TỈNH ỦY LAI CHÂU * Số 06-NQ/TU	**ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM**
	Lai Châu, ngày 15 tháng 03 năm 2021

SỞ TƯ PHÁP TỈNH LAI CHÂU
CÔNG VĂN ĐẾN Số: 1556
Ngày: 31/3/21
Chuyển:

NGHỊ QUYẾT
CỦA BAN CHẤP HÀNH ĐẢNG BỘ TỈNH
về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc thiểu số và cán bộ chủ chốt cấp xã giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030

I- TÌNH HÌNH VÀ NGUYÊN NHÂN

Trong những năm qua, Tỉnh ủy, các cấp ủy, tổ chức đảng, các cấp, các ngành luôn quan tâm, chăm lo xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ nói chung, cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc thiểu số và cán bộ chủ chốt cấp xã nói riêng cả về số lượng và chất lượng. Nhìn chung, cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc thiểu số và cán bộ chủ chốt cấp xã có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất, năng lực, uy tín, đảm bảo các điều kiện về tiêu chuẩn chức danh, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Nhiều đồng chí đã được rèn luyện qua thực tiễn, sâu sát cơ sở; có tư duy đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ được phân công, làm chuyển biến tích cực về tinh thần trách nhiệm, thái độ phục vụ Nhân dân, lề lối làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức, nhất là ở cơ sở; góp phần giữ vững ổn định chính trị, đảm bảo quốc phòng - an ninh ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số, biên giới, thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XIII.

Công tác tạo nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số được quan tâm thực hiện; chú trọng nâng cao chất lượng giáo dục tại các trường phổ thông dân tộc nội trú; cử học sinh là con em người dân tộc thiểu số đi đào tạo theo hệ cử tuyển, sau khi tốt nghiệp đã bố trí vào các công việc phù hợp; quan tâm tuyển dụng con em người dân tộc thiểu số, đến nay một số dân tộc đặc biệt ít người đã có cán bộ ở các cấp. Các khâu trong công tác cán bộ được thực hiện nghiêm túc, hiệu quả, chặt chẽ; quan tâm quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sắp xếp, lựa chọn bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử, điều động, luân chuyển cán bộ người dân tộc thiểu số và cán bộ chủ chốt cấp xã. Việc bố trí, sắp xếp cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc thiểu số phù hợp giữa các chức danh đã nâng cao hiệu quả trong công việc ở nhiều địa phương, cơ quan, đơn vị. Tỉnh đã điều chỉnh, bổ sung các chế độ, chính sách hỗ trợ cán bộ đi học, chính sách thu hút cán bộ, trong đó có chính sách ưu tiên đào tạo văn hóa, chuyên môn đối với cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số, đặc biệt là dân tộc rất ít người.

Tuy nhiên, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc thiểu số và cán bộ chủ chốt cấp xã còn một số hạn chế, bất cập; chất lượng

cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc thiểu số và cán bộ chủ chốt cấp xã có nơi chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Cơ cấu cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc thiểu số còn bất cập, phân bố không đồng đều, chưa tương xứng với tỷ lệ dân số; còn nhiều dân tộc thiểu số có ít hoặc không có cán bộ lãnh đạo, quản lý ở cấp tỉnh, cấp huyện; số lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý một số dân tộc thiểu số ở cấp huyện còn thấp hơn ở cấp tỉnh. Một số nơi quy hoạch chưa gắn với đào tạo, bố trí, sử dụng cán bộ, dẫn đến một số dân tộc có số lượng cán bộ trong quy hoạch thì nhiều nhưng số lượng cán bộ đang giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý còn ít hoặc không có.

Nguyên nhân của hạn chế trên là do một số cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị, người đứng đầu chưa nhận thức và quan tâm đúng mức đến công tác chăm lo, xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số và cán bộ chủ chốt cấp xã. Công tác tạo nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số chưa được chú trọng. Chất lượng nguồn nhân lực một số dân tộc ít người còn thấp; một số ít cán bộ người dân tộc thiểu số và cán bộ chủ chốt cấp xã chưa tự phấn đấu vươn lên; cá biệt có cán bộ còn ngại học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ và cập nhật kiến thức mới. Quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số và cán bộ chủ chốt cấp xã có nơi hiệu quả chưa cao, chưa có tính đồng bộ, liên thông giữa các cấp, các ngành. Một số nơi quy hoạch cán bộ còn khép kín trong từng địa phương, cơ quan, đơn vị, có nơi chưa thực sự chú trọng đến tỷ lệ cơ cấu thành phần dân tộc trong quy hoạch.

II- QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO VÀ MỤC TIÊU

1. Quan điểm

- Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc thiểu số và cán bộ chủ chốt cấp xã là một trong những nhiệm vụ trọng tâm hàng đầu, phải được tiến hành thường xuyên, chặt chẽ và hiệu quả.

- Cơ cấu cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc thiểu số phải phù hợp với điều kiện cụ thể của tỉnh, của từng địa phương, cơ quan, đơn vị và năng lực thực tiễn của cán bộ.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tôc thiểu số và cán bộ chủ chốt cấp xã là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trực tiếp là của các cấp ủy, tổ chức đảng mà trước hết là người đứng đầu và cơ quan tham mưu của Đảng, trong đó cơ quan tổ chức, cán bộ là nòng cốt.

2. Mục tiêu

2.1. Mục tiêu tổng quát

Tập trung lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện có hiệu quả các nghị quyết, quy định của Trung ương về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc thiểu số và cán bộ chủ chốt cấp xã có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; từng bước đủ về số

lượng, có chất lượng và cơ cấu phù hợp với điều kiện thực tiễn của địa phương, cơ quan, đơn vị; đảm bảo sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ, đủ sức lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị, góp phần xây dựng tỉnh Lai Châu phát triển nhanh và bền vững.

2.2. Mục tiêu chủ yếu đến năm 2025, định hướng đến năm 2030

(1) Đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc thiểu số cấp tỉnh

- Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh: Cán bộ người dân tộc thiểu số trong Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh chiếm 40%, đến năm 2030 là 45%; 70% có trình độ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên cao cấp, đến năm 2030 là 75%; 100% hoàn thành nhiệm vụ trở lên, trong đó 90% hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.

- Ban Thường vụ Tỉnh ủy: Cán bộ người dân tộc thiểu số trong Ban Thường vụ Tỉnh ủy chiếm 50%, đến năm 2030 là 55%; 100% có trình độ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên cao cấp; 100% hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.

- Lãnh đạo HĐND, UBND tỉnh: 100% có trình độ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên cao cấp; 100% hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.

- Trưởng, phó các sở, ban, ngành, cơ quan cấp tỉnh: 80% sở, ban, ngành, cơ quan cấp tỉnh có cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc thiểu số, đến năm 2030 là 85%; 30% có trình độ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên cao cấp, đến năm 2030 là 35%; 100% hoàn thành nhiệm vụ trở lên, trong đó 90% hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.

- Trưởng, phó phòng và tương đương thuộc các cơ quan, ban, ngành cấp tỉnh: Cán bộ người dân tộc thiểu số chiếm 25%, đến năm 2030 là 30%; 70% có trình độ cao cấp lý luận chính trị, đến năm 2030 là 75%; 50% có trình độ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên chính, đến năm 2030 là 55%; 100% hoàn thành nhiệm vụ trở lên, trong đó 80% hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.

(2) Đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc thiểu số huyện, thành phố

- Ban Chấp hành đảng bộ huyện, thành phố: Cán bộ người dân tộc thiểu số trong cấp ủy chiếm 40%, đến năm 2030 là 45%; 95% có trình độ chuyên môn đại học trở lên, đến năm 2030 là 100%; 85% có trình độ lý luận chính trị cao cấp hoặc cử nhân, đến năm 2030 là 90%; 60% có trình độ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên chính trở lên, đến năm 2030 là 65%; 100% hoàn thành nhiệm vụ trở lên, trong đó 90% hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.

- Ban Thường vụ huyện ủy, thành ủy: 100% ban thường vụ huyện ủy, thành ủy có cán bộ người dân tộc thiểu số; cán bộ người dân tộc thiểu số trong ban thường vụ khoảng 40%, đến năm 2030 là 45%; 100% hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.

- Lãnh đạo HĐND, UBND huyện, thành phố: 100% lãnh đạo HĐND hoặc UBND huyện, thành phố có cán bộ người dân tộc thiểu số; 100% có trình độ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên chính; 100% hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.

- *Trưởng, phó các phòng, ban, cơ quan thuộc huyện, thành phố:* 60% các phòng, ban, cơ quan cấp huyện có cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc thiểu số, đến năm 2030 là 65%. 70% có trình độ lý luận chính trị cao cấp hoặc cử nhân, đến năm 2030 là 75%; 40% có trình độ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên chính, đến năm 2030 là 45%; 100% hoàn thành nhiệm vụ trở lên, trong đó 80% hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.

(3) Đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã

100% cán bộ chủ chốt cấp xã đảm bảo điều kiện theo tiêu chuẩn chức danh; trong đó: 70% có trình độ chuyên môn đại học trở lên, đến năm 2030 là 90%; 30% có trình độ lý luận chính trị cao cấp, đến năm 2030 là 40%; tỷ lệ cán bộ nữ khoảng 10%, đến năm 2030 là 15%; 100% có trình độ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên; 100% được bồi dưỡng nghiệp vụ theo chức danh; 100% hoàn thành nhiệm vụ trở lên, trong đó 90% hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.

III- NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

1. Nâng cao nhận thức về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số và cán bộ chủ chốt cấp xã

Các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị và người đứng đầu tiếp tục quán triệt sâu sắc nghị quyết, chỉ thị, quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung, cán bộ người dân tộc thiểu số nói riêng; nâng cao nhận thức về ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số và cán bộ chủ chốt cấp xã có phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng và phát triển tỉnh.

2. Nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo để tạo nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số

Tiếp tục quan tâm củng cố hệ thống các trường đào tạo của tỉnh; mở rộng quy mô các trường phổ thông dân tộc nội trú, phát triển các trường bán trú; quan tâm nâng cao chất lượng giảng dạy, học tập, nhất là Trường Phổ thông Dân tộc nội trú tỉnh và Trường Trung học phổ thông Chuyên Lê Quý Đôn, xác định đây là nơi tạo nguồn cán bộ có chất lượng cho tỉnh. Tập trung lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện tốt việc đào tạo, bồi dưỡng học sinh giỏi là người dân tộc thiểu số. Đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ dạy và học; liên kết đào tạo với các trường đại học, học viện để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở.

Chăm lo hỗ trợ điều kiện học tập cho học sinh người dân tộc thiểu số, nhất là học sinh ở vùng cao, biên giới, vùng gặp nhiều khó khăn; thực hiện đầy đủ các chính sách ưu tiên đối với học sinh người dân tộc thiểu số, tạo điều kiện tốt nhất để các em có cơ hội đến trường và học tập tốt.

3. Thực hiện đồng bộ các khâu trong công tác cán bộ

3.1. Tuyển chọn, bố trí, phân công, điều động, luân chuyển cán bộ và phân cấp quản lý cán bộ

- Tiếp tục làm tốt công tác tạo nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số cả trước mắt và lâu dài, coi đây là giải pháp trọng tâm và xuyên suốt; chú trọng phát hiện những học sinh giỏi, nhất là học sinh dân tộc đặc biệt ít người mà hiện nay chưa có hoặc có ít cán bộ để đưa đi đào tạo ở các trường phổ thông dân tộc nội trú huyện, tỉnh, cử tuyển đi học ở các trường chuyên nghiệp.

- Thực hiện nghiêm túc việc tuyển dụng công chức, viên chức; hằng năm dành 40% chỉ tiêu để tổ chức tuyển dụng riêng người dân tộc thiểu số, trong đó đặc biệt quan tâm đến một số dân tộc ít người như Cống, Mảng, La Hủ, Si La, Lự, Lào; có lộ trình cụ thể để bố trí sinh viên tốt nghiệp hệ cử tuyển ra trường theo vị trí việc làm.

- Bố trí, sắp xếp, phân công nhiệm vụ đúng người, đúng việc, phù hợp với vị trí việc làm, trình độ, năng lực, sở trường của cán bộ và tình hình thực tiễn, đảm bảo cơ cấu cán bộ người dân tộc thiểu số phù hợp với đặc điểm cụ thể của địa phương, cơ quan, đơn vị, nhất là ở cấp huyện; trong đó quan tâm những nơi chưa có hoặc có ít hoặc phân bố chưa hợp lý thành phần dân tộc trong cán bộ lãnh đạo, quản lý là người dân tộc thiểu số. Chú trọng phát hiện, lựa chọn cán bộ người dân tộc thiểu số ở cấp xã đảm bảo tiêu chuẩn, điều kiện để xét chuyển thành công chức cấp huyện, coi đây là một giải pháp quan trọng trong việc tạo nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số ở cấp huyện.

- Tiếp tục thực hiện tốt công tác luân chuyển cán bộ từ tỉnh về huyện và ngược lại, giữa các sở ngành tỉnh, từ cấp huyện về cấp xã và ngược lại để đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện cán bộ qua thực tiễn, đáp ứng tiêu chuẩn chức danh; đối tượng luân chuyển đảm bảo theo quy định là cán bộ tuổi trẻ, có phẩm chất, năng lực, uy tín, triển vọng, trong quy hoạch; thực hiện nghiêm chủ trương giữ chức vụ lãnh đạo không quá 2 nhiệm kỳ liên tiếp tại một địa phương, cơ quan, đơn vị theo quy định, phấn đấu thực hiện đối với chức danh bí thư đảng ủy cấp xã ở những nơi có điều kiện, gắn luân chuyển cán bộ với việc bố trí một số chức danh cán bộ không là người địa phương. Không điều động những cán bộ ở cấp huyện có năng lực hạn chế, uy tín thấp hoặc không hoàn thành nhiệm vụ được giao xuống làm cán bộ chủ chốt cấp xã.

- Rà soát, sửa đổi, bổ sung và thực hiện nghiêm túc quy định về phân cấp quản lý cán bộ, quy định về quản lý đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã đảm bảo công khai, minh bạch, đồng thời xác định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của tập thể cấp ủy và cá nhân người đứng đầu, tạo sự liên thông, thống nhất trong công tác cán bộ và quản lý cán bộ.

3.2. Đánh giá cán bộ

Thực hiện đúng các quy định của Trung ương, của tỉnh về kiểm điểm, đánh giá, xếp loại và lấy phiếu tín nhiệm đối với cán bộ. Thường xuyên rà soát chất

lượng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số, đánh giá đúng thực chất, bám sát yêu cầu nhiệm vụ chính trị, từ đó làm cơ sở để xây dựng quy hoạch, tạo nguồn, sử dụng cán bộ là người dân tộc thiểu số hợp lý và có hiệu quả.

3.3. Quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

- Nâng cao chất lượng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc thiểu số và cán bộ chủ chốt cấp xã; khi phê duyệt quy hoạch, cấp có thẩm quyền phải xem xét kỹ lưỡng tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số và thành phần dân tộc đảm bảo phù hợp với tình hình thực tiễn ở từng cấp, từng ngành, từng lĩnh vực, địa phương, nhất là đối với các dân tộc có ít cán bộ hoặc tỷ lệ chưa cân đối; gắn quy hoạch cán bộ chủ chốt cấp xã với quy hoạch cán bộ cấp huyện. Qua thực tiễn công việc, phải kịp thời phát hiện nhân tố mới để bổ sung vào quy hoạch, đưa ra khỏi quy hoạch đối với cán bộ không đảm bảo tiêu chuẩn, năng lực hạn chế.

- Trên cơ sở quy hoạch cán bộ, hằng năm xây dựng và thực hiện có hiệu quả kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ. Chăm lo đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc thiểu số và cán bộ chủ chốt cấp xã, quan tâm cán bộ trẻ, cán bộ nữ; khắc phục tình trạng số lượng cán bộ người dân tộc thiểu số trong quy hoạch thì nhiều, nhưng thực tế số lượng cán bộ đang giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý lại ít hoặc không có ở một số dân tộc. Tiếp tục thực hiện chính sách ưu tiên trong đào tạo cán bộ người dân tộc thiểu số, nhất là đối với dân tộc đặc biệt ít người. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng phải sát với vị trí việc làm, chức danh đảm nhiệm; chú trọng đào tạo chuyên sâu để có đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số giỏi trên từng ngành, lĩnh vực; nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, tính chuyên nghiệp, tinh thần phục vụ Nhân dân.

- Tăng cường công tác quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; thực hiện tốt việc thẩm định chương trình, tài liệu bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng cho cán bộ, công chức theo quy định, đảm bảo mức độ kiến thức cơ bản và phù hợp với thực tế địa phương.

3.4. Bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, miễn nhiệm cán bộ

- Thực hiện nghiêm túc, dân chủ, chặt chẽ, công khai, minh bạch, đúng quy trình, quy định trong bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử; không vì cơ cấu mà hạ thấp tiêu chuẩn, điều kiện. Nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu trong đề xuất, giới thiệu cán bộ ứng cử.

- Quan tâm bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử cán bộ người dân tộc thiểu số ở một số ngành, lĩnh vực chưa có hoặc có ít cán bộ lãnh đạo, quản lý là người dân tộc thiểu số; trong đó, chú trọng một số dân tộc có tỷ lệ dân số cao nhưng số lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý còn ít như dân tộc Mông, Dao, Giáy, Hà Nhì. Nơi nào chưa chuẩn bị được cơ cấu theo quy định thì không phê duyệt phương án nhân sự để bầu cử, bổ nhiệm; nếu chưa chuẩn bị được nhân sự theo cơ cấu thì để khuyết bổ sung sau.

- Thực hiện nghiêm túc quy định chế độ miễn nhiệm, từ chức, cho thôi việc, thay thế cán bộ không đảm bảo điều kiện, tiêu chuẩn, không hoàn thành nhiệm vụ, thực hiện phương châm "có lên, có xuống, có vào, có ra" trong bố trí, sử dụng cán bộ.

3.5. Khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chế độ, chính sách cán bộ

- Thực hiện tốt các quy định về khen thưởng, kỷ luật cán bộ, công chức. Siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với xây dựng thể chế hóa, tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới, phát huy sáng tạo và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung. Biểu dương, khen thưởng, nhân rộng những điển hình tiên tiến, cách làm hay, đổi mới, sáng tạo; kịp thời xử lý nghiêm minh những cán bộ có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống, vi phạm chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

- Triển khai thực hiện nghiêm túc, đảm bảo đầy đủ, kịp thời chế độ, chính sách đối với cán bộ người dân tộc thiểu số; chính sách thu hút, sử dụng cán bộ, sử dụng cán bộ khoa học có trình độ cao về công tác tại tỉnh.

- Nghiên cứu sửa đổi, bổ sung Nghị quyết số 11/2019/NQ-HĐND, ngày 23/7/2019 của Hội đồng Nhân dân tỉnh "ban hành quy định mức chi đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và hỗ trợ luân chuyển cán bộ, công chức trên địa bàn tỉnh" được hỗ trợ thêm: Tiền ăn, tiền nghỉ, đi lại cho cán bộ chủ chốt cấp xã trong thời gian đi học.

3.6. Kiểm tra, giám sát công tác cán bộ; giải quyết khiếu nại, tố cáo về công tác cán bộ và cán bộ

- Đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra định kỳ, đột xuất về công tác cán bộ; của cấp trên đối với cấp dưới, cấp dưới giám sát cấp trên trong thực hiện công tác cán bộ nói chung và chính sách đối với cán bộ người dân tộc thiểu số nói riêng. Làm tốt công tác cảnh báo, phòng ngừa và xử lý sai phạm trong công tác cán bộ.

- Xử lý kịp thời, nghiêm minh những tổ chức, cá nhân vi phạm kỷ luật của Đảng, pháp luật của Nhà nước; lợi dụng quyền lực để thực hiện những hành vi sai trái trong công tác cán bộ. Mở rộng dân chủ, phát huy vai trò giám sát của HĐND; giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội; vai trò của Nhân dân trong tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc thiểu số và cán bộ chủ chốt cấp xã. Tăng cường cơ chế chất vấn, giải trình trong công tác cán bộ. Kịp thời giải quyết những đơn thư, khiếu nại, tố cáo trong công tác cán bộ.

4. Quan tâm đầu tư nguồn lực cho công tác đào tạo, bồi dưỡng

Hằng năm ưu tiên dành nguồn kinh phí để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người dân tộc thiểu số và cán bộ chủ chốt cấp xã; kinh phí đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị các trường đào tạo trên địa bàn tỉnh đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng dạy và học, nhất là tại các trường phổ thông dân tộc nội trú, trường bán trú.

IV- TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Ban Tổ chức Tỉnh ủy tham mưu cho Ban Thường vụ Tỉnh ủy xây dựng Kế hoạch thực hiện Nghị quyết; xác định rõ những việc làm thường xuyên, những việc phải làm theo lộ trình, phân công cụ thể.

2. Các cấp ủy, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị có trách nhiệm quán triệt, triển khai và xây dựng kế hoạch tổ chức thực hiện Nghị quyết.

3. Đảng đoàn HĐND tỉnh, Ban Cán sự đảng UBND tỉnh lãnh đạo, chỉ đạo rà soát, bổ sung, ban hành chính sách ưu tiên trong đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số phù hợp với quy định của Trung ương và điều kiện thực tiễn của tỉnh. Hoàn thiện, ban hành các quy định về cán bộ, công chức cấp xã theo quy định hiện hành.

4. Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội tỉnh theo chức năng, nhiệm vụ xây dựng kế hoạch giám sát và thực hiện phản biện xã hội trong tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc thiểu số và cán bộ chủ chốt cấp xã.

5. Ban Tổ chức Tỉnh ủy phối hợp với các huyện ủy, thành ủy, các cơ quan liên quan theo dõi, kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện Đề án, định kỳ sơ kết, tổng kết, báo cáo Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh.

T/M TỈNH ỦY
BÍ THƯ

Giàng Páo Mỷ

Nơi nhận:
- Các đảng đoàn, ban cán sự đảng,
- Các sở, ban, ngành, đoàn thể tỉnh,
- Các huyện ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc tỉnh,
- Các đồng chí Tỉnh ủy viên,
- Lưu VPTU.