ỦY BAN NHÂN DÂN **THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**
Số : 03 /2004/QĐ-UB	*TP. Hồ Chí Minh, ngày 09 tháng 01 năm 2004*

QUYẾT ĐỊNH CỦA ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ
Về ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện đề tài bảo đảm nguồn nhân lực cho hệ thống chính trị ở thành phố đến năm 2005 của khối cơ quan quản lý Nhà nước.

****

ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

- Căn cứ Luật tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân ngày 26 tháng 11 năm 2003 ;

- Căn cứ Kế hoạch số 3136/KH-UB ngày 10 tháng 9 năm 2003 của Ủy ban nhân dân thành phố về triển khai xây dựng Chương trình phát triển nguồn nhân lực của thành phố giai đoạn 2001 - 2005;

- Xét đề nghị của Giám đốc Sở Nội vụ tại Tờ trình số 170/SNV ngày 19 tháng 12 năm 2003;

QUYẾT ĐỊNH

Điều 1. Nay ban hành kèm theo Quyết định này Kế hoạch triển khai thực hiện đề tài bảo đảm nguồn nhân lực cho hệ thống chính trị ở thành phố đến năm 2005 của khối cơ quan quản lý Nhà nước.

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

Điều 3. Chánh Văn phòng Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân thành phố, Giám đốc Sở Nội vụ, Thủ trưởng các sở-ngành thành phố, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các quận-huyện chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận : - Như Điều 3 - Thường trực Thành Ủy - Thường trực Hội đồng nhân dân thành phố - Ủy ban nhân dân thành phố - Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam thành phố - Các Đoàn thể thành phố - Văn phòng Thành Ủy, Các Ban Thành Ủy - Các Ban Hội đồng nhân dân thành phố - VPHĐ-UB : Các PVP, các Tổ NCTH - Lưu (VX-LC)	**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ** **CHỦ TỊCH** **Lê Thanh Hải**

ỦY BAN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

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

KẾ HOẠCH

TRIỂN KHAI THỰC HIỆN ĐỀ TÀI BẢO ĐẢM NGUỒN NHÂN LỰC CHO HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ Ở THÀNH PHỐ ĐẾN NĂM 2005 CỦA KHỐI CƠ QUAN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC

(Ban hành kèm theo Quyết định số /2004/QĐ-UB ngày tháng 01 năm 2004 của Ủy ban nhân dân thành phố)

Căn cứ Chương trình công tác của Thành Ủy, Nghị quyết Hội đồng nhân dân thành phố về thực hiện 12 chương trình, công trình trọng điểm của thành phố, trong đó có chương trình phát triển nguồn nhân lực. Nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của thành phố và để triển khai cụ thể các giải pháp bảo đảm nguồn nhân lực cho hệ thống chính trị ở thành phố đến năm 2005; Ủy ban nhân dân thành phố đề ra Kế hoạch thực hiện chương trình bảo đảm nguồn nhân lực khối cơ quan quản lý Nhà nước từ nay đến năm 2005 như sau :

I. Mục đích yêu cầu :

Thực hiện Nghị quyết Đại hội Đại biểu Đảng bộ thành phố lần thứ VII và cụ thể hóa chương trình phát triển nguồn nhân lực cho thành phố, Ủy ban nhân dân thành phố yêu cầu các cơ quan quản lý Nhà nước thành phố tập trung rà soát lại thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức hiện có ; xây dựng kế hoạch đào tạo, bố trí sử dụng, quy hoạch, luân chuyển diện cán bộ, công chức thuộc cấp mình, đơn vị mình quản lý ; trong đó chú trọng phát triển cán bộ trẻ, có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, có chuyên môn nghiệp vụ giỏi, có khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị trong những năm sắp tới.

II. Nội dung :

1. Công tác tuyển dụng cán bộ công chức :

1.1. Trên cơ sở rà soát các chức danh, nhu cầu công việc đang cần ở mỗi lĩnh vực ; vào tháng 3 hàng năm, các sở-ngành, quận - huyện tổng hợp nhu cầu tuyển dụng công chức của cơ quan, đơn vị mình theo từng ngạch công chức và lập nhu cầu số lượng cán bộ, công chức cần tuyển dụng theo các chức danh cần bổ sung.

1.2. Các sở-ngành được Ủy ban nhân dân thành phố ủy nhiệm tổ chức thi tuyển biên soạn, cập nhật tài liệu ôn thi cho mỗi ngạch công chức sát hợp với thực tiễn và bổ sung hoàn thiện sau mỗi kỳ thi.

1.3. Tiến hành sơ kết công tác thi tuyển công chức vào quý 4 hàng năm để đánh giá những việc làm được, chưa được theo kế hoạch đã đề ra, rút ra những bài học kinh nghiệm, nguyên nhân khách quan, chủ quan và đề xuất

Ủy ban nhân dân thành phố hướng công tác thi tuyển công chức của ngành, đơn vị mình cho năm sau.

1.4. Chủ động tuyển chọn cán bộ đủ điều kiện, tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị, đạo đức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ; cán bộ có trình độ, năng lực từ các cơ sở đào tạo, sinh viên giỏi từ các trường Đại học.

2. Bố trí, sử dụng cán bộ công chức :

2.1. Xây dựng tiêu chuẩn cho từng chức danh công chức, viên chức và sắp xếp, bố trí lại theo đúng chức danh ở từng vị trí công tác của cơ quan, đơn vị. Trước mắt, từng cơ quan, đơn vị căn cứ vào các tiêu chuẩn chung do Nhà nước ban hành đối với từng ngạch công chức mà cụ thể hóa thành tiêu chuẩn chức danh đầy đủ của cơ quan, đơn vị mình. Trên cơ sở đó tiến hành xây dựng kế hoạch biên chế cho bộ máy được kiện toàn lại theo Nghị quyết Ban chấp hành Trung ương Đảng lần thứ 7 (Khóa VIII).

2.2. Thực hiện thường xuyên, chặt chẽ công tác thống kê, quản lý dữ liệu cán bộ, công chức, làm cơ sở khoa học cho việc giải quyết các vấn đề về cán bộ, công chức. Cán bộ chủ chốt từ cấp quận - huyện trở lên giữ một chức vụ lãnh đạo ở một đơn vị không quá 2 nhiệm kỳ; khắc phục tư tưởng cục bộ, khép kín trong sử dụng cán bộ.

2.3. Thực hiện luân chuyển cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý, đặc biệt là cán bộ trẻ, có triển vọng (theo Kế hoạch số 17-KH/TU ngày 03 tháng 6 năm 2002 của Thành Ủy) giữa các sở-ngành, quận - huyện, nhằm tạo điều kiện để cán bộ được rèn luyện trong thực tiễn.

2.4. Thực hiện đúng Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển cán bộ.

2.5. Tiến hành thường xuyên, nền nếp việc đánh giá, phân loại cán bộ, công chức hàng năm theo đúng quy định của Bộ Nội vụ. Đối với số cán bộ được bổ nhiệm trong những năm gần đây, cần tiến hành rà soát, xem xét, đánh giá kỹ ưu, khuyết điểm của từng người, xác định rõ nguyên nhân và đề ra biện pháp giúp đỡ, bồi dưỡng những mặt còn yếu. Đối với số cán bộ chưa hội đủ tiêu chuẩn nhưng đã được bổ nhiệm gượng ép do các cơ quan chức năng làm không đúng nguyên tắc, quy trình mà nay không phát huy được thì cần bố trí lại và thay thế. Đối với số cán bộ tuy đủ tiêu chuẩn khi bổ nhiệm nhưng năng lực hạn chế, không phát huy được vai trò, có sai phạm hoặc uy tín giảm sút thì cần xem xét bố trí lại.

2.6. Hàng năm, cơ quan sử dụng cán bộ, công chức tiến hành thăm dò ý kiến nội bộ về thực trạng bố trí, sử dụng cán bộ, công chức của cơ quan, đơn vị; qua đó, nắm được tâm tư, nguyện vọng, cũng như góp ý đề xuất của tập thể đối với công tác cán bộ của đơn vị.

2.7. Tăng cường kiểm tra cán bộ, công chức thực hiện chức trách, nhiệm vụ và những điều cán bộ, công chức không được làm theo Pháp lệnh

cán bộ, công chức.

3. Quy hoạch cán bộ, công chức :

3.1. Rà soát, đánh giá, phân loại cán bộ đương nhiệm và dự bị :

+ Sở Nội vụ phối hợp với Ban Tổ chức Thành Ủy, Thủ trưởng các sở-ngành, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các quận - huyện có kế hoạch rà soát, đánh giá, phân loại cán bộ đương nhiệm và dự bị diện Thành Ủy quản lý.

+ Thủ trưởng các sở - ngành, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các quận - huyện phối hợp với Cấp Ủy Đảng tại cơ quan, đơn vị rà soát đánh giá, phân loại toàn bộ cán bộ, công chức trong cơ quan, đơn vị.

3.2. Tạo nguồn cán bộ :

+ Những cán bộ, công chức trẻ, ưu tú đang công tác tại cơ quan, cần được tổ chức Đảng phân công cán bộ hướng dẫn giúp đỡ, bồi dưỡng qua thực tiễn công tác, định kỳ có nhận xét đánh giá về kết quả công việc, về phẩm chất đạo đức.

+ Có cơ chế thu hút sinh viên giỏi, cán bộ trẻ trưởng thành từ cơ sở, những chuyên viên có khả năng phát triển (qua thi tuyển, xét tuyển).

3.3. Thực hiện quy hoạch đã được thông qua : Cán bộ dự bị nếu không có khả năng học tập để nâng cao trình độ hoặc không có ý chí vươn lên theo tiêu chuẩn quy định hoặc có dư luận, đơn thư phản ánh về vi phạm phẩm chất đạo đức, chưa hoàn thành tốt nhiệm vụ cần được thay thế hoặc đưa ra khỏi diện quy hoạch.

3.4. Đào tạo cán bộ qua thực tiễn :

Sở Nội vụ phối hợp với Ban Tổ chức Thành Ủy thực hiện việc bố trí cán bộ trẻ về công tác ở phường – xã để đào tạo 4 chức danh chủ chốt ở phường - xã, bao gồm : Bí thư, Phó Bí thư Đảng Ủy, Chủ tịch và Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân phường - xã, thị trấn, nhằm nâng cao kiến thức, năng lực lãnh đạo, quản lý, hoạt động thực tiễn cho đội ngũ cán bộ ở cơ sở, tạo nguồn cán bộ dự bị cho quận - huyện và thành phố ; qua đó, từng bước trẻ hóa đội ngũ cán bộ phường - xã, thị trấn.

- Năm 2003 : Dự kiến bố trí khoảng 100 người về công tác ở phường-xã, thị trấn ở 4 chức danh.

+ Năm 2004 và năm 2005 : Qua sơ kết rút kinh nghiệm năm 2003, sẽ đề ra chỉ tiêu cụ thể cho từng năm.

4. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức khối cơ quan quản lý Nhà nước :

4.1. Sở Nội vụ phối hợp chặt chẽ với Ban Tổ chức Thành Ủy, Trường Cán bộ thành phố đôn đốc, kiểm tra các đơn vị thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đến 2005 ; nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ giảng viên và trang bị cơ sở vật chất cho Trường Cán bộ thành phố và các Trung tâm bồi dưỡng quận - huyện.

4.2. Các sở - ngành, quận - huyện rà soát lại nhu cầu đào tạo của đơn vị, địa phương mình để có kế hoạch đào tạo phù hợp theo từng năm ; bảo đảm yêu cầu đủ và đúng về chuẩn chất đối với việc tiếp nhận cán bộ mới.

4.3. Sở Nội vụ và Trường Cán bộ thành phố có kế hoạch thường xuyên kiểm tra, giám sát kết quả đào tạo, bồi dưỡng ; nâng dần tỉ trọng đào tạo theo chương trình, kế hoạch có địa chỉ cụ thể để phục vụ công tác quy hoạch cán bộ.

5. Thực hiện chính sách :

5.1. Sở Nội vụ chủ trì phối hợp với các sở - ngành chức năng cụ thể hóa Nghị định số 93/2001/NĐ-CP ngày 12 tháng 12 năm 2001 của Chính phủ thành các quy định cụ thể của thành phố trên các mặt công tác : Phân công, phân cấp quản lý cán bộ, công chức ; chế độ ưu đãi trong việc tuyển dụng những cán bộ, công chức vào những ngành nghề ít người dự tuyển; chế độ hợp đồng trong chỉ tiêu biên chế đối với một số chức danh chờ thi tuyển.

5.2. Thực hiện Quy định số 375-QĐ/TU ngày 10 tháng 7 năm 2002 của Thành Ủy về chính sách, chế độ đối với cán bộ được luân chuyển theo quy hoạch; chính sách sử dụng và quản lý cán bộ theo Nghị quyết Trung ương 3, khoá 8.

5.3. Sở Nội vụ phối hợp với Ban Tổ chức Thành Ủy, Sở Tài chính và các sở-ngành có liên quan tham mưu đề xuất các chính sách, chế độ để tăng thêm thu nhập và đãi ngộ đối với cán bộ, công chức nhằm :

+ Thu hút lao động có tay nghề kỹ thuật và chuyên môn cao vào một số lĩnh vực, ngành chủ lực, có hiệu quả kinh tế cao, có yêu cầu phát triển cấp bách.

+ Khuyến khích cán bộ, công chức làm việc tại những nơi khó khăn hoặc tính chất công việc phức tạp, nguy hiểm ít người muốn làm.

+ Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ có trình độ (tiến sĩ, thạc sĩ) cho các ngành giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ, y tế, hành chính, v.v. …

5.4. Thực hiện chính sách nhà ở công vụ cho công chức được điều động, luân chuyển đến các địa bàn xa nơi ở (ngoại thành vào nội thành và ngược lại), tạo điều kiện thuận lợi cho việc điều động, luân chuyển cán bộ, công chức.

5.5. Ngoài chế độ tiền lương, bảo hiểm xã hội theo quy định của Nhà nước, thành phố có chế độ khen thưởng thỏa đáng đối với cán bộ, công chức làm việc tận tụy, có thành tích xuất sắc trên các lĩnh vực ; có chính sách khen thưởng đặc biệt đối với những người có công trình nghiên cứu khoa học được ứng dụng có hiệu quả vào thực tiễn; có chính sách ưu tiên cho phát triển cán bộ nữ, bảo đảm sự bình đẳng giữa nam và nữ.

III. Tổ chức thực hiện :

1. Bước 1 :

1.1. Sở Nội vụ xây dựng Kế hoạch thực hiện đề tài "Bảo đảm nguồn nhân lực cho hệ thống chính trị ở thành phố đến năm 2005 của khối cơ quan quản lý Nhà nước", trình Ủy ban nhân dân thành phố trong quý I năm 2004.

1.2. Sở Nội vụ giúp Ủy ban nhân dân thành phố triển khai đến các sở-ngành, quận - huyện Kế hoạch thực hiện đề tài "Bảo đảm nguồn nhân lực cho hệ thống chính trị ở thành phố đến năm 2005 của khối cơ quan quản lý Nhà nước".

2. Bước 2 (thực hiện hàng năm) :

2.1. Thủ trưởng các sở - ngành, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các quận - huyện có trách nhiệm hướng dẫn, phổ biến kế hoạch tuyển dụng, bố trí, quy hoạch cán bộ của cơ quan, đơn vị mình cho cán bộ, công chức biết.

2.2. Sở Nội vụ theo dõi, quản lý, tổng hợp, báo cáo, đề xuất Ủy ban nhân dân thành phố về tình hình thực hiện các mặt công tác cán bộ theo phân công, phân cấp quản lý.

2.3. Hàng năm, Ban Cán sự Đảng Ủy ban nhân dân thành phố nghe các cơ quan, đơn vị nhận xét, đánh giá về năng lực lãnh đạo, quản lý của Giám đốc, Phó Giám đốc sở - ngành, Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận- huyện nhằm đánh giá, bố trí cán bộ phù hợp.

2.4. Sở Nội vụ xây dựng Quy chế phân cấp quản lý cán bộ, công chức thuộc khối cơ quan quản lý Nhà nước trình Ủy ban nhân dân thành phố trong quý I năm 2004.

3. Bước 3 :

3.1. Cuối năm 2005, Sở Nội vụ chủ trì phối hợp với Trường Cán bộ thành phố tổ chức tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức thời gian qua và xây dựng chương trình, kế hoạch đào tạo cán bộ, công chức nhiệm kỳ tới.

3.2. Ủy ban nhân dân thành phố tổng kết việc thực hiện Kế hoạch này và trình Ban Thường vụ Thành Ủy về chương trình nguồn nhân lực khối cơ quan quản lý Nhà nước đến năm 2010.

Bảo đảm nguồn nhân lực cho hệ thống chính trị của thành phố là một trong các chương trình công tác trọng tâm, được Thành Ủy, Ủy ban nhân dân thành phố quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo và ưu tiên đầu tư, vì nguồn nhân lực giữ vai trò quyết định đến sự thực hiện thành công các Nghị quyết, chính sách, chủ trương của Đảng và Nhà nước. Do đó, Thủ trưởng các ngành, các cấp, cơ quan, đơn vị cần phải quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện tập trung, thường xuyên và bố trí nguồn kinh phí đảm bảo cho công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức của đơn vị mình; đặc biệt, cần dành một tỉ lệ kinh phí thỏa đáng để đào tạo cán bộ quản lý, cán bộ chuyên môn có trình độ cao. Trong kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng năm 2004 và năm 2005, các đơn vị cần chủ động thực hiện đào tạo, bồi dưỡng theo các phương thức đa dạng, nhiều loại hình để có được đội ngũ cán bộ, công chức đủ chuẩn chất, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ phát triển của đơn vị và thành phố.

Căn cứ nội dung Kế hoạch này, Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị khối Chính quyền thành phố xây dựng kế hoạch bảo đảm nguồn nhân lực do ngành mình, cấp mình quản lý ; quá trình thực hiện có phát sinh vướng mắc, kịp thời báo cáo Sở Nội vụ để tổng hợp trình Ủy ban nhân dân thành phố xem xét, quyết định./.

ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ