

TỈNH ỦY ĐẮK NÔNG

Số 627-BC/TU

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Đắk Nông, ngày 24 tháng 3 năm 2020

BÁO CÁO

Sơ kết 05 năm thực hiện Đề án “Củng cố và nâng cao chất lượng
cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh,
giai đoạn 2014 - 2021”



Thực hiện Đề án “Củng cố và nâng cao chất lượng cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh Đắk Nông giai đoạn 2014 – 2021” ban hành kèm theo Quyết định số 1277-QĐ/TU, ngày 18/11/2014 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy (sau đây gọi tắt là Đề án 1277); ngày 13/3/2015, Ủy ban Nhân dân tỉnh ban hành Quyết định số 346/QĐ-UBND về Kế hoạch thực hiện Đề án củng cố và nâng cao chất lượng cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh Đắk Nông giai đoạn 2014 - 2021. Ban Thường vụ Tỉnh ủy báo cáo kết quả quá trình lãnh đạo, chỉ đạo sau 05 năm thực hiện Đề án 1277 như sau:

I. ĐẶC ĐIỂM TÌNH HÌNH

Hiện nay, toàn tỉnh có 12 Đảng bộ trực thuộc (07 Đảng bộ huyện, 01 Đảng bộ thành phố; 03 Đảng bộ lực lượng vũ trang và 01 Đảng bộ Khối các cơ quan và doanh nghiệp tỉnh), với 404 tổ chức cơ sở đảng (168 đảng bộ, 336 chi bộ cơ sở) và 1.720 chi bộ trực thuộc đảng bộ cơ sở. Tổng số đảng viên 26.445 đ/c (trong đó: đảng viên nữ 9.419 đ/c; người dân tộc thiểu số 3.994 đ/c; trong các tôn giáo 840 đ/c; đoàn viên TNCS Hồ Chí Minh 8.150 đ/c). Toàn tỉnh có 71 xã, phường, thị trấn, với 713 thôn, buôn, bon, bản, tổ dân phố. Tổng số cán bộ, công chức cấp xã của tỉnh hiện có 1.622 người (784 cán bộ và 838 công chức).

Trong những năm qua, Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã ban hành nhiều văn bản lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện có hiệu quả chủ trương xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Chế độ, chính sách đối với cán bộ cơ sở của tỉnh ngày càng được quan tâm. Đặc biệt từ khi Đề án 1277 được ban hành, đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã của tỉnh không ngừng được củng cố và hoàn thiện, từng bước nâng cao dần về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị và quản lý Nhà nước; năng lực lãnh đạo, quản lý điều hành cũng đã có sự chuyển biến tốt; có bản lĩnh chính trị vững vàng, có tinh thần đoàn kết, luôn có ý thức phấn đấu trong công tác, học tập, rèn luyện và trưởng thành, tin tưởng vào chủ trương, đường lối lãnh đạo của Đảng...

II. MỘT SỐ KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC

1- Công tác triển khai thực hiện

Nhằm triển khai có hiệu quả Đề án 1277, Thường trực Tỉnh ủy đã chỉ đạo Ban Tổ chức Tỉnh ủy xây dựng và ban hành Hướng dẫn số 15-HD/BTC, ngày 07/01/2015 để thực hiện Đề án. Các huyện, thị ủy đã tổ chức các hội nghị cán bộ chủ chốt để quán triệt, triển khai và xây dựng chương trình, kế hoạch tổ chức thực hiện. Có thể nói Đề án 1277 ra đời đã được sự đồng tình, ủng hộ của các cấp, các ngành, cán bộ, đảng viên và quần chúng nhân dân trong toàn tỉnh với mong muốn từng bước xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở đảm bảo tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định để thực hiện thắng lợi nghị quyết đại hội đảng các cấp đề ra. Sau 05 năm thực hiện Đề án, đã tạo được những chuyển biến tích cực về mọi mặt; trình độ cũng như năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức ngày càng được nâng lên; cơ cấu thành phần cán bộ, công chức (nữ, dân tộc, tuổi trẻ...) hợp lý hơn. Nhiều chỉ tiêu của đề án đã đạt và vượt tỷ lệ 100% mục tiêu đề ra. Làm tốt công tác quy hoạch, tạo nguồn, bố trí, luân chuyển vị trí công tác đối với cán bộ cấp cơ sở, hằng năm chỉ đạo thực hiện rà soát, bổ sung quy hoạch, những nhân tố mới có phẩm chất, năng lực và triển vọng được bổ sung vào quy hoạch, những trường hợp đã quy hoạch nhưng thiếu rèn luyện, phấn đấu, uy tín giảm sút,... được đưa ra khỏi quy hoạch. Quan tâm triển khai, thực hiện nhiều giải pháp nhằm không ngừng trẻ hóa, tiêu chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

2- Về thực hiện các mục tiêu của Đề án 1277

2.1- Mục tiêu về cán bộ chuyên trách giữ các chức vụ chủ chốt (Bí thư, phó bí thư; Chủ tịch, phó chủ tịch HĐND; chủ tịch, phó chủ tịch UBND).

- *Về trình độ học vấn:* Mục tiêu của đề án đến cuối năm 2021 có 100% tốt nghiệp THPT và kết quả sau 05 năm đã thực hiện được 98,15%; trong đó huyện Tuy Đức đạt 94,29%, Đắk Glong đạt 90,91%; các đơn vị còn lại đạt 100%.

- *Về chuyên môn, nghiệp vụ:* Mục tiêu của đề án đến cuối năm 2021 có 100% đạt trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên, kết quả sau 05 năm đã thực hiện được 94,43%; có 03 đơn vị hoàn thành mục tiêu (đạt 100%) gồm: Gia Nghĩa, Krông Nô, Đắk Mil; đơn vị thấp nhất đạt 81,8% (Đắk Glong). Trong đó, trình độ cao đẳng, đại học trở lên mục tiêu đề án là 75%, đã thực hiện 82,08% (đạt 109,44% so với kế hoạch đề ra); còn 03 đơn vị chưa đạt mục tiêu đề ra gồm: Tuy Đức, Đắk R'lấp, Đắk Glong.

- *Về trình độ LLCT:* Mục tiêu của đề án đến cuối năm 2021 có 100% đạt trình

độ trung cấp, cao cấp và kết quả sau 05 năm đã thực hiện được 97,31%; trong đó có 04 đơn vị đạt 100% mục tiêu đề ra gồm: Gia Nghĩa, Krông Nô, Đắk R'lấp, Cư Jut.

2.2- Mục tiêu về cán bộ chuyên trách giữ chức vụ trưởng các đoàn thể cấp xã (Chủ tịch UBMTTQ, bí thư Đoàn TNCS Hồ Chí Minh, Chủ tịch Hội LHPN, Chủ tịch Hội Nông dân, Chủ tịch Hội Cựu chiến binh).

- *Về trình độ học vấn:* Mục tiêu của đề án đến cuối năm 2021 có 100% tốt nghiệp THCS trở lên và kết quả sau 05 năm đã thực hiện được 100% mục tiêu đề ra. Về học vấn THPT mục tiêu của đề án đến cuối năm 2021 đạt 90% và kết quả sau 05 năm đã thực hiện được 92,72%, đạt 103,02% mục tiêu của đề án.

- *Về chuyên môn, nghiệp vụ:* Mục tiêu của đề án đến cuối năm 2021 có 80% đạt trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên và kết quả sau 05 năm đã thực hiện được 77,57%, đạt 96,96% so với mục tiêu. Trong đó, cao đẳng, đại học trở lên mục tiêu là 35%, đã thực hiện được 56,46%, đạt 161,32% mục tiêu của đề án; còn huyện Tuy Đức mới thực hiện được 24%.

- *Về trình độ LLCT:* Mục tiêu của đề án đến cuối năm 2021 có 75% đạt trình độ trung cấp, cao cấp và kết quả sau 05 năm đã thực hiện được 84,52%, đạt 112,69% so với mục tiêu (tất cả các đơn vị đã hoàn thành đạt và vượt chỉ tiêu đề án).

2.3- Mục tiêu về đội ngũ công chức.

- *Về trình độ học vấn:* Mục tiêu của đề án đến cuối năm 2021 có 100% tốt nghiệp THPT và kết quả sau 05 năm đã thực hiện được 99,55%; trong đó có 5/8 đơn vị đã đạt 100%, (các đơn vị còn lại đạt trên 98%).

- *Về chuyên môn, nghiệp vụ:* Mục tiêu của đề án đến cuối năm 2021 có 100% đạt trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên và kết quả sau 05 năm đã thực hiện được 99,58% (có 6/8 đơn vị đạt mục tiêu đề ra). Cao đẳng, đại học trở lên mục tiêu đề án là 80%; kết quả đã thực hiện được 85,34% (đạt 106,67% so với mục tiêu đề ra).

- *Về trình độ LLCT:* Mục tiêu của đề án đến cuối năm 2021 có 60% đạt trình độ sơ cấp trở lên và kết quả sau 05 năm đã thực hiện được 85,13 % (đạt 141,88% so với mục tiêu).

(Có Biểu 1, Biểu 2 - Kết quả thực hiện các mục tiêu Đề án kèm theo)

3- Về thực hiện các nội dung của Đề án 1277

3.1- Công tác quy hoạch cán bộ.

Công tác quy hoạch cán bộ đã được các huyện ủy, thành ủy chủ động thực hiện rà soát, điều chỉnh, bổ sung và đưa ra khỏi quy hoạch những trường hợp không đảm bảo tiêu chuẩn; cán bộ được quy hoạch đều có đạo đức, phẩm chất chính trị tốt; đảm bảo trình độ học vấn phổ thông, chuyên môn, nghiệp vụ và lý luận chính trị theo quy định. Công tác quy hoạch được thực hiện công khai, dân chủ, khách quan và đảm bảo đúng quy định; đã có sự quan tâm, chú ý đến đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ và cán bộ là người dân tộc thiểu số.

3.2- Tuyển dụng cán bộ, công chức cấp xã.

Từ năm 2014 đến nay, cấp ủy các cấp đã quan tâm đến chất lượng tuyển dụng cán bộ công chức cấp xã; trên cơ sở chỉ tiêu biên chế được giao theo quy định, một số địa phương đã tổ chức tuyển dụng các chức danh công chức cấp xã thông qua hình thức thi tuyển. Công tác tuyển dụng được tiến hành công khai, minh bạch, đúng quy trình, quy định; công chức được tuyển dụng đảm bảo tiêu chuẩn theo quy định về trình độ chuyên môn nghiệp vụ và lý luận chính trị. Kết quả trong 05 năm đã thực hiện tuyển dụng 1.467 trường hợp.

3.3- Công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã đã được các cấp ủy đảng thường xuyên quan tâm thực hiện. Tuy nhiên, thực tế cho thấy công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ vẫn còn nhiều hạn chế, chủ yếu là cử cán bộ đi đào tạo lý luận chính trị và bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên ngành; việc chủ động cử cán bộ đi đào tạo gắn với quy hoạch cán bộ để đáp ứng tiêu chuẩn chức danh cán bộ còn hạn chế. Kết quả trong 05 năm thực hiện đã cử đi đào tạo, bồi dưỡng 3.714 lượt người đạt 109,56% mục tiêu đề án; trong đó: chuyên môn nghiệp vụ 434 lượt người; lý luận chính trị 972 lượt người và các lớp bồi dưỡng 2.308 lượt người.

3.4- Công tác bố trí, sắp xếp, thực hiện chính sách cán bộ, điều động luân chuyển và chuyển đổi vị trí công tác.

Các huyện, thành ủy đã quan tâm sắp xếp, kiện toàn, bố trí lại cán bộ, công chức cấp xã nhằm đảm bảo các quy định của cấp trên và nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy cơ sở; đã bố trí sắp xếp, sử dụng được 1.407/1.497 biên chế được giao. Từng bước nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động bộ máy ở cơ sở và nâng cao tinh thần trách nhiệm của cán bộ, công chức; đồng thời qua đó củng cố, kiện toàn đối với các tổ chức cơ sở đảng yếu kém; thực hiện công tác điều động, luân

chuyển để đào tạo đội ngũ cán bộ trẻ có trình độ năng lực. Thực hiện việc chuyển đổi vị trí công tác là công chức giữ các chức danh Tài chính - Kế toán; Địa chính - Nông nghiệp - Xây dựng và Môi trường (đối với xã) hoặc Địa chính - Xây dựng - Đô thị và Môi trường (đối với phường, thị trấn). Trong 05 năm, đã tiến hành luân chuyển, điều động 155 trường hợp, tiến hành chuyển đổi vị trí công tác đối với 151 trường hợp. Thực hiện chính sách cán bộ về tinh giản biên chế, cho thôi, nghỉ việc đối với các trường hợp cán bộ không đảm bảo tiêu chuẩn chức danh cán bộ, nghỉ hưu trước tuổi...; giải quyết chính sách nghỉ việc, thôi việc và nghỉ hưu trước tuổi cho 179 trường hợp, đạt 146,72% so với chỉ tiêu của Đề án.

III. ĐÁNH GIÁ CHUNG

1- Kết quả đạt được

Những kết quả sau 05 năm thực hiện Đề án 1277, đã tạo ra những chuyển biến tích cực về mọi mặt; trình độ cũng như năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức ngày càng được nâng lên; cơ cấu thành phần cán bộ, công chức (nữ, dân tộc, tuổi trẻ...) hợp lý hơn. Nhiều chỉ tiêu đã đạt và vượt tỷ lệ 100% chỉ tiêu của đề án. Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức được các cấp ủy thường xuyên quan tâm; số lượng cán bộ, công chức được đi đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ và lý luận chính trị đã tăng lên đáng kể; góp phần từng bước nâng cao chất lượng và năng lực thực thi công vụ ở cơ sở. Công tác bố trí, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ; luân chuyển, điều động và chuyển đổi vị trí công tác đã được triển khai thực hiện có hiệu quả, nhất là trước và sau đại hội đảng cấp cơ sở; bầu cử HĐND cấp xã góp phần kiện toàn bộ máy và sắp xếp bố trí cán bộ một cách phù hợp với năng lực, sở trường công tác. Một số đơn vị (như Đăk R'lấp và Gia Nghĩa...) đã có những đột phá trong tạo nguồn cán bộ bằng cách tuyển chọn những sinh viên đã tốt nghiệp các trường đại học hệ chính quy, hộ khẩu thường trú tại địa phương để bố trí giữ các chức danh cán bộ, công chức cấp xã bằng nguồn kinh phí của địa phương.

2- Một số tồn tại, hạn chế và nguyên nhân

2.1- Tồn tại, hạn chế

- Bên cạnh những kết quả đạt được, như một số chỉ tiêu đạt và vượt các mục tiêu của đề án đưa ra, nhưng xét về mặt năng lực, công tác quản lý điều hành, sự nhạy bén, tầm nhìn và phẩm chất đạo đức, lối sống một số cán bộ đảng viên cấp xã còn những hạn chế nhất định, chưa thực sự đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao và chưa theo kịp yêu cầu thực tế trong diễn biến tình hình hiện nay.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công tác bố trí, sắp xếp cán bộ ở một số nơi vẫn còn bất cập, chưa kịp thời, thiếu sự gắn kết giữa công tác quy hoạch cán bộ và đào tạo cán bộ; công tác cán bộ cơ bản chưa có tính đột phá và chưa giải quyết tốt những hạn chế yếu kém kéo dài.

- Mục tiêu của đề án về cán bộ chuyên trách giữ các chức vụ trưởng các đoàn thể: về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ mục tiêu của đề án là 80% có trình độ từ trung cấp trở lên nhưng thực tế có đơn vị mới chỉ đạt 44%; tỷ lệ tăng hàng năm không nhiều, nhất là trình độ đại học, cao đẳng.

2.2- Nguyên nhân tồn tại, hạn chế

- Một số cán bộ, công chức lớn tuổi sắp nghỉ hưu hoặc cán bộ là người dân tộc thiểu số còn hạn chế về trình độ, năng lực nên khó khăn trong việc đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ theo quy định; phần lớn họ làm việc dựa trên những kinh nghiệm và uy tín trong cộng đồng dân cư. Tuy nhiên, các cấp ủy chưa có những biện pháp thực sự quyết liệt để giải quyết vấn đề này.

- Việc xây dựng kế hoạch thực hiện Đề án ở một số đơn vị chưa cụ thể nên khi triển khai tổ chức thực hiện ở cấp cơ sở còn lúng túng, dẫn đến hiệu quả đạt được chưa cao. Chưa có sự gắn kết chặt chẽ giữa việc thực hiện Đề án với công tác cán bộ và công tác tuyển dụng cán bộ, công chức nên cá biệt vẫn còn một số cán bộ, công chức chưa đảm bảo tiêu chuẩn quy định nhưng vẫn được đưa vào danh sách bầu cử.

- Một số xã vùng sâu vùng xa có những đặc thù riêng, về dân tộc, tôn giáo, điều kiện kinh tế, văn hóa xã hội, cơ sở vật chất, trình độ, năng lực... ảnh hưởng trực tiếp đến việc thực hiện và hoàn thành các mục tiêu Đề án.

IV. PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ NHỮNG NĂM TIẾP THEO

Một là: Nâng cao nhận thức của các cấp ủy đảng trong đánh giá trình độ, năng lực, công tác quản lý điều hành, sự nhạy bén, tầm nhìn và phẩm chất đạo đức cán bộ, công chức cấp xã trong tình hình hiện nay. Tiếp tục đôn đốc, theo dõi tiến độ thực hiện Đề án 1277, quan tâm đến những đơn vị mà một số chỉ tiêu hoàn thành còn thấp. Gắn việc thực hiện Đề án với các quy định, hướng dẫn khác của Trung ương, của tỉnh có liên quan đến công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở để nâng cao chất lượng và hiệu quả trong việc thực hiện Đề án.

Hai là: Làm tốt công tác sắp xếp, tuyển dụng với phương châm dân chủ công khai, minh bạch, chặt chẽ, khoa học và đảm bảo các quy định về tiêu chuẩn, đối tượng; từ đó góp phần lựa chọn được đội ngũ cán bộ có chất lượng, từng bước nâng cao chất lượng thực thi công vụ.

Ba là: Chú trọng công tác đánh giá, nhận xét cán bộ, công chức, tránh tình trạng thực hiện một cách hình thức; kết quả đánh giá cán bộ, công chức phải được xem là cơ sở để quy hoạch, đào tạo hoặc sắp xếp, bố trí cán bộ. Thực hiện tốt công tác bố trí, sắp xếp cán bộ một cách hợp lý, không ngừng kiện toàn hệ thống chính trị ở cơ sở. Thường xuyên thực hiện công tác điều động, luân chuyển để từng bước đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong thực tiễn (nhất là quan tâm điều động, luân chuyển cán bộ trẻ có trình độ, năng lực về công tác ở cơ sở).

Bốn là: Đẩy mạnh hơn nữa công tác đào tạo, bồi dưỡng, đặc biệt là đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ và bồi dưỡng các lớp ngắn hạn ở nhiều lĩnh vực; gắn công tác đào tạo với với bố trí, sử dụng cán bộ phù hợp với chuyên môn đã được đào tạo. Cần xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cụ thể, chi tiết gắn với tình hình thực tiễn của đơn vị (cần đào tạo, bồi dưỡng nội dung gì? ai là người cần phải đào tạo, bồi dưỡng...), đặc biệt kiểm tra, đánh giá năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã sau khi được đào tạo, bồi dưỡng.

Năm là: Làm tốt công tác tạo nguồn cán bộ trẻ để từng bước xây dựng một đội ngũ cán bộ kế cận đảm bảo tiêu chuẩn, điều kiện nhằm đáp ứng kịp thời những yêu cầu nhiệm vụ của công tác cán bộ được đặt ra trong tình hình mới, tránh tình trạng hụt hẫng cán bộ hoặc thiếu tính chủ động trong công tác cán bộ.

Nơi nhận:

- Thường trực Tỉnh ủy,
- Các ban đảng của Tỉnh ủy,
- BTV, BTC các huyện, thành ủy,
- Mặt trận TQ và các đoàn thể tỉnh,
- Các sở: Nội vụ, Tài chính,
LĐTĐ & XH, Giáo dục & Đào tạo,
- Trường Chính trị tỉnh,
- Lưu Văn phòng Tỉnh ủy (TH, ĐH).

**T/M BAN THƯỜNG VỤ
PHÓ BÍ THƯ THƯỜNG TRƯC**



Ngô Thanh Danh

(Kèm theo Báo cáo số 628-BC/TU, ngày 24/3/2020 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy)

BẢO CAO
MIỀN CÁC MỤC T
HỨC XÃ, PHÒNG
30/11/1994/24/3/2

[illegible]

KẾT QUẢ SƠ KẾT 05 NĂM TRIỂN KHAI THỰC HIỆN CÁC NỘI DUNG CỦA ĐỀ ÁN "CÙNG CỎ VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG
CÁN BỘ CÔNG CHỨC XÃ PHƯỜNG, THỊ TRẤN GIAI ĐOẠN 2014-2021"

(Kèm theo Báo cáo số 627 -BCTĐ, ngày 14/3/2020 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy)

Đơn vị tính: Lượt người

TT	Tên đơn vị	Số lượng tuyển dụng công chức	Đã đào tạo, bồi dưỡng							Bổ trí, sắp xếp cán bộ		Thực hiện CSCB (nghỉ hưu, thời việc...)	Điều động, luân chuyển	Chuyển đổi vị trí công tác	Tạo nguồn cán bộ
			Chuyên môn nghiệp vụ			Lý luận chính trị			Bồi dưỡng	Biên chế được giáo	Biên chế đã sử dụng				
			TC	CB, DH	Trên DH	SC	TC	CC							
1	Gia Nghĩa	157	1			41	74	7		170	157	7	19	19	
2	Huyện Krông Nô	259	1	30	1	67	79	4	795	284	259	38	15	31	
3	Huyện Cư Jút	188	38	142	3	56	122	9	174	196	188	31	41	28	122
4	Huyện Đắk Mil	221	2	50	3	35	43	6	113	230	221	46	33	31	44
5	Huyện Đắk Song	197	4	2		61	71	14	969	217	197	19	16	22	2
6	Huyện Đắk Glong	229	32		2	44	99	22	208	241	229	26	17	13	
7	Huyện Đắk R'Lấp	60	59	14	80	2	1	64	3	47	148	142	21	14	21
8	Huyện Tuy Đức	156	17	104	2	25	83	10	49	159	156	12	14	7	4
Tổng số toàn tỉnh		1.467	95	328	11	329	571	72	2.308	1.497	1.407	179	155	151	172
Cộng		3.714													
Chỉ tiêu Đề án đến năm 2021		3.390													
Tỷ lệ % thực hiện so với chỉ tiêu Đề án		109,56													

