|  |  |
| --- | --- |
| **TỈNH ỦY HÀ TỈNH**  **\***  Số 03-NQ/TU | **ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM**  *Hà Tĩnh, ngày 15 tháng 7 năm 2021* |

**NGHỊ QUYẾT**

CỦA BAN CHẤP HÀNH ĐẢNG BỘ TỈNH

**Về xây dựng đội ngũ cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý,**

**nhất là Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đến năm 2030 và những năm tiếp theo**

-----

**I. ĐÁNH GIÁ TÌNH HÌNH**

**1. Tình hình**

Sau hơn 20 năm thực hiện Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, đội ngũ cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý, nhất là Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh đã có bước trưởng thành, phát triển về nhiều mặt; chất lượng được nâng cao; cơ cấu độ tuổi, giới tính, ngành nghề, lĩnh vực công tác từng bướccân đối, hợp lý hơn. Nhìn chung, đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, ý thức tổ chức kỷ luật, trình độ, năng lực, trách nhiệm, hiệu quả công việc được nâng lên. Trong các cơ quan, đơn vị đã bồi dưỡng được nhiều cán bộ năng động, sáng tạo, có tư duy đổi mới, khả năng hoạch định đường lối, chính sách và lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện nhiệm vụ, đóng góp quan trọng vào sự phát triển chung của tỉnh.

Công tác cán bộ cơ bản bám sát quan điểm, nguyên tắc, quy định của Đảng. Các chủ trương, nghị quyết, chỉ thị, kết luận của Trung ương được kịp thời cụ thể hóa thành các nghị quyết, chỉ thị, kết luận, chương trình hành động của tỉnh và sửa đổi, bổ sung nhiều quy định, quy chế để tổ chức thực hiện hiệu quả các khâu trong công tác cán bộ. Việc đánh giá cán bộ được quan tâm hơn. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ được chú trọng. Quy trình công tác cán bộ cơ bản thực hiện chặt chẽ, dân chủ, công khai, minh bạch, đúng quy định. Công tác kiểm tra, giám sát, bảo vệ chính trị nội bộ hiệu quả hơn. Việc xử lý tổ chức, cá nhân vi phạm được quan tâm, góp phần cảnh tỉnh, răn đe, ngăn chặn tiêu cực, củng cố niềm tin của cán bộ, đảng viên và Nhân dân đối với sự lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý, điều hành của cấp ủy, chính quyền các cấp.

Tuy vậy, nhìn tổng thể, công tác cán bộ và đội ngũ cán bộ còn những tồn tại, hạn chế, bất cập:

- *Đối với công tác cán bộ:* Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, chưa xây dựng được bộ tiêu chí để kết hợp đánh giá phẩm chất, uy tín và sản phẩm công tác của cán bộ. Việc đề bạt, bổ nhiệm có nơi, có lúc còn mất dân chủ. Một số nội dung trong các quy định của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về công tác cán bộ chưa sát thực tiễn dẫn đến việc lựa chọn còn khó khăn*.* Một số cán bộ khi bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử chưa đảm bảo tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định; còn cócán bộ uy tín thấp, dư luận không tốt nhưng vẫn được quy hoạch, đề bạt. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ còn thiếu tính chiến lược, dài hạn, chưa gắn với quy hoạch và theo chức danh. Thiếu chủ động trong phát hiện nguồn cán bộ để bổ sung quy hoạch. Công tác luân chuyển cán bộ chưa có nhiều đột phá, chưa chú trọng xây dựng kế hoạch luân chuyển hằng năm; chưa thực hiện nghiêm việc luân chuyển, điều động những cán bộ giữ một chức vụ quá 02 nhiệm kỳ liên tiếp; đánh giá cán bộ trước và sau khi đi luân chuyển chưa được quan tâm đúng mức. Tuyển dụng, sử dụng công chức, viên chức còn sai sót. Việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao chậm được cụ thể hóa nên hiệu quả không cao. Chế độ, chính sách đối với cán bộ chưa thỏa đáng, chưa tạo được môi trường, điều kiện thuận lợi để khuyến khích cán bộ đổi mới, sáng tạo, dám chịu trách nhiệm, dám đột phá vì lợi ích chung. Công tác kiểm tra, giám sát còn thiếu chủ động, chưa thường xuyên, nặng về kiểm tra, xử lý vi phạm, thiếu giải pháp hiệu quả để phòng ngừa, ngăn chặn sai phạm. Chưa phát huy tốt vai trò giám sát, phản biện xã hội về công tác tổ chức, cán bộ của cơ quan dân cử, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội.

- *Đối với đội ngũ cán bộ:* Nhìn chung cơ cấu về độ tuổi, giới tính, lĩnh vực, chuyên ngành đào tạo của đội ngũ cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý còn một số hạn chế, bất cập; còn tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ, thiếu liên thông giữa các cấp, các ngành, các địa phương; tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ chưa đảm bảo chỉ tiêu theo quy định. Việc phát hiện cán bộ có năng lực, triển vọng để quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng chưa được quan tâm đúng mức. Độ tuổi bình quân của cán bộ lãnh đạo chủ chốt ở một số ban, sở, ngành, địa phương còn cao; thiếu cán bộ lãnh đạo, quản lý chuyên sâu trên một số lĩnh vực; một số công trình khoa học, đề án đóng góp vào sự phát triển của tỉnh chưa thực sự hiệu quả. Năng lực của đội ngũ cán bộ chưa đồng đều, một số cán bộ thiếu tính chuyên nghiệp, hiệu quả làm việc thấp. Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý có tư tưởng chạy theo thành tích, phô trương, hình thức; một số thiếu ý chí, khát vọng vươn lên, sớm thỏa mãn thành tích, uy tín thấp, năng lực, phẩm chất chưa ngang tầm nhiệm vụ; tính hợp tác, phối hợp trong xử lý công vụ còn hạn chế. Một số cán bộ thiếu tu dưỡng, rèn luyện, cá biệt có một số cán bộ vi phạm kỷ luật.

**2. Nguyên nhân hạn chế**

Bên cạnh những nguyên nhân khách quan như: Một số quy định về công tác tổ chức, cán bộ giữa Đảng và Nhà nước, giữa các cơ quan Trung ương với địa phương chưa đồng bộ, kịp thời; điều kiện kinh tế, xã hội của tỉnh còn khó khăn; những tác động tiêu cực của mặt trái nền kinh tế thị trường ảnh hưởng đến công tác cán bộ và đội ngũ cán bộ…; nguyên nhân chủ quan vẫn là chủ yếu, đó là:

- Một số cấp ủy nhận thức, quán triệt chưa đầy đủ, sâu sắc quan điểm, chủ trương, giải pháp về công tác tổ chức, cán bộ, dẫn đến việc chỉ đạo, tổ chức thực hiện còn bị động, lúng túng, chưa sát với tình hình thực tiễn.

- Một số quy định của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về công tác tổ chức, cán bộ chậm sửa đổi, bổ sung; chưa gắn thẩm quyền và trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử. Một số nội dung trong công tác cán bộ chậm đổi mới. Chưa đề ra các cơ chế, giải pháp hiệu quả để đánh giá đúng cán bộ.

- Công tác quản lý cán bộ có nơi, có lúc còn buông lỏng; chưa có cơ chế sàng lọc, thay thế kịp thời những cán bộ uy tín thấp, yếu kém.

- Phân cấp, phân quyền chưa gắn với ràng buộc trách nhiệm, chưa đề ra chế tài, công cụ đủ mạnh để kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ; thiếu phối hợp trong công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát và xử lý vi phạm. Công tác bảo vệ chính trị nội bộ chưa được quan tâm đúng mức.

- Một số cấp ủy, tổ chức đảng chưa thực hiện nghiêm túc quy chế làm việc. Một số người đứng đầu các cấp, các ngành thiếu gương mẫu, nói chưa đi đôi với làm, chưa chú trọng xây dựng văn hóa, đạo đức trong Đảng; chưa quan tâm đến công tác giáo dục chính trị tư tưởng, nâng cao nhận thức, bản lĩnh chính trị, ý thức trách nhiệm đối với cán bộ thuộc thẩm quyền quản lý.

- Một bộ phận cán bộ thiếu ý thức học tập, nghiên cứu, cập nhật kiến thức để nâng cao bản lĩnh chính trị, trình độ, chuyên môn nghiệp vụ; một số cán bộ còn biểu hiện tư lợi, ích kỷ, chủ nghĩa cá nhân, ít hy sinh vì lợi ích chung; tinh thần đấu tranh phản biện, ý thức tự phê bình và phê bình thấp.

- Một số người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo chưa thực sự quan tâm công tác tổ chức, cán bộ; còn biểu hiện thiếu dân chủ, khách quan, thiếu công tâm trong đánh giá, nhận xét, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ; chưa thực hiện tốt các quy trình công tác tổ chức, cán bộ; thiếu sự quyết đoán và chịu trách nhiệm về việc chọn lựa cán bộ.

- Chất lượng tham mưu của các cơ quan làm công tác tổ chức, cán bộ chưa đáp ứng yêu cầu, thiếu chủ động, sáng tạo, bản lĩnh, đang nặng về thực hiện nhiệm vụ hành chính; chưa có nhiều cán bộ chuyên sâu để nghiên cứu, tham mưu các cơ chế, chính sách có tính chiến lược, dài hạn trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ và công tác tổ chức, cán bộ.

**II. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, CHỈ TIÊU**

Trong những năm tới, dự báo tình hình thế giới, khu vực tiếp tục diễn biến phức tạp, khó lường; hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng; sự phát triển của kinh tế tri thức và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 vừa mang lại nhiều thời cơ, nhưng cũng đặt ra thách thức đối với sự phát triển của đất nước, của tỉnh.

Sau 30 năm tái lập, tỉnh Hà Tĩnh đang đứng trước nhữngcơ hội để phát triển nhanh, bền vững hơn, đồng thời cũng đang đối mặt với nhiều khó khăn, lực cản, đòi hỏi phải chuẩn bị tốt nhất nguồn nhân lực chất lượng cao, giàu khát vọng để tạo ra những động lực phát triển mới, trong đó có vai trò quan trọng, quyết định của đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý.

**1. Quan điểm**

*Thứ nhất:* Ban Thường vụ Tỉnh ủy thống nhất lãnh đạo toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, quản lý biên chế của hệ thống chính trị theo nguyên tắc tập trung dân chủ, phát huy trách nhiệm của các tổ chức và người đứng đầu các cấp, các ngành. Chuẩn hóa, siết chặt kỷ luật, kỷ cương, đồng thời tạo môi trường, cơ chế thúc đẩy đổi mới, sáng tạo và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm; phân công, phân cấp gắn với giao quyền, ràng buộc trách nhiệm; tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực và xử lý nghiêm các sai phạm, khuyết điểm.

*Thứ hai:* Cán bộ là nhân tố quyết định mọi thắng lợi của sự nghiệp cách mạng. Công tác cán bộ là “then chốt” của “then chốt” trong công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Xây dựng đội ngũ cán bộ là đầu tư cho phát triển lâu dài, bền vững của tỉnh. Vì vậy, phải thường xuyên chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ, đổi mới công tác cán bộ gắn với đổi mới phương thức lãnh đạo của cấp ủy, tổ chức đảng các cấp. Xây dựng đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý, nhất là Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh đảm bảo toàn diện, cân đối, cơ cấu hợp lý giữa các cấp, các ngành, các lĩnh vực, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, là công việc hệ trọng của cả hệ thống chính trị, phải được tiến hành thận trọng, chắc chắn, thường xuyên và hiệu quả.

*Thứ ba:* Xây dựng đội ngũ cán bộ phải đặt trong tổng thể công tác xây dựng Đảng và các tổ chức trong hệ thống chính trị, phù hợp thực tiễn, vì lợi ích của Nhân dân, xuất phát từ mục tiêu đảm bảo ổn định chính trị và chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh; nhất quán quan điểm lấy con người làm trung tâm, khoa học - công nghệ là động lực, phát huy giá trị văn hóa, con người Hà Tĩnh, khơi dậy ý chí khát vọng, tâm huyết, đổi mới, sáng tạo; huy động và sử dụng hiệu quả mọi nguồn lực để phát triển nhanh, bền vững, phấn đấu đến năm 2030, Hà Tĩnh trở thành tỉnh khá của cả nước.

**2. Mục tiêu**

### 2.1. Mục tiêu tổng quát: Xây dựng, chuẩn hóa đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý, nhất là Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; đảm bảo số lượng, coi trọng nâng cao chất lượng, cơ cấu hợp lý, kế thừa, chuyển tiếp vững vàng giữa các thế hệ; tạo môi trường thuận lợi để cán bộ rèn luyện, cống hiến và trưởng thành.

### 2.2. Mục tiêu cụ thể: Xây dựng đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý, nhất là Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh giai đoạn 2020 - 2030 và những năm tiếp theo đáp ứng các tiêu chuẩn chung sau:

- Nắm vững và gương mẫu thực hiện đường lối, chủ trương, quan điểm, nguyên tắc của Đảng, chính sách, pháp luật Nhà nước; tuân thủ sự chỉ đạo thống nhất của Trung ương, của tỉnh; tôn trọng, sâu sát, lắng nghe ý kiến của Nhân dân và chịu sự giám sát của Nhân dân.

- Am hiểu tình hình thực tiễn;có kiến thức sâu rộng, toàn diện trên các lĩnh vực, nhất là lĩnh vực được giao phụ trách; có tầm nhìn, tư duy chiến lược và khả năng lãnh đạo, quản lý để cụ thể hóa các chủ trương, nghị quyết của Trung ương, của tỉnh thành kế hoạch, chương trình hành động và tổ chức thực hiện hiệu quả tại địa phương, cơ quan, đơn vị; biết phát huy nội lực, tranh thủ ngoại lực, kết hợp giá trị truyền thống với yếu tố hiện đại để thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho Nhân dân, vị thế và uy tín của tỉnh, của địa phương. Dân chủ, khách quan trong bàn bạc, thảo luận và quyết liệt trong chỉ đạo, điều hành.

- Thích ứng nhanh, vận dụng sáng tạo quy luật khách quan của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế; tiếp cận, ứng dụng hiệu quả tri thức khoa học, công nghệ hiện đại; có khả năng đánh giá, dự báo, hoạch định đường lối, chính sách, tạo sự bứt phá trong phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng - an ninh, đối ngoại, công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị; luôn đổi mới, sáng tạo, nhanh nhạy, quyết đoán, tranh thủ thời cơ, dám đương đầu với khó khăn, thách thức; ứng dụng tốt công nghệ thông tin trong lãnh đạo, quản lý, điều hành.

- Luôn thể hiện, bảo vệ quan điểm chính kiến; có kiến thức, khả năng lập luận, phản biện, phản bác lại những quan điểm sai trái; có khả năng nắm bắt, xử lý thông tin, dư luận xã hội trong lãnh đạo, quản lý.

- Có năng lực lãnh đạo, chỉ đạo giải quyết hiệu quả tranh chấp, mâu thuẫn, điểm nóng, vụ việc phức tạp, tạo ổn định để phát triển.

- Làm việc thực chất; không phô trương, hình thức, bệnh thành tích; có sản phẩm công tác cụ thể được cấp có thẩm quyền, cán bộ và Nhân dân ghi nhận.

**3. Chỉ tiêu cụ thể**

***3.1. Đến đầu nhiệm kỳ 2025 - 2030***

***(1)*** Cán bộ dưới 40 tuổi phải tốt nghiệp đại học hệ chính quy. ***(2)*** Cán bộ được bầu giữ các chức vụ: Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, Trưởng đoàn, Phó Trưởng đoàn chuyên trách Đoàn Đại biểu Quốc hội tỉnh phải kinh qua chức vụ chủ chốt cấp huyện[[1]](#footnote-1) (trừ trường hợp do Trung ương điều động, luân chuyển). ***(3)*** Từ 8-10% cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh dưới 40 tuổi[[2]](#footnote-2); từ 10 - 12% ủy viên ban thường vụ cấp ủy cấp huyện dưới 40 tuổi. ***(4)*** Trên 90% cán bộ giữ ngạch chuyên viên chính hoặc tương đương trở lên. ***(5)*** Phấn đấu cán bộ dưới 40 tuổi giao tiếp được với người nước ngoài bằng Tiếng Anh hoặc ngoại ngữ thông dụng khác. ***(6)*** Phấn đấu đạt tỷ lệ cán bộ nữ trong cấp ủy cấp tỉnh từ 15% trở lên, tỷ lệ cán bộ trẻ trong cấp ủy tỉnh từ 10% trở lên; 100% ban thường vụ cấp ủy cấp tỉnh, cấp huyện có cán bộ nữ. ***(7)*** Phấn đấu trên 40% ban, sở, ngành, đoàn thể cấp tỉnh có cán bộ nữ trong ban lãnh đạo.

***3.2. Đến đầu nhiệm kỳ 2030 - 2035***

***(1)*** Cán bộ được bầu giữ các chức vụ: Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, Trưởng đoàn, Phó Trưởng đoàn chuyên trách Đoàn Đại biểu Quốc hội tỉnh phải kinh qua chức vụ chủ chốt cấp huyện (trừ trường hợp do Trung ương điều động, luân chuyển). ***(2)*** Từ 15 - 20% cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh dưới 40 tuổi; 20 - 25% ủy viên ban thường vụ cấp ủy cấp huyện dưới 40 tuổi. ***(3)*** Trên 40% cán bộ đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế. Cán bộ chuyên trách thuộc các sở, ngành: Quân sự, Công an, Biên phòng,Ngoại vụ và một số đơn vị liên quan khác giao tiếp được bằng tiếng Lào. ***(4)*** 100% cán bộ được bổ nhiệm phải giữ ngạch chuyên viên chính hoặc tương đương trở lên. ***(5)*** Tỷ lệ nữ cấp ủy viên cấp tỉnh, cấp huyện đạt từ 20 - 25%. ***(6)*** Có cán bộ nữ trong thường trực cấp ủy hoặc thường trực Hội đồng nhân dân, lãnh đạo Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện. ***(7)*** Tỷ lệ nữ đại biểu Hội đồng nhân dân cấp tỉnh đạt trên 35%; trên 50% ban, sở, ngành, đoàn thể cấp tỉnh có cán bộ nữ trong ban lãnh đạo. ***(8)*** Tỷ lệ cán bộ trẻ trong cấp ủy tỉnh từ 15% trở lên.

**III. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP CHỦ YẾU**

### 1. Tăng cường giáo dục chính trị tư tưởng, đạo đức, lối sống, tạo môi trường công tác thuận lợi cho đội ngũ cán bộ

- Quán triệt sâu sắc chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, Cương lĩnh chính trị, Điều lệ, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ.

- Tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng, đạo đức cách mạng cho đội ngũ cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý; chú trọng nội dung xây dựng Đảng về đạo đức, giáo dục truyền thống lịch sử, văn hóa của quê hương, đất nước; kết hợp đào tạo, rèn luyện trong thực tiễn với học tập, làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Thực hiện nghiêm quy định về trách nhiệm nêu gương, chế độ học tập, bồi dưỡng lý luận chính trị và cập nhật kiến thức mới cho cán bộ được quy hoạch và cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý.

- Xây dựng cơ chế, chính sách để khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dámđổi mới, đột phá vì lợi ích chung.

- Thường xuyên quan tâm tạo điều kiện và môi trường làm việc để chăm sóc, bảo vệ, nâng cao sức khỏe cho cán bộ.

### 2. Tập trung chuẩn hóa, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ

- Các cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị nâng cao trách nhiệm, triển khai đồng bộ, hiệu quả công tác cán bộ và tạo môi trường, điều kiện thuận lợi để xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ; coi trọng trang bị kiến thức về kỹ năng quản lý cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp. Tập trung nâng cao chất lượng cán bộ chủ chốt, nhất là bí thư cấp ủy, người đứng đầu các cấp. Đề cao tính hợp tác của cán bộ trong thực thi nhiệm vụ; khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám đấu tranh với tiêu cực. Xây dựng đội ngũ cán bộ thích ứng nhanh với xu thế hội nhập, dám chịu trách nhiệm về công tác tham mưu, chỉ đạo, điều hành; không tranh công, đổ lỗi; nói đi đôivới làm; coi trọng danh dự; giữ nghiêm kỷ luật, kỷ cương; dũng cảm nhận khuyết điểm và trách nhiệm, chủ động xin từ chức khi thấy mình không còn đủ tiêu chuẩn, điều kiện, năng lực, uy tín để thực hiện nhiệm vụ.

- Xây dựng đề án thực hiện thi tuyểnmột số chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh, cấp huyện từ nguồn cán bộ trong quy hoạch; phát hiện, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ có kết quả tốt nghiệp đại học loại giỏi, xuất sắc thuộc các trường tốp đầu cả nước, cán bộ khoa học trẻ có triển vọng, người có năng lực, kinh nghiệm ở các doanh nghiệp. Đề ra cơ chế để tạo bước đột phá trong đào tạo cán bộ chiến lược của tỉnh; bồi dưỡng, bổ sung lớp cán bộ kế cận cho các lĩnh vực, nhất là lĩnh vực thiếu hụt. Xây dựng các thế hệ cán bộ đảm bảo tính kế thừa liên tục, chuyển tiếp vững vàng. Xây dựng Đề án bảo vệ, chăm sóc sức khỏe cán bộ tỉnh, Đề án về chế độ, chính sách đãi ngộ nhằm tạo động lực, khuyến khích cán bộ nỗ lực cống hiến, nhất là cán bộ trẻ có năng lực, tâm huyết, trách nhiệm.

- Tập trung chuẩn hóa đội ngũ cán bộ dự nguồn và nâng cao chất lượng cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý. Chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, tính chuyên nghiệp, tinh thần phục vụ Nhân dân của cán bộ trong hệ thống chính trị. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ khoa học, văn hóa nghệ thuật, có chính sách ưu đãi để tập hợp, huy động trí tuệ, tâm huyết của người Hà Tĩnh xa quê, thu hút đội ngũ chuyên gia giỏi trên các lĩnh vực. Củng cố, nâng cao ý thức trách nhiệm của cán bộ trong các doanh nghiệp nhà nước.

**-** Quản lý chặt chẽ, hiệu quả đội ngũ cán bộ. Xây dựng quy định, quy chế để kiểm soát chặt chẽ, sàng lọc kỹ càng, thay thế kịp thời cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý có năng lực hạn chế, uy tín thấp, không đảm bảo sức khỏe, có sai phạm, không chờ hết nhiệm kỳ, hết thời hạn bổ nhiệm.

- Ban hành quy định để khen thưởng kịp thời, kỷ luật nghiêm minh; đề ra các cơ chế bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám đột phá.

- Xây dựng Trường Chính trị Trần Phú đạt chuẩn theo quy định. Xây dựng trung tâm chính trị cấp huyện đảm bảo chất lượng, đáp ứng yêu cầu bồi dưỡng cán bộtheo phân cấp.

**3. Đổi mới, nâng cao chất lượng các khâu trong công tác cán bộ**

Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ, chú trọng một số nội dung sau:

***3.1. Quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ***

- Khảo sát, đánh giá kỹ nguồn cán bộ được quy hoạch ở các cấp làm căn cứ rà soát, bổ sung, xây dựng quy hoạch cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đảm bảo số lượng, chất lượng, cơ cấu, tỷ lệ trên các ngành nghề, lĩnh vực, vị trí, chức danh quy hoạch.

- Xây dựng đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý; đề án đưa cán bộ trẻ đi đào tạo trong nước và nước ngoài. Hằng năm, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho cán bộ, chú trọng đào tạo các kỹ năng mềm, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, trình độ ngoại ngữ, tin học... Tổ chức cập nhật kiến thức mới cho Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh và cán bộ được quy hoạch Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh ít nhất 02 lần trong một nhiệm kỳ.

- Quy định khung cơ chế, chính sách ưu đãi để phát hiện, thu hút, trọng dụng nguồn nhân lực chất lượng cao. Xây dựng kế hoạch thu hút sinh viên xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ theo định kỳ hoặc theo nhu cầu vị trí việc làm.

- Chủ động phát hiện nguồn cán bộ, nhất là cán bộ trẻ, cán bộ nữ có bản lĩnh, uy tín cao, năng lực thật sự nổi trội, có triển vọng phát triển và được cấp ủy, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị ghi nhận, đánh giá cao để quy hoạch, đào tạo, sắp xếp, bố trí vào các vị trí lãnh đạo, quản lý.

- Xây dựng chỉ tiêu, cơ cấu phù hợp, nếu chưa bảo đảm tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ thì để khuyết và tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng để bổ sung, đảm bảo cơ cấu, chất lượng và chỉ tiêu đề ra.

***3.2. Luân chuyển cán bộ***

- Thực hiện chủ trương bố trí bí thư cấp ủy cấp huyện không là người địa phương theo lộ trình, phù hợp với tình hình cụ thể của địa phương.

- Thực hiện nghiêm túc việc đánh giá cán bộ trước và sau khi luân chuyển để bố trí, sắp xếp hợp lý.

- Thực hiện luân chuyển cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý giữa các cấp, ngành, trong đó quan tâm luân chuyển cán bộ trẻ, cán bộ từ cấp tỉnh về cấp huyện và ngược lại; luân chuyển giữa khối đảng, đoàn thể với khối nhà nước và ngược lại; luân chuyển giữa các địa phương. Thời gian luân chuyển cơ bản phải đảm bảo tối thiểu 03 năm (36 tháng), tối đa không quá 05 năm, trường hợp đặc biệt do yêu cầu bố trí cán bộ và để đào tạo nguồn hoặc do nội bộ mất đoàn kết thì cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

- Quan tâm luân chuyển cán bộ đến những địa bàn khó khăn, vùng sâu, vùng xa để rèn luyện, thử thách, nâng cao bản lĩnh, năng lực, kinh nghiệm. Xác định chủ trương luân chuyển cán bộ nhằm tạo điều kiện cho cán bộ có kiến thức, kinh nghiệm thực tiễn; khi điều động, luân chuyển trở lại có thể vẫn giữ nguyên vị trí công tác hoặc bố trí chức vụ tương đương.

- Hằng năm, Ban Tổ chức Tỉnh ủy xây dựng kế hoạch luân chuyển cán bộ trình Ban Thường vụ Tỉnh ủy xem xét, quyết định. Giữa nhiệm kỳ tổ chức sơ kết; cuối nhiệm kỳ đánh giá, tổng kết công tác luân chuyển cán bộ.

***3.3. Đánh giá cán bộ***

-Tiếp tục đổi mới việc đánh giá cán bộ theo hướng: Xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí cụ thể, bằng sản phẩm, thông qua khảo sát, công khai kết quả và so sánh với chức danh tương đương; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị. Việc đánh giá cán bộ phải toàn diện cả đức và tài, phẩm chất, uy tín và năng lực, đặt trong môi trường, hoàn cảnh, điều kiện công tác cụ thể; trước khi bổ nhiệm chức vụ mới hoặc bổ nhiệm lại cán bộ phải hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ ở vị trí công tác hiện tại. Thực hiện nhất quán nguyên tắc: Cấp nào quản lý cán bộ thì cấp đó có trách nhiệm nhận xét, đánh giá cán bộ hằng năm hoặc trước khi quy hoạch, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử. Tập thể và người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị phải chịu trách nhiệm về kết quả đánh giá cán bộ.

- Xây dựng bộ tiêu chuẩn chức danh đối với từng ngạch lãnh đạo, quản lý ở từng cấp. Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá cán bộ theo hướng xác định cụ thể công việc, đánh giá bằng sản phẩm cụ thể trong công tác; lấy chất lượng, hiệu quả hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao làm thước đo chủ yếu để đánh giá phẩm chất, năng lực của cán bộ.

- Hoàn thiện quy chế, quy định, quy trình đánh giá cán bộ, nhất là các trường hợp bổ nhiệm, bổ nhiệm lại và giới thiệu ứng cử. Quy định rõ trách nhiệm, thẩm quyền của tập thể, người đứng đầu các cấp trong đánh giá, sử dụng cán bộ. Thực hiện công khai, minh bạch kết quả đánh giá cán bộ để phát huy vai trò giám sát, tham gia ý kiến của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và Nhân dân, đồng thời lưu giữ, bổ sung vào hồ sơ cán bộ, làm căn cứ triển khai những khâu tiếp theo trong công tác cán bộ.

***3.4. Sắp xếp, bố trí, sử dụng cán bộ***

- Rà soát, khảo sát, đánh giá đúng thực trạng đội ngũ cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý, gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh và thực hiện điều động, luân chuyển, sắp xếp, bố trí phù hợp để rèn luyện cán bộ thông qua thực tiễn.

- Ban hành quy định của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về quy trình bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử; bổ sung, hoàn thiện quy định về phân cấp quản lý cán bộ, quy định về tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý.

**- Đổi mới công tác bầu cử, bổ nhiệm, bố trí, sử dụng cán bộ:**

+ Sửa đổi, bổ sung các quy định, quy chế, hướng dẫn để cấp ủy cấp tỉnh, cấp huyện có số lượng, tỷ lệ, cơ cấu hợp lý,coi trọng nâng cao chất lượng, không vì cơ cấu mà hạ thấp tiêu chuẩn.

+ Thực hiện nghiêm việc lựa chọn, quy trình nhân sự bầu cử có số dư; cán bộ trước khi bổ nhiệm các chức vụ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý phải trình bày chương trình hành động và cam kết thực hiện; nếu không thực hiện đúng hoặc không hoàn thành chương trình hành động như cam kết thì điều động, bố trí, phân công công tác khác, không chờ hết nhiệm kỳ, hết thời hạn bổ nhiệm.

+ Nhất quán việc điều động, luân chuyển vị trí công tác khác đối với cán bộ là cấp trưởng ban, sở, ngành, địa phương, đơn vị đã giữ một chức vụ quá 02 nhiệm kỳ (liên tục từ 8 năm trở lên); khuyến khích thực hiện đối với cấp phó.

- Tiếp tục nghiên cứu, trước mắt thực hiện thí điểm một số chủ trương:

+ Thí điểm thi tuyển để bổ nhiệm một số chức danh cấp phó các ban, sở, ngành cấp tỉnh từ nguồn cán bộ quy hoạch tại chỗ hoặc tương đương.

+ Thực hiện nhiều kênh lấy phiếu đánh giá, nhận xét đối với người đứng đầu cấp ủy, chính quyền, cơ quan, đơn vị có dư luận phản ánh không tốt để xử lý theo hướng điều chuyển, bố trí, phân công công tác khác.

### 4. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ

- Đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát, kiểm soát chặt chẽ các khâu trong công tác cán bộ, nhất là quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử theo định kỳ, đột xuất, theo chuyên đề, chuyên ngành; của cấp trên đối với cấp dưới; cấp dưới giám sát cấp trên về công tác tổ chức, cán bộ. Coi trọng cảnh báo, phòng ngừa, xử lý sai phạm và thẩm tra, xác minh, làm rõ thông tin, dư luận liên quan đến cán bộ.

**-** Có các giải pháp hiệu quả để đấu tranh, ngăn chặn, đẩy lùi tình trạng chạy chức, chạy quyền trong công tác cán bộ. Xây dựng và ban hành quy định về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền theo nguyên tắc mọi quyền lực đều phải được kiểm soát chặt chẽ, quyền hạn phải được ràng buộc bằng nghĩa vụ, trách nhiệm.

- Thể chế hóa, cụ thể hóa các chủ trương, nghị quyết, chỉ thị, kết luận của Trung ương về công tác tổ chức, cán bộ theo nguyên tắc bảo đảm đồng bộ, liên thông và phù hợp với thực tiễn của tỉnh; đẩy mạnh phân cấp, phân quyền gắn với ràng buộc trách nhiệm và kiểm soát chặt chẽ quyền lực; siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với tạo môi trường, cơ chế thúc đẩy đổi mới, sáng tạo.

- Mở rộng, phát huy dân chủ; công khai, minh bạch và đề cao trách nhiệm giải trình, tăng cường cơ chế chất vấn, phản biện trong công tác cán bộ*.*

- Xử lý kịp thời, nghiêm minh và hồi tố những tổ chức, cá nhân vi phạm kỷ luật của Đảng, pháp luật của Nhà nước; lạm dụng, lợi dụng chức vụ, quyền hạn để thực hiện các hành vi sai trái trong công tác tổ chức, cán bộ hoặc tiếp tay cho chạy chức, chạy quyền. Kiên quyết hủy bỏ, thu hồi các quyết định không đúng về công tác cán bộ, xử lý nghiêm những tổ chức, cá nhân sai phạm.

- Phát huy vai trò giám sát của Hội đồng nhân dân, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội, cơ quan truyền thông và Nhân dân để kiểm soát quyền lực trên cơ sở công khai, minh bạch tiêu chuẩn, quy trình, thủ tục và hồ sơ nhân sự; trao đổi, cung cấp thông tin và giải trình khi có yêu cầu; xử lý kịp thời, hiệu quả thông tin phản ánh từ các tổ chức, cá nhân và phương tiện thông tin đại chúng.

- Tăng cường công tác bảo vệ chính trị nội bộ; nắm chắc lịch sử chính trị và tập trung vào vấn đề chính trị hiện nay. Không xem xét quy hoạch, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử khi chưa có kết luận về tiêu chuẩn chính trị của cấp có thẩm quyền.

**5. Phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và Nhân dân để xây dựng đội ngũ cán bộ**

- Cụ thể hóa và tổ chức thực hiện hiệu quả các quy định của Bộ Chính trị, Ban Bí thư và Ban Thường vụ Tỉnh ủy về việc giám sát, phản biện của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và Nhân dân về cán bộ và công tác cán bộ.

- Tiếp tục nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung hoàn thiện quy định của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về việc lấy phiếu đánh giá, nhận xét của Nhân dân đối với cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý tại nơi cư trú đảm bảo thực chất. Chỉ đạo các huyện, thành, thị ủy theo phân cấp quản lý cán bộ, xây dựng và ban hành quy định để thực hiện đồng bộ trong toàn tỉnh.

- Thường trực cấp ủy cấp tỉnh, cấp huyện hàng tháng tiếp dân, đối thoại với Nhân dân; phân công các đồng chí ủy viên ban thường vụ cấp ủy dự sinh hoạt với chi bộ thôn, tổ dân phố theo địa bàn phụ trách. Nghiên cứu phân công cán bộ, đảng viên phụ trách hộ gia đình nơi cư trú để gắn bó mật thiết với Nhân dân; lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của Nhân dân, nắm chắc tình hình cơ sở; truyền đạt chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và phát huy việc giám sát của Nhân dân đối với cán bộ, đảng viên, nhất là về đạo đức, lối sống, mối quan hệ, ứng xử của cán bộ, gia đình, người thân cán bộ tại nơi cư trú.

- Nghiên cứu ban hành quy định thực hiện hiệu quả cơ chế dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra, dân giám sát công tác tổ chức, cán bộ.

- Hoàn thiện quy trình tiếp nhận và xử lý những phản ánh, kiến nghị, khiếu nại, tố cáo của Nhân dân đến cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương.

### 6. Quan tâm củng cố, kiện toàn, nâng cao chất lượng cơ quan và cán bộ tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ

- Các cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo địa phương, cơ quan, đơn vị chăm lo xây dựng, củng cố cơ quan tham mưu và đội ngũ làm công tác tổ chức, cán bộ thật sự trong sạch, tinh thông về chuyên môn, nghiệp vụ; đặc biệt coi trọng lựa chọn, bố trí đúng người đứng đầu cơ quan tổ chức cán bộ các cấp và người trực tiếp tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ. Thực hiện việc điều động, chuyển đổi vị trí công tác đối với những người được phân công làm công tác nhân sự hoặc theo dõi công tác cán bộ tại một địa bàn, lĩnh vực đã đảm nhiệm công việc 5 năm liên tiếp hoặc khi thấy cần thiết.

- Nâng cao nhận thức, đẩy mạnh công tác tham mưu, xác định rõ trách nhiệm, phối hợp chặt chẽ, hiệu quả giữa các cơ quan tham mưu của Đảng với chính quyền trong công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ. Tạo sự liên thông, phối hợp đồng bộ giữa cơ quan và cán bộ tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ của Đảng và chính quyền.

- Xây dựng tổ chức bộ máy, hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ các cơ quan tham mưu về tổ chức, cán bộ cấp tỉnh, cấp huyện đảm bảo tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Đẩy mạnh cải cách hành chính, áp dụng triệt để công nghệ thông tin, tăng cường trang thiết bị kỹ thuật trong quản lý, điều hành về công tác tổ chức, cán bộ.

- Tổng kết, đánh giá việc thực hiện các chủ trương thí điểm, hợp nhất các cơ quan chuyên môn của Đảng với Nhà nước cấp tỉnh, cấp huyện để đề xuất Trung ương xem xét, sửa đổi hoặc quyết định theo thẩm quyền, đúng quy định, phù hợp thực tiễn.

***Để thực hiện 6 nhiệm vụ, giải pháp nêu trên, cần tập trung vào hai nhiệm vụ trọng tâm, ba nhiệm vụ đột phá, đó là:***

*\* Hai nhiệm vụ trọng tâm:* (1) Tiếp tục xây dựng, bổ sung, hoàn thiện các thể chế, quy định về công tác tổ chức, cán bộ; đổi mới mạnh mẽ, toàn diện, đồng bộ, hiệu quả tất cả các khâu của công tác cán bộ; siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với tạo cơ chế, môi trường, điều kiện thuận lợi để khuyến khích đổi mới, sáng tạo và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đột phá vì lợi ích chung. (2) Tập trung xây dựng, chuẩn hóa đội ngũ cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý, nhất là Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh đi đôi vớiphân cấp, phân quyền nhằm phát huy tính chủ động, sáng tạo, đồng thời, tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát chặt chẽ quyền lực.

\* *Ba nhiệm vụ đột phá:* (1) Tập trung công tác phát hiện, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý, nhất là cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, cấp huyện. (2) Tạo môi trường và thể chế thuận lợi để cán bộ dự nguồn và cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý phát huy phẩm chất, năng lực, trưởng thành, phát triển. (3) Đổi mới công tác đánh giá cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý theo hướng: Xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí, bằng sản phẩm cụ thể, thông qua khảo sát, công khai kết quả và so sánh với chức danh tương đương.

**IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

**1.** Ban Thường vụ Tỉnh ủy xây dựng kế hoạch tổ chức quán triệt, phổ biến Nghị quyết và kế hoạch triển khai thực hiện Nghị quyết, xác định rõ những việc cần làm ngay, những việc làm thường xuyên và theo lộ trình; phân công trách nhiệm cụ thể gắn với kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện Nghị quyết.

**2.** Các huyện, thành, thị ủy, đảng ủy trực thuộc Tỉnh uỷ, đảng đoàn, ban cán sự đảng, cơ quan, đơn vị tổ chức học tập, quán triệt, chủ động xây dựng kế hoạch, đề án, chương trình hành động cụ thể để thực hiện Nghị quyết.

**3.** Đảng đoàn Hội đồng nhân dân tỉnh, Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh lãnh đạo, chỉ đạo các cơ quan chức năng nghiên cứu, thể chế hoá, cụ thể hoá các nội dung Nghị quyết, nhất là những việc cần làm ngay; sớm tổng kết, bổ sung, sửa đổi các văn bản quy phạm pháp luật liên quan; xây dựng kế hoạch, đề án, chương trình hành động hằng năm, từng giai đoạn, đảm bảo Nghị quyết được thực hiện hiệu quả.

**4.** Các cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy theo chức năng, nhiệm vụ nghiên cứu cụ thể hóa Nghị quyết thành các chỉ thị, kết luận, quy định, quy chế, hướng dẫn và kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện.

**5.** Trường Chính trị Trần Phú chủ trì, phối hợp chặt chẽ với các địa phương, cơ quan, đơn vị liên quan tham mưu, triển khai thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

**6**. Các cơ quan truyền thông tuyên truyền, phản ánh kịp thời việc tổ chức thực hiện Nghị quyết tại các cơ quan, địa phương, đơn vị.

**7.** Ban Tổ chức Tỉnh ủy chủ trì, phối hợp với các ban Đảng, Ủy ban Kiểm tra, Văn phòng Tỉnh ủy, các cơ quan, đơn vị liên quan theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện Nghị quyết, định kỳ báo cáo Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh.

Nghị quyết được quán triệt đến chi bộ, đảng viên.

|  |  |
| --- | --- |
| Nơi nhận:  - Ban Bí thư Trung ương Đảng,  - Các ban Đảng, Ủy ban Kiểm tra Trung ương, (báo cáo)  Văn phòng Trung ương Đảng,  - Các ban cán sự đảng, đảng đoàn,  - Các cơ quan chuyên trách tham mưu,  giúp việc Tỉnh ủy,  - Các sở, ban, ngành, đoàn thể cấp tỉnh,  - Các huyện, thành, thị ủy, đảng ủy trực thuộc,  - Các đồng chí Tỉnh ủy viên,  - Lưu Văn phòng Tỉnh ủy. | **T/M TỈNH ỦY**  BÍ THƯ  **Hoàng Trung Dũng** |

1. Bí thư, phó bí thư cấp ủy; chủ tịch hội đồng nhân dân, chủ tịch ủy ban nhân dân. [↑](#footnote-ref-1)
2. Cấp phó ban, sở, ngành, đoàn thể cấp tỉnh và tương đương trở lên. [↑](#footnote-ref-2)