện công tác cán bộ còn hạn chế. Công tác kiện toàn củng cố tổ chức bộ máy cán bộ các cấp, nhất là ở cấp cơ sở còn một số mặt chưa đi vào chiều sâu. Chất lượng hoạt động lãnh đạo tập thể và vai trò cá nhân người đứng đầu ở một số cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị đôi lúc còn hạn chế; lúng túng trong xử lý mối quan hệ giữa tập trung và dân chủ khi thực hiện công tác cán bộ.

- Trong triển khai thực hiện, một số cấp ủy, đơn vị chưa thường xuyên theo dõi, chỉ đạo uốn nắn, nhắc nhở kịp thời việc thực hiện trách nhiệm, thẩm quyền của tập thể và cá nhân người đứng đầu các cơ quan, đơn vị trực thuộc trong công tác cán bộ. Một số cấp ủy, người đứng đầu cấp ủy, đơn vị thiếu kiên quyết, thực hiện không đầy đủ các nội dung trong sinh hoạt đảng, sợ nêu những vấn đề nhạy cảm đối với khuyết điểm của cán bộ, các vấn đề bức xúc nổi cộm của địa bàn và cơ quan, đơn vị mình... làm ảnh hưởng đến thành tích của cơ quan, đơn vị. Việc quản lý, kiểm tra giáo dục cán bộ, đảng viên ở một số đơn vị, địa phương thực hiện chưa thường xuyên, chưa nắm bắt tình hình diễn biến, tư tưởng cán bộ để kịp thời phát hiện, uốn nắn, nhắc nhở. Công tác đấu tranh tự phê bình và phê bình với những biểu hiện tiêu cực còn hạn chế, do đó dẫn đến sai phạm của cán bộ, trách nhiệm trước hết là người đứng đầu đơn vị.

- Việc thực hiện chế độ thanh tra công vụ và công tác kiểm tra, giám sát hiệu quả hoạt động của cán bộ chưa thường xuyên; việc chỉ đạo thực hiện công tác tổ chức và cán bộ đôi lúc thiếu sự kiểm tra, đôn đốc; sự phối hợp giữa các đơn vị khối Đảng và chính quyền chưa đồng bộ; cơ quan tham mưu công tác tổ chức, cán bộ ở các cấp còn chậm đổi mới, công tác tham mưu đề xuất những vấn đề chiến lược phát triển cán bộ còn hạn chế. Một số nơi quan hệ giữa cấp ủy với người đứng đầu chưa chặt chẽ theo quy chế và xác định chưa cụ thể dẫn đến tình trạng nhầm lẫn vai trò lãnh đạo.

4- Những bài học kinh nghiệm rút ra

- *Một là*, phải thường xuyên quán triệt và nắm vững các quy định của Đảng của Tỉnh ủy về công tác cán bộ, nhất là Quyết định số 770 - QĐ/TU để từ đó nâng cao ý thức trách nhiệm của tập thể và cá nhân trong công tác cán bộ; xác định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của tập thể, người đứng đầu trong công tác cán bộ.

- *Hai là*, thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách; trong thực hiện công tác cán bộ phải thực hiện đồng bộ các khâu đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, thực hiện đúng quy trình, quy chế đề ra phù hợp với thực tiễn, công khai, dân chủ. Các cấp ủy, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo, người đứng đầu đơn vị các cấp phải thường xuyên làm tốt công

tác giáo dục chính trị, tư tưởng đối với cán bộ, đảng viên; thực hiện đúng nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ; thực hiện công khai, dân chủ trong nhận xét, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bố trí, sử dụng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chế độ.

- *Ba là*, đánh giá cán bộ là khâu quan trọng nhất trong công tác cán bộ, vì vậy phải đánh giá đúng năng lực sở trường, khả năng phát triển để bố trí công việc cho cán bộ, đảng viên phù hợp nhằm phát huy hiệu quả cao nhất trong thực hiện nhiệm vụ, đồng thời làm cơ sở cho công tác quy hoạch, đào tạo, bố trí, sử dụng, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chính sách cán bộ.

- *Bốn là*, thường xuyên quan tâm nâng cao năng lực lãnh đạo sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng, chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên chú trọng gắn việc thực hiện chế độ kiểm tra, giám sát cán bộ với kiểm tra việc tu dưỡng học tập, rèn luyện đạo đức lối sống của cán bộ, đảng viên. Qua kiểm tra, giám sát phải kịp thời làm rõ những hạn chế, thiếu sót, vi phạm, có kết luận chính xác và xử lý dứt điểm, không để kéo dài; thái độ xử lý nghiêm minh, tương xứng với mức độ sai phạm nhằm nâng cao tính giáo dục, ngăn ngừa và không tạo dư luận xấu. Định kỳ rà soát việc thực hiện một số quy định, quy chế công tác cán bộ để kịp thời bổ sung, điều chỉnh cho phù hợp với quy định, quy chế hiện hành.

- *Năm là*, thực hiện tốt việc nêu gương của cán bộ, đảng viên, nhất là đề cao tính gương mẫu, nêu gương của cá nhân người đứng đầu cơ quan, đơn vị địa phương về tư tưởng chính trị, về phẩm chất đạo đức, lối sống, tác phong, về thực hiện tự phê bình và phê bình, về quan hệ với nhân dân; về trách nhiệm trong công tác, về ý thức tổ chức kỷ luật và về đoàn kết nội bộ.

- *Sáu là*, đẩy mạnh sự phân cấp trong quản lý cán bộ nhưng phải thường xuyên kiểm tra, giám sát đôn đốc, hướng dẫn, chấn chỉnh việc thực hiện; phát huy tốt vai trò của tập thể lãnh đạo, người đứng đầu trong công tác cán bộ; kịp thời tiến hành sơ kết, tổng kết đánh giá những kết quả đạt được chỉ ra nguyên nhân, hạn chế và rút ra bài học kinh nghiệm trong công tác cán bộ.

5- Các giải pháp thực hiện trong thời gian tới

- Tiếp tục triển khai, quán triệt đầy đủ và cụ thể hơn Quyết định số 770 - QĐ/TU của Ban Thường vụ Tỉnh uỷ về Quy định về thẩm quyền, trách nhiệm của tập thể và cá nhân người đứng đầu các cơ quan, đơn vị trong công tác cán bộ. Tăng cường công tác tuyên truyền giáo dục chính trị trong cán bộ, đảng viên gắn với đẩy mạnh học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh, xây dựng đoàn kết, thống nhất và thực hiện đúng nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách.

- Tiếp tục thực hiện tốt các giải pháp để khắc phục những hạn chế, khuyết điểm sau kiểm điểm tự phê bình và phê bình theo tinh thần Nghị quyết

Trung ương 4 (khóa XI) về công tác cán bộ; tăng cường kiểm tra việc thực hiện tại các địa phương, đơn vị; kiên quyết xử lý các sai phạm đối với cán bộ và xử lý nghiêm đối với trách nhiệm người đứng đầu khi chưa thực hiện hết chức năng, thẩm quyền và trách nhiệm của mình; đồng thời kịp thời biểu dương, khen thưởng người đứng đầu đơn vị, địa phương thực hiện tốt vai trò trách nhiệm của mình trong công tác cán bộ.

- Thực hiện tốt quy chế dân chủ, gắn với thực hiện học tập và làm theo tám gương đạo đức Hồ Chí Minh ở cơ sở bằng nhiều hình thức phong phú với biện pháp phù hợp để cán bộ, đảng viên nhất là người đứng đầu phát huy tốt vai trò nòng cốt và thực hiện tốt nhiệm vụ được phân công. Trong thực hiện nguyên tắc tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách, phải xác định rõ cơ chế trách nhiệm, mối quan hệ giữa tập thể với cá nhân; người đứng đầu cơ quan, đơn vị là người chịu trách nhiệm chính trước tập thể để tổ chức lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành việc triển khai quán triệt và thực hiện nghị quyết của cấp ủy, công việc của chính quyền.

- Tiếp tục thực hiện triệt để các giải pháp trong chiến lược xây dựng đội ngũ cán bộ thời kỳ đổi mới, thường xuyên rà soát và làm tốt công tác đánh giá, quy hoạch đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo quản lý có bản lĩnh chính trị, vững vàng; đồng thời gắn công tác quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng đội ngũ cán bộ; thực hiện tốt công tác đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ theo địa chỉ, tiêu chuẩn chức danh, trang bị, bổ sung kiến thức về lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng lãnh đạo, quản lý, điều hành; thực hiện tốt các chế độ, chính sách nhằm động viên, tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ, đảng viên, nhất là ở cơ sở hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Tiếp tục lãnh đạo thực hiện rà soát, bổ sung, hoàn thiện quy chế làm việc, quy trình, quy định công tác của các cơ quan, đơn vị, trong hoạt động xác định rõ, cụ thể quy chế phối hợp giữa cá nhân người đứng đầu với tập thể cơ quan, đơn vị, nhất là về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, mối quan hệ công tác của tập thể và cá nhân người đứng đầu.

- Thường xuyên thực hiện chặt chẽ quy trình, quy định công tác kiểm tra, giám sát; tăng cường kiểm tra, giám sát của Đảng đối với cấp ủy, đảng viên, nhất là đảng viên giữ cương vị lãnh đạo chủ chốt, người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong việc chấp hành chủ trương, đường lối, nghị quyết, chỉ thị của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, việc tu dưỡng, rèn luyện, giữ gìn đạo đức, lối sống, việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao. Kết hợp giám sát trong Đảng với giám sát của Nhà nước và của Mặt trận, các đoàn thể quần chúng nhân dân trong thực hiện công tác cán bộ. Tiến hành sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm nhằm đề xuất những chủ trương, giải pháp trong việc thi hành kỷ luật của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

III- KIẾN NGHỊ, ĐỀ XUẤT

- Giao Ban Tổ chức Tỉnh uỷ phối hợp với các ban đảng tỉnh, Văn phòng Tỉnh uỷ, Ban Cán sự Đảng UBND tỉnh và các cơ quan có liên quan tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh uỷ ban hành quy định hình thức khen thưởng của Đảng đối với tập thể, cá nhân người đứng đầu đơn vị thực hiện tốt thẩm quyền, trách nhiệm trong lãnh đạo, chỉ đạo đơn vị hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao. Ủy ban Kiểm tra Tỉnh uỷ phối hợp với các ban đảng tỉnh và Văn phòng Tỉnh uỷ, các cơ quan có liên quan rà soát, tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh uỷ điều chỉnh Quy định của Ban Thường vụ Tỉnh uỷ về chế độ kiểm tra, giám sát công tác cán bộ, cán bộ phù hợp với điều kiện thực tế hiện nay.

- Đề nghị Trung ương xem xét ban hành quy định cụ thể và hướng dẫn thực hiện về thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu cấp uỷ, tổ chức đảng nhằm đảm bảo vừa thực hiện đúng nguyên tắc tập trung dân chủ, vừa phát huy đầy đủ trách nhiệm cá nhân của người đứng đầu cấp uỷ.

- Việc thực hiện đào tạo cho cán bộ để đạt chuẩn theo chức danh đưa vào quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý của địa phương gặp nhiều khó khăn, nhất là trong đào tạo trình độ cao cấp lý luận chính trị. Đề nghị Trung ương quan tâm tạo điều kiện tăng bổ sung chỉ tiêu hàng năm cho tỉnh từ 70 đến 90 học viên đối với học cao cấp lý luận chính trị hệ tập trung và từ 02 đến 03 lớp học hệ tại chức tại tỉnh.

Trên đây là Báo cáo sơ kết 03 năm thực hiện Quyết định số 770 - QĐ/TU ngày 22/6/2010 của Ban Thường vụ Tỉnh uỷ quy định về thẩm quyền, trách nhiệm của tập thể và cá nhân người đứng đầu các cơ quan, đơn vị trong công tác cán bộ, Ban Thường vụ Tỉnh uỷ báo cáo để tổ chức, đơn vị biết và tổ chức thực hiện.

Nơi nhận:

- Các Tỉnh uỷ viên
- Các cấp uỷ trực thuộc tỉnh;
- Các BCS Đảng, Đảng đoàn, BTV Tỉnh đoàn;
- Các sở, ban, ngành tỉnh;
- Các ban đảng, VPTU.
- CPVPTU-V-TH
- Lưu VPTU.

Đồng kính gửi:

- Bộ Chính trị, Ban Bí thư (báo cáo)
- Ban Tổ chức Trung ương.
- Ủy ban Kiểm tra Trung ương
- Văn phòng Trung ương

V/M3/BC284/

T/M BAN THƯỜNG VỤ
PHÓ BÍ THƯ



Lê Hồng Phương