

BÁO CÁO

Kết quả thực hiện Quyết định số 56/2006/QĐ-TTg ngày 13/3/2006 của Thủ tướng Chính phủ về tăng cường có thời hạn cán bộ, công chức về các huyện, xã trọng điểm vùng đồng bào dân tộc thiểu số

Nhằm tăng cường công tác chỉ đạo, điều hành và tham mưu để Ủy ban nhân dân các huyện, xã trọng điểm tổ chức thực hiện tốt chủ trương đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của nhà nước, Nghị quyết của Hội đồng nhân dân cùng cấp trên các lĩnh vực kinh tế - xã hội; quốc phòng, an ninh tại địa phương. Ngày 13/3/2006 Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 56/2006/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về tăng cường có thời hạn cán bộ, công chức về các huyện, xã trọng điểm vùng đồng bào dân tộc thiểu số và giao Ủy ban Dân tộc chủ trì, phối hợp với Bộ Nội vụ theo dõi, tổng hợp tình hình thực hiện Quyết định ở các địa phương, định kỳ hằng năm báo cáo Thủ tướng Chính phủ.

Để có cơ sở xây dựng báo cáo đánh giá kết quả thực hiện Quyết định số 56/2006/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ, ngày 09/10/2014 Ủy ban Dân tộc có văn bản số 109/UBDT-TCCB của Bộ trưởng, Chủ nhiệm Ủy ban Dân tộc về việc đề nghị các địa phương báo cáo kết quả thực hiện Quyết định số 56/2006 của Thủ tướng Chính phủ. Trên cơ sở tổng hợp kết quả triển khai thực hiện của các địa phương, Ủy ban Dân tộc đã tổng hợp, xây dựng dự thảo báo cáo và tổ chức Hội thảo xin ý kiến một số địa phương để hoàn thiện báo cáo. Ủy ban Dân tộc báo cáo kết quả thực hiện Quyết định số 56/2006 với những nội dung cụ thể sau:

I. MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ TRONG THỰC HIỆN QUẾT ĐỊNH SỐ 56/2006/QĐ-TTg CỦA THỦ TƯỚNG CHÍNH PHỦ

1. Mục tiêu chung

Tăng cường cán bộ, công chức về các huyện, xã trọng điểm vùng đồng bào dân tộc thiểu số để tham mưu giúp cấp ủy, chính quyền cơ sở tổ chức thực hiện tốt chủ trương đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của nhà nước; thực hiện Nghị quyết của Hội đồng nhân dân cùng cấp trên các lĩnh vực phát triển kinh tế - văn hoá - xã hội, bảo đảm quốc phòng - an ninh ở địa phương đồng thời tạo môi trường để cán bộ, công chức được tôi luyện về phẩm chất chính trị, kỹ năng chỉ đạo, điều hành và bổ sung kinh nghiệm thực tiễn tại cơ sở.

2. Nhiệm vụ cụ thể

2.1. Tổ chức thực hiện phát triển sản xuất, đẩy mạnh xóa đói, giảm nghèo, nâng cao mức sống của đồng bào các dân tộc thiểu số, làm chuyển biến tích cực về kinh tế - xã hội của địa phương.

2.2. Tổ chức thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ phát triển văn hoá, bảo tồn, phát huy các giá trị văn hoá truyền thống các dân tộc thiểu số và bảo vệ tài nguyên môi trường.

2.3. Củng cố và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị, thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở phù hợp với tập quán, văn hoá của mỗi vùng dân tộc.

2.4. Tổ chức thực hiện nhiệm vụ đảm bảo an ninh - quốc phòng, ổn định chính trị, trật tự an toàn xã hội, chính sách dân tộc, tôn giáo.

2.5. Tổ chức công tác tuyên truyền, vận động quần chúng thực hiện tốt các nhiệm vụ chính trị của Đảng, cơ quan nhà nước và các đoàn thể quần chúng.

2.6. Tổ chức sơ kết, tổng kết những cơ chế, mô hình tốt để nhân ra diện rộng.

II. KẾT QUẢ TRIỂN KHAI THỰC HIỆN QUYẾT ĐỊNH 56/2006

1. Công tác chỉ đạo và tổ chức thực hiện tại các địa phương

Thực hiện Quyết định số 56/2006/QĐ-TTg ngày 13/3/2006 của Thủ tướng Chính phủ, căn cứ vào báo cáo của các địa phương tính đến thời điểm tháng 6/2015 có 17 tỉnh báo cáo về việc triển khai thực hiện công tác tăng cường cán bộ, công chức về các huyện, xã trọng điểm tập trung chủ yếu ở các tỉnh thuộc khu vực miền núi phía Bắc, khu vực Miền Trung, khu vực duyên hải Nam Trung Bộ và khu vực Tây Nam Bộ (có danh sách kèm theo); các huyện, xã có cán bộ, công chức đến tăng cường chủ yếu thuộc các huyện miền núi, vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn; điều kiện tự nhiên khắc nghiệt, giao thông đi lại khó khăn, dân cư sống thưa thớt không tập trung; đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã nhìn chung còn nhiều hạn chế về chuyên môn, nghiệp vụ; nhận thức của đồng bào còn lạc hậu, chưa ý thức tự vươn lên, còn chông trở ỷ lại, tỉ lệ đói nghèo vẫn còn chiếm tỉ lệ khá cao. Để thực hiện có hiệu quả công tác tăng cường cán bộ, công chức về cơ sở, một số địa phương đã thành lập Ban Chỉ đạo triển khai thực hiện Quyết định số 56/2006. Ban Thường vụ các Tỉnh đã ban hành nhiều Nghị quyết, Quyết định và các văn bản theo thẩm quyền về việc tăng cường, luân chuyển cán bộ, công chức về các huyện, xã trọng điểm để củng cố, kiện toàn hệ thống chính trị ở cơ sở; tham mưu, hướng dẫn và chỉ đạo cơ sở thực hiện tốt các nhiệm vụ chính trị của địa phương, đồng thời giao cho ngành Nội vụ chủ trì, theo dõi và tổng hợp báo cáo tình hình thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, công chức tăng cường, hằng năm có nhận xét, đánh giá cụ thể đối với cán bộ, công chức đi tăng cường, thông báo cho cơ quan chủ quản về tình hình cán bộ, công chức của cơ quan được cử đi tăng cường. Các cơ quan, đơn vị có cán bộ, công chức đi tăng cường thường xuyên theo dõi, kiểm tra, nắm bắt tình hình kết quả thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, đồng thời phối hợp chặt chẽ với các địa phương để động viên, tạo điều kiện cho cán bộ, công chức đến tăng cường hoàn thành tốt nhiệm vụ. Tiêu biểu trong công tác chỉ đạo thực hiện như các tỉnh Bình Định, Hà Giang, Lào Cai, Lâm Đồng...cùng với công tác chỉ đạo sát sao, cấp ủy chính quyền các địa phương cũng đã ban hành nhiều chính sách để hỗ trợ về kinh phí và các điều kiện phục vụ

công tác cho công chức đi tăng cường cụ thể như: tỉnh Bình Định, đề động viên đội ngũ cán bộ, công chức tăng cường cho các huyện, xã trọng điểm vùng đồng bào dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, ngoài việc thực hiện đầy đủ các chế độ ưu đãi theo quy định của nhà nước, tỉnh Bình Định còn thực hiện các chính sách phù hợp với tình hình của địa phương; mỗi cán bộ, công chức đi tăng cường ngoài việc xem xét được bổ nhiệm chức vụ cao hơn còn được hỗ trợ về kinh phí như: hỗ trợ ban đầu từ 10 đến 15 triệu đồng trên người đối với công chức tăng cường về các huyện, từ 4 đến 7 triệu đồng đối với công chức tăng cường về các xã; hỗ trợ chi tiêu hàng tháng từ 1 đến 1,5 triệu đồng đối với công chức tăng cường về cấp huyện, 500 đến 700 nghìn đồng đối với tăng cường về cấp xã; hỗ trợ tiền xăng xe đi lại 500 nghìn đồng/người/tháng; cán bộ nữ ngoài mức hỗ trợ trên còn được hỗ trợ 500 nghìn đồng/người/tháng. Từ sự quan tâm, chỉ đạo và tạo điều kiện kịp thời của cấp ủy, chính quyền các cấp đã góp phần cổ vũ, động viên cán bộ, công chức đi tăng cường phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

2. Kết quả công tác tăng cường cán bộ, công chức về các huyện xã trọng điểm từ năm 2006 đến tháng 6/2015

2.1. Số cán bộ, công chức tăng cường về các huyện trọng điểm:

Tính đến thời điểm tháng 6/2015 theo báo cáo của các địa phương đã có tổng số 128 cán bộ, công chức thuộc các sở, ngành được tăng cường đến 58 huyện trọng điểm; trong đó có 05 cán bộ, công chức nữ, 01 công chức là nữ dân tộc thiểu số; đối tượng tăng cường về các huyện trọng điểm là lãnh đạo cấp sở, cấp phòng và tương đương thuộc các sở, ngành của tỉnh, có năng lực, trình độ chuyên môn và nằm trong diện quy hoạch lãnh đạo được tăng cường về các huyện giữ các chức vụ như Bí thư, Chủ tịch, Phó Chủ tịch, lãnh đạo các phòng, ban chuyên môn của huyện; nhiều địa phương đã chỉ đạo tốt như: tỉnh Lào Cai từ năm 1996 – 2015 đã tăng cường 35 lượt cán bộ, công chức thuộc các sở, ngành về các huyện trọng điểm; tỉnh Sơn La 29 lượt, tỉnh Hà Giang 12 lượt... Để thực hiện tốt công tác cán bộ và chính sách đối với cán bộ một số tỉnh đã thực hiện chủ trương bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo đối với cán bộ, công chức trước khi tăng cường về các huyện như các tỉnh Thanh Hóa, tỉnh Lào Cai, tỉnh Sơn La, tỉnh Quảng Ngãi... với tổng số có trên 70 cán bộ, công chức được bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo trước khi tăng cường về cơ sở.

2.2. Số cán bộ, công chức tăng cường về các xã trọng điểm:

Trên cơ sở báo cáo của các địa phương, tính đến thời điểm tháng 6/2015 có tổng số 1052 cán bộ, công chức là lãnh đạo các phòng thuộc các sở, ngành; lãnh đạo các phòng, ban chuyên môn các huyện được tăng cường đến 569 xã trọng điểm; trong đó có 246 cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số; 57 cán bộ, công chức nữ; 37 công chức là nữ dân tộc thiểu số; cơ bản đội ngũ cán bộ, công chức tăng cường về các xã trọng điểm có năng lực, trình độ chuyên môn cao và nằm trong diện quy hoạch lãnh đạo được tăng cường giữ các chức vụ như Bí thư, Chủ tịch, Phó Chủ tịch các xã trọng điểm; nhiều địa phương đã quan tâm, chỉ đạo

quyết liệt, xác định công tác tăng cường cán bộ, công chức về các xã trọng điểm là một nhiệm vụ quan trọng trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, đồng thời góp phần củng cố tổ chức bộ máy và nhân sự tại cơ sở. Để thực hiện tốt công tác cán bộ và chính sách đối với cán bộ, công chức đi tăng cường, các địa phương đã thực hiện chủ trương bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo trước khi đi tăng cường đối với trên 300 cán bộ, công chức; tiêu biểu như các tỉnh Thanh Hóa 100% cán bộ công chức tăng cường về các xã được bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo; tỉnh Lâm Đồng có 86/96 cán bộ, công chức tăng cường về các xã được bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo trước khi tăng cường.

3. Đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ, công chức đi tăng cường

Thực hiện Quyết định số 56/2006/QĐ-TTg ngày 13/3/2006 của Thủ tướng Chính phủ về tăng cường cán bộ, công chức về các huyện, xã trọng điểm vùng đồng bào dân tộc thiểu số; theo báo cáo của các địa phương tính đến thời điểm tháng 6/2015 có tổng số 1.180 cán bộ, công chức được tăng cường về 58 huyện, 569 xã trọng điểm vùng đồng bào dân tộc thiểu số; trong đó số tăng cường về cấp huyện là 128 người, cấp xã là 1052 người. Nhìn chung đội ngũ cán bộ, công chức tăng cường về cơ sở đều nắm vững chủ trương, đường lối của đảng, chính sách pháp luật của nhà nước, am hiểu về công tác dân tộc, tôn giáo, có phẩm chất đạo đức tốt, có tinh thần trách nhiệm cao, nhiệt tình trong công tác, có kinh nghiệm và trình độ chuyên môn nghiệp vụ; am hiểu phong tục tập quán của đồng bào vùng dân tộc thiểu số. Qua đánh giá, xếp loại công chức tỉ lệ cán bộ, công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ hằng năm đạt trên 95%, tỉ lệ cán bộ, công chức hoàn thành nhiệm vụ đạt trên 14%, không có cán bộ, công chức không hoàn thành nhiệm vụ và vi phạm kỷ luật.

III. ĐÁNH GIÁ CHUNG

1. Những kết quả đạt được

Thực hiện chủ trương tăng cường cán bộ, công chức về các huyện, xã trọng điểm vùng đồng bào dân tộc thiểu số theo các nội dung, yêu cầu Quyết định số 56/2006 của Thủ tướng Chính phủ; cấp ủy, chính quyền địa phương các cấp đã chủ động xây dựng kế hoạch triển khai, thực hiện; nhiều địa phương đã ban hành các Nghị quyết chuyên đề về công tác luân chuyển, tăng cường cán bộ, công chức; ban hành nhiều chính sách đối với cán bộ, công chức đi tăng cường. Từ sự quan tâm, chỉ đạo sát sao, kịp thời và thống nhất trong cấp ủy, chính quyền địa phương các cấp, công tác tăng cường cán bộ, công chức về các huyện, xã trọng điểm vùng đồng bào dân tộc thiểu số đã nhận được sự đồng thuận cao từ các sở, ngành, địa phương, đặc biệt là sự đồng tình ủng hộ của nhân dân và tạo được dư luận tốt trong xã hội.

Đội ngũ cán bộ, công chức đi tăng cường về địa phương là lãnh đạo cấp sở, cấp phòng thuộc các sở, ngành; lãnh đạo các phòng, ban thuộc các huyện và một số chuyên viên trong diện quy hoạch lãnh đạo cấp sở, cấp phòng đã kinh qua nhiều lĩnh vực công tác, có phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ chuyên môn, chính

trị phù hợp; do vậy đã phát huy tốt vai trò tham mưu, chỉ đạo, điều hành tại địa phương, qua đó tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức trong công tác chỉ đạo, điều hành và thay đổi đáng kể về lề lối, tác phong làm việc của cấp ủy, chính quyền, đoàn thể tại các địa phương nơi có cán bộ, công chức đến tăng cường; khắc phục dần tình trạng cục bộ địa phương, khép kín, bị động trong công tác cán bộ đồng thời chuẩn bị tốt nguồn cán bộ trước mắt và lâu dài cho địa phương; công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng và thực hiện chính sách cán bộ, đặc biệt là công tác cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số được quan tâm và có nhiều chuyển biến tích cực từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức tại địa phương góp phần quan trọng trong việc triển khai, thực hiện các chương trình, đề án trọng tâm hướng về cơ sở góp phần đẩy mạnh phát triển kinh tế - xã hội, xóa đói giảm nghèo; đảm bảo quốc phòng, an ninh; củng cố và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở vùng đồng bào dân tộc thiểu số;

Cán bộ, công chức tăng cường về các địa phương đều phấn khởi, an tâm công tác với các vị trí, nhiệm vụ mới; phát huy tốt phẩm chất đạo đức công chức công vụ, khắc phục khó khăn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; hầu hết cán bộ, công chức tăng cường có bước trưởng thành về nhiều mặt, được tôi luyện về phẩm chất chính trị, kỹ năng chỉ đạo, điều hành; nhiều cán bộ, công chức hoàn thành tốt nhiệm vụ và được bổ nhiệm chức vụ cao hơn sau khi kết thúc thời gian tăng cường;

Các địa phương có cán bộ, công chức đến tăng cường đã có sự chuyển biến rõ rệt trên các lĩnh vực đời sống xã hội, đẩy mạnh phát triển sản xuất góp phần xóa đói, giảm nghèo tại địa phương; tốc độ tăng trưởng kinh tế năm sau cao hơn năm trước, chất lượng cuộc sống của người dân dần được nâng lên; từng bước đẩy lùi các tập tục lạc hậu, mê tín dị đoan, bảo tồn và phát huy các giá trị văn hóa truyền thống của các dân tộc thiểu số tạo sự phát triển đồng bộ giữa kinh tế và văn hóa; đảm bảo quốc phòng, an ninh, ổn định về chính trị; các chính sách dân tộc, tôn giáo được thực hiện và phát huy có hiệu quả tại vùng đồng bào dân tộc thiểu số;

Cấp ủy, chính quyền các cấp đã chủ động xây dựng các chính sách ưu đãi hỗ trợ cán bộ, công chức đi tăng cường; các chính sách thu hút sinh viên mới tốt nghiệp ra trường về phục vụ các xã khó khăn vùng đồng bào dân tộc thiểu số, đồng thời ban hành nhiều chính sách để hỗ trợ đồng bào dân tộc thiểu số góp phần cho mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, xóa đói, giảm nghèo bền vững tại địa phương.

2. Tồn tại, hạn chế

Việc triển khai thực hiện Quyết định ở một số địa phương còn chậm; công tác lựa chọn cán bộ, công chức đi tăng cường ở một số ít đơn vị còn chưa phù hợp, thiếu kinh nghiệm thực tiễn, năng lực lãnh đạo còn hạn chế dẫn đến mức độ hoàn thành nhiệm vụ chưa cao; chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn tại cơ sở;

Công tác tham mưu của một số cán bộ, công chức cho cấp ủy, chính quyền địa phương nơi đến tăng cường về công tác quản lý, điều hành hiệu quả chưa cao; công tác cải cách hành chính chưa được chú trọng nên một số cơ sở, đặc biệt là các xã vùng sâu vùng xa hiệu quả trong công tác chỉ đạo của cấp ủy, quản lý, điều hành của chính quyền còn chưa hiệu quả;

Chưa tham mưu, đề xuất và triển khai được nhiều các mô hình hiệu quả trong phát triển kinh tế - xã hội, xóa đói giảm nghèo; các điều kiện về đời sống vật chất, tinh thần của người dân chưa được cải thiện rõ nét; tỉ lệ hộ nghèo vùng đồng bào dân tộc thiểu số còn chiếm tỉ lệ khá cao;

Công tác kiểm tra, giám sát; sơ, tổng kết đối với việc thực hiện Quyết định 56/2006 ở một số địa phương chưa được quan tâm.

3. Nguyên nhân hạn chế

Một số cấp ủy, chính quyền địa phương chưa quan tâm đúng mức; nhiều địa phương triển khai còn chậm và lúng túng trong phương pháp thực hiện; sự phối hợp giữa các sở, ngành địa phương còn chưa chặt chẽ, thiếu đồng bộ;

Cơ bản cán bộ, công chức tăng cường về các huyện, xã trọng điểm vùng đồng bào dân tộc thiểu số, vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn; nơi có điều kiện tự nhiên khắc nghiệt, dân cư sinh sống không tập chung, mật độ dân trí thấp, giao thông đi lại khó khăn... là những yếu tố ảnh hưởng không nhỏ trong quá trình triển khai thực hiện các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của nhà nước;

Điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho công tác còn nhiều hạn chế; việc bố trí nơi ăn nghỉ, làm việc cho cán bộ, công chức còn gặp nhiều khó khăn làm ảnh hưởng không nhỏ đến tư tưởng và hiệu quả công tác của cán bộ, công chức tăng cường; một số địa phương đặc biệt là cấp xã có tính cục bộ địa phương, chưa chủ động phối hợp và tạo điều kiện trong thực hiện nhiệm vụ;

Một số cán bộ công chức tăng cường về cơ sở chưa nắm chắc được phong tục, tập quán của địa phương, bất đồng về ngôn ngữ; chưa am hiểu về tập quán sản xuất, điều kiện tự nhiên, xã hội nên việc chỉ đạo, điều hành còn gặp những khó khăn nhất định dẫn đến hiệu quả chưa cao, mới chỉ đáp ứng được yêu cầu cụ thể của cơ quan cấp trên, chưa tham mưu xây dựng được nhiều mô hình sản xuất có hiệu quả; một số cán bộ, công chức còn thiếu tính nhiệt huyết, chưa mạnh dạn tham mưu cho cấp ủy, chính quyền địa phương các giải pháp hiệu quả, còn ngại va chạm, chưa được các cơ quan, tổ chức và nhân dân nơi đến tăng cường ủng hộ và suy tôn.

4. Một số giải pháp

- Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy đảng đối với công tác cán bộ; chỉ đạo thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng; quy hoạch và luân chuyển cán bộ phù hợp với sở trường, năng công tác của cán bộ, công chức;

- Thường xuyên quan tâm đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ về mọi mặt cho đội ngũ cán bộ, công chức để đảm bảo đáp ứng yêu cầu thực tiễn tại cơ sở, đặc biệt quan tâm đào tạo nguồn cán bộ tại chỗ để tạo nguồn lãnh đạo cho địa phương;

- Cán bộ, công chức đi tăng cường phải được lựa chọn kỹ lưỡng, đảm bảo có trình độ chuyên môn phù hợp với yêu cầu thực tiễn; có kinh nghiệm công tác, kỹ năng công tác dân vận; tâm huyết và có tinh thần trách nhiệm cao;

- Có chính sách phù hợp để động viên, khích lệ và tạo điều kiện cho cán bộ công chức đi tăng cường yên tâm công tác, hoàn thành nhiệm vụ;

- Thường xuyên kiểm tra, giám sát; sơ, tổng kết để kịp thời điều chỉnh những tồn tại hạn chế và có giải pháp khắc phục kịp thời;

- Khen thưởng kịp thời các tập thể, cá nhân triển khai thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

IV. ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ

1. Quyết định số 56/2006/QĐ-TTg ngày 13/3/2006 của Thủ tướng Chính phủ ban hành nhằm tăng cường công tác chỉ đạo, điều hành và tham mưu để Ủy ban nhân dân các huyện, xã trọng điểm tổ chức thực hiện tốt chủ trương đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của nhà nước tại các huyện, xã trọng điểm. Qua 10 năm triển khai thực hiện đến nay, trình độ và năng lực công tác của đội ngũ cán bộ, công chức cấp huyện, xã đã được nâng lên, cơ bản đáp ứng được yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị tại địa phương, do vậy các địa phương căn cứ vào điều kiện thực tiễn có thể tiếp tục thực hiện tăng cường, luân chuyển cán bộ, công chức đến các xã đặc biệt khó khăn để hỗ trợ các địa phương trong công tác chỉ đạo, điều hành và quản lý tại cơ sở, đồng thời tạo môi trường để đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực thực tiễn cho cán bộ, công chức.

2. Nghiên cứu bổ sung chính sách cho nghỉ chế độ theo độ tuổi phù hợp đối với đội ngũ công chức thuộc các xã đặc biệt khó khăn vùng đồng bào dân tộc thiểu số chưa đáp ứng được yêu cầu về bằng cấp, còn hạn chế về trình độ chuyên môn để có điều kiện bổ sung, thay thế nguồn cán bộ trẻ được đào tạo cơ bản, có năng lực điều hành, quản lý.

3. Nghiên cứu, ban hành chính sách lồng ghép các chương trình mục tiêu để đầu tư xây dựng đồng bộ về cơ sở hạ tầng, các công trình giao thông, thủy lợi; có chính sách đầu tư thỏa đáng đối với các xã vùng đồng bào dân tộc thiểu số; xây dựng các mô hình điểm về phát triển kinh tế theo vùng, đầu tư các loại giống cây trồng, vật nuôi đảm bảo chất lượng để giúp nông dân phát triển nông nghiệp; quan tâm đến phát triển giáo dục; đầu tư trang thiết bị y tế phục vụ tốt hơn công tác khám chữa bệnh và chăm sóc sức khỏe cho nhân dân vùng đồng bào dân tộc thiểu số.

4. Có chính sách đặc thù để thu hút cán bộ, công chức trẻ, những cán bộ có năng lực chuyên môn, kinh nghiệm lãnh đạo, điều hành để tăng cường, luân

chuyển đến công tác tại các xã đặc biệt khó khăn vùng đồng bào dân tộc thiểu số, biên giới.

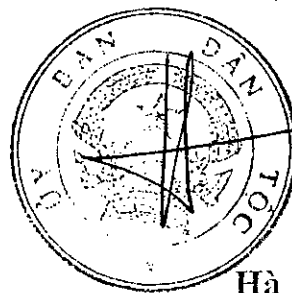
5. Thường xuyên sơ, tổng kết đánh giá công tác tăng cường, luân chuyển cán bộ, công chức về cơ sở để hoàn thiện cơ sở lý luận cũng như thực tiễn; xây dựng tài liệu, giáo trình để tập huấn, bồi dưỡng về công tác quản lý, điều hành cho đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở.

Trên đây là báo cáo kết quả thực hiện Quyết định số 56/2006/QĐ-TTg ngày 13/3/2006 của Thủ tướng Chính phủ về tăng cường có thời hạn cán bộ, công chức về các huyện, xã trọng điểm vùng đồng bào dân tộc thiểu số. /

Nơi nhận:

- Thủ tướng Chính phủ (để b/c);
- Văn phòng Chính phủ (để b/c);
- Ban Tổ chức Trung ương (để b/c);
- Bộ Nội vụ (để b/c);
- Các Thứ trưởng, Phó Chủ nhiệm;
- UBND các tỉnh thực hiện QĐ số 56;
- Công TTĐT UBND;
- Lưu: VT, TCCB. 23

**KT. BỘ TRƯỞNG, CHỦ NHIỆM
THỨ TRƯỞNG, PHÓ CHỦ NHIỆM**



Hà Hùng

**ỦY BAN NHÂN DÂN
TỈNH BÌNH ĐỊNH**

SAO Y BẢN CHÍNH

Số: 1585/SY-UBND

Bình Định, ngày 21 tháng 10 năm 2016

Nơi nhận:

- Ban Dân tộc tỉnh;
- Lãnh đạo VP, K1;
- Lưu: VT (07b).

**TL. CHỦ TỊCH
KT. CHÁNH VĂN PHÒNG
PHÓ CHÁNH VĂN PHÒNG**



Lê Nhuận



BIỂU TỔNG HỢP

Kết quả thực hiện Quyết định 56/2006 của Thủ tướng Chính phủ
Về tăng cường CBCC có thời hạn về các huyện, xã trọng điểm

(Ban hành kèm theo Báo cáo số 133 /BC-UBDT ngày 13 tháng 10 năm 2016 của Ủy ban Dân tộc)

Stt	Cán bộ, công chức tăng cường về các huyện trọng điểm								CBCC tăng cường về các xã trọng điểm							Mức độ hoàn thành nhiệm vụ					Số đơn vị có CBCC đến tăng cường	
	Tỉnh, Thành phố	TS.CB CC tăng cường	Lãnh đạo cấp sở	Lãnh đạo cấp phòng	CBCC người DTTS	CBCC là nữ	Là nữ DTTS	Số CC được bổ nhiệm khi tăng cường	TS.CB C tăng cường	Lãnh đạo cấp phòng thuộc Sở	Lãnh đạo cấp phòng thuộc huyện	CBCC người DTTS	CBCC là nữ	Là nữ DTTS	Số CC được bổ nhiệm khi tăng cường	TS.CB CC tăng cường	Số CBCC hoàn thành tốt nhiệm vụ	Số Hoàn thành nhiệm vụ	Số Chưa hoàn thành	Số Vi phạm kỷ luật	Số Huyện	Số Xã
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	Quảng Ngãi	9	8	1				9	52		52	15	2			61	60	1			6	52
2	Khánh Hòa	3	3					3	33		26			2	24	36	28	8			5	16
3	Hòa Bình	5	5		2				17		17	13	1	1	4	22	21	1			2	17
4	Quảng Bình	4	4						7		7					11	11				1	6
5	Bắc Giang								19		19	7			5	19	19				3	19
6	Thanh Hóa	10	10					10	75		75	45	3	2	75	85	87				9	45
7	Lạng Sơn								48		36	38	1	1		48	47	1				48
8	Sơn La	29	8	10	6	1	1	14	69		46	13			36	98	96	2			8	51
9	Lào Cai	35	31	4	8	1		31	92	14	52	9	1		49	127	127				8	78
10	Quảng Nam	9	1	8		3			9		9	4			8	18	18				2	6
11	Bình Định	4	4					3	18		18	6	1	1		22	22				3	12
12	Bạc Liêu								42		34	2	2		24	42	41	1				21
13	Ninh Thuận	2							77							79	71	8				39
14	Bắc Kạn								57							57	57					32
15	Lâm Đồng	6	6					6	96		78	19	5	2	86	102	99	3			5	56
16	Hà Giang	12		3	5				199		66	57	40	28	16	211	189	10			6	54
17	Sóc Trăng (TNB)								142		56	18	1			142	142					17
	Tổng	128	80	26	21	5	1	76	1052	14	591	246	57	37	327	1180	1135	35			58	569