

PHẦN VĂN BẢN KHÁC

ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ

**ỦY BAN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

Số: 447/QĐ-UBND

Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 23 tháng 01 năm 2014

QUYẾT ĐỊNH

**Phê duyệt Đề án thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý cấp phòng
trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập tại Thành phố**

CHỦ TỊCH 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 Luật Cán bộ, công chức ngày 13 tháng 11 năm 2008;

Căn cứ Luật Viên chức ngày 15 tháng 11 năm 2010;

Căn cứ Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08 tháng 11 năm 2011 của Chính phủ ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020;

Căn cứ Quyết định số 27/2003/QĐ-TTg ngày 19 tháng 02 năm 2003 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo;

Căn cứ Quyết định số 22/2011/QĐ-UBND ngày 14 tháng 5 năm 2011 của Ủy ban nhân dân Thành phố về ban hành Kế hoạch thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố lần IX về Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2011 - 2015;

Căn cứ Quyết định số 23/2011/QĐ-UBND ngày 14 tháng 5 năm 2011 của Ủy ban nhân dân Thành phố về ban hành Kế hoạch thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố lần IX về Chương trình tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính gắn với

mục tiêu xây dựng mô hình chính quyền đô thị của Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2011 - 2015;

Xét đề nghị của Giám đốc Sở Nội vụ tại Tờ trình số 21/TTr-SNV ngày 10 tháng 01 năm 2014,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt kèm theo Quyết định này Đề án thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý cấp phòng trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập tại Thành phố.

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

Điều 3. Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân Thành phố, Giám đốc Sở Nội vụ, Thủ trưởng các Sở, ban, ngành Thành phố, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các quận, huyện và các cơ quan, đơn vị và cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

CHỦ TỊCH

Lê Hoàng Quân

**ỦY BAN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

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

**ĐỀ ÁN THI TUYỂN CHỨC DANH
LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CẤP PHÒNG VÀ TƯƠNG ĐƯƠNG
TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH, ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP
TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

*(Phê duyệt kèm theo Quyết định số 447/QĐ-UBND
ngày 23 tháng 01 năm 2014 của Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố)*

**ĐỀ ÁN THI TUYỂN CHỨC DANH
LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CẤP PHÒNG VÀ TƯƠNG ĐƯƠNG
TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH, ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÔNG LẬP
TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

LỜI NÓI ĐẦU

Thành phố Hồ Chí Minh với quy mô dân số gần 10 triệu dân và hàng trăm ngàn doanh nghiệp, cơ sở sản xuất - kinh doanh, là một đô thị lớn, một trung tâm lớn về kinh tế, văn hóa, khoa học công nghệ; là đầu mối giao lưu quốc tế, có vị trí chính trị quan trọng đối với khu vực và cả nước. Để điều hành và quản lý đô thị lớn như Thành phố, chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của các cơ quan trong hệ thống hành chính cần phải được điều chỉnh, sắp xếp phù hợp hơn, quản lý nhà nước ngày càng tốt hơn trong điều kiện mới; chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong bộ máy hành chính nhà nước phải được nâng lên, để đáp ứng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ.

Trong giai đoạn từ nay đến năm 2020, trên phạm vi cả nước cũng như tại Thành phố sẽ xây dựng và phát triển nhanh các khu công nghệ cao, các khu kinh tế và nhiều khu công nghiệp, cùng với việc đẩy mạnh tốc độ phát triển các ngành dịch vụ giá trị gia tăng cao mang tính cạnh tranh. Do đó, Thành phố cần đổi mới toàn diện, sâu sắc về cơ chế, chính sách để sớm có được đội ngũ nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện khoa học công nghệ phát triển với tốc độ cao của nền kinh tế trí thức; phải thu hút được đội ngũ trí thức thực hiện có hiệu quả các chức năng: nghiên cứu, thiết kế, tham mưu, sáng tạo; thực hiện, thi hành, ứng dụng, phát triển; giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng, huấn luyện; quản lý, chỉ huy, lãnh đạo, chỉ đạo... Ngoài ra, việc bồi dưỡng nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý có phẩm chất chính trị, tinh thần yêu nước, nhiệt tình cách mạng, có trách nhiệm trước dân, có trí tuệ và trình độ chuyên môn cao, không ngừng đổi mới, sáng tạo. Có chính sách phù hợp nâng cao trình độ và tăng thu nhập cho cán bộ, công chức và thu hút nhân tài.

Khi đã thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao, vấn đề đặt ra là Thành phố sử dụng và phát huy nguồn nhân lực đó như thế nào và bằng cách nào để bổ sung nguồn nhân lực chất lượng cao vào lực lượng công chức, viên chức quản lý các phòng, các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Thành phố và quận - huyện. Để thực hiện được điều này, đòi hỏi phải đổi mới về tư duy, khắc phục những yếu kém trong từng

khâu của công tác cán bộ, trong đó cần đổi mới phương thức tuyển chọn các chức danh lãnh đạo, quản lý cấp phòng hiện nay.

Phần I

CƠ SỞ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

1. Thực trạng và sự cần thiết:

Trong những năm qua, Thành phố Hồ Chí Minh đã ban hành nhiều cơ chế, chính sách tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ cán bộ, công chức học tập, phấn đấu, rèn luyện và trưởng thành, trong đó có nhiều cơ chế, chính sách đột phá như: Chính sách đãi ngộ đối với cán bộ, công chức có trình độ cao tự nguyện công tác ở phường - xã - thị trấn; chính sách đào tạo tiến sĩ, thạc sĩ trong và ngoài nước; chính sách nghỉ hưu, thôi việc trước tuổi, v.v..

Nhìn chung đội ngũ cán bộ, công chức đã có những bước phát triển về chất; việc sử dụng đội ngũ cũng có nhiều tiến bộ như việc bố trí, tạo môi trường làm việc, luân chuyển, chuyển đổi vị trí công tác được tiến hành thường xuyên; chú trọng chất lượng “đầu vào” thông qua tuyển dụng cạnh tranh, đồng thời cũng kết hợp hài hòa giải quyết “đầu ra” bằng cách ban hành chính sách riêng của Thành phố nhằm động viên cho cán bộ, công chức có sức khỏe không bảo đảm, năng lực hạn chế nghỉ hưu, thôi việc trước tuổi; việc đề bạt, bổ nhiệm cán bộ cũng đã mạnh dạn hơn, chú ý đến những nhân tố mới có tuổi đời trẻ và có năng lực, phẩm chất. Tuy vậy vẫn còn phổ biến tình trạng “sắp hàng, sống lâu lên lão làng”; tình trạng trì trệ, sức ỳ trong công tác lãnh đạo của một số công chức, viên chức quản lý vẫn còn không ít, trong khi đó một lực lượng lớn công chức trẻ hội đủ các điều kiện để có thể đảm nhận được các cương vị lãnh đạo, quản lý trong đơn vị lại thiếu cơ hội để phát triển, dẫn đến tình trạng hụt hẫng, mất hứng thú trong công việc.

Để bổ sung đội ngũ công chức, viên chức quản lý do nghỉ hưu, thuyên chuyển công tác và tạo điều kiện cho đội ngũ công chức, viên chức kế cận, dự nguồn có cơ hội, điều kiện phát triển, khuyến khích những người có tài năng và phẩm chất tốt tham gia vào công tác lãnh đạo, quản lý cơ quan, đơn vị nhà nước, thì việc nghiên cứu thi tuyển chức danh lãnh đạo cấp phòng trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Ủy ban nhân dân Thành phố, các sở - ngành, quận - huyện là hết sức cần thiết và tất yếu trong giai đoạn đổi mới hiện nay.

2. Cơ sở pháp lý:

Đề án được xây dựng dựa trên các căn cứ:

- Kết luận của Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương (khóa X) về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chiến lược cán bộ từ nay đến năm 2020 yêu cầu “Mở rộng việc thí điểm đổi mới cách tuyển chọn cán bộ vào các chức danh lãnh đạo cấp phòng ở tỉnh, thành phố và cấp vụ ở các bộ, ngành Trung ương, xem xét đưa vào quy hoạch và thực hiện việc đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng theo quy hoạch”.

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

- Luật Cán bộ, công chức ngày 13 tháng 11 năm 2008;

- Luật Viên chức ngày 15 tháng 11 năm 2010;

- Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08 tháng 11 năm 2011, trong đó có nội dung “thi tuyển cạnh tranh để bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo, quản lý từ cấp vụ trưởng và tương đương (ở trung ương), giám đốc sở và tương đương (ở địa phương) trở xuống”;

- Quyết định số 27/2003/QĐ-TTg ngày 19 tháng 02 năm 2003 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo;

- Quyết định số 22/2011/QĐ-UBND ngày 14 tháng 5 năm 2011 của Ủy ban nhân dân Thành phố về ban hành Kế hoạch thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố lần IX về Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2011 - 2015;

- Quyết định số 23/2011/QĐ-UBND ngày 14 tháng 5 năm 2011 của Ủy ban nhân dân Thành phố về ban hành Kế hoạch thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Thành phố lần IX về Chương trình cải cách hành chính gắn với mục tiêu xây dựng mô hình chính quyền đô thị của Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2011 - 2015.

Xuất phát từ những cơ sở nêu trên, việc xây dựng Đề án thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp của Thành phố là hết sức cần thiết nhằm đáp ứng yêu cầu cải cách chế độ công chức, công vụ; đảm bảo sự lãnh đạo cấp ủy, tổ chức Đảng trong công tác tuyển chọn; thực hiện công khai, minh bạch, dân chủ, công bằng trong tuyển chọn; gắn đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo cấp phòng với đổi mới công tác quy hoạch và đánh giá công chức; đảm bảo những người được tuyển chọn đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo cấp phòng theo quy định hiện hành. Trước mắt, tổ chức thí điểm thi tuyển chức danh trưởng phòng, phó trưởng phòng (tương đương) chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân Thành phố và thuộc Ủy ban nhân dân quận - huyện.

Phần II

NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA ĐỀ ÁN

1. Tên của Đề án:

“Đề án thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý cấp phòng và tương đương trong các cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập tại Thành phố Hồ Chí Minh”.

2. Mục tiêu của Đề án:

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị Thành phố, trước tiên là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp gắn bó với lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, có phẩm chất đạo đức, năng lực, trình độ, nắm vững chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật nhà nước, có năng lực giải quyết các vấn đề thực tiễn của Thành phố, góp phần hoàn thành các mục tiêu, nhiệm vụ xây dựng, bảo vệ, phát triển Thành phố đến năm 2015 và các giai đoạn tiếp theo. Ngoài mục tiêu chung nêu trên, khi thực hiện Đề án còn hướng đến các mục tiêu cụ thể sau:

- Tạo điều kiện, động lực để cán bộ, công chức phấn đấu, rèn luyện, học tập và có cơ hội để tham gia công tác lãnh đạo, quản lý; tạo tính năng động trong công tác cán bộ;

- Thu hút những người thật sự có năng lực, đạo đức tốt từ bên ngoài cơ quan, đơn vị cùng tham gia;

- Nghiên cứu, tổ chức thực hiện, rút kinh nghiệm nhằm bổ sung cơ chế quản lý, sử dụng cán bộ của Đảng, Nhà nước.

3. Phạm vi, đối tượng điều chỉnh

3.1. Phạm vi điều chỉnh:

Các đơn vị hành chính và các đơn vị sự nghiệp công lập và tương đương (sau đây gọi chung là các đơn vị hành chính và các đơn vị sự nghiệp công lập) trực thuộc Ủy ban nhân dân Thành phố và các sở - ngành, quận - huyện.

3.2. Đối tượng điều chỉnh:

a) Cấp trưởng phòng các đơn vị hành chính và cấp trưởng phòng của các đơn vị sự nghiệp công lập;

b) Cấp phó trưởng phòng các đơn vị hành chính và cấp phó trưởng phòng của các đơn vị sự nghiệp công lập.

3.3. Chỉ tổ chức tuyển chọn khi có từ 02 người dự tuyển trở lên đăng ký dự tuyển; trường hợp chỉ có 01 người dự tuyển đăng ký dự tuyển thì không tổ chức tuyển chọn mà thực hiện quy trình bổ nhiệm theo quy định hiện hành.

3.4. Đơn vị và chức danh không đủ điều kiện thực hiện quy định này thì việc bổ nhiệm trưởng phòng, phó trưởng phòng; cấp trưởng, cấp phó các đơn vị sự nghiệp công lập và tương đương và trưởng phòng, phó phòng của các đơn vị sự nghiệp công lập được thực hiện theo quy định hiện hành.

4. Đối tượng đăng ký dự tuyển

4.1. Công chức, viên chức do cấp ủy và tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị có nhu cầu tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý giới thiệu người trong quy hoạch của cơ quan, đơn vị mình tham gia dự tuyển.

4.2. Công chức, viên chức thuộc các cơ quan khác của Thành phố, có trình độ chuyên môn phù hợp với chức danh tuyển chọn, có quy hoạch chức danh tương đương với chức danh tuyển chọn, có đơn tự nguyện đăng ký tham gia dự tuyển và được cấp ủy, cơ quan, đơn vị nơi công chức, viên chức đang công tác nhận xét, đánh giá có đủ điều kiện, tiêu chuẩn tham gia dự tuyển và được người đứng đầu cơ quan giới thiệu tham gia dự tuyển.

5. Nguyên tắc tuyển chọn

5.1. Có sự lãnh đạo, chỉ đạo và thống nhất của cấp ủy Đảng cơ quan tổ chức tuyển chọn.

5.2. Đảm bảo nguyên tắc tập trung, dân chủ, công bằng, công khai, khách quan, minh bạch và có cạnh tranh trong tuyển chọn.

5.3. Nội dung các tiêu chí nhận xét, đánh giá, tuyển chọn phải cụ thể hóa, công khai rộng rãi để các đối tượng biết và tham gia dự tuyển.

5.4. Người trúng tuyển là người được tập thể công chức, viên chức (hoặc đại diện công chức, viên chức được mời dự hội nghị tuyển chọn) trong cơ quan, đơn vị thực hiện tuyển chọn đánh giá, nhận xét “Chương trình hành động xây dựng và phát triển cơ quan, đơn vị” (sau đây gọi tắt là Chương trình hành động) bằng phiếu kín (đạt từ 50 % số phiếu trở lên tán thành) và được Hội đồng tuyển chọn xem xét, bỏ phiếu kín (đạt từ 50% số phiếu trở lên và có tổng số phiếu cao nhất) đề nghị cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định bổ nhiệm.

5.5. Sau 01 năm bổ nhiệm, cơ quan, đơn vị tổ chức nhận xét, đánh giá mức độ

hoàn thành nhiệm vụ của người được bổ nhiệm theo chức trách được phân công; nếu người được bổ nhiệm bị xếp loại không hoàn thành chức trách nhiệm vụ trong 02 năm liên tục thì cơ quan, đơn vị đề nghị cấp có thẩm quyền xem xét, miễn nhiệm theo quy định.

6. Điều kiện, tiêu chuẩn của người tham gia dự tuyển

Người tham gia dự tuyển phải có đủ các điều kiện, tiêu chuẩn sau đây:

6.1. Là công dân nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam; có phẩm chất, đạo đức tốt; có lịch sử chính trị rõ ràng; có ý thức tổ chức kỷ luật cao; nghiêm chỉnh chấp hành chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; có hộ khẩu tại Thành phố Hồ Chí Minh.

6.2. Tốt nghiệp đại học trở lên theo chuyên ngành đào tạo phù hợp với lĩnh vực công tác của chức danh tuyển chọn; có ít nhất 01 chứng chỉ ngoại ngữ trình độ C hoặc tương đương và chứng chỉ tin học văn phòng trình độ B để phục vụ công tác quản lý, điều hành.

6.3. Có chứng chỉ chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch chuyên viên trở lên và có chứng chỉ chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý phù hợp với chức vụ lãnh đạo, quản lý đăng ký dự tuyển.

6.4. Tuổi đời: Thực hiện theo Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo ban hành theo Quyết định số 27/2003/QĐ-TTg ngày 19 tháng 02 năm 2003 của Thủ tướng Chính phủ và quy định của Thành phố.

6.5. Có đủ sức khỏe được cơ quan y tế có thẩm quyền xác nhận.

6.6. Không trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự, chấp hành án phạt tù, cải tạo không giam giữ, quản chế hoặc đang bị áp dụng biện pháp giáo dục tại xã, phường, thị trấn hoặc đưa vào cơ sở chữa bệnh, cơ sở giáo dục; không trong thời gian bị cấm đảm nhiệm chức vụ quản lý, điều hành theo quy định của pháp luật; không trong thời gian bị kỷ luật từ hình thức khiển trách trở lên.

7. Hồ sơ đăng ký tuyển chọn

7.1. Hồ sơ dự tuyển, gồm có:

- a) Đơn đăng ký tham gia dự tuyển;
- b) Chương trình hành động;

c) Văn bản đồng ý cho công chức, viên chức tham gia dự tuyển của Thủ trưởng cơ quan, đơn vị đang công tác và ý kiến nhận xét về phẩm chất, đạo đức, năng lực công tác của người có thẩm quyền quản lý công chức, viên chức đó;

d) Sơ yếu lý lịch (mẫu 2c-BNV ban hành theo Quyết định số 02/2008/QĐ-BNV ngày 06 tháng 10 năm 2008 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ), có chứng nhận của cơ quan, đơn vị đang công tác;

đ) Bản sao có chứng thực các văn bằng, chứng chỉ;

e) Phiếu khám sức khỏe của cơ sở y tế cấp huyện trở lên và trong thời hạn không quá 6 tháng trước ngày nộp hồ sơ dự tuyển;

g) Bản nhận xét của địa phương nơi cư trú;

h) Phiếu lý lịch tư pháp số 2.

7.2. Số lượng hồ sơ 02 bộ (nộp tại cơ quan, đơn vị có nhu cầu tuyển chọn); thời gian nhận hồ sơ trong 10 ngày làm việc, kể từ khi công bố Kế hoạch tuyển chọn trên phương tiện thông tin đại chúng.

8. Chương trình hành động của người dự tuyển

Chương trình hành động của người dự tuyển, gồm những nội dung sau:

8.1. Đánh giá thực trạng về tổ chức và hoạt động (trong 03 năm liên tục liền kề với thời gian tổ chức tuyển chọn); những thuận lợi, khó khăn, thời cơ, thách thức của cơ quan, đơn vị tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý.

8.2. Đề ra mục tiêu chung, mục tiêu cụ thể phát triển cơ quan, đơn vị trong thời hạn giữ chức vụ cấp trưởng, cấp phó theo quy định (05 năm) ở cơ quan, đơn vị tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý.

8.3. Các biện pháp, giải pháp, đề xuất để thực hiện các mục tiêu trên trong thời gian giữ chức vụ (cấp trưởng, cấp phó) ở cơ quan, đơn vị tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý.

8.4. Đưa ra một số tình huống cụ thể trong giải quyết công việc với cương vị là cấp trưởng, cấp phó đơn vị tuyển chọn (tự đặt mình với tư cách là trưởng phòng, phó trưởng phòng, chi cục trưởng, phó chi cục trưởng, giám đốc, phó giám đốc, hiệu trưởng, phó hiệu trưởng và tương đương của cơ quan, đơn vị); đồng thời xây dựng phương án tốt nhất để giải quyết tình huống đó.

Ngoài các nội dung chủ yếu nêu trên, căn cứ vào tính chất đặc thù, chức năng,

nhiệm vụ, lĩnh vực hoạt động của từng cơ quan, đơn vị, khi xây dựng Kế hoạch tuyển chọn các sở, cơ quan, đơn vị thuộc Thành phố và quận - huyện có thể bổ sung thêm các nội dung riêng để phù hợp với tình hình thực tế, đáp ứng yêu cầu quản lý, điều hành của cơ quan, đơn vị tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý.

9. Quy trình tuyển chọn

9.1. Hàng năm, cơ quan, bộ phận làm công tác tổ chức, cán bộ giúp Thủ trưởng các sở, cơ quan, đơn vị thuộc Thành phố và quận - huyện xây dựng Kế hoạch tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý của cơ quan, đơn vị, địa phương mình đưa ra thảo luận, thống nhất trong tập thể lãnh đạo cùng cấp (*riêng các chức danh thuộc quyền quản lý của Ban Thường vụ quận - huyện ủy, Ủy ban nhân dân cùng cấp báo cáo xin ý kiến lãnh đạo, chỉ đạo của Ban Thường vụ quận - huyện ủy*) để tổ chức, thực hiện. Kế hoạch tuyển chọn phải nêu cụ thể về điều kiện, tiêu chuẩn, đối tượng, hồ sơ, thủ tục, kinh phí, nội dung “Chương trình hành động”, chức danh, vị trí cần tuyển, thời gian, địa điểm nộp hồ sơ và thời gian tuyển chọn bảo đảm phù hợp với tình hình, đặc điểm của ngành, đơn vị.

Kế hoạch tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý hàng năm gửi Sở Nội vụ thẩm định cho ý kiến bằng văn bản đối với chức danh do Giám đốc Sở, Thủ trưởng cơ quan, đơn vị trực thuộc Ủy ban nhân dân Thành phố, Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận - huyện bổ nhiệm.

9.2. Thời gian thẩm định cho ý kiến bằng văn bản của Sở Nội vụ đối với Kế hoạch tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý không quá 15 ngày làm việc, kể từ khi nhận được Kế hoạch của cơ quan, đơn vị gửi đến.

9.3. Sau khi Kế hoạch thực hiện tuyển chọn được cấp có thẩm quyền thông qua, thực hiện thông báo công khai trên các phương tiện thông tin đại chúng của địa phương. Trong thời gian 20 ngày làm việc, kể từ ngày thông báo, các sở, cơ quan, đơn vị trực thuộc Thành phố và Ủy ban nhân dân quận - huyện tiến hành thu nhận, kiểm tra, thẩm định, xét duyệt hồ sơ và thông báo cho các đối tượng đủ điều kiện, tiêu chuẩn được biết để chuẩn bị tham gia dự tuyển.

9.4. Các sở, cơ quan, đơn vị trực thuộc Thành phố và Ủy ban nhân dân quận - huyện và các đơn vị thực hiện tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý tạo điều kiện thuận lợi để các đối tượng đủ điều kiện, tiêu chuẩn tham gia tuyển chọn tiếp cận, nghiên cứu, tìm hiểu các thông tin cần thiết, liên quan đến tình hình hoạt động của đơn vị. Thời gian nghiên cứu, tìm hiểu không quá 15 ngày làm việc.

9.5. Căn cứ nội dung quy định tại Khoản 8 Đề án này, trong thời gian 10 ngày làm việc, kể từ ngày có thông báo của Hội đồng tuyển chọn, người dự tuyển phải xây dựng xong “*Chương trình hành động*” nộp cho Thư ký Hội đồng tuyển chọn. Thời gian, địa điểm tổ chức tuyển chọn do Hội đồng thông báo cụ thể bằng văn bản.

9.6. Cơ quan, đơn vị tổ chức tuyển chọn thẩm tra hồ sơ của người dự tuyển thuộc thẩm quyền quyết định bổ nhiệm của cấp mình; thông báo hồ sơ đủ điều kiện hoặc không đủ điều kiện dự tuyển; chuyển 01 bộ hồ sơ của người đủ điều kiện tuyển chọn đến Hội đồng tuyển chọn (Thư ký hội đồng). Thời gian thực hiện không quá 07 ngày làm việc, kể từ khi kết thúc nhận hồ sơ.

9.7. Hội đồng tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý tổ chức:

- Chấm điểm người dự tuyển theo các tiêu chí cơ bản.
- Thi viết: các nội dung liên quan đến công việc mà người dự tuyển đăng ký dự tuyển (sau khi đạt trên 50% số điểm đối với vòng cơ bản).
- Thi thuyết trình (sau khi đạt trên 50% số điểm đối với vòng thi viết).

9.8. Hội đồng tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý tổ chức hội nghị để người dự tuyển thuyết trình “*Chương trình hành động*”, giải đáp các câu hỏi do các thành viên Hội đồng tuyển chọn và các cán bộ, viên chức cơ quan, đơn vị tổ chức tuyển chọn nêu; lấy phiếu đánh giá, nhận xét của tập thể cán bộ, công chức, viên chức cơ quan, đơn vị tổ chức tuyển chọn (bằng phiếu kín) về “*Chương trình hành động*” của mỗi người dự tuyển. Người đạt trên 50% số phiếu đồng ý thì mới được Hội đồng tuyển chọn xem xét tiếp.

9.9. Căn cứ vào kết quả đánh giá, nhận xét của tập thể cán bộ, công chức, viên chức đơn vị tổ chức tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý; Hội đồng tuyển chọn tổ chức họp nhận xét, đánh giá về kết quả tham gia của từng người dự tuyển tại hội nghị tuyển chọn của cơ quan, đơn vị và bỏ phiếu kín về “*Chương trình hành động*” của mỗi người dự tuyển để chọn 01 (một) người có số phiếu cao nhất trúng tuyển (tối thiểu phải đạt trên 50% số phiếu) đề nghị cấp có thẩm quyền quyết định bổ nhiệm chức vụ theo quy định.

9.10. Căn cứ báo cáo kết quả tuyển chọn của Hội đồng tuyển chọn, Giám đốc Sở, Thủ trưởng cơ quan, đơn vị trực thuộc Ủy ban nhân dân Thành phố, Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận - huyện xem xét, quyết định bổ nhiệm cán bộ theo thẩm quyền được phân cấp hoặc đề nghị cấp có thẩm quyền xem xét, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý.

9.11. Trong thời hạn 15 ngày làm việc, kể từ ngày có quyết định bổ nhiệm giữ chức trưởng phòng, phó trưởng phòng và tương đương các cơ quan, đơn vị tổ chức tuyển chọn phải đến nhận công tác. Trường hợp chưa thể đến nhận công tác thì phải có đơn xin gia hạn và được sự đồng ý của thủ trưởng cơ quan, đơn vị tổ chức tuyển chọn; thời gian gia hạn không quá 15 ngày làm việc, kể từ ngày được gia hạn. Trường hợp không đến nhận công tác, thì tập thể cấp ủy và Ban lãnh đạo sở, cơ quan, đơn vị trực thuộc Thành phố và Ủy ban nhân dân quận - huyện xem xét chọn người có số phiếu trúng tuyển xếp thứ 2 để đề nghị cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định bổ nhiệm.

10. Thành phần Hội nghị tuyển chọn:

- Đại diện cấp ủy, Ban Lãnh đạo sở hoặc lãnh đạo Ủy ban nhân dân quận - huyện;
- Toàn bộ cán bộ, công chức của phòng cần tuyển chọn trưởng hoặc phó trưởng phòng;
- Trưởng, phó các đơn vị có phối hợp hoặc có liên quan về nghiệp vụ.

11. Thành lập hội đồng tuyển chọn các cấp:

Hội đồng tuyển chọn được thành lập trong thời gian 10 ngày làm việc, kể từ khi cơ quan, đơn vị thông báo công khai kế hoạch tuyển chọn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý trên phương tiện thông tin đại chúng. Hội đồng tuyển chọn có từ 05 - 07 thành viên; không cơ cấu cha, mẹ, vợ, chồng hoặc anh, chị, em ruột và con của người đăng ký dự tuyển vào Hội đồng tuyển chọn.

11.1. Giám đốc Sở, Thủ trưởng cơ quan thuộc Ủy ban nhân dân Thành phố quyết định thành lập Hội đồng tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý do Giám đốc Sở, Thủ trưởng cơ quan thuộc Ủy ban nhân dân Thành phố bổ nhiệm, thành phần gồm:

- a) Chủ tịch Hội đồng là Giám đốc Sở, Thủ trưởng cơ quan thuộc Ủy ban nhân dân Thành phố có cơ quan, đơn vị trực thuộc thực hiện tuyển chọn;
- b) Phó Chủ tịch Hội đồng là Phó Giám đốc Sở hoặc Phó Thủ trưởng cơ quan thuộc Ủy ban nhân dân Thành phố có cơ quan, đơn vị trực thuộc thực hiện tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý và Phó Giám đốc Sở Nội vụ phụ trách công tác công chức - viên chức;
- c) Ủy viên kiêm Thư ký Hội đồng là Trưởng phòng Hành chính - Tổ chức (hoặc các chức danh tương đương phụ trách công tác tổ chức cán bộ) của sở, cơ quan thuộc Ủy ban nhân dân Thành phố;

d) Ủy viên Hội đồng là lãnh đạo: cấp ủy cùng cấp và một số trưởng phòng chuyên môn thuộc sở, cơ quan, đơn vị.

11.2. Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận - huyện quyết định thành lập Hội đồng tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý do Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận - huyện bổ nhiệm, thành phần gồm:

a) Chủ tịch Hội đồng là Chủ tịch hoặc Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận - huyện;

b) Phó Chủ tịch Hội đồng là Trưởng phòng chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân quận - huyện quản lý ngành, lĩnh vực đối với đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện tuyển chọn và mời Trưởng Ban Tổ chức quận - huyện ủy tham gia Phó Chủ tịch Hội đồng;

c) Ủy viên Hội đồng kiêm Thư ký Hội đồng là Trưởng phòng Nội vụ;

d) Ủy viên Hội đồng là đại diện lãnh đạo Văn phòng Ủy ban nhân dân, Phòng Tài chính - Kế hoạch, Phòng Tư pháp.

11.3. Thủ trưởng các đơn vị sự nghiệp công lập quyết định thành lập Hội đồng tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý các phòng do thủ trưởng các đơn vị sự nghiệp công lập bổ nhiệm, thành phần gồm:

a) Chủ tịch Hội đồng là Thủ trưởng đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp phòng;

b) Phó Chủ tịch Hội đồng là:

- Phó Thủ trưởng đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý:

- Đại diện Phòng Nội vụ hoặc đại diện bộ phận phụ trách công tác công chức - viên chức của cơ quan bổ nhiệm Thủ trưởng đơn vị sự nghiệp công lập;

c) Ủy viên kiêm Thư ký Hội đồng là Trưởng phòng Hành chính - Tổ chức (hoặc các chức danh tương đương phụ trách công tác tổ chức cán bộ) của đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện tuyển chọn;

d) Ủy viên Hội đồng là lãnh đạo: cấp ủy cùng cấp và một số trưởng phòng chuyên môn thuộc đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện tuyển chọn.

12. Nhiệm vụ của Hội đồng tuyển chọn

12.1. Thành lập: Ban Chấm thi, Ban Coi thi (nếu cần).

12.2. Thông báo về thời gian, địa điểm tổ chức Hội nghị tuyển chọn; thời gian nhận Chương trình hành động của người dự tuyển; tổ chức Hội nghị tuyển chọn và báo cáo kết quả tuyển chọn với cấp có thẩm quyền.

12.3. Nhận “Chương trình hành động” của người dự tuyển đăng ký tham gia tuyển chọn (Thư ký Hội đồng).

12.4. Tổ chức tuyển chọn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý theo Kế hoạch của cơ quan, đơn vị, địa phương.

12.5. Tổ chức họp nhận xét, đánh giá về kết quả tham gia của từng người dự tuyển; đồng thời bỏ phiếu kín để chọn 01 người dự tuyển có số phiếu cao nhất (tối thiểu đạt từ 50% số phiếu trở lên) đề nghị cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định bổ nhiệm theo quy định.

Trường hợp nhiều người dự tuyển có tổng số phiếu đánh giá, nhận xét của Hội đồng tuyển chọn bằng nhau thì chọn theo thứ tự ưu tiên như sau:

- Người có bằng đào tạo chính quy có trình độ cao hơn;
- Nếu bằng đào tạo chính quy, có cùng trình độ thì chọn người được cán bộ, công chức, viên chức trong cơ quan, đơn vị (số người được triệu tập có mặt tại hội nghị) bỏ phiếu xếp thứ tự cao hơn đề nghị cấp có thẩm quyền bổ nhiệm.

12.6. Sau 10 ngày làm việc, kể từ khi kết thúc hội nghị tuyển chọn, Hội đồng tuyển chọn báo cáo kết quả và đề nghị cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định bổ nhiệm người dự tuyển trúng tuyển hoặc đồng ý cho bảo lưu kết quả (nếu có).

13. Quyền lợi và nghĩa vụ của người trúng tuyển:

13.1. Quyền lợi của người trúng tuyển, được chọn bổ nhiệm:

- Được bổ nhiệm vào chức vụ cần tuyển sau khi có kết quả thi tuyển với thời hạn là 05 năm;
- Được hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo theo chức vụ được bổ nhiệm;
- Được Cấp ủy, lãnh đạo nơi công tác tạo điều kiện để thực hiện Chương trình đã bảo vệ trước Hội đồng thi tuyển;
- Được luân chuyển trong nội bộ cơ quan theo quy định;
- Được bổ nhiệm lại khi hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

13.2. Nghĩa vụ của người trúng tuyển, được chọn bổ nhiệm:

- Người trúng tuyển phải chấp hành sự phân công nhiệm vụ, chức vụ được giao;

phát huy nguyên tắc tập trung dân chủ trong quan hệ với công chức và người lao động tại đơn vị công tác và của cơ quan;

- Tiếp tục triển khai thực hiện có kết quả Chương trình hành động đã được bảo vệ trước Hội đồng thi tuyển. Kịp thời báo cáo cấp ủy, lãnh đạo khi gặp khó khăn, trở ngại trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao;

- Chịu sự đánh giá hàng năm và sau 05 năm của cấp ủy và lãnh đạo dựa trên mức độ, khả năng hoàn thành nhiệm vụ và kết quả thực hiện các nội dung của Chương trình đã được bảo vệ;

Nếu kết quả đánh giá hàng năm kể từ năm thứ hai trở đi xếp loại trung bình trở xuống hoặc trong thời gian bổ nhiệm có 2 năm phân loại “hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực” trở xuống thì bị xem xét miễn nhiệm.

14. Các tiêu chí đánh giá, tuyển chọn

14.1. Thông qua các tiêu chí cơ bản: (Phần này chiếm 25% tổng điểm)

Nhóm tiêu chí này nhằm đánh giá quá trình công tác, khả năng lãnh đạo, khả năng tập hợp, đạo đức nghề nghiệp của người dự thi.

a) Thành tích trong công tác:

- Các danh hiệu thi đua đã đạt được trong quá trình công tác (trong 3 năm gần nhất), tùy theo cấp độ khen thưởng sẽ cơ cấu số điểm hợp lý;

- Đã có trong quy hoạch cán bộ tại đơn vị (đối với những người đã công tác tại cơ quan nhà nước) hoặc trong kế hoạch đào tạo, thăng tiến của cơ quan, đơn vị (nếu ở các loại hình đơn vị ngoài công lập);

b) Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ:

- Kết quả xếp hạng trong học tập ở bậc Đại học theo từng loại như xuất sắc, giỏi, khá, trung bình;

- Thang điểm theo từng cấp học: tiến sĩ, thạc sĩ, đại học;

- Cộng thêm điểm cho những văn bằng, chứng chỉ về đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn hoặc các kỹ năng, kiến thức liên quan đến phục vụ công việc được bổ nhiệm.

c) Về thể chất và các hoạt động:

- Sức khỏe để phục vụ công tác thông qua chiều cao, cân nặng, sức khỏe theo kết quả đánh giá của cơ sở y tế cấp quận, huyện trở lên, các giải thưởng về rèn luyện thể lực (nếu có);

- Khả năng hoạt động phong trào qua quá trình giữ các chức vụ trong các tổ chức công đoàn, đoàn thanh niên, phụ nữ;
- Khả năng lãnh đạo qua quá trình đã được giao giữ các chức vụ trong tổ chức đảng, chính quyền các cấp;
- Khả năng nghiên cứu khoa học qua các công trình đã được tham gia hoặc phối hợp thực hiện, các sáng kiến cải tiến trong quá trình công tác đã được thừa nhận;
- Các kỹ năng lãnh đạo, điều hành, kỹ năng lập kế hoạch, xây dựng chiến lược, phân tích, tổng hợp và tổ chức thực hiện;
- Môi quan hệ phối hợp trong quá trình công tác bao gồm cả việc tổ chức phối hợp thông qua mức độ tin nhiệm trong công việc và các kết quả từ việc phối hợp mang lại;
- Tinh thần thái độ học tập bao gồm các nội dung, số lượng các chương trình đã và đang tham gia học tập, nghiên cứu để phục vụ công tác.

d) Về phẩm chất, đạo đức:

- Chấp hành chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và nội quy, quy chế của cơ quan (kể cả bản thân và gia đình);
- Tinh thần, thái độ phục vụ tổ chức, công dân.

14.2. Thông qua phân thi tài năng và kiến thức: (Phần này chiếm 75% tổng điểm)

a) Thi viết: Chiếm 30% tổng điểm

- Nội dung thi: Nội dung liên quan đến công việc mà người dự tuyển đăng ký dự tuyển, đây là phần thi bắt buộc người dự tuyển phải nắm vững kiến thức trước khi đăng ký dự tuyển, hơn nữa cũng là phần thi nhằm đánh giá sự chắc chắn, am hiểu trong nghiệp vụ và trong công tác lãnh đạo, quản lý.

- Hình thức thi: hình thức thi viết.

b) Bảo vệ Chương trình hành động: Chiếm 40% số điểm

Đây là phần thi tài năng, mục đích là nhằm đánh giá được trình độ nắm bắt, nhạy bén sau khi thâm nhập thực tế tại đơn vị, nhất là những vấn đề có liên quan đến vị trí đăng ký dự tuyển, qua đó có những nhận xét, nhìn nhận thực trạng và rút ra những vấn đề cần quan tâm đề xuất xử lý khi đảm nhận nhiệm vụ, đề xuất các giải pháp để giải quyết vấn đề, tùy theo cách lập luận, trình bày trong Chương trình hành

động và những giải pháp đề ra có tính thực tiễn và khả thi cao trong thực tế, Hội đồng sẽ xem xét quyết định số điểm cho người dự tuyển.

Mặt khác qua phần trình bày Chương trình hành động, người dự tuyển cũng được đánh giá về khả năng thuyết phục, năng lực tổng hợp, phong cách lãnh đạo và các kỹ năng về tin học, thuyết trình, khả năng ứng xử linh hoạt khi trả lời những câu hỏi do Ban giám khảo đưa ra.

c) Điểm ưu tiên (nếu có): Chiếm từ 3-5% số điểm

Ngoài cơ cấu điểm trong các phần đã nêu trên còn có các điểm ưu tiên thuộc diện chính sách theo quy định của Nhà nước hiện hành, điểm dành cho những người đã có thâm niên công tác tại cơ quan, có nghiệp vụ phù hợp và điểm khuyến khích đối với người dự thi là nữ giới.

Kết quả cuối cùng của người dự tuyển được tính trên cơ sở tổng số điểm của các mục nêu trên. Người dự tuyển có số điểm cao nhất sẽ được chọn để xem xét, bổ nhiệm.

15. Hình thức và nội dung thi tuyển:

- Tập thể Hội đồng chấm điểm thông qua các tiêu chí đánh giá ở các mục (tiêu chí cơ bản) theo qui định;

- Hội đồng thi tuyển ra đề thi viết. Thời gian làm bài của người dự tuyển được ấn định theo yêu cầu của Hội đồng, bài của người dự tuyển được rọc phách và được chấm thi công bằng, minh bạch theo quy chế do Hội đồng thi tuyển quy định;

- Người dự thi thuyết trình, bảo vệ Chương trình hành động trước Hội đồng thi tuyển. Thời gian trình bày được ấn định mức tối đa cho phép, nếu vượt thời gian thì có thể xem xét trừ điểm.

Đối với Chương trình hành động, người dự thi phải gửi trước cho Hội đồng thi tuyển trước 7 ngày làm việc để nghiên cứu và chấm điểm và tại buổi thuyết trình Chương trình, Hội đồng thi tuyển chất vấn và đánh giá người dự thi về một số kỹ năng chuyên môn, chuyên ngành, công tác lãnh đạo, quản lý, xử lý các tình huống phát sinh... Ban giám khảo ấn định thời gian trả lời cho từng người dự tuyển, chất lượng trả lời để chấm điểm.

Trong phần thuyết trình, mọi việc đều được công khai, để đảm bảo tính khách quan, người dự tuyển có thể mời đơn vị, gia đình của người tham gia dự thi dự khán. Kết quả điểm phần này được công bố sau khi Ban giám khảo tổng hợp điểm của từng thành viên.

16. Tài liệu tham khảo dành cho người dự thi:

Hội đồng thi tuyển giới thiệu hoặc cung cấp tài liệu cần thiết cho người dự thi nghiên cứu, tham khảo trước. Cho phép người tham gia dự tuyển dành thời gian để nghiên cứu thực tế và chọn lựa vấn đề để xây dựng Chương trình cho phù hợp với tình hình, thực trạng của đơn vị đặt ra.

17. Quy định về chấm thi:

- Điểm về các tiêu chí cơ bản được tính bình quân tổng số điểm của các thành viên trong Hội đồng;

- Chủ tịch Hội đồng thi tuyển phân công người rọc phách, bảo quản phách, giao cho Ban Chấm thi, ghép phách, quy định thang điểm, lên bảng điểm rõ ràng;

- Điểm bài thi viết được tính bình quân của các giám khảo (ít nhất 03 giám khảo);

- Phần thi thuyết trình do các giám khảo là những thành viên trong Hội đồng thi tuyển chấm điểm. Căn cứ vào kết quả trả lời, từng giám khảo cho điểm riêng. Điểm thi thuyết trình được tính bình quân tổng số điểm của các giám khảo.

Phần III**TỔ CHỨC THỰC HIỆN****1. Phân công công việc****1.1. Trách nhiệm của cơ quan, đơn vị có nhu cầu thi tuyển:**

a) Xin chủ trương của cấp có thẩm quyền quản lý chức danh cán bộ cần tuyển trong đó bao gồm số lượng, vị trí công việc cụ thể, các yêu cầu về chất lượng, phương pháp tiến hành (kèm theo kế hoạch và dự trù kinh phí), trong trường hợp các chức danh thuộc thẩm quyền của đơn vị thì phải báo cáo cấp ủy cùng cấp để có sự lãnh đạo, chỉ đạo và thống nhất chủ trương;

b) Xây dựng kế hoạch thi tuyển trong đó thể hiện đầy đủ các nội dung về điều kiện, tiêu chuẩn, đối tượng, hồ sơ, thủ tục, kinh phí, nội dung thi tuyển, vị trí cần tuyển, thời gian, địa điểm nộp hồ sơ và thi;

c) Sau khi được cấp có thẩm quyền phê duyệt kế hoạch thi tuyển đơn vị có trách nhiệm thông báo công khai, rộng rãi để mọi người được biết và đăng ký tham gia dự tuyển;

d) Chuẩn bị đầy đủ các nội dung, yêu cầu để bảo đảm việc thực hiện theo kế hoạch, tổ chức phục vụ thi tuyển; lưu ý đến việc xây dựng các qui chế, thể lệ trong thi tuyển với yêu cầu phải bảo đảm công khai, khách quan, công bằng và dân chủ trong việc tổ chức thi;

đ) Phân công và hướng dẫn thống nhất các nội dung và giới thiệu đơn vị cần thâm nhập để người dự tuyển khảo sát, tìm hiểu;

e) Báo cáo kết quả với các cơ quan có thẩm quyền theo phân cấp quản lý cán bộ, công chức.

1.2. Trách nhiệm của Sở Nội vụ:

a) Tổng hợp nhu cầu theo đề xuất của các cơ quan, đơn vị đối với các chức danh thuộc Ủy ban nhân dân Thành phố quản lý, thẩm định kế hoạch của đơn vị và đề xuất Ủy ban nhân dân Thành phố phê duyệt kế hoạch theo quy định;

b) Tham gia hoặc phối hợp với các đơn vị có nhu cầu thi tuyển để thực hiện theo kế hoạch đã được Ủy ban nhân dân Thành phố phê duyệt;

c) Giám sát và thẩm định việc thi tuyển tại các cơ quan, đơn vị;

d) Đề xuất Ủy ban nhân dân Thành phố phê duyệt kết quả thi tuyển và thực hiện các quy trình về công tác cán bộ theo quy định.

1.3. Trách nhiệm của Sở Tài chính:

Xem xét cấp kinh phí tổ chức thi tuyển chức lãnh đạo, quản lý cấp phòng từ nguồn kinh phí ngoài khoán của các đơn vị.

1.4. Trách nhiệm của các cơ quan liên quan:

- Các cơ quan, đơn vị tùy theo chức năng, nhiệm vụ, có trách nhiệm cử cán bộ có năng lực đáp ứng yêu cầu của Hội đồng thi tuyển tham gia vào Hội đồng để phản biện các nội dung công việc có liên quan khi có yêu cầu;

- Cơ quan quản lý về tài chính cấp phát kinh phí thi để giúp đơn vị có điều kiện tổ chức cuộc thi;

- Các cơ quan báo chí phối hợp giúp cho việc thông tin rộng rãi để nhiều người biết chủ trương và đăng ký tham gia dự tuyển.

2. Tiến độ thực hiện Đề án:

2.1. Triển khai thực hiện Đề án và xây dựng kế hoạch thi tuyển:

- Thời gian: Từ 01 tháng 6 năm 2014 đến 30 tháng 9 năm 2014.

- Đơn vị chủ trì: Sở Nội vụ.

- Đơn vị tham gia: Các Sở - ngành, Ủy ban nhân dân quận - huyện và các đơn vị sự nghiệp công lập.

2.2. Phê duyệt kế hoạch thi tuyển:

- Thời gian: Từ 01 tháng 10 năm 2014 đến 31 tháng 12 năm 2014.

- Đơn vị chủ trì: Sở Nội vụ.

- Đơn vị tham gia: Các Sở - ngành, Ủy ban nhân dân quận - huyện và các đơn vị sự nghiệp công lập.

2.3. Tổ chức thi tuyển:

- Thời gian: Từ 02 tháng 01 năm 2015 đến 31 tháng 3 năm 2015.

- Đơn vị tham gia: Các Sở - ngành, Ủy ban nhân dân quận - huyện và các đơn vị sự nghiệp công lập.

- Đơn vị giám sát: Sở Nội vụ.

2.4. Sơ kết rút kinh nghiệm tổ chức thi tuyển tại các đơn vị:

- Thời gian: Từ 01 tháng 4 năm 2015 đến 30 tháng 6 năm 2015.

- Đơn vị tham gia: Các Sở - ngành, Ủy ban nhân dân quận - huyện và các đơn vị sự nghiệp công lập.

2.5. Tổng kết rút kinh nghiệm thực hiện Đề án:

- Thời gian: Từ 01 tháng 7 năm 2015 đến 30 tháng 9 năm 2015.

- Đơn vị chủ trì: Thường trực Ủy ban nhân dân Thành phố.

- Đơn vị chuẩn bị: Sở Nội vụ.

- Đơn vị tham gia: Các Sở - ngành, Ủy ban nhân dân quận - huyện và các đơn vị sự nghiệp công lập./.

ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ