

QUYẾT ĐỊNH

Ban hành Đề án tạo nguồn, phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ giữ chức danh lãnh đạo, quản lý đến năm 2030, định hướng đến năm 2035 của Văn phòng UBND tỉnh

CHÁNH VĂN PHÒNG UBND TỈNH QUẢNG NGÃI

Căn cứ Nghị quyết số 01-NQ/ĐH của Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Quảng Ngãi lần thứ XX nhiệm kỳ 2020 - 2025;

Thực hiện Kết luận số 289-KL/TU ngày 13/4/2021 của Hội nghị Tỉnh ủy lần thứ ba khóa XX về 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;

Thực hiện 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, trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đến năm 2030 và định hướng đến năm 2035;

Theo đề nghị của Trưởng phòng Hành chính – Quản trị.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Đề án tạo nguồn, phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ giữ chức danh lãnh đạo, quản lý đến năm 2030, định hướng đến năm 2035 của Văn phòng UBND tỉnh (*sau đây viết tắt là Đề án*).

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

Điều 3. Trưởng phòng Hành chính – Quản trị và trưởng các phòng, ban, đơn vị trực thuộc Văn phòng UBND tỉnh căn cứ Quyết định thi hành./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- CT, PCT UBND tỉnh (báo cáo);
- Ban Tổ chức Tỉnh ủy;
- VPUB: CVP, các PCVP;
- BCH, BTV, CBTH;
- Lưu: VT, HCQTvan.

CHÁNH VĂN PHÒNG

Phạm Xuân Duệ

ĐỀ ÁN**Tạo nguồn, phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ giữ chức danh
lãnh đạo, quản lý đến năm 2030, định hướng đến năm 2035
của Văn phòng UBND tỉnh**

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 27/QĐ-VP ngày 28/02/2022
của Văn phòng UBND tỉnh)*

Phần I**SỰ CẦN THIẾT XÂY DỰNG ĐỀ ÁN, ĐỐI TƯỢNG, PHẠM VI ÁP DỤNG****I. Sự cần thiết xây dựng Đề án**

Công tác cán bộ giữ vai trò đặc biệt quan trọng, trong giai đoạn cách mạng mới, cần phải tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác cán bộ nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc. Nghị quyết Đại hội lần thứ XIII của Đảng khẳng định "*Xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là đội ngũ cấp chiến lược, người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, gắn bó mật thiết với nhân dân là những nhân tố có ý nghĩa quyết định thành công sự nghiệp xây dựng, phát triển đất nước và bảo vệ Tổ quốc*". Một trong ba nhiệm vụ đột phá của Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Quảng Ngãi lần thứ XX, nhiệm kỳ 2020 - 2025 là "*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*".

Trong thời gian qua, Văn phòng UBND tỉnh luôn nhận được sự quan tâm, chỉ đạo trực tiếp của Chủ tịch và các Phó Chủ tịch UBND tỉnh; sự phối hợp thường xuyên của cơ quan, đơn vị và địa phương trong việc tham mưu Chủ tịch và UBND tỉnh chỉ đạo, điều hành toàn diện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Đội ngũ công chức, viên chức, trong đó công chức, viên chức nữ được đào tạo cơ bản, đa số có kinh nghiệm thực tiễn qua nhiều năm công tác, đáp ứng yêu cầu theo vị trí việc làm; luôn nêu cao tinh thần đoàn kết, trách nhiệm đối với công việc; tích cực tham gia hưởng ứng các phong trào thi đua hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Lãnh đạo Văn phòng UBND tỉnh cũng tạo điều kiện để phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý, tuy nhiên công tác này chưa thể chế thành văn bản định hướng chiến lược lâu dài tại Văn phòng.

Để thực hiện tốt chủ trương của Trung ương, của tỉnh về tiếp tục phát triển nguồn nhân lực cao, trọng tâm là xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, Văn phòng UBND tỉnh xây dựng Đề án tạo nguồn, phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ giữ chức danh lãnh đạo, quản lý đến năm 2030, định hướng đến năm 2035.

II. Đối tượng và phạm vi của Đề án

1. Đối tượng

Đối tượng của Đề án gồm những cá nhân có đủ các điều kiện sau:

a) Có trong quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý tại Văn phòng; có độ tuổi dưới 45 tuổi đối với nữ và dưới 40 tuổi đối với nam (*thời điểm tính tuổi là tháng 9/2025*).

b) Một số đối tượng khác có thành tích công tác nổi trội, có tài năng trong hoạt động công vụ do tập thể lãnh đạo Văn phòng xem xét, quyết định (đảm bảo yêu cầu về tuổi tại điểm a).

c) Có đủ các tiêu chuẩn, điều kiện về công tác cán bộ theo quy định và triển vọng để phát triển giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đến năm 2030 và định hướng đến năm 2035.

2. Phạm vi áp dụng

Đề án được triển khai thực hiện tại Văn phòng UBND tỉnh để đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, quy hoạch, bố trí, sử dụng, luân chuyển, bổ nhiệm vào các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý.

Phần II

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TẠO NGUỒN VÀ PHÁT TRIỂN CÁN BỘ NỮ, CÁN BỘ TRẺ GIỮ CÁC CHỨC DANH LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ TRONG THỜI GIAN QUA

I. Thực trạng

1. Về công tác quy hoạch cán bộ

Nhiệm kỳ 2021-2026: Quy hoạch chức danh Trưởng phòng tại Văn phòng UBND tỉnh: 21 đồng chí, trong đó nữ 07 đồng chí (*chiếm tỷ lệ 33,33%*), cán bộ trẻ 10 đồng chí (*chiếm tỷ lệ 47,6%*); quy hoạch chức danh Phó trưởng phòng 30 đồng chí, trong đó nữ 13 đồng chí (*chiếm tỷ lệ 43,33%*), cán bộ trẻ 18 đồng chí (*chiếm tỷ lệ 60%*).

Hiện nay, quy hoạch chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý: 14 đồng chí, trong đó nữ 03 đồng chí (*chiếm tỷ lệ 21,4%*), cán bộ trẻ 03 đồng chí (*chiếm tỷ lệ 21,4%*).

2. Về công tác bổ nhiệm

Hiện nay Văn phòng UBND tỉnh có 04 công chức lãnh đạo thuộc diện Ban thường vụ Tỉnh ủy quản lý, trong đó có 01 công chức được luân chuyển từ cơ quan khác về Văn phòng giữ chức Chánh Văn phòng, 03 công chức từ nguồn quy hoạch tại cơ quan giữ chức Phó Chánh Văn phòng, không có công chức nữ.

Đối với lãnh đạo, quản lý cấp phòng, Văn phòng bổ nhiệm 20 công chức, viên chức giữ chức danh Trưởng, phó các phòng, ban, đơn vị, trong đó có 04 công chức nữ (*chiếm tỷ lệ 20%*), 09 công chức, viên chức trẻ (*chiếm tỷ lệ 45%*).

3. Về công tác luân chuyển cán bộ

Từ năm 2015 đến nay, Văn phòng UBND tỉnh có 05 đồng chí được luân chuyển sang các cơ quan, đơn vị, địa phương, giữ chức vụ Phó Chánh Văn phòng Đoàn ĐBQH & HĐND, Giám đốc Sở, Bí thư huyện ủy, Phó Bí thư huyện ủy, Phó Chủ tịch UBND huyện.

II. Đánh giá chung

1. Ưu điểm

Lãnh đạo Văn phòng luôn quan tâm, chú trọng công tác tạo nguồn, phát triển cán bộ trẻ, cán bộ nữ; chất lượng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ ngày càng được nâng lên; tỷ lệ cán bộ nữ, trẻ quy hoạch chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ngày càng tăng; công tác đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ nữ, cán bộ trẻ được quan tâm, đảm bảo cán bộ đủ năng lực tham mưu trong tình hình mới.

2. Hạn chế

Tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ giữ chức danh lãnh đạo, quản lý tại Văn phòng và trong diện quy hoạch chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý còn thấp; từ năm 2015 đến nay, chưa có cán bộ nữ được bổ nhiệm chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý.

3. Nguyên nhân

- Bản thân cán bộ nữ, cán bộ trẻ chưa có nhiều nhân tố nổi trội; chưa có sự tin nhiệm cao trong cấp ủy; một số chưa tham gia các lớp bồi dưỡng lãnh đạo nên chưa đủ điều kiện bổ nhiệm. Một vài cán bộ nữ còn tư tưởng an phận, thiếu khát vọng tham gia các chức danh lãnh đạo, quản lý.

- Còn thiếu các giải pháp mang tính đồng bộ, cơ chế, chính sách đột phá để thúc đẩy công tác tạo nguồn, phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý.

Phần III

QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, YÊU CẦU; NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP TẠO NGUỒN VÀ PHÁT TRIỂN CÁN BỘ NỮ, CÁN BỘ TRẺ, GIỮ CÁC CHỨC DANH LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ ĐẾN NĂM 2030 VÀ ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN NĂM 2035

I. Quan điểm, mục tiêu, yêu cầu

1. Quan điểm

- Thực hiện nghiêm, nhất quán nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị theo nguyên tắc tập trung dân chủ; bảo đảm sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện, thường xuyên của Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Thường trực Tỉnh ủy, lãnh đạo UBND tỉnh, lãnh đạo Văn phòng trong công tác tạo nguồn cán bộ.

- Tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý và quy hoạch chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đến năm 2030, định hướng đến năm 2035 là nhiệm vụ trọng tâm hàng đầu trong việc

phát triển đội ngũ cán bộ của Văn phòng, phải được thực hiện thường xuyên, đồng bộ, chặt chẽ, đạt hiệu quả cao.

- Việc tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ phải có tính khả thi, lộ trình, kết quả cụ thể; gắn với đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ để nâng cao chất lượng, số lượng trong đội ngũ cán bộ.

- Cơ cấu cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ nữ, cán bộ trẻ phải hài hòa, cân đối tổng thể, bảo đảm tỷ lệ quy định của tỉnh, phù hợp với điều kiện của cơ quan và năng lực thực tiễn của cán bộ; không vì cơ cấu mà hạ thấp tiêu chuẩn, điều kiện.

- Tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đến năm 2030, định hướng đến năm 2035 là trách nhiệm của Ban thường vụ Đảng ủy, tập thể Lãnh đạo Văn phòng và phòng Hành chính – Quản trị với chức năng tham mưu công tác cán bộ là nòng cốt, phối hợp với tập thể Chi ủy Chi bộ và từng cán bộ, công chức của Văn phòng.

2. Mục tiêu

Xây dựng và tạo nguồn đội ngũ cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý và quy hoạch diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý từ nay đến năm 2030 nhằm phục vụ cho sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh và đảm bảo các mục tiêu theo theo Đề án số 08-ĐA/TU ngày 12/11/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

a) Về cán bộ nữ:

- Đối với lãnh đạo cấp phòng: Phân đầu cán bộ nữ chiếm tỷ lệ từ 15% (nhiệm kỳ 2025 – 2030) và từ 20% (nhiệm kỳ 2025 – 2030) trong tổng số cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp phòng.

- Đối với cán bộ giữ chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý: Phân đầu đến nhiệm kỳ 2025 – 2030 cán bộ nữ chiếm tỷ lệ 20%, nhiệm kỳ 2025 – 2030 cán bộ nữ chiếm tỷ lệ 22% trong tổng số cán bộ được quy hoạch thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý. Phân đầu có cán bộ nữ giữ chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý.

b) Về cán bộ trẻ:

- Đối với lãnh đạo cấp phòng: Phân đầu cán bộ trẻ chiếm tỷ lệ từ 15% (nhiệm kỳ 2025 – 2030) và từ 20% (nhiệm kỳ 2025 – 2030) trong tổng số cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp phòng.

- Đối với cán bộ giữ chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý: Phân đầu đến nhiệm kỳ 2025 – 2030 cán bộ trẻ chiếm tỷ lệ 10%, nhiệm kỳ 2025 – 2030 cán bộ trẻ chiếm tỷ lệ 15% trong tổng số cán bộ được quy hoạch thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý.

3. Yêu cầu

- Quán triệt sâu sắc, nghiêm túc các quan điểm, mục tiêu công tác phụ nữ nói chung và công tác cán bộ nữ, triển khai các văn bản quy định của Trung ương, của tỉnh về công tác cán bộ nữ, cán bộ trẻ.

- Tiếp tục triển khai thực hiện tốt công tác cán bộ nữ, quyết tâm đạt mục tiêu đề ra đến năm 2030 nhằm xây dựng, tạo nguồn cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý đủ số lượng, đảm bảo chất lượng phục vụ sự nghiệp xây dựng và phát triển của tỉnh.

- Việc tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đến năm 2030, định hướng đến năm 2035 gắn với đổi mới và nâng cao chất lượng thực hiện các khâu của công tác cán bộ, trong đó có trách nhiệm của Đảng ủy, lãnh đạo Văn phòng và phòng Hành chính – Quản trị.

II. Nhiệm vụ và giải pháp

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

- Tiếp tục quán triệt sâu sắc các nghị quyết, chỉ thị, quy định của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, các chủ trương, đề án của Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy về xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung và cán bộ nữ, cán bộ trẻ nói riêng; nâng cao nhận thức, trách nhiệm của tập thể lãnh đạo Văn phòng, Chi ủy Chi bộ trong xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ trẻ có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ công tác dân vận trong tình hình mới.

- Tuyên truyền nâng cao nhận thức của cán bộ, công chức về bình đẳng giới, định kiến giới; tầm quan trọng của công tác cán bộ trẻ và những rào cản cản trở sự phát triển của cán bộ nữ, cán bộ trẻ.

- Tích cực, chủ động phát hiện, giới thiệu, tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ.

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

a) Về quy hoạch cán bộ, đào tạo, bồi dưỡng

Hàng năm, tổ chức rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ nữ, cán bộ trẻ trong quy hoạch tổng thể đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của cơ quan, trong đó:

- Mở rộng xem xét, giới thiệu cán bộ nữ có đủ tiêu chuẩn, điều kiện và triển vọng quy hoạch đảm nhiệm chức danh lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan, địa phương, đơn vị khác.

- Khi tiến hành rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ phải đảm bảo cơ cấu tối thiểu theo quy định của tỉnh và chú ý nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ.

- Chủ động việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ nằm trong quy hoạch chức danh lãnh đạo, quản lý để tạo nguồn cán bộ nữ; ưu tiên xem xét lựa chọn cán bộ nữ, cán bộ trẻ để quy hoạch vào chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý.

- Chủ động xây dựng kế hoạch, chương trình đào tạo, tuyển chọn cán bộ nữ trong quy hoạch theo chức danh, chức vụ và vị trí việc làm để cử tham gia các khóa đào tạo dài hạn và khóa bồi dưỡng ngắn hạn về kỹ năng lãnh đạo, quản lý,

cải cách hành chính, quản lý công... nhằm nâng cao kiến thức, kỹ năng cho cán bộ nữ.

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

b) Về bố trí, đề bạt, bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ

- Khi kiện toàn chức danh lãnh đạo, quản lý từ Trưởng phòng trở lên, nếu chưa có cán bộ là nữ, cán bộ trẻ thì Chánh Văn phòng đề nghị cấp có thẩm quyền xem xét, bổ nhiệm đối với cán bộ nữ, cán bộ trẻ giữ chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý; đồng thời ưu tiên cán bộ nữ, cán bộ trẻ trong việc xem xét, bổ nhiệm chức danh Trưởng phòng.

- Trường hợp nguồn tại chỗ chưa đảm bảo: Chánh Văn phòng quyết định việc luân chuyển, điều động từ nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ của phòng khác; đối với chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý, Chánh Văn phòng đề nghị cấp có thẩm quyền xem xét luân chuyển, điều động từ nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ từ nơi khác đến để bổ nhiệm. Trường hợp chưa có nguồn thì tạm để khuyết chức danh đến khi tìm được cán bộ nữ, cán bộ trẻ.

- Đề nghị cấp có thẩm quyền có thể xem xét, cân nhắc bổ nhiệm vượt cấp đối với một số trường hợp cán bộ trẻ đào tạo bài bản, có tài năng, thành tích trong hoạt động công vụ; được tập thể lãnh đạo, cán bộ, công chức cơ quan đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; được tập thể cơ quan và quần chúng nhân dân tín nhiệm cao.

- Xây dựng kế hoạch điều động, luân chuyển, thay đổi vị trí việc làm trong cùng một phòng hoặc các phòng khác nhau đối với cán bộ nữ, cán bộ trẻ tại Văn phòng để tạo cơ hội tiếp cận thực tế, tích lũy kinh nghiệm và phát huy, nâng cao năng lực công tác.

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

- Cán bộ nữ, cán bộ trẻ thuộc đối tượng áp dụng Đề án, khi được cử đi đào tạo, bồi dưỡng thì 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. Mức hỗ trợ tùy theo điều kiện của kinh phí thường xuyên và do Chánh Văn phòng quyết định.

- Định kỳ hàng năm, ưu tiên cử cán bộ nữ, cán bộ trẻ đi thi nâng ngạch, đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ trong và ngoài nước.

- Tạo điều kiện thuận lợi về thời gian cho cán bộ nữ, cán bộ trẻ có nhu cầu tự học để nâng cao trình độ phù hợp với vị trí việc làm hoặc chức danh được quy hoạch.

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

3. Đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát

Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, đôn đốc việc triển khai thực hiện các chủ trương, nghị quyết của Đảng, của Tỉnh ủy về công tác cán bộ nói chung, cán bộ nữ, cán bộ trẻ nói riêng và các nội dung của Đề án tại Văn phòng UBND tỉnh.

Phần IV

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Tổ chức, quán triệt, phổ biến Đề án đến cán bộ, công chức, viên chức tại Văn phòng; xây dựng kế hoạch thực hiện Đề án này theo lộ trình 05 năm (2021 - 2025, 2025 - 2030, 2030 - 2035) và hằng năm nhằm đáp ứng nhiệm vụ chính trị của địa phương, đơn vị.

2. Giao phòng Hành chính – Quản trị tham mưu Lãnh đạo Văn phòng chỉ đạo triển khai thực hiện đảm bảo mục tiêu theo Đề án; tham mưu Lãnh đạo Văn phòng báo cáo sơ kết, tổng kết để đánh giá kết quả triển khai thực hiện Đề án và gửi Ban Tổ chức Tỉnh ủy theo quy định.

Trong quá trình thực hiện, nếu có phát sinh, vướng mắc, các phòng, ban, đơn vị kịp thời báo cáo về lãnh đạo Văn phòng (*qua Phòng Hành chính – Quản trị*) để xem xét, điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp./.
