

Số: **14** - NQ/ĐU

Nghệ An, ngày **20** tháng 10 năm 2022

NGHỊ QUYẾT
CỦA BAN CHẤP HÀNH ĐẢNG BỘ
về tổ chức bộ máy và công tác nhân sự Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật
Vinh đến năm 2025, định hướng đến năm 2030

I. ĐÁNH GIÁ TÌNH HÌNH

Thực hiện các nghị quyết của Trung Ương Đảng về sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ; yêu cầu về tự chủ trong trường đại học; để Nhà trường phát triển bền vững trong thời gian tới, đòi hỏi việc tiếp tục sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, viên chức và người lao động; xây dựng nguồn nhân lực phải thực sự có chất lượng cao, từng bước phù hợp với Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Trường lần thứ XXVI, nhiệm kỳ 2020 - 2025 và Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

Trong những năm vừa qua, tổ chức bộ máy và công tác nhân sự đã đạt được nhiều kết quả đáng ghi nhận. Nhà trường đã từng bước thực hiện quyền tự chủ về tổ chức bộ máy và nhân sự theo quy định của Luật Giáo dục đại học, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học và các quy định hiện hành về thành lập, tổ chức lại, giải thể đơn vị sự nghiệp công lập, về số lượng người làm việc và vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập; Nhà trường đã chủ động rà soát tổng thể toàn diện về chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của các đơn vị và tổ chức bộ máy của Trường, xây dựng Đề án sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động; giai đoạn 2015-2020, Trường đã giảm được 04 đầu mối (phòng, khoa, trung tâm) cấp Trường, 10 đầu mối (bộ môn, xưởng) cấp khoa; 13 cán bộ quản lý cấp trường và cấp khoa. Công tác tuyển dụng, sử dụng, quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm, thăng hạng chức danh nghề nghiệp, đánh giá viên chức và người lao động luôn được Đảng ủy quan tâm, chỉ đạo thường xuyên, tổ chức triển khai nghiêm túc, kịp thời, tuân theo trình tự, thủ tục quy định; giai đoạn 2015-2020, đã tổ chức 02 đợt tuyển dụng bổ sung được 63 viên chức; cử đi đào tạo 17 nghiên cứu sinh, 17 thạc sĩ, bồi dưỡng trong nước 792 lượt người, học cao cấp chính trị 11 người, trung cấp chính trị 31 người; thực hiện 180 lượt cán bộ quy hoạch các chức vụ chính quyền và 35 lượt cán bộ quy hoạch các chức danh của Đảng; bổ nhiệm mới 60 lượt người, bổ nhiệm lại 28 lượt người; thực hiện tốt các chế độ chính sách đối với viên chức và người lao động.



Tuy nhiên, trong công tác tổ chức bộ máy, công tác nhân sự của Trường còn có một số tồn tại, hạn chế: Chưa phát triển linh hoạt bộ máy để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ điều kiện tự chủ; việc thành lập các tổ chức dịch vụ để tận dụng và khai thác lợi thế về đất đai, cơ sở vật chất và nguồn nhân lực nhằm mang lại nguồn thu còn hạn chế; công tác rà soát để kiện toàn tổ chức bộ máy để phù hợp với quy định của pháp luật và đáp ứng yêu cầu phát triển còn bị động; chưa xây dựng được các đơn vị mũi nhọn trong đào tạo, nghiên cứu khoa học và hoạt động dịch vụ có hiệu quả cao. Số lượng đội ngũ giảng dạy mới chỉ đáp ứng được các yêu cầu tối thiểu của đào tạo, nghiên cứu khoa học; chính sách phát triển đội ngũ chưa linh hoạt và hấp dẫn, từ đó việc tuyển dụng mới giảng viên để nâng cao chất lượng đào tạo, đặc biệt là đào tạo sau đại học và mở mới các ngành đào tạo mới gặp nhiều khó khăn; số lượng giảng viên có trình độ tiến sĩ chưa cao (chỉ chiếm 14,61% tổng số giảng viên); số giảng viên có khả năng tham gia học tập nghiên cứu sinh, đặc biệt là nghiên cứu sinh ở nước ngoài còn khiêm tốn; trình độ ngoại ngữ, ứng dụng công nghệ thông tin và cập nhật công nghệ mới của đội ngũ còn hạn chế; một số ngành số lượng giảng viên còn ít, trình độ chưa đồng đều, còn thiếu giảng viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ, thạc sĩ đúng ngành để duy trì điều kiện mở mã ngành đào tạo theo quy định mới; chưa có các chính sách hiệu quả để thu hút, tuyển dụng đội ngũ giảng viên, các nhà khoa học đặc biệt là giảng viên và nhà khoa học có trình độ cao về trường để giảng dạy và nghiên cứu khoa học; việc cử đi đào tạo tiến sĩ còn khó khăn, chưa thực hiện đủ chỉ tiêu số lượng yêu cầu. Vẫn còn một số viên chức hoàn thành nghiên cứu sinh chậm tiến độ thời gian dài. Một số viên chức hoàn thành nghiên cứu sinh (ở nước ngoài) được cấp bằng tiến sĩ nhưng xin chấm dứt hợp đồng làm việc khi chưa phục vụ đủ thời gian theo quy định; việc rà soát, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch cán bộ hàng năm chưa kịp thời và đồng bộ.

Nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế nêu trên là do: Nội dung tự chủ về tổ chức bộ máy đối với đối Nhà trường - đơn vị sự nghiệp công lập do ngân sách nhà nước đảm bảo một phần kinh phí chi thường xuyên chỉ được thực hiện sau khi xin ý kiến cơ quan chủ quản hoặc trên cơ sở đề án được cơ quan chủ quản phê duyệt; Hệ thống văn bản liên quan đến tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức về cơ bản là khá hoàn chỉnh, đồng bộ nhưng một số quy định chưa phù hợp với thực tiễn, nhất là vấn đề phân cấp trong tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức; Trường chưa có chế tài bắt buộc giảng viên trong độ tuổi phải đi làm nghiên cứu sinh; chưa xử lý kịp thời, nghiêm túc đối với viên chức hoàn thành nghiên cứu sinh chậm tiến độ thời gian quá dài; do ngân sách nhà nước đảm bảo một phần kinh phí chi thường xuyên và Nhà trường chưa có nguồn thu lớn để tăng cao thu nhập hàng tháng nên việc tuyển dụng giảng viên các ngành kỹ thuật và thu hút những người có học hàm, học vị tiến sĩ về Trường công tác còn hạn chế.

II. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU

1. Quan điểm

Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng ủy, hiệu lực quản lý của Hiệu trưởng, tuân thủ các quy định của Đảng và Nhà nước trong sắp xếp tổ chức bộ máy và công tác nhân sự; nghiêm túc thực hiện nguyên tắc Đảng ủy thống nhất lãnh đạo việc đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy và công tác nhân sự; xác định rõ trách nhiệm của tập thể và cá nhân, nhất là người đứng đầu.

Làm tốt công tác giáo dục chính trị tư tưởng, nâng cao nhận thức của viên chức và người lao động về đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy và công tác nhân sự vì mục tiêu phát triển Nhà trường.

Sắp xếp tổ chức bộ máy và công tác nhân sự bảo đảm tính tổng thể, đồng bộ, liên thông; kết hợp hài hoà giữa kế thừa, ổn định với đổi mới, phát triển; gắn đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy với đổi mới phương thức lãnh đạo, tinh giản biên chế và chế độ tiền lương theo vị trí việc làm; cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên; tuyển dụng và thu hút người có đức, có tài (có học hàm, học vị cao).

Sắp xếp tổ chức bộ máy và phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phù hợp với Chiến lược phát triển Trường giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045. Đây này là một trong những nhiệm vụ trọng tâm góp phần thúc đẩy phát triển các ngành nghề đào tạo và thực hiện tự chủ trong thời gian tới.

Sắp xếp tổ chức bộ máy và phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là trách nhiệm của các cấp ủy, đơn vị, đoàn thể và toàn thể viên chức và người lao động trong trường nhằm huy động nguồn lực toàn trường để phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

2. Mục tiêu

2.1. Mục tiêu tổng quát

Hoàn thiện cơ cấu tổ chức, bộ máy đảm bảo tinh gọn, hiệu quả, thích ứng linh hoạt đáp ứng tốt yêu cầu của cơ chế tự chủ đại học; phát triển đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên, cán bộ phục vụ đáp ứng tiêu chuẩn của trường đại học ứng dụng.

2.2. Mục tiêu cụ thể đến năm 2025

2.2.1 Sắp xếp tổ chức bộ máy

- Tiếp tục sắp xếp tổ chức bộ máy của Trường tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và phù hợp với định hướng chiến lược phát triển của Trường. Đến năm 2025, tinh giảm các đơn vị trong bộ máy quản lý của Trường theo Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Trường khóa XXVI, nhiệm kỳ 2020-2025, chủ trương của cơ quan quản lý cấp trên theo lộ trình phù hợp; cơ cấu lại các bộ môn, xưởng cho phù hợp với tình hình thực tiễn; thành lập mới các tổ chức dịch vụ nhằm tạo nguồn thu cho các hoạt động của Trường.

- Xác định vị trí việc làm và số người làm việc bảo đảm cơ cấu hợp lý, trong đó số lượng người làm việc tại các vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp chuyên ngành và chức danh nghề nghiệp chuyên môn dùng chung chiếm tỷ lệ tối thiểu 65%; số người làm việc ở vị trí việc làm còn lại tối đa 35% tổng số người làm việc của Trường.

2.2.2 Công tác nhân sự

- Thực hiện tốt công tác tuyển dụng, sử dụng, quản lý viên chức và người lao động. Đến năm 2025, thực hiện bố trí đội ngũ viên chức, người lao động phù hợp với quy mô đào tạo của Trường và đúng các quy định của cấp trên; phấn đấu 20% giảng viên có trình độ tiến sĩ; có 02-03 giảng viên có chức danh giáo sư, phó giáo sư; 100% cán bộ quản lý và các cấp ủy viên đạt trình độ lý luận chính trị theo quy định.

- Xây dựng đề án vị trí việc làm để trả lương, tuyển dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, luân chuyển, điều chuyển, bổ nhiệm, đồng thời góp phần tinh giản tổ chức, bộ máy, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; tinh giản biên chế, cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, viên chức.

- Xác định rõ trách nhiệm vụ, trách nhiệm cụ thể của các đơn vị và cá nhân trong công tác nhân sự (tuyển dụng, sử dụng, quản lý, đào tạo bồi dưỡng, quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ...) tránh tình trạng chồng chéo, trùng lặp hoặc bỏ sót chức năng, nhiệm vụ.

2.3. Định hướng đến năm 2030

- Về sắp xếp tổ chức bộ máy: Hoàn thiện và vận hành mô hình đại học đa ngành, đa lĩnh vực, phát triển Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh theo các tiêu chí của đại học ứng dụng; thực hiện phân cấp quản lý và khoán quỹ lương, biên chế theo chức năng, nhiệm vụ cho các đơn vị trực thuộc Trường. Phát triển một số khoa đủ mạnh thành viện và tổ chức lại bộ máy cán bộ lãnh đạo phù hợp với định hướng phát triển của Trường.

- Về công tác nhân sự: Thực hiện các chính sách thu hút, đào tạo - bồi dưỡng để nâng tỉ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ, giáo sư, phó giáo sư đạt 30%. Tỉ lệ bình quân sinh viên/giảng viên quy đổi trong toàn Trường không quá 20/01.

III. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP

1. Rà soát, hoàn thiện các quy chế, quy định, quy trình liên quan đến sắp xếp tổ chức bộ máy và công tác nhân sự

Xây dựng quy định về tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, giảng viên, viên chức và người lao động;

Cụ thể hóa quy định, quy trình về quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ;

Xây dựng cơ chế về tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giảng viên có học hàm, học vị cao;

Cụ thể hóa và đổi mới mạnh mẽ quy định việc thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức.

2. Thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy và đổi mới quản trị đại học

Tiếp tục thực hiện nghiêm túc đề án sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, viên chức theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 6 (khóa XII) và các quyết định, kế hoạch của cấp trên. Sát nhập các đơn vị hành chính có chức năng tương đồng để tinh gọn, hiệu quả; sắp xếp, sát nhập một số khoa, bộ môn để đào tạo liên ngành, xuyên ngành; thành lập mới một số trung tâm dịch vụ có thể tự chủ tài chính thuộc Trường.

Đổi mới quản trị đại học và tư duy quản lý, đẩy mạnh hoạt động của Hội đồng trường - tổ chức quản trị Nhà trường. rà soát các quy chế, quy định trong việc quản lý, điều hành Nhà trường. Nâng cao thẩm quyền và trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác quản lý. Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong các hoạt động. Áp dụng các hệ thống quản lý chất lượng và các quy trình làm việc của Trường một cách đầy đủ, nghiêm túc.

3. Xây dựng Đề án vị trí việc làm theo đúng quy định của Chính phủ và hướng dẫn của Bộ Nội vụ, Bộ chủ quản

Xây dựng Đề án vị trí việc làm theo đúng quy định của Chính phủ và hướng dẫn của Bộ Nội vụ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, sát với thực tế để làm cơ sở để trả lương, tuyển dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, luân chuyển, điều chuyển, bổ nhiệm, đồng thời góp phần tinh giản tổ chức, bộ máy, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; tinh giản biên chế, cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, viên chức, cụ thể:

- Xây dựng lại danh mục vị trí việc làm theo đúng quy định mới của Chính phủ và hướng dẫn của Bộ chủ quản, Bộ Nội vụ và sát với điều kiện thực tế tại trường;

- Xây dựng tiêu chuẩn, điều kiện và chức danh nghề nghiệp viên chức tương ứng với từng vị trí việc làm để có cơ sở tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và xếp lương;

- Rà soát, sắp xếp, chuyển đổi lại chức danh nghề nghiệp và các khoản phụ cấp của viên chức đúng với vị trí việc làm đảm nhiệm.

4. Thực hiện tốt công tác tuyển dụng, thu hút nhân tài và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, viên chức và phát triển đội ngũ cán bộ khoa học trình độ cao

Thực hiện tốt cơ chế về tuyển dụng, thu hút nhân tài và sử dụng đội ngũ giảng viên có học hàm, học vị cao; thực hiện chính sách thu hút, khuyến khích, tôn vinh và đãi ngộ giảng viên, nhà khoa học có trình độ cao; thu hút các nhà khoa học đến giảng dạy, nghiên cứu. Áp dụng thí điểm cơ chế thuê chuyên gia trong và ngoài nước;

Phát triển đội ngũ cán bộ trình độ cao theo nhóm nhiệm vụ, nhóm lĩnh vực, khung năng lực và chuẩn chức danh, phù hợp với tiêu chí của đại học ứng dụng về quy mô, cơ cấu và trình độ; phát triển các nhóm nghiên cứu nhằm tạo ra được sản phẩm khoa học có giá trị hàng hóa và có khả năng công bố quốc tế;

Phát triển các diễn đàn, câu lạc bộ nhà khoa học nhằm tạo sự liên thông giữa Trường với các cơ sở đào tạo đại học, viện nghiên cứu; phát hiện, thu hút và tăng cường sự tham gia của các nhà khoa học có năng lực vào các dự án, chương trình, đề tài khoa học phát triển do Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Vinh thực hiện;

Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên đội ngũ viên chức và người lao động theo chức danh và quy hoạch; nâng cao tính chuyên nghiệp, trách nhiệm thi hành công vụ; có hình thức khen thưởng kịp thời những viên chức hoàn thành nhiệm vụ đào tạo tiến sĩ đúng hạn hoặc trước hạn và trở về Trường công tác, đồng thời xử lý những viên chức tự ý dừng nghiên cứu sinh, không hoàn thành nhiệm vụ nghiên cứu sinh (không được cơ sở đào tạo cấp văn bằng tốt nghiệp).

5. Rà soát thay đổi chức danh nghề nghiệp và nâng cao chất lượng bổ nhiệm viên chức khi thăng hạng chức danh nghề nghiệp

Rà soát, sắp xếp, thay đổi lại chức danh nghề nghiệp và các khoản phụ cấp của viên chức đúng với tiêu chuẩn và vị trí việc làm đảm nhiệm;

Bổ nhiệm viên chức khi thăng hạng chức danh nghề nghiệp theo đúng Đề án vị trí việc làm được phê duyệt.

6. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ

- Hàng năm, thực hiện rà soát, bổ sung quy hoạch theo đúng quy định và hướng dẫn của cấp trên. Thời gian tiến hành sau khi có kết quả kiểm điểm, đánh giá cuối năm, cụ thể:

Thực hiện quy hoạch cán bộ theo phương châm "mở" và "động". Một chức danh quy hoạch một người và một người có thể quy hoạch vào một số chức danh. Giới thiệu cán bộ quy hoạch không khép kín trong từng đơn vị mà xem xét đưa vào quy hoạch những người có đủ tiêu chuẩn, điều kiện và triển vọng phát triển ở những đơn vị khác;

Định kỳ rà soát, bổ sung, điều chỉnh theo sự phát triển của cán bộ; kịp thời đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không còn đủ tiêu chuẩn, điều kiện, không có triển vọng phát triển hoặc uy tín thấp; bổ sung vào quy hoạch những cán bộ có triển vọng phát triển;

Danh sách cán bộ quy hoạch hoặc đưa ra khỏi quy hoạch được công khai trong tập thể Lãnh đạo trường, Đảng ủy, Chi ủy, Lãnh đạo đơn vị và cá nhân cán bộ được quy hoạch hoặc đưa ra khỏi quy hoạch biết để phối hợp đào tạo, bồi dưỡng, thử thách, rèn luyện.

- Thực hiện công tác bổ nhiệm cán bộ bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch; tập thể lãnh đạo đi đôi với thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu:

Việc bổ nhiệm cán bộ phải được thực hiện đúng quy định, quy trình của cấp trên hoặc cụ thể hóa quy định, quy trình về bổ nhiệm cán bộ của Trường; Cán bộ được bổ nhiệm phải đảm bảo điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định. Khi bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử vào chức danh thì trước hết phải chọn những cán bộ được quy hoạch vào chức danh đó. Trường hợp đặc biệt mới lựa chọn các đồng chí trong quy hoạch các chức danh tương đương.

Kiên quyết miễn nhiệm (ra quyết định thôi giữ chức vụ đối với cán bộ khi chưa hết thời hạn bổ nhiệm) hoặc cho từ chức đối với những cán bộ làm việc kém hiệu quả, không hoàn thành nhiệm vụ, yếu về năng lực, kém về phẩm chất đạo đức hoặc tín nhiệm thấp.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Các Ban tham mưu của Đảng ủy

1.1. Ban Tổ chức Đảng ủy: tham mưu việc thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp; là đầu mối theo dõi, đôn đốc nắm tình hình việc thực hiện Nghị quyết trong toàn Đảng bộ, định kỳ hằng năm báo cáo Đảng ủy; chủ trì, phối hợp với Văn phòng Đảng ủy tổ chức sơ kết, tổng kết việc thực hiện Nghị quyết.

1.2. Ủy ban kiểm tra Đảng ủy: tham mưu giúp Đảng ủy, cũng như hướng dẫn cấp ủy xây dựng chương trình, kế hoạch kiểm tra giám sát hằng năm về việc thực hiện Nghị quyết và báo cáo kết quả hằng năm với Đảng ủy.

1.3. Ban Tuyên giáo Đảng ủy: chủ trì và phối hợp với các ban, Văn phòng Đảng ủy tham mưu giúp Đảng ủy tổ chức quán triệt, triển khai Nghị quyết đến chi bộ, đảng viên.

2. Các đồng chí Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ chịu trách nhiệm quán triệt, triển khai, theo dõi, đôn đốc, giám sát việc thực hiện Nghị quyết.

3. Các cấp ủy trực thuộc Đảng ủy căn cứ nghị quyết để xây dựng kế hoạch và chỉ đạo triển khai thực hiện Nghị quyết; xây dựng chương trình, kế hoạch kiểm tra giám sát hằng năm về việc thực hiện Nghị quyết tại các chi bộ trực thuộc.

Nơi nhận:

- Tỉnh ủy Nghệ An (b/c)
- Ủy viên BCH Đảng bộ Trường,
- Các ban xây dựng đảng, UBKT, VPĐU,
- Các chi bộ, các tổ chức đoàn thể,
- Lưu VPĐU.

T/M ĐẢNG ỦY
BÍ THƯ



Thái Anh Tuấn

