



**UBND TỈNH QUẢNG NGÃI
SỞ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**

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

Số: 216 /QĐ-SGDDT

Quảng Ngãi, ngày 22 tháng 02 năm 2022

QUYẾT ĐỊNH

Ban hành Đề án tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý là cán bộ trẻ, cán bộ nữ giai đoạn 2025 - 2030 và những năm tiếp theo của Sở Giáo dục và Đào tạo

TRƯỜNG THCS VÀ THPT PHẠM KIẾT

ĐẾN Số: 114

Ngày: 22/2/2022

Chuyên:

Lưu hồ sơ số:

GIÁM ĐỐC SỞ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO QUẢNG NGÃI

Căn cứ Quyết định số 38/2021/QĐ-UBND ngày 19/8/2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ngãi ban hành Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Quảng Ngãi;

Căn cứ Đề án số 08-ĐA/TU ngày 12/11/2021 của Tỉnh ủy Quảng Ngãi về tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đến năm 2030, định hướng đến năm 2035;

Căn cứ Công văn số 1957-CV/BTCTU ngày 17/01/2022 của Ban Tổ chức Tỉnh ủy về việc khẩn trương xây dựng Đề án tạo nguồn, phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số;

Theo đề nghị của Trưởng phòng Tổ chức cán bộ, Sở Giáo dục và Đào tạo.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Đề án tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý là cán bộ trẻ, cán bộ nữ giai đoạn 2025 - 2030 và những năm tiếp theo của Sở Giáo dục và Đào tạo.

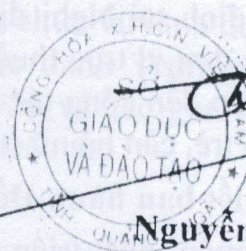
Điều 2. Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký.

Điều 3. Trưởng các phòng thuộc Sở Giáo dục và Đào tạo, Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị có liên quan chịu trách nhiệm thi hành quyết định này. /:

Nơi nhận:

- Ban Tổ chức Tỉnh ủy;
- Lãnh đạo Sở;
- Các phòng thuộc Sở;
- Các đơn vị trực thuộc Sở;
- Lưu: VT, TCCB.

GIÁM ĐỐC



Nguyễn Ngọc Thái

ĐỀ ÁN

Tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý là cán bộ trẻ, cán bộ nữ giai đoạn 2025-2030 và những năm tiếp theo của Sở Giáo dục và Đào tạo
(Ban hành kèm theo Quyết định số 216 /QĐ-SGDĐT ngày 22 /02/2022 của Sở Giáo dục và Đào tạo)

I. Sự cần thiết ban hành Đề án

1. Thực trạng công tác phát triển cán bộ trẻ, cán bộ nữ trong thời gian qua

Tính đến thời điểm ngày 31/12/ 2021, Sở Giáo dục và Đào tạo (GDĐT) có:

- Tổng số công chức, viên chức tại 07 phòng thuộc Sở và 39 đơn vị trực thuộc Sở: 2.500 người, trong đó, dưới 40 tuổi: 1.118 người, chiếm 44,72%, nữ: 1.481 người, chiếm 59,24%.
- Công chức, viên chức hiện đang giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý: 139 người, trong đó, dưới 40 tuổi: 07 người, chiếm 5,03%, nữ: 22 người, chiếm 15,83%.
- Công chức, viên chức diện quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2021-2026: 313 người, trong đó, dưới 40 tuổi: 84 người, chiếm 26,84%, nữ: 112 người, chiếm 35,78%.
- 01 cán bộ nữ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý.

Sở Giáo dục và Đào tạo đã chủ động, tích cực và làm tốt công tác cán bộ nên bước đầu đã chuẩn bị được đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ kế cận, từng bước nâng cao chất lượng, số lượng, cơ cấu đội ngũ cán bộ, đảm bảo tính kế thừa và phát triển. Tuy nhiên, công tác phát triển cán bộ trẻ, cán bộ nữ vẫn còn một số mặt hạn chế: Cơ cấu cán bộ trẻ, cán bộ nữ giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý còn một số bất cập.

Nguyên nhân hạn chế:

- Một số cơ quan, đơn vị chưa nhận thức đầy đủ, chưa quan tâm đúng mức đến công tác chăm lo, xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ nên còn e dè, chưa mạnh dạn đưa cán bộ trẻ, cán bộ nữ vào quy hoạch.
- Một bộ phận cán bộ trẻ, cán bộ nữ còn ngại khó, ngại khổ, thiếu ý chí vươn lên, thiếu rèn luyện, nâng cao ý thức tổ chức, kỷ luật; hoặc tự mãn, ỷ lại khi đã được quy hoạch.
- Theo quy định tại Nghị định số 120/2020/NĐ-CP ngày 07/10/2020 của Chính phủ thì các đơn vị trực thuộc sở được bố trí không quá 02 cấp phó; do đó, ảnh hưởng trực tiếp đến công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý nói chung, cán bộ trẻ, cán bộ nữ nói riêng.

2. Sự cần thiết ban hành Đề án

Nhằm tạo nguồn, phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín ngang tầm nhiệm vụ cho giáo dục tỉnh nhà, từng bước đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của tỉnh trong thời kỳ mới; xây dựng đội ngũ cán

bộ nữ, cán bộ trẻ có bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, có trình độ năng lực và kinh nghiệm thực tiễn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, Sở GDĐT xây dựng Đề án tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý là cán bộ trẻ, cán bộ nữ giai đoạn 2025 - 2030 và những năm tiếp theo.

3. Cơ sở pháp lý

- Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Quảng Ngãi lần thứ XX nhiệm kỳ 2021 - 2025.

- Kết luận số 298-KL/TU ngày 13/4/2021 của Hội nghị Tỉnh ủy lần thứ 3, khóa XX về tiếp tục phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trọng tâm là xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín ngang tầm nhiệm vụ.

- Đề án số 08-ĐA/TU ngày 12/11/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy đến năm 2030, định hướng đến năm 2035.

- Công văn số 1748-CV/BTCTU ngày 25/11/2021 của Ban Tổ chức Tỉnh ủy về việc kịp thời triển khai thực hiện Đề án số 08-ĐA/TU ngày 12/11/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

II. Mục tiêu, đối tượng

1. Mục tiêu

1.1. Mục tiêu chung

Xây dựng và tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý là cán bộ trẻ, cán bộ nữ giai đoạn 2025-2030 và những năm tiếp theo của Sở Giáo dục và Đào tạo nhằm góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng, hợp lý về cơ cấu, có phẩm chất, năng lực và uy tín.

1.2. Mục tiêu cụ thể

Phân đầu duy trì tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý ở mức từ 10-15%; tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ thuộc diện quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý ở mức từ 25-35% trong cả giai đoạn 2025-2030 và những năm tiếp theo.

2. Đối tượng

Là công chức, viên chức đang giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý hoặc công chức, viên chức có trong quy hoạch chức danh Trưởng phòng, Phó Trưởng phòng và tương đương, giai đoạn 2021-2026 và các giai đoạn tiếp theo tại các đơn vị thuộc và trực thuộc Sở Giáo dục và Đào tạo.

III. Nhiệm vụ và giải pháp

1. Nhiệm vụ, giải pháp chung

1.1. *Nâng cao nhận thức về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ đảm bảo về số lượng, nâng cao chất lượng*

- Người đứng đầu cơ quan, đơn vị tiếp tục quán triệt sâu sắc các nghị quyết, chỉ thị, quy định của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về xây dựng đội ngũ nói chung, cán bộ trẻ, cán bộ nữ nói riêng; nâng cao nhận thức trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ có đủ phẩm chất năng lực, uy tín.

- Đẩy mạnh tuyên truyền nâng cao nhận thức của xã hội về chính sách dân tộc, bình đẳng giới; dần xóa bỏ định kiến giới và những rào cản cản trở sự phát triển của cán bộ trẻ, cán bộ nữ.

- Các cơ quan, đơn vị, các cơ quan tham mưu về công tác cán bộ chủ động tích cực tham mưu cấp có thẩm quyền phát hiện, giới thiệu quy hoạch, tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ.

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

a) Về quy hoạch cán bộ

Hàng năm, người đứng đầu cơ quan, đơn vị xem xét, rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ trẻ, cán bộ nữ trong quy hoạch tổng thể đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của Sở Giáo dục và Đào tạo, trong đó:

- Chú trọng tăng tỷ lệ, nâng cao chất lượng cán bộ trẻ, cán bộ nữ trong diện quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý phù hợp với tình hình thực tiễn của cơ quan, đơn vị; ưu tiên xem xét lựa chọn cán bộ trẻ, cán bộ nữ để quy hoạch vào các chức vụ lãnh đạo, quản lý.

- Lãnh đạo các cơ quan, đơn vị, các cơ quan tham mưu về công tác cán bộ chủ động, tích cực tham mưu cấp có thẩm quyền giới thiệu cán bộ trẻ, cán bộ nữ để quy hoạch, đảm nhiệm các chức vụ lãnh đạo, quản lý.

b) Về đào tạo, bồi dưỡng

- Chủ động xây dựng kế hoạch lựa chọn cán bộ trẻ, cán bộ nữ có năng lực, phẩm chất chính trị và triển vọng, uy tín thuộc đối tượng áp dụng trong Đề án để cử đi đào tạo, bồi dưỡng nhằm tạo nguồn cán bộ trước mắt và lâu dài.

- Việc chọn cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng phải được thực hiện dân chủ, công khai, minh bạch và thực hiện chế độ ưu tiên trong đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ trẻ, cán bộ nữ.

- Về độ tuổi cử đi đào tạo, bồi dưỡng có thể xem xét, ưu tiên cử cán bộ trẻ, cán bộ nữ đi đào tạo, bồi dưỡng sớm hơn so với quy định hiện hành.

c) Về bố trí, bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ

- Trên cơ sở rà soát cán bộ lãnh đạo, quản lý nghỉ hưu hàng năm từ nay đến năm 2030 và dự kiến đến năm 2035, các cơ quan, đơn vị có kế hoạch tham mưu giới thiệu ứng cử, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ phải là cán bộ trẻ, cán bộ nữ.

- Khi kiện toàn các chức danh lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan, đơn vị, nếu chưa có cán bộ lãnh đạo là cán bộ nữ, cán bộ trẻ thì người đứng đầu cơ quan, đơn vị nhất thiết phải đề nghị cấp có thẩm quyền xem xét, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử đối với cán bộ trẻ, cán bộ nữ.

- Trường hợp nguồn tại chỗ chưa đảm bảo thì cấp có thẩm quyền tính toán luân chuyển, điều động từ nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ từ nơi khác đến.

- Xây dựng kế hoạch điều động, luân chuyển cán bộ trẻ, cán bộ nữ trong quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý để cán bộ trẻ, cán bộ nữ có cơ hội tiếp cận thực tế, tích lũy kinh nghiệm và phát huy, nâng cao năng lực công tác nhằm chuẩn bị nguồn nhân sự kế cận, mạnh dạn bố trí cán bộ trẻ, cán bộ nữ có năng lực giữ chức vụ đứng đầu cơ quan, đơn vị.

d) Giải pháp về chính sách cán bộ trẻ, cán bộ nữ

- Cán bộ trẻ, cán bộ nữ thuộc đối tượng áp dụng Đề án khi được cử đi đào tạo, bồi dưỡng ngoài các chế độ được hưởng theo quy định hiện hành còn được hỗ trợ thêm chi phí sinh hoạt, ăn, ở, chi phí đi lại, tiền tài liệu.

- Định kỳ hàng năm, rà soát, ưu tiên cử cán bộ trẻ, cán bộ nữ đi thi nâng ngạch, thăng hạng, đi đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ.

- Các cơ quan, đơn vị tạo điều kiện thuận lợi về thời gian cho cán bộ trẻ, cán bộ nữ có nhu cầu tự học để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với vị trí việc làm hoặc chức danh được quy hoạch.

- Tuyên truyền, vận động và có chính sách động viên, khuyến khích cán bộ lớn tuổi, năng lực hạn chế về nghỉ hưu trước tuổi theo quy định để có điều kiện bổ sung cán bộ trẻ, cán bộ nữ.

1.3. Đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát

Người đứng đầu các cơ quan, đơn vị cần tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, theo dõi, đôn đốc việc triển khai thực hiện các nội dung của Đề án tại các cơ quan, đơn vị mình.

2. Nhiệm vụ và giải pháp cụ thể

2.1. Đối với công tác tạo nguồn cán bộ trẻ

- Người đứng đầu các cơ quan, đơn vị cần nâng cao nhận thức về tạo nguồn cán bộ trẻ; xem đây là nhiệm vụ cấp bách, thường xuyên và lâu dài; chủ động trong việc xây dựng kế hoạch tạo nguồn, đào tạo và có chính sách cụ thể thu hút cán bộ trẻ.

- Kịp thời phát hiện những cán bộ trẻ có tài năng trong hoạt động công vụ, có thành tích nổi bật qua các hoạt động phong trào thi đua, có chiều hướng phát triển để xem xét, lựa chọn đưa vào quy hoạch nhằm tạo nguồn cán bộ phong phú mang tính kế thừa, phát triển liên tục.

- Quan tâm, chú trọng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ trẻ, nhất là công tác đào tạo, bồi dưỡng về trình độ lý luận chính trị; bồi dưỡng các kỹ năng lãnh đạo, quản lý, kỹ năng xử lý các tình huống trong thực tiễn.

- Cấp có thẩm quyền cần phải mạnh dạn trong việc bố trí, sử dụng cán bộ trẻ. Xây dựng môi trường công tác lành mạnh, thông thoáng để cán bộ trẻ được rèn luyện, phấn đấu và trưởng thành bằng chính phẩm chất và tài năng của mình, yên tâm và tuyệt đối tin tưởng vào tổ chức.

- Đẩy mạnh công tác luân chuyển cán bộ trẻ để thử thách, rèn luyện, làm tiền đề đánh giá, chọn lọc, xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ kế cận đảm bảo đầy đủ các yêu cầu về phẩm chất, năng lực, kinh nghiệm.

2.2. Đối với công tác tạo nguồn cán bộ nữ

- Nâng cao tỷ lệ cán bộ nữ giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý; xóa bỏ các rào cản do định kiến giới tác động đến việc trao quyền cho phụ nữ và cơ hội nâng cao chất lượng nguồn cán bộ nữ.

- Quan tâm, ưu tiên xem xét bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử cán bộ nữ đảm bảo điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý đã được quy hoạch.

- Việc tạo nguồn cán bộ nữ phải có tính khả thi, có lộ trình và có kết quả cụ thể; dự báo được các yêu cầu lâu dài để xây dựng các phương án bố trí cán bộ phù hợp để từng bước nâng cao chất lượng, số lượng cán bộ nữ trong đội ngũ lãnh đạo, không để tình trạng bị động trong công tác cán bộ nữ, bảo đảm sự chuyển tiếp vững vàng và chủ động giữa các thế hệ cán bộ nữ.

IV. Tổ chức thực hiện

1. Phòng Tổ chức cán bộ

- Chủ trì, phối hợp với các đơn vị tham mưu triển khai thực hiện Đề án, đồng thời giúp Lãnh đạo Sở theo dõi, đôn đốc việc thực hiện Đề án.

- Chủ trì, phối hợp với các đơn vị tham mưu rà soát, bổ sung quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý các đơn vị thuộc và trực thuộc Sở hàng năm, giai đoạn 2021-2026 và các giai đoạn tiếp theo; trong đó, quan tâm, tạo điều kiện quy hoạch đối với cán bộ trẻ, cán bộ nữ.

- Chủ trì, phối hợp với các đơn vị tham mưu chọn cử cán bộ trẻ, cán bộ nữ trong diện quy hoạch tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức hàng năm.

- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị tham mưu sơ kết, tổng kết việc thực hiện Đề án, tổng hợp báo cáo theo quy định.

2. Các đơn vị thuộc và trực thuộc Sở

- Tổ chức quán triệt, phổ biến Đề án đến công chức, viên chức; xây dựng, kế hoạch, lộ trình thực hiện Đề án.

- Hàng năm, tham mưu cấp có thẩm quyền rà soát, bổ sung cán bộ trẻ, cán bộ nữ có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín để quy hoạch, tạo nguồn cho Đề án./.