

QUY CHẾ
VỀ CÔNG TÁC QUY HOẠCH CÁN BỘ THUỘC THẨM QUYỀN QUẢN
LÝ TẠI THANH TRA TỈNH ĐẮK NÔNG

(Kèm theo Quyết định số: 22/QĐ-TTr ngày 20/02/2023 của Thanh tra tỉnh)

CHƯƠNG I
QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Quy chế này quy định về nguyên tắc, mục đích, yêu cầu, đối tượng, nhiệm kỳ, hiệu lực, thẩm quyền, trách nhiệm, phương pháp, tiêu chuẩn, điều kiện, độ tuổi, cơ cấu, số lượng, quy trình, quản lý và công khai trong công tác quy hoạch cán bộ thuộc thẩm quyền của Thanh tra tỉnh.

Điều 2. Mục đích, yêu cầu

Phát hiện sớm nguồn cán bộ có phẩm chất, năng lực, uy tín, có triển vọng phát triển để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bổ nhiệm, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý. Bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ, chủ động xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

Quy hoạch cán bộ phải được thực hiện đồng bộ, gắn với các khâu trong công tác cán bộ. Rà soát, đánh giá toàn diện nguồn cán bộ trước khi đưa vào danh sách giới thiệu quy hoạch, bảo đảm chặt chẽ, dân chủ, khách quan, công bằng, công tâm, công khai, minh bạch, đúng quy trình, thẩm quyền. Thực hiện phương châm quy hoạch “động” và “mở”, không đề xuất, phê duyệt quy hoạch những trường hợp không bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện.

Điều 3. Nguyên tắc quy hoạch

1. Đảm bảo sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ đồng thời phát huy trách nhiệm của người đứng đầu; thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ, quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước; bảo đảm chặt chẽ, đồng bộ, liên thông, công khai, minh bạch trong công tác quy hoạch cán bộ.

2. Coi trọng chất lượng, không vì số lượng, cơ cấu mà hạ thấp tiêu chuẩn; bảo đảm cân đối, hài hòa, hợp lý, liên thông giữa các khâu trong công tác cán bộ; giữa quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng; giữa đánh giá với quy hoạch, điều động, bổ nhiệm và sử dụng cán bộ; giữa cán bộ quy hoạch với cán bộ đương nhiệm; giữa nguồn cán bộ tại chỗ với nguồn cán bộ từ nơi khác. Phân đấu quy hoạch theo cơ

cấu ba độ tuổi, tỉ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số phù hợp với hướng dẫn của cấp có thẩm quyền.

3. Chỉ quy hoạch chức danh cao hơn, mỗi chức danh lãnh đạo, quản lý quy hoạch không quá ba cán bộ, một cán bộ quy hoạch không quá ba chức danh ở cùng cấp. Không thực hiện đồng thời quy trình bổ sung quy hoạch với quy trình bổ nhiệm cán bộ; việc thực hiện quy trình bổ nhiệm vào chức danh quy hoạch chỉ được thực hiện sau khi phê duyệt quy hoạch ít nhất 03 tháng.

4. Thực hiện phương châm quy hoạch “động” và “mở”

- Quy hoạch “động” là định kỳ rà soát, bổ sung, điều chỉnh để đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không còn đủ tiêu chuẩn, điều kiện, không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước hoặc uy tín thấp và kịp thời bổ sung vào quy hoạch những cán bộ có phẩm chất, năng lực, uy tín, triển vọng phát triển.

- Quy hoạch “mở” được hiểu là không khép kín trong cơ quan mà cần mở rộng nguồn từ nơi khác để đưa vào quy hoạch những cán bộ đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện và yêu cầu nhiệm vụ được giao.

5. Các trường hợp đương nhiên ra khỏi quy hoạch

Cán bộ quá tuổi quy hoạch, đã từ trần, chuyên công tác ra khỏi tỉnh, không đủ tuổi để bổ nhiệm, bị cấp có thẩm quyền thi hành kỷ luật từ hình thức khiển trách trở lên hoặc kết luận không đảm bảo tiêu chuẩn chính trị của chức danh quy hoạch thì đương nhiên ra khỏi quy hoạch mà không phải thực hiện quy trình bỏ phiếu theo quy định.

Đối với cán bộ bị kỷ luật: ban hành quyết định đưa cán bộ đó ra khỏi quy hoạch chậm nhất không quá 30 ngày kể từ ngày quyết định thi hành kỷ luật có hiệu lực. Sau khi quyết định thi hành kỷ luật hết hiệu lực theo quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước, có thể xem xét việc quy hoạch theo quy định.

Đối với cán bộ có kết luận không đảm bảo tiêu chuẩn chính trị: ban hành quyết định đưa cán bộ đó ra khỏi quy hoạch chậm nhất không quá 30 ngày kể từ ngày ban hành kết luận. Trường hợp sau đó cấp có thẩm quyền kết luận lại bảo đảm tiêu chuẩn chính trị, có thể xem xét việc quy hoạch theo quy định.

CHƯƠNG II

ĐỐI TƯỢNG, TIÊU CHUẨN, ĐIỀU KIỆN, QUY TRÌNH

Điều 4. Chức danh, đối tượng, nhiệm kỳ quy hoạch

1. Chức danh quy hoạch: Chánh Văn phòng, Trưởng các phòng Nghiệp vụ, Phó Chánh Văn phòng, Phó Trưởng phòng Nghiệp vụ.

2. Đối tượng quy hoạch

2.1. Đối tượng quy hoạch đối với chức danh Chánh Văn phòng, Trưởng các phòng Nghiệp vụ

- Đối tượng 1: Công chức đang giữ chức vụ Phó Chánh Văn phòng, Phó Trưởng phòng Nghiệp vụ.

- Đối tượng 2: Công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

2.2. Đối với chức danh Phó Chánh Văn phòng, Phó Trưởng các phòng Nghiệp vụ

- Đối tượng 1: Công chức không giữ chức vụ quản lý, đã đảm bảo trình độ chuyên môn, lý luận chính trị tương ứng với chức danh bổ nhiệm.

- Đối tượng 2: Công chức không giữ chức vụ quản lý, chưa đảm bảo đầy đủ trình độ chuyên môn, lý luận chính trị tương ứng với chức danh bổ nhiệm.

3. Nhiệm kỳ quy hoạch: Quy hoạch cho một nhiệm kỳ và định hướng cho nhiệm kỳ kế tiếp.

Điều 5. Tiêu chuẩn, điều kiện, độ tuổi

1. Về tiêu chuẩn, điều kiện

Công chức được giới thiệu quy hoạch phải đảm bảo trình độ chuyên môn, lý luận chính trị tương ứng với chức danh bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử (công chức không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý có thể chưa đảm bảo tiêu chuẩn lý luận chính trị nhưng sau khi được quy hoạch phải có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để hoàn thiện tiêu chuẩn lý luận chính trị theo quy định). Trước khi tiến hành quy hoạch phải đánh giá cán bộ, theo các tiêu chí sau:

+ Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống: nhận thức, tư tưởng chính trị; việc chấp hành chủ trương, đường lối, quy chế, quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; việc giữ gìn đạo đức, lối sống, chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí và các biểu hiện tiêu cực khác; tinh thần tự học tập nâng cao trình độ; tính trung thực, công bằng, khách quan, ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm trong công tác, mối quan hệ với nhân dân...

+ Năng lực thực tiễn: thể hiện ở kết quả, hiệu quả công tác; tính chủ động, sáng tạo; mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao; khả năng đoàn kết, tập hợp, quy tụ cán bộ; năng lực điều hành, tổ chức thực hiện; khả năng dự báo tình hình, xử lý những tình huống phức tạp phát sinh trong quá trình công tác...

+ Uy tín: thể hiện thông qua kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng hàng năm và kết quả lấy phiếu tín nhiệm (nếu cần).

+ Sức khỏe: bảo đảm hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

+ Chiều hướng, triển vọng phát triển: khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ khi được bố trí vào chức vụ cao hơn.

2. Về độ tuổi quy hoạch

Cán bộ được quy hoạch nhiệm kỳ kế tiếp phải đủ tuổi công tác ít nhất trọn 1 nhiệm kỳ kế tiếp đó (60 tháng). Khi rà soát, bổ sung quy hoạch hằng năm cho

nhiệm kỳ hiện tại, cán bộ đưa vào quy hoạch phải còn đủ tuổi công tác ít nhất từ 72 tháng trở lên.

Tuổi quy hoạch được xác định theo Kết luận số 08-KL/TW ngày 15/6/2021 của Bộ Chính trị về tuổi bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử và Hướng dẫn số 06-HD/BTCTW ngày 26/7/2021 của Ban Tổ chức Trung ương, cụ thể: tuổi quy hoạch nhiệm kỳ 2026 - 2031 bằng tuổi nghỉ hưu thực tế của cán bộ theo Nghị định số 135/2020/NĐ-CP ngày 18/11/2020 của Chính phủ trừ đi tuổi của cán bộ tại thời điểm tính tuổi theo quy định phải còn ít nhất 01 nhiệm kỳ công tác (60 tháng) đối với đối tượng 1; đối với đối tượng 2 được xác định độ tuổi của đối tượng 1 cộng thêm 5 năm (60 tháng).

Điều 6. Phương pháp, thời điểm quy hoạch

Xây dựng quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ kế tiếp được thực hiện theo hướng dẫn của cấp có thẩm quyền. Hằng năm tiến hành rà soát, bổ sung quy hoạch của nhiệm kỳ hiện tại và nhiệm kỳ kế tiếp từ 1 đến 2 lần/năm (lần 1 thực hiện trong Quý I; lần 2 thực hiện trong Quý III).

Điều 7. Quy trình xây dựng quy hoạch

1. Quy trình quy hoạch cán bộ

* Bước 1: Xây dựng kế hoạch triển khai và chuẩn bị nguồn cán bộ dự kiến phát hiện, giới thiệu quy hoạch.

- Xây dựng kế hoạch triển khai công tác quy hoạch cán bộ tại cơ quan.
- Tiến hành rà soát, đánh giá nguồn cán bộ để dự kiến danh sách nguồn nhân sự đáp ứng tiêu chuẩn điều kiện quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý.

- Điều kiện quy hoạch nhiệm kỳ kế tiếp:

+ Đáp ứng tiêu chí về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật, việc thực hiện quy định về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên; năng lực công tác; uy tín; chiều hướng, triển vọng phát triển.

+ Có trình độ chuyên môn, lý luận chính trị phù hợp với chức danh bổ nhiệm,

+ Đảm bảo độ tuổi theo quy định.

* Bước 2: Tổ chức hội nghị tập thể lãnh đạo (lần 1).

- Thành phần: Tập thể lãnh đạo cơ quan, Chánh Văn phòng.
- Nội dung: thảo luận, phân tích và thông qua kế hoạch, danh sách nguồn nhân sự cơ bản đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện để trình các hội nghị xem xét, phát hiện, giới thiệu quy hoạch.

* Bước 3: Tổ chức hội nghị cán bộ chủ chốt để lấy ý kiến phát hiện, giới thiệu nguồn quy hoạch (bằng phiếu kín).

- Thành phần: Chi ủy Chi bộ, Lãnh đạo cơ quan, Trưởng, Phó các phòng, Trưởng các đoàn thể.

- Nội dung: Bỏ phiếu kín lựa chọn, giới thiệu nhân sự quy hoạch (nhân sự được lựa chọn, giới thiệu phải đạt tỷ lệ phiếu đồng ý ít nhất từ 30% trở lên so với tổng số người có mặt để đưa vào danh sách giới thiệu ở bước sau).

* Bước 4: Tổ chức Hội nghị tập thể lãnh đạo mở rộng.

- Thành phần: Tập thể lãnh đạo cơ quan, Bí thư, Phó Bí thư Chi bộ; Trưởng các phòng.

- Nội dung: Trên cơ sở kết quả giới thiệu nhân sự ở bước 3, tập thể lãnh đạo mở rộng tiến hành thảo luận và giới thiệu nhân sự quy hoạch bằng phiếu kín. Nhân sự được lựa chọn, giới thiệu phải đạt tỷ lệ phiếu đồng ý ít nhất trên 50% so với tổng số người có mặt để đưa vào danh sách giới thiệu ở bước sau.

* Bước 5: Tổ chức hội nghị tập thể lãnh đạo (lần 2).

- Thành phần: Tập thể lãnh đạo cơ quan, Chánh Văn phòng

- Nội dung: Trên cơ sở kết quả giới thiệu nhân sự ở bước 3, bước 4 tập thể lãnh đạo tiến hành thảo luận và biểu quyết giới thiệu nhân sự quy hoạch bằng phiếu kín. Nhân sự được lựa chọn, giới thiệu phải đạt tỷ lệ phiếu đồng ý ít nhất trên 50% so với tổng số người được triệu tập và lấy từ trên xuống cho đủ số lượng theo quy định. Trường hợp có từ 2 người trở lên có số phiếu bằng nhau trên 50% thì người đứng đầu xem xét, quyết định lựa chọn nhân sự.

2. Quy trình rà soát quy hoạch

2.1. Đối với nguồn nhân sự tại chỗ

* Bước 1: Tổ chức hội nghị tập thể lãnh đạo (lần 1)

- Thành phần: Tập thể lãnh đạo cơ quan, Chánh Văn phòng.

- Nội dung: xem xét, thông qua danh sách bổ sung quy hoạch để lấy ý kiến tại Hội nghị và bỏ phiếu đưa ra khỏi quy hoạch đối với những trường hợp không đủ tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định.

Nguyên tắc đưa ra khỏi quy hoạch: Những đồng chí có trên 50% lãnh đạo cơ quan đồng ý thì đề xuất đưa ra khỏi quy hoạch.

* Bước 2: Tổ chức hội nghị cán bộ chủ chốt để lấy ý kiến phát hiện, giới thiệu nguồn quy hoạch (bằng phiếu kín).

- Thành phần: Chi ủy Chi bộ, Lãnh đạo cơ quan, Trưởng, Phó các phòng, Trưởng các đoàn thể.

- Nội dung: Bỏ phiếu kín lựa chọn, giới thiệu nhân sự quy hoạch (nhân sự được lựa chọn, giới thiệu phải đạt tỷ lệ phiếu đồng ý ít nhất từ 30% trở lên so với tổng số người có mặt để đưa vào danh sách giới thiệu ở bước sau).

* Bước 3: Tổ chức Hội nghị tập thể lãnh đạo mở rộng.

- Thành phần: Tập thể lãnh đạo cơ quan, Bí thư, Phó Bí thư Chi bộ; Trưởng các phòng.

- Nội dung: Trên cơ sở kết quả giới thiệu nhân sự ở bước 3, tập thể lãnh đạo mở rộng tiến hành thảo luận và giới thiệu nhân sự quy hoạch bằng phiếu kín. Nhân sự được lựa chọn, giới thiệu phải đạt tỷ lệ phiếu đồng ý ít nhất trên 50% so với tổng số người có mặt để đưa vào danh sách giới thiệu ở bước sau.

* Bước 4: Tổ chức hội nghị tập thể lãnh đạo (lần 2).

- Thành phần: Tập thể lãnh đạo cơ quan, Chánh Văn phòng.

- Nội dung: Trên cơ sở kết quả giới thiệu nhân sự ở bước 3, bước 4 tập thể lãnh đạo tiến hành thảo luận và biểu quyết giới thiệu nhân sự quy hoạch bằng phiếu kín. Nhân sự được lựa chọn, giới thiệu phải đạt tỷ lệ phiếu đồng ý ít nhất trên 50% lãnh đạo cơ quan đồng ý và lấy từ trên xuống cho đủ số lượng theo quy định. Trường hợp có từ 2 người trở lên có số phiếu bằng nhau trên 50% thì Chánh Thanh tra xem xét, quyết định lựa chọn nhân sự.

2.2. Đối với nguồn nhân sự từ nơi khác

* Bước 1: Chuẩn bị và xác định nguồn quy hoạch.

- Tiến hành rà soát, đánh giá nguồn cán bộ tại chỗ (trong quy hoạch và ngoài quy hoạch), trong đó phân tích và xác định rõ cơ cấu, số lượng, chuyên ngành đào tạo, chức danh quy hoạch mà cơ quan hiện còn thiếu nguồn nhân sự hoặc có nhưng chưa đáp ứng tiêu chuẩn, yêu cầu đặt ra cần giới thiệu bổ sung quy hoạch từ nguồn nhân sự từ nơi khác.

- Lập danh sách nguồn nhân sự từ nơi khác đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định và yêu cầu, nhiệm vụ của cơ quan.

* Bước 2: Tổ chức hội nghị tập thể lãnh đạo (lần 1).

- Thành phần: Tập thể lãnh đạo cơ quan, Chánh Văn phòng

- Nội dung: thảo luận, phân tích, xác định cơ cấu, số lượng chức danh quy hoạch và thông qua danh sách nguồn nhân sự từ nơi khác.

* Bước 3: Trao đổi nhân sự và lấy ý kiến tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị nơi cán bộ công tác.

Đại diện tập thể lãnh đạo cơ quan gặp gỡ, trao đổi với nhân sự dự kiến giới thiệu quy hoạch; đồng thời có văn bản lấy ý kiến của tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị nơi cán bộ công tác về dự kiến chức danh quy hoạch; nhận xét, đánh giá đối với cán bộ và cung cấp hồ sơ nhân sự theo quy định.

* Bước 4: Tổ chức hội nghị tập thể lãnh đạo (lần 2).

- Thành phần: Tập thể lãnh đạo cơ quan, Chánh Văn phòng.

- Nội dung: Tập thể lãnh đạo tiến hành thảo luận và biểu quyết giới thiệu nhân sự quy hoạch bằng phiếu kín. Nhân sự được lựa chọn, giới thiệu phải đạt tỷ lệ phiếu đồng ý ít nhất trên 50% lãnh đạo cơ quan đồng ý và lấy từ trên xuống cho đủ số lượng theo quy định. Trường hợp có từ 2 người trở lên có số phiếu bằng nhau trên 50% thì Chánh Thanh tra xem xét, quyết định lựa chọn nhân sự.

Điều 8. Hồ sơ nhân sự

Danh mục hồ sơ nhân sự quy hoạch thống nhất trên khổ giấy A4 và sắp xếp theo thứ tự sau:

1. Tờ trình và bảng tổng hợp kết quả kiểm phiếu ở các bước.
2. Sơ yếu lý lịch theo quy định hiện hành (Mẫu 2C/BTCTW) do cá nhân tự khai và cơ quan xác nhận, có dán ảnh màu khổ 4 x 6.
3. Nhận xét, đánh giá của Chi bộ, lãnh đạo cơ quan về: (1) Phẩm chất đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức, kỷ luật. (2) Năng lực công tác và kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao. (3) Uy tín và triển vọng phát triển.
4. Kết luận của cấp có thẩm quyền về tiêu chuẩn chính trị cán bộ (nếu có).
5. Bản kê khai tài sản, thu nhập phục vụ công tác cán bộ (bản chính, có ký xác nhận và ghi rõ họ tên của người khai và người nhận kê khai và từng trang theo quy định).
6. Bản sao có chứng thực các văn bằng, chứng chỉ về trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học và các văn bằng, chứng chỉ khác có liên quan.

Điều 9. Công khai và quản lý quy hoạch

1. Công khai quy hoạch

Danh sách cán bộ được cấp phê duyệt quy hoạch hoặc đưa ra khỏi quy hoạch được thông báo công khai trong cấp ủy, tập thể lãnh đạo cơ quan, lãnh đạo phòng và cá nhân có liên quan biết, quản lý, sử dụng quy hoạch.

2. Quản lý quy hoạch

Căn cứ vào kết quả phê duyệt quy hoạch cán bộ, giao Văn phòng Thanh tra tỉnh:

- Tham mưu báo cáo kết quả phê duyệt quy hoạch gửi cấp có thẩm quyền đảm bảo thời gian theo quy định.
- Phối hợp, tham mưu xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện có hiệu quả việc đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách, luân chuyển, điều động, bổ nhiệm cán bộ quy hoạch đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ quan, đơn vị.
- Định kỳ hằng năm tham mưu Lãnh đạo cơ quan đánh giá phẩm chất, năng lực, kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao và chiều hướng phát triển đối với cán bộ trong quy hoạch.

Trong quá trình thực hiện có phát sinh vướng mắc; các phòng, công chức và người lao động kịp thời phản ánh về Văn phòng để tổng hợp trình Lãnh đạo Thanh tra tỉnh xem xét, quyết định./.