

NGHỊ QUYẾT

**Về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở¹ tỉnh Lâm Đồng
giai đoạn 2026 - 2030, định hướng đến năm 2035**

I. TÌNH HÌNH, THỰC TRẠNG

Việc sắp xếp tổ chức bộ máy và vận hành chính quyền địa phương 2 cấp được các cấp ủy, chính quyền thực hiện quyết liệt, đồng bộ, bám sát chủ trương của Trung ương và các Kết luận của Bộ Chính trị, Ban Bí thư, góp phần tạo sự chuyển biến tích cực trong nhận thức, hành động của đội ngũ cán bộ, đảng viên và sự đồng tình, ủng hộ của các tầng lớp Nhân dân trên địa bàn tỉnh.

Ban Thường vụ Tỉnh ủy thường xuyên quan tâm, chỉ đạo kịp thời kiện toàn cấp ủy, các chức danh lãnh đạo chủ chốt cấp xã cơ bản đảm bảo đủ số lượng theo quy định, cụ thể: Ủy viên Ban Chấp hành: 2.657/3.766 đồng chí (*cán bộ nữ 795 đồng chí, chiếm tỷ lệ 29,92%; cán bộ trẻ 735 đồng chí, chiếm tỷ lệ 27,66%*); Ủy viên Ban Thường vụ: 993/1.260 đồng chí (*cán bộ nữ 229 đồng chí, chiếm tỷ lệ 23,06%; cán bộ trẻ 176 đồng chí, chiếm tỷ lệ 17,72%*); Bí thư cấp ủy: 124/124 đồng chí (*cán bộ nữ 16 đồng chí, chiếm tỷ lệ 12,9%; cán bộ trẻ 05 đồng chí, chiếm tỷ lệ 4,03%*); Phó Bí thư cấp ủy: 248/248 đồng chí (*cán bộ nữ 43 đồng chí, chiếm tỷ lệ 17,34%; cán bộ trẻ 24 đồng chí, chiếm tỷ lệ 9,68%*); Chủ tịch UBND cấp xã: 124/124 đồng chí (*cán bộ nữ 09 đồng chí, chiếm tỷ lệ 7,26%; cán bộ trẻ 07 đồng chí, chiếm tỷ lệ 5,65%*); Chủ tịch HĐND cấp xã: 124/124 đồng chí (*cán bộ nữ 25 đồng chí, chiếm tỷ lệ 20,33%; cán bộ trẻ 07 đồng chí, chiếm tỷ lệ 5,65%*); Phó Chủ tịch UBND cấp xã: 243/248 đồng chí² (*cán bộ nữ 23 đồng chí, chiếm tỷ lệ 9,35%; cán bộ trẻ 43 đồng chí, chiếm tỷ lệ 17,48%*); Phó Chủ tịch HĐND cấp xã: 124/124 đồng chí (*cán bộ nữ 31 đồng chí, chiếm tỷ lệ 25,00%; cán bộ trẻ 28 đồng chí, chiếm tỷ lệ 22,58%*).

(đính kèm Phụ lục 01 về tình hình đội ngũ cán bộ cấp xã tỉnh Lâm Đồng)

Nhìn chung, việc sắp xếp cán bộ, công chức, viên chức tại các xã, phường, đặc khu trên địa bàn tỉnh cơ bản đáp ứng được yêu cầu, góp phần nâng cao hiệu quả công việc.

¹ Cán bộ cơ sở là cán bộ, công chức, viên chức cấp xã.

² Thiếu 05 PCT UBND cấp xã, gồm: xã Phúc Thọ Lâm Hà thiếu 02, xã Sơn Điền thiếu 01, Hàm Thuận thiếu 01, Trường Xuân thiếu 01.

Đồng thời, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã thống nhất giao biên chế công chức, viên chức khối Đảng, Mặt trận Tổ quốc và khối chính quyền địa phương sau khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính và tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp (tại *Kết luận số 33-KL/TU ngày 27/8/2025 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy*), cụ thể:

- Đối với khối chính quyền địa phương: Giao 9.976 biên chế công chức (*gồm 3.743 biên chế cấp tỉnh, 6.233 biên chế cấp xã*) và 60.674 biên chế viên chức hưởng lương từ ngân sách nhà nước (*gồm 17.607 biên chế cấp tỉnh, 41.740 biên chế cấp xã và 1.327 biên chế dự phòng để thực hiện tinh giản biên chế*).

- Đối với khối Đảng, MTTQ và các tổ chức chính trị - xã hội: (Cấp tỉnh: Giao 1.421 biên chế (*968 công chức; 453 viên chức hưởng lương từ ngân sách nhà nước*) và 326 biên chế của các Hội quần chúng được Đảng, Nhà nước giao nhiệm vụ từ UBND tỉnh quản lý sang cho Ủy ban MTTQ Việt Nam tỉnh quản lý để phân bổ cho các Hội được Đảng, Nhà nước giao nhiệm vụ sau khi thực hiện sắp xếp, sáp nhập theo Đề án được phê duyệt. Cấp xã: Giao 3.927 biên chế (*3.842 biên chế cán bộ, công chức; 85 biên chế viên chức hưởng lương từ ngân sách nhà nước*) cho các cơ quan khối đảng, MTTQ các xã, phường, đặc khu).

Trong tổng số 9.179 công chức cấp xã, có 540 công chức có trình độ đào tạo sau đại học, 7.854 công chức có trình độ đại học, 785 công chức có trình độ đào tạo trung cấp, cao đẳng; có 342 công chức có trình độ Cao cấp lý luận chính trị, 2.770 công chức có trình độ Trung cấp lý luận chính trị.

Bên cạnh những kết quả đạt được, việc vận hành chính quyền địa phương 02 cấp ở cấp xã vẫn còn một số hạn chế: Tổ chức bộ máy tuy đã ổn định nhưng chưa đồng bộ, một số vị trí còn thiếu cán bộ chuyên sâu theo từng lĩnh vực công tác; việc sắp xếp, điều động cán bộ ở một số nơi còn lúng túng; chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức chưa đồng đều; một bộ phận cán bộ còn hạn chế về năng lực chuyên môn, kỹ năng xử lý công việc trong điều kiện phân cấp mạnh. Việc phân định chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền trong một số lĩnh vực chưa thật sự rõ ràng, còn xảy ra tình trạng chồng chéo hoặc lúng túng trong tổ chức thực hiện. Hạ tầng công nghệ thông tin, cơ sở dữ liệu chưa đồng bộ, việc kết nối, chia sẻ dữ liệu giữa các hệ thống còn hạn chế, ảnh hưởng đến hiệu quả giải quyết thủ tục hành chính và công tác quản lý. Cơ sở vật chất, trang thiết bị tại một số địa phương còn thiếu và chưa đáp ứng yêu cầu, nhất là ở vùng sâu, vùng xa.

Trước yêu cầu nhiệm vụ chính trị trong quá trình xây dựng chính quyền địa phương 2 cấp, đòi hỏi cần xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở có năng lực thực thi và vận dụng pháp luật, có kỹ năng số và tư duy hiện đại, thái độ làm việc vì dân thân thiện và trách nhiệm, có khả năng vận động và tập hợp quần chúng, có trình độ chuyên môn đa năng... là yêu cầu cấp thiết phù hợp với bối cảnh chung; đồng thời thực hiện Thông báo số 21-TB/VPTW, ngày 07/3/2026 của Văn phòng Trung ương

Đảng về kết luận của đồng chí Tổng Bí thư Tô Lâm và Công văn số 431-CV/BTCTW, ngày 26/3/2026 của Ban Tổ chức Trung ương, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh ban hành Nghị quyết về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở tỉnh Lâm Đồng giai đoạn 2026 - 2030, định hướng đến năm 2035.

II. QUAN ĐIỂM VÀ MỤC TIÊU

1. Quan điểm

- Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở là nhiệm vụ thường xuyên, có ý nghĩa quyết định sự thành công của chính quyền địa phương 2 cấp theo hướng tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả. Đầu tư xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở là đầu tư cho sự phát triển lâu dài và bền vững của cả hệ thống chính trị.

- Nâng cao chất lượng cán bộ cơ sở không chỉ là đào tạo mới mà còn kết hợp giữa “xây” và “chống”. Tập trung đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới và rèn luyện thông qua thực tiễn (*luân chuyển, biệt phái*). Kiên quyết đấu tranh, loại bỏ những cán bộ thoái hóa, biến chất, có biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” hoặc gây phiền hà, nhũng nhiễu nhân dân tại cơ sở.

- Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở để từng bước chuyển đổi từ một đội ngũ cán bộ “hành chính” sang một đội ngũ cán bộ “phục vụ và hành động”, xây dựng chính quyền 02 cấp phục vụ nhân dân nhanh, gọn, hiện đại, hiệu lực, hiệu quả.

- Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở phải gắn với nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức đảng ở cơ sở. Xây dựng chính quyền mạnh phải bắt đầu từ việc xây dựng tổ chức cơ sở đảng trong sạch, vững mạnh. Đề cao trách nhiệm nêu gương của người đứng đầu cấp ủy, chính quyền cơ sở. Cán bộ giữ chức vụ càng cao thì càng phải thật sự làm gương cho cấp dưới và nhân dân.

2. Mục tiêu

2.1. Mục tiêu giai đoạn 2026 - 2030, định hướng đến năm 2035

- Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở có bản lĩnh chính trị vững vàng, có trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, có trách nhiệm, gần dân. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở gắn với xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ trong điều kiện đẩy mạnh phân cấp, phân quyền.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở có năng lực số, đảm bảo vận hành chính quyền địa phương 2 cấp hiệu quả gắn với tư duy và kỹ năng làm việc trên nền tảng dữ liệu số.

- Ưu tiên tuyển dụng và quy hoạch cán bộ trẻ (*dưới 42 tuổi*), cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số vào một số vị trí lãnh đạo chủ chốt để tạo nguồn kế thừa lâu dài cho địa phương. Xây dựng đội ngũ cán bộ ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số (DTTS) “biết tiếng, thạo phong tục”, có khả năng vận động nhân dân thay đổi phương thức

sản xuất. Thực hiện đảm bảo mục tiêu về tỷ lệ cán bộ là người dân tộc thiểu số theo Quyết định số 470/QĐ-TTg, ngày 24/3/2026 của Chính phủ về phê duyệt Đề án phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập giai đoạn 2026 - 2030, định hướng đến năm 2035.

2.2. Mục tiêu cụ thể

- 100% cán bộ, công chức cấp xã có trình độ chuyên môn đại học và đảm bảo trình độ về lý luận chính trị theo quy định.
- 100% cán bộ chủ chốt cấp xã sử dụng thành thạo các nền tảng điều hành trực tuyến, các phần mềm quản lý của Trung ương, của tỉnh.
- 100% cán bộ, công chức cấp xã có khả năng xử lý hồ sơ trên môi trường mạng, sử dụng thành thạo các phần mềm quản lý chuyên ngành và chữ ký số.
- Phân đầu mỗi xã, phường, đặc khu có ít nhất 01 công chức có trình độ chuyên môn về công nghệ thông tin.
- Phân đầu tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở dưới 42 tuổi đảm bảo theo quy định.
- Phân đầu tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia cấp ủy cơ sở phù hợp tình hình thực tiễn của địa phương.
- Đảm bảo tỷ lệ nữ trong cấp ủy từ 15% trở lên theo tinh thần Chỉ thị số 45-CT/TW, ngày 14/4/2025 của Bộ Chính trị và phân đầu duy trì tỷ lệ nữ trong cấp ủy như đầu nhiệm kỳ 2025 - 2030. Phân đầu có cán bộ nữ trong Ban thường vụ cấp ủy cơ sở.

III. CÁC NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP TRỌNG TÂM

1. Xây dựng các Đề án có liên quan đến chất lượng đội ngũ cán bộ gắn với Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030

- Đề án nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, quản lý các cấp đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn phát triển mới.
- Đề án nâng cao chất lượng, năng lực đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ cơ sở nhiệm kỳ 2025 - 2030.
- Đề án tinh giản biên chế, gắn với tuyển dụng cán bộ, công chức ngang tầm nhiệm vụ.

2. Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng và quy hoạch cán bộ

2.1. Về tuyển dụng

(1) Xây dựng bộ tiêu chí vị trí việc làm (VTVL): Rà soát lại toàn bộ bản mô tả công việc và khung năng lực vị trí việc làm của các cơ quan, ban hành vị trí việc làm

của các cơ quan, đơn vị, địa phương trong hệ thống chính trị của tỉnh làm cơ sở cho tuyển dụng.

(2) Đổi mới nội dung, hình thức tuyển dụng công chức theo hướng đánh giá được năng lực thực tế, xử lý tình huống chính trị - xã hội tại địa phương, đảm bảo tuyển dụng đúng người, đúng việc, đúng vị trí. Trọng tâm tuyển dụng người có trình độ về công nghệ thông tin vào làm công chức cấp xã. Thực hiện tuyển dụng công chức hàng năm *(tùy theo yêu cầu nhiệm vụ chính trị tại địa phương)*.

(3) Thực hiện kiểm tra sát hạch có chất lượng để tiếp nhận vào làm công chức các vị trí phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ từ nguồn cán bộ không chuyên trách trước hợp nhất, sáp nhập để tránh lãng phí nguồn cán bộ có kinh nghiệm thực tiễn.

2.2. Về công tác quy hoạch cán bộ

(1) Cần định kỳ rà soát, đưa ra khỏi quy hoạch những người không còn đủ tiêu chuẩn và bổ sung những nhân tố trẻ, năng động, dám nghĩ, dám làm, cụ thể:

- Năm 2026, cấp ủy các cấp xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện rà soát bổ sung quy hoạch nhiệm kỳ 2025 - 2030, 2026 - 2031 và quy hoạch lần đầu nhiệm kỳ 2030 - 2035, 2031 - 2036.

- Hàng năm, xây dựng kế hoạch rà soát bổ sung quy hoạch nhiệm kỳ 2025 - 2030, 2026 - 2031 và nhiệm kỳ 2030 - 2035, 2031 - 2036 từ 01 đến 02 lần/năm, tùy theo yêu cầu nhiệm vụ của các địa phương, cơ quan, đơn vị.

(2) Xóa bỏ tình trạng quy hoạch “khép kín” trong nội bộ một phòng, ban hay địa phương. Thực hiện quy hoạch liên thông giữa cán bộ ở các khối Đảng, đoàn thể và khối chính quyền và ngược lại gắn với mở rộng nguồn ứng viên nhân sự tại chỗ với chủ động tìm kiếm các nhân tố trẻ, có triển vọng từ các cơ quan cấp trên về cơ sở và ngược lại để đưa vào quy hoạch. Đảm bảo cơ cấu 3 độ tuổi: Khoảng cách giữa các độ tuổi trong quy hoạch nên cách nhau từ 5-7 tuổi để đảm bảo tính kế thừa liên tục, tránh hẫng hụt khi chuyển giao nhiệm kỳ.

(3) Số hóa công tác quản lý quy hoạch, ứng dụng công nghệ để đảm bảo tính khách quan và khoa học. Xây dựng “Hồ sơ số” công tác cán bộ như văn bằng chứng chỉ, quá trình công tác và các nhận xét đánh giá vào một hệ thống dữ liệu dùng chung. Ưu tiên thực hiện số hóa hồ sơ cán bộ đối với cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý.

3. Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng thực chất

(1) Đổi mới nội dung đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ cơ sở có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, gắn đẩy mạnh đào tạo theo năng lực thực tế, yêu cầu chuyên môn theo từng vị trí việc làm. Chú trọng đào tạo kỹ năng số, bồi dưỡng kỹ năng xử lý tình huống, kỹ năng giao tiếp, phục vụ nhân dân... Đào tạo gắn với thế mạnh vùng, đặc thù địa bàn.

(2) Hàng năm, xây dựng, triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng với nội dung đảm bảo phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ quan, đơn vị; ngành, lĩnh vực cụ thể.

(3) Thông qua công tác đào tạo, bồi dưỡng, từng bước củng cố, nâng cao tư duy “phục vụ nhân dân” gắn với kỹ năng quản lý bằng “công nghệ số” cho cán bộ cơ sở.

(4) Thực hiện kiểm tra, giám sát việc triển khai thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đảm bảo chất lượng, đúng đối tượng, đúng quy định, tránh lãng phí, hình thức. Đội ngũ cán bộ sau khi được đào tạo phát huy được kiến thức, kỹ năng, chuyên môn, nghiệp vụ được đào tạo vào thực tế nhiệm vụ được giao.

4. Đổi mới mạnh mẽ công tác đánh giá cán bộ

(1) Cụ thể hóa tiêu chí đánh giá (*định lượng thay vì định tính*). Tiếp tục nghiên cứu xây dựng bộ tiêu chí đánh giá, xếp loại tập thể, cá nhân phù hợp với đặc điểm, tình hình địa phương và năng lực của đội ngũ cán bộ; gắn kết quả cá nhân với mục tiêu chung của đơn vị, sản phẩm đầu ra phải chiếm tỷ trọng hợp lý trong tổng điểm đánh giá hoặc kết quả có thể đo đếm được.

(2) Đổi mới phương pháp và quy trình đánh giá. Đánh giá đa chiều, cần mở rộng lấy ý kiến, giám sát, sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp...

(3) Đề cao trách nhiệm và sự gương mẫu của người đứng đầu trong công tác đánh giá cán bộ. Người đứng đầu phải chịu trách nhiệm về tính chính xác, khách quan của kết quả đánh giá tại đơn vị mình. Khắc phục triệt để tình trạng nể nang, né tránh, “dĩ hòa vi quý” hoặc định kiến cá nhân, trù dập.

(4) Gắn kết chặt chẽ kết quả đánh giá với các nội dung khác của công tác cán bộ như quy hoạch và bổ nhiệm, đào tạo, sàng lọc...

(5) Phát huy vai trò giám sát của MTTQ và các tổ chức chính trị - xã hội trong công tác đánh giá cán bộ.

5. Thực hiện quyết liệt việc luân chuyển, biệt phái cán bộ

(1) Xây dựng kế hoạch tổng thể, xác định đúng đối tượng, có lộ trình rõ ràng. Có sự kết hợp giữa luân chuyển và biệt phái.

(2) Thực hiện nguyên tắc “luân chuyển ngang - dọc” linh hoạt, đưa cán bộ từ cấp trên xuống cấp dưới để sát dân, sát thực tế cơ sở; hoặc từ cấp dưới lên cấp trên để rèn luyện tư duy tầm vĩ mô; hoặc luân chuyển ngang giữa các khối, giữa các ngành, lĩnh vực khác nhau ở cấp xã để đào tạo tư duy quản lý đa năng, đa lĩnh vực. Kết quả luân chuyển, biệt phái phải được thể hiện bằng sự thay đổi tích cực của địa phương, đơn vị nơi cán bộ đến công tác.

6. Chăm lo chế độ, chính sách và môi trường làm việc

(1) Thực hiện đầy đủ, kịp thời và minh bạch các chế độ, chính sách. Thực hiện đúng, đủ các quy định về tiền lương, phụ cấp, các chế độ về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế. Đặc biệt, cần chú trọng các chế độ đặc thù cho cán bộ làm việc trong môi trường độc hại hoặc áp lực cao. Bên cạnh các đợt thi đua định kỳ, cần có cơ chế khen thưởng kịp thời cho những sáng kiến, giải pháp mang lại hiệu quả thiết thực.

(2) Cải thiện môi trường làm việc, đầu tư cơ sở vật chất, trang bị, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin để giảm bớt các thủ tục hành chính thủ công, giúp cán bộ làm việc thuận tiện và hiệu quả hơn.

(3) Xây dựng văn hóa công sở lành mạnh, thúc đẩy sự đoàn kết, tôn trọng lẫn nhau. Kiên quyết loại bỏ tư duy cục bộ, đố kỵ hoặc mất đoàn kết nội bộ. Xây dựng không gian làm việc “Xanh - Sạch - Đẹp”, cải tạo cảnh quan, bố trí không gian làm việc khoa học.

(4) Tạo cơ hội phát triển, chú trọng bồi dưỡng kỹ năng mềm, kỹ năng quản trị hiện đại và kiến thức chuyên môn mới. Khuyến khích, bảo vệ và trọng dụng hợp lý đối với cán bộ cơ sở đề xuất các cách làm mới, sáng tạo, hiệu quả trong thực tiễn.

(5) Có chính sách hỗ trợ đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở ổn định cuộc sống, an tâm công tác, nhất là đối với những trường hợp công tác xa nhà, điều kiện đi lại khó khăn.

(6) Xây dựng Nghị quyết về chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng.

(7) Xây dựng Nghị quyết về quy định hỗ trợ và mức chi đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng.

7. Tạo động lực và siết chặt kỷ cương hành chính, kỷ luật công vụ

(1) Tiếp tục cụ thể hóa Kết luận số 14-KL/TW, ngày 22/9/2021 của Bộ Chính trị về xây dựng cơ chế khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung tại địa phương. Có cơ chế bảo vệ cán bộ “6 dám”: dám nghĩ; dám nói; dám làm; dám chịu trách nhiệm; dám đổi mới, sáng tạo; dám đương đầu với khó khăn, thách thức.

(2) Cụ thể hóa quy chế làm việc và chuẩn mực đạo đức. Tăng cường kiểm tra công vụ đột xuất. Xử lý nghiêm, dứt điểm các trường hợp nhũng nhiễu, gây phiền hà cho dân. Kiên quyết điều chuyển, thay thế những cán bộ năng lực yếu kém, uy tín thấp hoặc có biểu hiện vi phạm đạo đức công vụ mà không chừa hết nhiệm kỳ.

(3) Xây dựng kế hoạch kiểm tra, giám sát việc thực hiện Nghị quyết theo từng năm và cả giai đoạn.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Phân công thực hiện các nhiệm vụ theo nhóm giải pháp nêu trên

(Có Phụ lục 2 kèm theo)

2. Trách nhiệm của cấp ủy, người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị, địa phương

Căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao, các cấp ủy, người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị, địa phương lãnh đạo, chỉ đạo cụ thể hóa, phổ biến, quán triệt, triển khai thực hiện Nghị quyết đảm bảo đồng bộ, xuyên suốt, thực chất, hiệu quả. Đồng thời, thực hiện các nhiệm vụ trong phụ lục kèm theo Nghị quyết này hoàn thành đúng tiến độ và chất lượng.

3. Đảng ủy Ủy ban nhân dân tỉnh lãnh đạo Ủy ban nhân dân tỉnh căn cứ chức năng nhiệm vụ quy định; xây dựng, phê duyệt các đề án, quyết định và tổ chức thực hiện; kiểm tra việc thực hiện các định hướng, chủ trương, đề án liên quan đến nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ ở cơ sở đúng theo các quy định của pháp luật hiện hành.

4. Đảng ủy các cơ quan Đảng tỉnh lãnh đạo, chỉ đạo Đảng ủy HĐND tỉnh, Đảng ủy MTTQ Việt Nam tỉnh và các cấp ủy, tổ chức đảng trực thuộc kịp thời ban hành các nghị quyết cụ thể để thực hiện và giám sát việc thực hiện các chủ trương, chính sách liên quan đến đội ngũ cán bộ ở cơ sở; xây dựng chương trình, kế hoạch tuyên truyền, vận động hội viên, đoàn viên và các tầng lớp nhân dân thực hiện và giám sát, phản biện việc thực hiện Nghị quyết.

5. Các cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy căn cứ chức năng, nhiệm vụ chủ trì, phối hợp thực hiện tuyên truyền, phổ biến, quán triệt, kiểm tra, giám sát việc thực hiện Nghị quyết tại các cơ quan, địa phương, đơn vị.

6. Ban Tổ chức Tỉnh ủy: Chủ trì, phối hợp với các cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy và các cơ quan liên quan theo dõi, đôn đốc việc triển khai tham mưu thực hiện, sơ kết, tổng kết Nghị quyết theo quy định.

Nghị quyết này được phổ biến đến chi bộ và quán triệt học tập trong toàn Đảng bộ tỉnh. *nh*

Nơi nhận:

- Ban Bí thư Trung ương Đảng, (báo cáo)
- Các ban Đảng Trung ương,
- Các cơ quan tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy,
- Các sở, ban, ngành, Mặt trận, tổ chức chính trị - xã hội tỉnh,
- Các đồng chí Tỉnh ủy viên,
- Các đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy,
- Lưu Văn phòng Tỉnh ủy (TH).

**T/M TỈNH ỦY
BÍ THƯ**



Y Thanh Hà Niê Kdăm



TỈNH ỦY LÂM ĐỒNG

Phụ lục 1

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

PHỤ LỤC
TÌNH HÌNH ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP XÃ TRỰC THUỘC TỈNH LÂM ĐỒNG
(Tính đến ngày 10/4/2026)
(kèm theo Nghị quyết số 10-NQ/TU, ngày 14/4/2026 của Tỉnh ủy)

	Tổng số cán bộ cấp xã	Cơ cấu lĩnh vực công tác									Nữ	Dân tộc thiểu số	Dưới 42 tuổi	Trình độ chuyên môn						Trình độ LLCT						
		Cơ quan Đảng			Cơ quan chính quyền			Cơ quan MTTQ và đoàn thể						Sau đại học		Đại học		Cao đẳng, trung cấp		Cao cấp, cử nhân		Trung cấp				
		Được phê duyệt/ được giao theo quy định	Hiện có	Tỉ lệ	Được phê duyệt/ được giao theo quy định	Hiện có	Tỉ lệ	Được phê duyệt/ được giao theo quy định	Hiện có	Tỉ lệ				Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	
Ban Chấp hành	2,657	1116	862	77.24%	1274	1,246	97.80%	620	549	88.55%	795	29.92%	273	10.27%	735	27.66%	682	25.67%	1,959	73.73%	16	0.60%	1,357	51.07%	1,443	54.31%
Ban Thường vụ	993	497	410	82.49%	478	462	96.65%	124	121	97.58%	229	23.06%	91	9.16%	176	17.72%	387	38.97%	605	60.93%	1	0.10%	862	86.81%	131	13.19%
Bí thư	124	124	124	100.00%		0		0	0	0.00%	16	12.90%	9	7.26%	5	4.03%	83	66.94%	41	33.06%	0	0.00%	119	95.97%	5	4.03%
Phó bí thư	248	124	124	100.00%	124	124	100.00%	0	0	0.00%	43	17.34%	18	7.26%	24	9.68%	110	44.35%	138	55.65%	0	0.00%	243	97.98%	5	2.02%
Chủ tịch UBND	124	0	0	0.00%	124	124	100.00%	0	0	0.00%	9	7.26%	2	1.61%	7	5.65%	65	52.42%	59	47.58%	0	0.00%	107	86.29%	17	13.71%
Chủ tịch HĐND	124	0	0	0.00%	124	123	99.19%	0	0	0.00%	25	20.16%	13	10.48%	7	5.65%	74	59.68%	49	39.52%	0	0.00%	120	96.77%	3	2.42%
Phó chủ tịch UBND	246	0	0	0.00%	248	246	99.19%	0	0	0.00%	23	9.35%	15	6.10%	43	17.48%	63	25.61%	183	74.39%	0	0.00%	135	54.88%	111	45.12%
Phó chủ tịch HĐND	124	0	0	0.00%	124	124	100.00%	0	0	0.00%	31	25.00%	16	12.90%	28	22.58%	24	19.35%	100	80.65%	0	0.00%	64	51.61%	60	48.39%
Công chức	9,179	3842	2,271	59.11%	6233	5,638	90.45%	1286	1,270	98.76%	2,289	24.94%	504	5.49%	3,194	34.80%	540	5.88%	7,854	85.56%	785	8.55%	342	3.73%	2,770	30.18%
Viên chức	40,767	85	75	88.24%	44968	40,692	90.49%	0	0	0.00%	24,501	60.10%	4,507	11.06%	17,470	42.85%	2,181	5.35%	35,839	87.91%	2,747	6.74%	278	0.68%	5,893	14.46%



PHỤ LỤC

**Nội dung, nhiệm vụ thực hiện nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở tỉnh Lâm Đồng
giai đoạn 2026 - 2030, định hướng đến năm 2035**
(kèm theo Nghị quyết số 10-NQ/TU, ngày 14/4/2026 của Tỉnh ủy)

STT	Nội dung, nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì tham mưu	Cơ quan ban hành/ lãnh đạo, chỉ đạo	Thời gian
I	Xây dựng các Đề án có liên quan đến chất lượng đội ngũ cán bộ gắn với Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ I, nhiệm kỳ 2025-2030			
1	Đề án nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, quản lý các cấp đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn phát triển mới.	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	Ban Thường vụ Tỉnh ủy	Tháng 7/2026
2	Đề án nâng cao chất lượng, năng lực đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ cơ sở nhiệm kỳ 2025-2030.	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	Ban Thường vụ Tỉnh ủy	Tháng 7/2026
3	Đề án tinh giản biên chế, gắn với tuyển dụng cán bộ, công chức ngang tầm nhiệm vụ	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	Ban Thường vụ Tỉnh ủy	Tháng 7/2026
II	Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng và quy hoạch cán bộ			
1	Về công tác tuyển dụng			
1.1	Xây dựng bộ tiêu chí vị trí việc làm (VTVL)	Cơ quan tham mưu công tác cán bộ của các địa phương, cơ quan, đơn vị	Theo phân cấp về Quản lý cán bộ	Trong tháng 4/2026

STT	Nội dung, nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì tham mưu	Cơ quan ban hành/ lãnh đạo, chỉ đạo	Thời gian
1.2	Thực hiện kiểm tra sát hạch có chất lượng để tiếp nhận vào làm công chức các vị trí phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ từ nguồn cán bộ không chuyên trách trước hợp nhất, sáp nhập để tránh lãng phí nguồn cán bộ có kinh nghiệm thực tiễn.	- Ban Tổ chức Tỉnh ủy - Đảng ủy UBND tỉnh	Theo phân cấp về Quản lý cán bộ	Thực hiện trong Quý I/2027, sau khi Trung ương có hướng dẫn.
2	Về công tác quy hoạch cán bộ			
2.1	Năm 2026, xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện rà soát bổ sung quy hoạch nhiệm kỳ 2025-2030, 2026-2031 và quy hoạch lần đầu nhiệm kỳ 2030-2035, 2031-2036.	Cơ quan tham mưu công tác cán bộ của các địa phương, cơ quan, đơn vị	Cấp ủy các cấp	Hoàn thành trong tháng 4/2026
2.2	Cấp ủy các cấp xây dựng kế hoạch rà soát bổ sung quy hoạch nhiệm kỳ 2025-2030, 2026-2031 và nhiệm kỳ 2030-2035, 2031-2036.	Cơ quan tham mưu công tác cán bộ của các địa phương, cơ quan, đơn vị	Cấp ủy các cấp	Tháng 01 hàng năm
2.3	Thực hiện số hóa hồ sơ cán bộ theo phân cấp về quản lý cán bộ	- Ban Tổ chức Tỉnh ủy - Cơ quan tham mưu công tác cán bộ của các địa phương, cơ quan, đơn vị	Cấp ủy các cấp	Hoàn thành trong năm 2026
III	Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng thực chất			
1	Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hàng năm	- Cơ quan tham mưu công tác cán bộ của các địa phương, cơ quan, đơn vị - Trường Chính trị tỉnh - Trung tâm Chính trị cấp xã	Theo phân cấp về Quản lý cán bộ	Trong tháng 12 của năm trước liền kề

STT	Nội dung, nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì tham mưu	Cơ quan ban hành/ lãnh đạo, chỉ đạo	Thời gian
2	Xây dựng kế hoạch đào tạo chuyên ngành (<i>Bồi dưỡng theo vị trí việc làm, bồi dưỡng tiếng dân tộc thiểu số...</i>) khi cần thiết hoặc yêu cầu nhiệm vụ phát sinh.	- Đảng ủy UBND tỉnh - Các sở, ban, ngành	Ban Thường vụ Tỉnh ủy	Trong tháng 1 hàng năm
IV	Đổi mới mạnh mẽ công tác đánh giá cán bộ			
1	Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá cho tập thể, cá nhân phù hợp với đặc điểm, tình hình địa phương, cơ quan, đơn vị và vị trí công tác của cán bộ.	Cơ quan tham mưu công tác cán bộ của các địa phương, cơ quan, đơn vị	Theo phân cấp về Quản lý cán bộ	Trong tháng 01/2026 và được cập nhật, bổ sung phù hợp trong từng năm
2	Thực hiện đánh giá cán bộ, công chức viên chức theo từng quý	Cơ quan tham mưu công tác cán bộ của các địa phương, cơ quan, đơn vị	- Cấp ủy các cấp - Lãnh đạo các cơ quan, đơn vị	Thực hiện theo từng quý
V	Thực hiện quyết liệt việc luân chuyển, biệt phái cán bộ			
1	Xây dựng kế hoạch và triển khai thực hiện luân chuyển, biệt phái cán bộ từ tỉnh về xã, phường, đặc khu	- Ban Tổ chức tỉnh ủy - Đảng ủy UBND tỉnh	Ban Thường vụ Tỉnh ủy	Thực hiện trong nhiệm kỳ đại hội
2	Xây dựng kế hoạch và triển khai thực hiện luân chuyển, biệt phái cán bộ tại các đảng bộ xã, phường, đặc khu	Cơ quan tham mưu công tác cán bộ của các địa phương	Đảng ủy xã, phường, đặc khu	Thực hiện trong nhiệm kỳ đại hội
VI	Chăm lo chế độ, chính sách và môi trường làm việc			
1	Xây dựng kế hoạch và triển khai thực hiện cơ quan đạt chuẩn văn hóa	- Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch - Phòng Văn hóa xã hội cấp xã	- UBND cấp tỉnh - UBND cấp xã	Thực hiện hàng năm

STT	Nội dung, nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì tham mưu	Cơ quan ban hành/ lãnh đạo, chỉ đạo	Thời gian
2	Phát động các phong trào thi đua, kịp thời khen thưởng những sáng kiến, giải pháp mang lại hiệu quả thiết thực.	- Các cơ quan chuyên môn trực thuộc UBND các cấp	- UBND cấp tỉnh - UBND cấp xã	Thực hiện hàng năm
3	Nghị quyết về chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng	Đảng ủy UBND tỉnh	HĐND tỉnh	Trong Quý III/2026
4	Nghị quyết quy định hỗ trợ và mức chi đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng	Đảng ủy UBND tỉnh	HĐND tỉnh	Trong Quý III/2026
VII	Tạo động lực và siết chặt kỷ cương hành chính, kỷ luật công vụ			
1	Xây dựng kế hoạch kiểm tra, giám sát việc thực hiện Nghị quyết theo từng năm và cả giai đoạn	Ủy ban Kiểm tra cấp ủy các cấp	cấp ủy các cấp	Hàng năm