

Số: 117/HD-PGDĐT

Thanh Trị, ngày 18 tháng 4 năm 2019

HƯỚNG DẪN

Về công tác quy hoạch cán bộ quản lý giáo dục giai đoạn 2019 - 2025

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

Căn cứ Nghị định số 29/2012/NĐ-CP ngày 12 tháng 4 năm 2012 của Chính phủ về việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức,

Phòng Giáo dục và Đào tạo hướng dẫn quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các đơn vị trực thuộc giai đoạn 2019 - 2025 như sau:

I. Yêu cầu về công tác quy hoạch cán bộ

1. Yêu cầu chung về công tác quy hoạch

- Quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý là công tác phát hiện sớm nguồn cán bộ trẻ có đức, có tài, có triển vọng về khả năng lãnh đạo, quản lý đưa vào quy hoạch để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn cho các chức danh lãnh đạo, quản lý, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trước mắt và lâu dài.

- Quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ chính trị và thực trạng đội ngũ, đảm bảo có sự kế thừa liên tục trong hệ thống quản lý của đơn vị.

- Quy hoạch cán bộ lãnh đạo phải được xây dựng trên cơ sở quy hoạch từ cán bộ cốt cán, lấy quy hoạch cấp dưới làm cơ sở cho quy hoạch ở cấp trên.

2. Phải đánh giá đúng cán bộ trước khi đưa vào quy hoạch

2.1. Nội dung đánh giá: Căn cứ để lựa chọn, giới thiệu cán bộ quy hoạch là tiêu chuẩn chức danh tương ứng với từng cán bộ quy hoạch, theo các nội dung cơ bản 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 và nâng cao trình độ; tính trung thực, công bằng, khách quan, ý thức tổ chức kỷ luật; tinh thần trách nhiệm trong công tác; việc chấp hành chính sách pháp luật của vợ (chồng), con trong 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 được những tình huống phức tạp xảy ra trong đơn vị

- Uy tín: thể hiện thông qua kết quả lấy phiếu đánh giá công chức, viên chức hàng năm; phiếu tín nhiệm đảng viên hàng năm

- Sức khỏe: bảo đảm sức khỏe để hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ chức danh quy hoạch

- Chiều hướng, triển vọng phát triển: đủ khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ khi được bổ trí vào chức vụ cao hơn

2.2. Tổ chức, cá nhân có thẩm quyền đánh giá cán bộ trước khi đưa vào quy hoạch

- Người đứng đầu đơn vị trực tiếp quản lý và sử dụng cán bộ.

- Tập thể các tổ chuyên môn, đoàn thể trong đơn vị.

- Cấp có thẩm quyền quy hoạch cán bộ.

- Kết luận đối với nhân sự dự kiến quy hoạch phải được ghi nhận bằng văn bản làm việc.

- Kết quả đánh giá công chức, viên chức hàng năm (không quá 6 tháng tính đến thời điểm xem xét) được sử dụng cho việc lựa chọn, giới thiệu quy hoạch.

3. Quy hoạch phải đảm bảo phương châm “mở” và “động”

- Quy hoạch “mở” được hiểu là một chức danh cần quy hoạch một số người và một người có thể quy hoạch nhiều chức danh

- Quy hoạch “động” là quy hoạch được định kỳ rà soát bổ sung theo sự phát triển của cán bộ và nhu cầu của ngành, kịp thời đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không đủ tiêu chuẩn, điều kiện, không có triển vọng phát triển hoặc uy tín thấp thông qua lấy phiếu tín nhiệm hàng năm, bổ sung vào quy hoạch những cán bộ có triển vọng phát triển.

- Cán bộ trong quy hoạch là những đồng chí có triển vọng đảm nhận chức danh quy hoạch, do vậy ở thời điểm đưa vào quy hoạch nhất thiết phải đáp ứng đầy đủ điều kiện và tiêu chuẩn của chức danh quy hoạch, mà cần được rèn luyện, thử thách, đào tạo bồi dưỡng theo tiêu chuẩn của chức danh quy hoạch

4. Quy hoạch đối với cán bộ đương chức, số lượng nguồn đưa vào quy hoạch

- Thống nhất thực hiện chủ trương quy hoạch cán bộ lên chức vụ cao hơn, không quy hoạch lại chức vụ đang đảm nhiệm.

- Đối với chức danh lãnh đạo của cán bộ quản lý: phải quy hoạch từ 1 đến 2 người vào một chức danh.

- Không quy hoạch một người vào quá 2 chức danh

- Không quy hoạch một chức danh quá 2 người (nếu trường có 02 phó hiệu trưởng thì quy hoạch không quá 04 người cho chức danh này).

5. Yêu cầu về độ tuổi, trình độ đào tạo và cơ cấu cán bộ nữ.

- Về độ tuổi: Phải đủ tuổi để có thể công tác từ hai nhiệm kỳ (một nhiệm kỳ là 05 năm) trở lên hoặc ít nhất phải trọn một nhiệm kỳ.

- Tiêu chuẩn cán bộ qui hoạch hiệu trưởng, phó hiệu trưởng thực hiện theo các Thông tư của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành chuẩn hiệu trưởng theo qui định của Điều lệ trường hiện hành.

- Yêu cầu về trình độ đào tạo: có bằng cao đẳng, ưu tiên đối tượng có trình độ cao hơn. Yêu cầu về trình độ chính trị ít nhất là trung cấp chính trị hoặc được cấp ủy cơ sở qui hoạch tham gia đào tạo chính trị từ trung cấp trở lên.

- Có thời gian công tác liên tục là 05 năm trở lên (tính đến thời điểm quy hoạch) đối với chức danh Hiệu trưởng và 03 năm trở lên đối với chức danh Phó Hiệu trưởng.

- Về cơ cấu cán bộ nữ trong quy hoạch: Bảo đảm cán bộ nữ không dưới 30% trong quy hoạch

II. Nội dung, phương pháp quy hoạch cán bộ

1. Chuẩn bị xây dựng quy hoạch .

Thủ trưởng các cơ sở giáo dục tiến hành rà soát đội ngũ cán bộ, giáo viên về số lượng, chất lượng, cơ cấu, độ tuổi, giới tính và dân tộc. Đánh giá từng cán bộ, giáo viên theo yêu cầu của quy hoạch.

2. Các bước tiến hành quy hoạch

- Tổ chức hội nghị toàn thể cán bộ, giáo viên và nhân viên cơ quan thông báo nội dung, yêu cầu quy hoạch cán bộ quản lý đơn vị và tiến hành lấy ý kiến giới thiệu nhân sự đưa vào quy hoạch. Cán bộ, giáo viên và nhân viên nghiên cứu tiêu chuẩn và chuẩn bị giới thiệu cán bộ, giáo viên vào danh sách quy hoạch. Tổ chức phát phiếu lấy ý kiến giới thiệu nhân sự (theo mẫu).

- Tổ chức hội nghị cán bộ chủ chốt (gồm cấp ủy cơ sở, thủ trưởng, các phó thủ trưởng, chủ tịch công đoàn cơ sở, bí thư chi đoàn hoặc bí thư đoàn (nếu có)) thảo luận, ghi phiếu giới thiệu nhân sự dự kiến quy hoạch, bỏ phiếu (theo mẫu) để quyết định quy hoạch cán bộ. Kết quả quy hoạch cán bộ phải được trên 50% cán bộ chủ chốt theo thành phần triệu tập tán thành.

- Tổ chức họp tập thể lãnh đạo (gồm hiệu trưởng và các phó hiệu trưởng) để xem xét, phân tích kết quả các bước đã tiến hành. Từng thành viên trong tập thể lãnh đạo bỏ phiếu chọn, cán bộ có trên 50% số phiếu giới thiệu được đưa vào danh sách quy hoạch.

III. Quản lý và thực hiện quy hoạch

1. Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng

Trên cơ sở quy hoạch, Hiệu trưởng các trường xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng (kể cả bồi dưỡng chính trị và bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý giáo dục) để cán bộ được quy hoạch đạt chuẩn hoặc trên chuẩn.

Việc quy hoạch cán bộ quản lý gắn chặt với việc quy hoạch đào tạo trên chuẩn của đơn vị.

2. Bố trí và sử dụng cán bộ theo quy hoạch

Sau khi quy hoạch cán bộ quản lý được UBND huyện phê duyệt, việc cử cán bộ, giáo viên đi đào tạo, bồi dưỡng và đề nghị bổ nhiệm nói chung phải căn cứ vào quy hoạch.

Khi bổ nhiệm, giới thiệu vào các chức danh nào thì trước hết phải chọn những cán bộ được quy hoạch vào chức danh đó.

IV. Tổ chức thực hiện

1. Triển khai, quán triệt hướng dẫn

Hiệu trưởng các trường trực thuộc Phòng căn cứ vào hướng dẫn này, tiêu chuẩn cán bộ quản lý triển khai trong toàn thể cán bộ, giáo viên và nhân viên của đơn vị. Tiến hành các bước để thực hiện việc quy hoạch cán bộ quản lý giai đoạn 2019-2025.

2. Báo cáo danh sách cán bộ được quy hoạch giai đoạn 2019-2025

Hiệu trưởng các trường trực thuộc Phòng báo cáo việc triển khai, danh sách theo mẫu đính kèm về phòng Giáo dục và Đào tạo chậm nhất là 10/5/2019. Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện tổng hợp trình UBND huyện phê duyệt danh sách quy hoạch của đơn vị khi đã tiến hành quy hoạch đúng quy trình.

3. Xây dựng, bổ sung quy hoạch hằng năm

Trong những năm tiếp theo, Hiệu trưởng các trường trực thuộc Phòng rà soát quy hoạch, tiến hành bổ sung, điều chỉnh (nếu có) để báo cáo về Phòng trong tháng 6 hằng năm (kể cả không có bổ sung, điều chỉnh).

Nhận được Hướng dẫn này, yêu cầu Hiệu trưởng các trường trực thuộc Phòng nghiên cứu triển khai./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- Lưu: VT.

TRƯỞNG PHÒNG



Nguyễn Văn Dũ