Số và ký hiệu: 21-CTr/ĐU
Thời gian ký: 29/05/2026 11:41:08

ĐẢNG BỘ TỈNH HƯNG YÊN
ĐẢNG ỦY XÃ QUỲNH PHỤ
*

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Số 21 -CTr/ĐU

Quỳnh Phụ, ngày 29 tháng 5 năm 2026

CHƯƠNG TRÌNH HÀNH ĐỘNG
CỦA BAN CHẤP HÀNH ĐẢNG BỘ XÃ QUỲNH PHỤ
thực hiện Nghị quyết số 16-NQ/TU, ngày 22/4/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Hưng Yên ngang tầm nhiệm vụ giai đoạn 2026-2030, tầm nhìn đến năm 2035

Căn cứ Nghị quyết số 16-NQ/TU, ngày 22/4/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Hưng Yên về xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Hưng Yên ngang tầm nhiệm vụ giai đoạn 2026-2030, tầm nhìn đến năm 2035; căn cứ Quy chế làm việc của Ban Chấp hành Đảng bộ xã Quỳnh Phụ và yêu cầu nhiệm vụ xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền địa phương 2 cấp trong giai đoạn mới, Ban Chấp hành Đảng bộ xã Quỳnh Phụ ban hành Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết như sau:

I- MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Mục đích

- Cụ thể hóa các quan điểm, mục tiêu, chỉ tiêu, nhiệm vụ và giải pháp của Nghị quyết số 16-NQ/TU vào điều kiện thực tiễn của xã Quỳnh Phụ; tạo sự thống nhất cao trong nhận thức và hành động của cấp ủy, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội, cán bộ, đảng viên và Nhân dân.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người hoạt động không chuyên trách ở xã, thôn có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức trong sáng, kỷ luật nghiêm, gần dân, sát dân, trọng dân; có năng lực thực tiễn, tư duy đổi mới, kỹ năng chuyển đổi số, khả năng tổ chức thực hiện nhiệm vụ ở cơ sở.

- Chuyển mạnh công tác cán bộ từ quản lý theo hồ sơ, quy trình đơn thuần sang quản trị bằng tiêu chuẩn, vị trí việc làm, sản phẩm đầu ra, dữ liệu số và mức độ hài lòng của tổ chức, cá nhân; lấy hiệu quả phục vụ Nhân dân và kết quả phát triển địa phương làm thước đo chủ yếu.

- Gắn xây dựng đội ngũ cán bộ với xây dựng Đảng bộ trong sạch, vững mạnh; nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của chính quyền xã; giữ vững kỷ luật, kỷ cương, phòng, chống tham nhũng, tiêu cực, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

2. Yêu cầu

- Bảo đảm sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện, thường xuyên của Ban Chấp hành Đảng bộ xã, Ban Thường vụ Đảng ủy đối với công tác cán bộ; phát huy trách nhiệm nêu gương của người đứng đầu cấp ủy, chính quyền, cơ quan, đơn vị.

- Chương trình hành động phải có mục tiêu rõ, chỉ tiêu cụ thể, nhiệm vụ trọng tâm, sản phẩm đầu ra, thời hạn hoàn thành, đầu mối chủ trì và cơ chế kiểm tra, giám sát; khắc phục tình trạng triển khai chung chung, hình thức.

- Kết hợp chặt chẽ giữa đào tạo, bồi dưỡng với quy hoạch, bố trí, sử dụng, luân chuyển, đánh giá và thực hiện chính sách cán bộ; giữa khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo với siết chặt kỷ luật, kỷ cương và kiểm soát quyền lực.

- Phù hợp với mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, yêu cầu quản trị xã trong giai đoạn mới; đề cao phương châm hành động: cấp ủy lãnh đạo, chính quyền tổ chức thực hiện, Mặt trận Tổ quốc và Nhân dân giám sát, cán bộ chịu trách nhiệm bằng sản phẩm cụ thể.

- Định kỳ sơ kết, tổng kết, đánh giá bằng số liệu và sản phẩm; kịp thời điều chỉnh mục tiêu, nhiệm vụ cho phù hợp với chỉ đạo của cấp trên và tình hình thực tiễn của địa phương.

II- QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO

1. Quán triệt sâu sắc nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị; công tác cán bộ là khâu then chốt của công tác xây dựng Đảng, có ý nghĩa quyết định đối với chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị ở cơ sở.

2. Xây dựng đội ngũ cán bộ của xã phải đặt trong tổng thể nhiệm vụ xây dựng Đảng, xây dựng chính quyền, phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh, xây dựng nông thôn mới nâng cao, chuyển đổi số và nâng cao chất lượng phục vụ Nhân dân.

3. Coi trọng chất lượng, cơ cấu và tính kế thừa trong đội ngũ; kiên trì phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ có năng lực nổi trội, cán bộ trưởng thành từ thực tiễn; không để quy hoạch khép kín, cục bộ, hình thức.

4. Đổi mới mạnh mẽ công tác đánh giá cán bộ theo hướng thường xuyên, đa chiều, bằng sản phẩm cụ thể, có trọng số, có dữ liệu kiểm chứng; lấy kết quả thực hiện nhiệm vụ, sự hài lòng của Nhân dân, tổ chức, doanh nghiệp và uy tín trong tập thể làm căn cứ quan trọng.

5. Phân cấp, phân quyền phải đi đôi với kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực, ràng buộc trách nhiệm cá nhân; khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung, đồng thời xử lý nghiêm cán bộ suy thoái, né tránh, đùn đẩy, vi phạm kỷ luật.

III- MỤC TIÊU, CHỈ TIÊU CHỦ YẾU

1. Mục tiêu tổng quát

Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và người hoạt động không chuyên trách trong hệ thống chính trị xã Quỳnh Phụ đủ về số lượng, bảo đảm chất lượng, cơ cấu hợp lý, chuyên nghiệp, tận tụy, liêm chính, kỷ cương, có tư duy đổi mới, năng lực thực thi công vụ, năng lực chuyển đổi số và năng lực xử lý các vấn đề phát sinh từ cơ sở; đáp ứng yêu cầu xây dựng Đảng bộ trong sạch, vững mạnh,

chính quyền hoạt động hiệu lực, hiệu quả, phục vụ Nhân dân, góp phần xây dựng xã Quỳnh Phụ phát triển nhanh, bền vững.

2. Chỉ tiêu chủ yếu đến năm 2030

- 100% chi bộ trực thuộc, cơ quan, đơn vị, cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức và người hoạt động không chuyên trách được quán triệt, học tập Nghị quyết số 16-NQ/TU và Chương trình hành động này; hằng năm có nội dung sinh hoạt chuyên đề về xây dựng đội ngũ cán bộ.

- 100% cán bộ lãnh đạo, quản lý, công chức chuyên môn được rà soát tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm, mô tả nhiệm vụ, khung năng lực; có kế hoạch chuẩn hóa, bồi dưỡng đối với từng trường hợp chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu.

- 100% hồ sơ cán bộ, công chức, viên chức thuộc diện xã quản lý được rà soát, cập nhật, số hóa, quản lý thống nhất; dữ liệu về trình độ, quy hoạch, đào tạo, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật, điều động, luân chuyển được cập nhật thường xuyên.

- Hằng năm 100% cán bộ, công chức, viên chức được bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu vị trí việc làm, trong đó chú trọng kỹ năng chuyển đổi số, trí tuệ nhân tạo, dữ liệu số, an toàn thông tin, cải cách hành chính và kỹ năng dân vận ở cơ sở.

- Từ năm 2027, 100% cán bộ lãnh đạo, quản lý và công chức chuyên môn được giao nhiệm vụ bằng kế hoạch/phiếu giao việc có sản phẩm đầu ra, thời hạn hoàn thành, trách nhiệm phối hợp; kết quả thực hiện là căn cứ quan trọng trong đánh giá, xếp loại hằng quý, hằng năm.

- Hằng năm rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ theo phương châm "động" và "mở"; chú trọng phát hiện, tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ có năng lực chuyên môn, năng lực công nghệ, năng lực vận động Nhân dân và cán bộ trưởng thành từ thực tiễn.

- Thực hiện nghiêm chuyển đổi vị trí công tác, điều động, bố trí lại cán bộ theo quy định và yêu cầu nhiệm vụ, nhất là ở lĩnh vực nhạy cảm, dễ phát sinh tiêu cực; bảo đảm đúng người, đúng việc, đúng sở trường, phát huy hiệu quả công tác.

- Trong nhiệm kỳ, kiểm tra, giám sát 100% chi bộ, cơ quan, đơn vị có liên quan về thực hiện nguyên tắc, quy trình, quy định trong công tác cán bộ; kịp thời phát hiện, chấn chỉnh biểu hiện cục bộ, khép kín, chạy chức, chạy quyền, né tránh, đùn đẩy trách nhiệm.

- Mỗi năm lựa chọn ít nhất 03 việc khó, việc mới, việc tồn đọng hoặc vấn đề Nhân dân quan tâm để giao cán bộ lãnh đạo, quản lý trực tiếp phụ trách, chỉ đạo giải quyết; kết quả thực hiện được xem là sản phẩm nổi bật trong đánh giá cán bộ.

- Phấn đấu không có cán bộ, công chức, viên chức vi phạm kỷ luật nghiêm trọng; giảm rõ tình trạng hồ sơ trễ hạn, thái độ phục vụ chưa chuẩn mực, né tránh trách nhiệm; nâng cao mức độ hài lòng của tổ chức, cá nhân đối với hoạt động của cơ quan Đảng, chính quyền xã.

3. Tầm nhìn đến năm 2035

- Đội ngũ cán bộ xã Quỳnh Phụ thực sự chuyên nghiệp, hiện đại, có năng lực quản trị địa phương trong môi trường số, có khả năng dự báo, tham mưu, tổ chức thực hiện và xử lý hiệu quả các vấn đề từ cơ sở.

- Hình thành nguồn cán bộ kế cận có chất lượng, cơ cấu hợp lý về độ tuổi, giới tính, lĩnh vực chuyên môn; có cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ có tư duy đổi mới, đủ điều kiện tham gia các chức danh lãnh đạo, quản lý chủ chốt khi có yêu cầu.

- Xây dựng môi trường làm việc dân chủ, kỷ cương, minh bạch, đổi mới sáng tạo, tôn trọng và bảo vệ cán bộ năng động, dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung; đồng thời sàng lọc, thay thế kịp thời cán bộ không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

IV- NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP TRỌNG TÂM

1. Tổ chức quán triệt, tuyên truyền, tạo thống nhất cao trong toàn Đảng bộ

- Tổ chức hội nghị quán triệt Nghị quyết số 16-NQ/TU và Chương trình hành động của Ban Chấp hành Đảng bộ xã đến cấp ủy viên, bí thư chi bộ, trưởng thôn, cán bộ, công chức, viên chức, người hoạt động không chuyên trách; hoàn thành trong quý II năm 2026.

- Đưa nội dung xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ vào sinh hoạt chi bộ định kỳ, sinh hoạt chuyên đề hằng quý; gắn với kiểm điểm trách nhiệm nêu gương, đạo đức công vụ, kỷ luật phát ngôn, tác phong gần dân, sát dân.

- Tuyên truyền thường xuyên trên hệ thống thông tin cơ sở, cổng/trang thông tin điện tử, các nhóm điều hành công việc; biểu dương gương cán bộ tận tụy, sáng tạo, giải quyết việc khó; phê bình, chấn chỉnh biểu hiện trì trệ, né tránh, ngại đổi mới.

2. Rà soát, chuẩn hóa tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và cơ cấu đội ngũ

- Rà soát toàn bộ đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người hoạt động không chuyên trách theo chức danh, vị trí việc làm, trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước, tin học, ngoại ngữ, kỹ năng chuyển đổi số, năng lực thực tiễn và phẩm chất đạo đức.

- Xây dựng bảng mô tả công việc, khung năng lực, tiêu chí sản phẩm chủ yếu đối với từng vị trí; xác định rõ nhiệm vụ thường xuyên, nhiệm vụ trọng tâm, trách nhiệm phối hợp, trách nhiệm cá nhân và yêu cầu chất lượng đầu ra.

- Lập danh sách cán bộ cần chuẩn hóa, cán bộ cần bồi dưỡng chuyên sâu, cán bộ có triển vọng phát triển, cán bộ cần theo dõi, rèn luyện thêm; hoàn thành báo cáo hiện trạng và phương án chuẩn hóa đội ngũ trước ngày 30/9/2026.

- Sắp xếp, bố trí, phân công nhiệm vụ bảo đảm đúng người, đúng việc, đúng chuyên môn, đúng sở trường; khắc phục tình trạng chồng chéo, đùn đẩy, bỏ sót nhiệm vụ hoặc bố trí chưa phù hợp với năng lực.

3. Nâng cao chất lượng quy hoạch, phát hiện, tạo nguồn cán bộ

- Thực hiện rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ hằng năm theo phương châm "động" và "mở", bảo đảm dân chủ, khách quan, công khai trong tập thể có thẩm

quyền, đúng tiêu chuẩn, quy trình, cơ cấu và không khép kín trong từng cơ quan, đơn vị.

- Chủ động phát hiện nguồn cán bộ từ thực tiễn công tác ở xã, thôn, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội, lực lượng công an, quân sự, đội ngũ công chức chuyên môn; ưu tiên cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ có năng lực công nghệ, năng lực vận động quần chúng và kết quả công tác nổi bật.

- Giao việc khó, việc mới, việc có áp lực tiến độ, nhiệm vụ tiếp xúc trực tiếp với Nhân dân để thử thách, rèn luyện cán bộ trong quy hoạch; đánh giá kết quả bằng sản phẩm cụ thể, tiến độ, chất lượng, tác động thực tế và mức độ hài lòng của Nhân dân.

- Kiên quyết đưa ra khỏi quy hoạch cán bộ 02 năm liên tiếp không hoàn thành tốt nhiệm vụ, uy tín thấp, né tránh, đùn đẩy, thiếu trách nhiệm, vi phạm kỷ luật hoặc không có chuyển biến sau khi được nhắc nhở, bồi dưỡng.

4. Đột phá trong đào tạo, bồi dưỡng năng lực lãnh đạo mới, chuyên môn và chuyển đổi số

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hằng năm theo nhu cầu vị trí việc làm; kết hợp đào tạo lý luận chính trị, quản lý nhà nước, chuyên môn nghiệp vụ với bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, điều hành, dân vận, tiếp dân, đối thoại, giải quyết đơn thư, xử lý tình huống ở cơ sở.

- Tổ chức hoặc phối hợp tổ chức các lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức về chuyển đổi số, trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu số, an toàn thông tin, dịch vụ công trực tuyến, văn bản điện tử, chữ ký số, thanh toán không dùng tiền mặt, kỹ năng khai thác cơ sở dữ liệu phục vụ chỉ đạo, điều hành.

- Cử cán bộ trong quy hoạch tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng phù hợp; khuyến khích tự học, học trực tuyến, học qua thực tiễn; đưa kết quả học tập và khả năng vận dụng sau đào tạo vào đánh giá, xếp loại cán bộ.

- Tập huấn nghiệp vụ cho người hoạt động không chuyên trách ở thôn về kỹ năng nắm tình hình Nhân dân, tuyên truyền, hòa giải, vận động, triển khai nhiệm vụ ở cơ sở, sử dụng nền tảng số trong quản lý và phản ánh kiến nghị.

5. Tăng cường điều động, luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ gắn với phân cấp, phân quyền

- Rà soát, bố trí cán bộ theo nguyên tắc đúng người, đúng việc, đúng sở trường, phát huy năng lực; khắc phục biểu hiện cục bộ, khép kín, làm việc theo kinh nghiệm nhưng chậm đổi mới.

- Thực hiện chuyển đổi vị trí công tác, điều động, luân chuyển theo quy định và yêu cầu nhiệm vụ, nhất là đối với các lĩnh vực có nguy cơ phát sinh tiêu cực như đất đai, xây dựng, tài chính - ngân sách, đầu tư, giải quyết thủ tục hành chính, tiếp công dân, chính sách xã hội.

- Gắn phân cấp, giao quyền với kiểm tra, giám sát, đánh giá kết quả thực hiện; người đứng đầu chịu trách nhiệm trực tiếp về chất lượng tham mưu, tiến độ giải quyết công việc, kỷ luật hành chính, đạo đức công vụ của cán bộ thuộc quyền.

- Tạo điều kiện để cán bộ trẻ, cán bộ trong quy hoạch tham gia nhiệm vụ trọng điểm, nhiệm vụ phát sinh tại thôn, cơ sở; qua đó rèn luyện bản lĩnh, kỹ năng vận động Nhân dân, khả năng phối hợp liên ngành và năng lực xử lý tình huống.

6. Đổi mới đánh giá cán bộ bằng sản phẩm cụ thể, chỉ số đo lường và dữ liệu số

- Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức, viên chức của xã theo hướng thường xuyên, đa chiều, có trọng số, có sản phẩm cụ thể; chuyển mạnh từ đánh giá cảm tính, định tính chung sang đánh giá bằng việc làm, kết quả, dữ liệu và phản hồi của tổ chức, cá nhân.

- Từ năm 2027, triển khai phiếu giao nhiệm vụ quý/năm đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý và công chức chuyên môn; trong phiếu xác định rõ tên việc, sản phẩm, thời hạn, đơn vị phối hợp, mức độ ưu tiên, tiêu chí hoàn thành và trách nhiệm cá nhân.

- Kết hợp đánh giá nội bộ với kết quả giải quyết thủ tục hành chính, xử lý phản ánh, kiến nghị, tiếp dân, giải quyết đơn thư, thực hiện nhiệm vụ chuyển đổi số, chấp hành kỷ luật, kỷ cương, quy tắc ứng xử và trách nhiệm nêu gương.

- Ứng dụng công nghệ thông tin trong theo dõi tiến độ công việc, tổng hợp kết quả đánh giá; công khai kết quả trong tập thể lãnh đạo, cơ quan, đơn vị theo quy định, bảo đảm khách quan, minh bạch, không hình thức.

7. Khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm

- Cụ thể hóa chủ trương khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; tạo môi trường làm việc dân chủ, cởi mở, khuyến khích đề xuất sáng kiến, giải pháp mới để tháo gỡ điểm nghẽn ở cơ sở.

- Hằng năm lựa chọn, đăng ký mô hình, sáng kiến trong cải cách hành chính, chuyển đổi số, dân vận khéo, xây dựng nông thôn mới, quản lý đất đai, bảo vệ môi trường, bảo đảm an ninh trật tự, phát triển sản xuất, nâng cao đời sống Nhân dân.

- Có cơ chế ghi nhận, biểu dương, khen thưởng kịp thời cán bộ có sáng kiến, có sản phẩm cụ thể, giải quyết việc khó, việc tồn đọng, tạo chuyển biến tích cực ở cơ sở; lấy kết quả này làm căn cứ trong quy hoạch, đào tạo, bố trí, sử dụng cán bộ.

- Động viên cán bộ mạnh dạn đổi mới nhưng phải tuân thủ nguyên tắc, thẩm quyền, quy trình, công khai, minh bạch, có đánh giá rủi ro, có xin ý kiến cấp có thẩm quyền đối với vấn đề vượt thẩm quyền.

8. Siết chặt kỷ luật, kỷ cương; kiểm soát quyền lực và phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ

- Thực hiện nghiêm các quy định của Trung ương, của Tỉnh ủy về kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ; kiên quyết phòng, chống chạy chức, chạy quyền, cục bộ, thân quen, lợi ích nhóm, nể nang, né tránh trong đánh giá, quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ.

- Tăng cường kiểm tra, giám sát thường xuyên các khâu của công tác cán bộ: quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử, điều động, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật, thực hiện chế độ chính sách.

- Phát huy vai trò giám sát của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và Nhân dân; thiết lập, duy trì kênh tiếp nhận, xử lý phản ánh liên quan đến đạo đức công vụ, tác phong làm việc, tinh thần trách nhiệm của cán bộ, công chức.

- Xử lý nghiêm cán bộ vi phạm, cán bộ có biểu hiện suy thoái, những nhiễu, gây phiền hà, trì trệ, đùn đẩy, né tránh trách nhiệm; đồng thời xem xét miễn, giảm trách nhiệm theo quy định đối với cán bộ đổi mới sáng tạo vì lợi ích chung nhưng gặp rủi ro khách quan.

9. Xây dựng văn hóa công vụ, nâng cao đạo đức, trách nhiệm phục vụ Nhân dân

- Ban hành và thực hiện nghiêm chuẩn mực đạo đức, văn hóa công vụ của cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức xã Quỳnh Phụ: "Tận tụy - Kỷ cương - Trách nhiệm - Gần dân - Sáng tạo - Hiệu quả".

- Duy trì nền nếp tiếp công dân, đối thoại, xử lý kiến nghị, phản ánh; nâng cao chất lượng giải quyết thủ tục hành chính, hồ sơ công việc; không để phát sinh biểu hiện gây phiền hà, sách nhiễu, vô cảm trước khó khăn chính đáng của Nhân dân.

- Đưa việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, trách nhiệm nêu gương, quy tắc ứng xử, văn hóa công sở vào tiêu chí đánh giá, xếp loại cán bộ hằng năm.

- Phát huy dân chủ ở cơ sở; tăng cường tiếp xúc, nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của Nhân dân; cán bộ phụ trách lĩnh vực, địa bàn phải có kế hoạch đi cơ sở, dự sinh hoạt chi bộ, đối thoại, giải quyết vấn đề phát sinh.

10. Chuyển đổi số trong quản trị đội ngũ và điều hành công việc

- Xây dựng dữ liệu cán bộ, công chức, viên chức, người hoạt động không chuyên trách của xã bảo đảm đầy đủ, đúng, sạch, sống, có khả năng khai thác phục vụ quản lý, quy hoạch, đào tạo, đánh giá, sử dụng và thực hiện chính sách cán bộ.

- Sử dụng thống nhất hệ thống quản lý văn bản, hồ sơ công việc, chữ ký số, lịch công tác, cơ sở dữ liệu nhiệm vụ; từng bước hình thành bảng theo dõi tiến độ công việc theo thời gian thực phục vụ lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành.

- Nâng cao kỹ năng số cho cán bộ, công chức, viên chức; yêu cầu cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ động sử dụng nền tảng số trong giao việc, kiểm tra tiến độ, tổng hợp số liệu, báo cáo, điều hành và phục vụ người dân.

- Định kỳ rà soát an toàn thông tin, bảo vệ dữ liệu cá nhân, quản lý tài khoản, phân quyền truy cập; bảo đảm dữ liệu cán bộ và dữ liệu công vụ được quản lý đúng quy định, an toàn, hiệu quả.

V- TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Ban Xây dựng Đảng

Chủ trì tham mưu Ban Chấp hành, Ban Thường vụ Đảng ủy lãnh đạo, chỉ đạo quán triệt, triển khai thực hiện Chương trình hành động; hướng dẫn các chi bộ, cơ quan, đơn vị cụ thể hóa thành nhiệm vụ phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và tình hình thực tiễn.

Tham mưu rà soát, đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của xã, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ trong quy hoạch; kịp thời đề xuất phương án đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, luân chuyển, điều động cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

Chủ trì tham mưu xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ hằng năm, tập trung bồi dưỡng lý luận chính trị, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, kỹ năng tham mưu, kỹ năng chuyển đổi số, ứng dụng công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo, cải cách hành chính và phương pháp làm việc khoa học, hiệu quả.

Tham mưu thực hiện tốt công tác quy hoạch, bổ sung quy hoạch, rà soát quy hoạch cán bộ, bảo đảm dân chủ, khách quan, chặt chẽ, công khai, minh bạch; gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ, chú trọng phát hiện cán bộ có triển vọng từ thực tiễn cơ sở.

Phối hợp tham mưu thực hiện việc đánh giá cán bộ theo hướng thực chất, bằng sản phẩm cụ thể, lấy kết quả thực hiện nhiệm vụ, tinh thần trách nhiệm, kỷ luật, kỷ cương, năng lực đổi mới, sáng tạo và sự hài lòng của tổ chức, Nhân dân làm thước đo chủ yếu.

Tham mưu Ban Thường vụ Đảng ủy quản lý chặt chẽ đội ngũ cán bộ thuộc diện Đảng ủy quản lý; theo dõi, nắm tình hình chính trị nội bộ, phẩm chất đạo đức, lối sống, năng lực thực tiễn, kết quả thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, đảng viên; kịp thời đề xuất sàng lọc, thay thế cán bộ năng lực hạn chế, uy tín thấp, không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Chủ trì, phối hợp với Ủy ban Kiểm tra Đảng ủy, Văn phòng Đảng ủy và các cơ quan liên quan tham mưu kiểm tra, giám sát việc thực hiện Chương trình hành động; định kỳ tổng hợp kết quả, tham mưu báo cáo Ban Chấp hành, Ban Thường vụ Đảng ủy theo quy định.

Tham mưu sơ kết, tổng kết, biểu dương, nhân rộng các mô hình, cách làm hay trong xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; đồng thời đề xuất chấn chỉnh những hạn chế, khuyết điểm trong công tác cán bộ tại các chi bộ, cơ quan, đơn vị.

2. Đảng ủy Ủy ban nhân dân xã

Cụ thể hóa Chương trình hành động bằng kế hoạch quản lý, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá cán bộ, công chức, viên chức trong cơ quan hành chính; xây dựng vị trí việc làm, bản mô tả nhiệm vụ, quy trình công việc, tiêu chí sản phẩm đầu ra.

Chỉ đạo các cơ quan chuyên môn, bộ phận một cửa, đơn vị sự nghiệp thực hiện văn hóa công vụ, kỷ luật hành chính, chuyển đổi số, cải cách thủ tục hành chính; định kỳ báo cáo kết quả với Ban Thường vụ Đảng ủy.

3. Ủy ban Kiểm tra Đảng ủy

Chủ trì tham mưu chương trình kiểm tra, giám sát việc thực hiện Nghị quyết số 16-NQ/TU và Chương trình hành động; tập trung vào các khâu dễ phát sinh tiêu cực trong công tác cán bộ.

Kịp thời tham mưu xử lý tổ chức đảng, đảng viên vi phạm; theo dõi việc khắc phục hạn chế, khuyết điểm sau kiểm tra, giám sát.

4. Văn phòng Đảng ủy

Làm đầu mối theo dõi, đôn đốc, tổng hợp kết quả thực hiện Chương trình; tham mưu báo cáo định kỳ 6 tháng, hằng năm, sơ kết, tổng kết theo yêu cầu của Ban Chấp hành, Ban Thường vụ Đảng ủy và cấp trên.

5. Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam xã và các tổ chức chính trị - xã hội

- Tuyên truyền, vận động đoàn viên, hội viên và Nhân dân tham gia giám sát việc rèn luyện phẩm chất, đạo đức, tác phong, trách nhiệm phục vụ Nhân dân của cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức.

- Phối hợp phát hiện, bồi dưỡng, giới thiệu nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ có uy tín, cán bộ trưởng thành từ phong trào ở cơ sở; kịp thời phản ánh với cấp ủy những vấn đề Nhân dân quan tâm liên quan đến cán bộ.

6. Các Đảng bộ, chi bộ trực thuộc

- Tổ chức quán triệt, triển khai Chương trình hành động đến đảng viên; đưa nội dung xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên vào sinh hoạt chi bộ, sinh hoạt chuyên đề, kiểm điểm tự phê bình và phê bình hằng năm.

- Theo dõi, nhận xét, đánh giá cán bộ, đảng viên đang công tác hoặc cư trú trên địa bàn; kịp thời phát hiện nhân tố tích cực, phản ánh hạn chế, khuyết điểm, biểu hiện vi phạm để Đảng ủy xem xét chỉ đạo.

Các cấp ủy, chi bộ, cơ quan, đơn vị căn cứ Chương trình hành động này xây dựng kế hoạch thực hiện phù hợp với chức năng, nhiệm vụ; định kỳ trước ngày 15/6 và 15/12 hằng năm báo cáo kết quả về Ban Thường vụ Đảng ủy xã qua Văn phòng Đảng ủy để tổng hợp. Trong quá trình thực hiện, nếu có khó khăn, vướng mắc, kịp thời báo cáo Ban Thường vụ Đảng ủy xem xét, chỉ đạo.

Chương trình hành động này được phổ biến đến các Đảng bộ, chi bộ trực thuộc, cơ quan, đơn vị trong hệ thống chính trị xã Quỳnh Phụ để tổ chức thực hiện.

Nơi nhận:
- Thường trực Tỉnh ủy;
- Ban Tổ chức Tỉnh ủy;
  Để b/c
- Thường trực Đảng ủy;
- Lãnh đạo HĐND- UBND,
- UBMTTQ Việt Nam xã;
- Các đồng chí Đảng ủy viên;
- Các Đảng bộ, chi bộ trực thuộc;
- Lưu Văn phòng Đảng ủy.

T/M BAN CHẤP HÀNH
PHÓ BÍ THƯ

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM
ĐẢNG ỦY XÃ QUỲNH PHỤ
ĐẢNG BỘ TỈNH HƯNG YÊN

Nguyễn Văn Phát