UBND TỈNH LÂM ĐỒNG
SỞ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 455 /KH-SGDĐT

Lâm Đồng, ngày 21 tháng 11 năm 2026

KẾ HOẠCH
Triển khai thực hiện Đề án "Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn 2026 - 2030" trong ngành Giáo dục tỉnh Lâm Đồng

Thực hiện Kế hoạch số 18361/KH-UBND ngày 23/10/2026 của Ủy ban nhân dân tỉnh về triển khai thực hiện Đề án số 02-ĐA/TU ngày 13/8/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn 2026 - 2030, Sở Giáo dục và Đào tạo (GDĐT) xây dựng Kế hoạch triển khai thực hiện trong ngành Giáo dục tỉnh Lâm Đồng như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Mục đích

a) Cụ thể hóa, tổ chức triển khai kịp thời, đồng bộ, hiệu quả các mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp của Đề án số 02-ĐA/TU và Kế hoạch số 18361/KH-UBND trong toàn ngành Giáo dục; tạo chuyển biến thực chất trong xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành Giáo dục giai đoạn 2026 - 2030.

b) Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành Giáo dục có phẩm chất, năng lực, uy tín, tư duy đổi mới, năng lực quản trị và tổ chức thực hiện nhiệm vụ; đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, yêu cầu vận hành hiệu lực, hiệu quả mô hình chính quyền địa phương 02 cấp và yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong giai đoạn mới.

c) Tập trung cơ cấu lại đội ngũ theo vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh, năng lực thực tiễn; nâng cao chất lượng công tác đánh giá, quy hoạch, bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng; từng bước khắc phục tình trạng bố trí cán bộ chưa phù hợp chuyên môn, sở trường, năng lực, nơi thừa, nơi thiếu hoặc mất cân đối về cơ cấu giữa các đơn vị, địa bàn.

d) Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, lãnh đạo cơ quan, đơn vị giáo dục, nhất là người đứng đầu trong công tác cán bộ; gắn trách nhiệm người đứng đầu với kết quả xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ thuộc phạm vi quản lý.

2. Yêu cầu

a) Bám sát quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp của Đề án số 02-ĐA/TU và Kế hoạch số 18361/KH-UBND; xác định rõ nội dung công việc,

phòng, đơn vị chủ trì, phối hợp, thời gian thực hiện và sản phẩm đầu ra gắn với nhiệm vụ trọng tâm của ngành Giáo dục.

b) Phân định rõ nhiệm vụ thuộc thẩm quyền của Giám đốc Sở GDĐT, các phòng chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Sở và các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Sở; bảo đảm đồng bộ với công tác cán bộ do cấp ủy quản lý và các quy định hiện hành về phân cấp quản lý cán bộ.

c) Việc đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ quản lý giáo dục phải thực chất, khách quan, công khai, minh bạch, lấy năng lực quản trị, chất lượng giáo dục, tiến độ và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ làm thước đo chủ yếu.

d) Tổ chức thực hiện thường xuyên, đồng bộ; tăng cường kiểm tra, theo dõi, đôn đốc, đánh giá tiến độ và kịp thời điều chỉnh nhiệm vụ, giải pháp phù hợp với yêu cầu thực tiễn và quy định của Trung ương, của tỉnh.

đ) Kết hợp chặt chẽ giữa đào tạo, bồi dưỡng với quy hoạch, điều động, luân chuyển, bổ nhiệm và đánh giá cán bộ; lồng ghép hiệu quả với các chương trình phát triển đội ngũ nhà giáo, bình đẳng giới, công tác dân tộc, cải cách hành chính và chuyển đổi số của ngành; chú trọng thực chất, tránh hình thức.

II. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu chung

Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành Giáo dục tỉnh Lâm Đồng giai đoạn 2026 - 2030 có tư tưởng chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức, lối sống trong sáng, gương mẫu; có năng lực chuyên môn, tư duy chiến lược và kỹ năng quản trị hiện đại, phù hợp với chức danh, chức vụ đảm nhiệm; có khả năng dự báo xu hướng, nhận diện cơ hội, thách thức trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng; bảo đảm tính kế thừa, chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ, đủ sức lãnh đạo, tạo đột phá, góp phần phát triển giáo dục và đào tạo nhanh, bền vững.

2. Mục tiêu cụ thể giai đoạn 2026 - 2030

(1) 100% cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc phạm vi quản lý của ngành được rà soát, đánh giá theo vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh, trình độ, năng lực, sở trường và kết quả thực hiện nhiệm vụ; xác định cụ thể các trường hợp bố trí chưa phù hợp để có phương án điều chỉnh, sắp xếp; thực hiện cập nhật, đánh giá lại hằng năm.

(2) Thực hiện sắp xếp, có lộ trình chuyển tiếp hợp lý, giảm dần số lượng cấp phó của các phòng chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Sở và các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Sở theo đúng định hướng, quy định của Bộ Chính trị, Ban Bí thư và Chỉ thị số 18/CT-TTg ngày 08/5/2026 của Thủ tướng Chính phủ; đến hết năm 2030 bảo đảm số lượng cấp phó thực hiện đúng quy định của cấp có thẩm quyền.

(3) Phấn đấu tỷ lệ cán bộ trẻ (dưới 42 tuổi) được quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý đạt từ 15% trở lên.

(4) Phấn đấu tỷ lệ cán bộ nữ được quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý đạt từ 25% trở lên; quan tâm bố trí cán bộ nữ giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý phù hợp với cơ cấu và yêu cầu của từng đơn vị.

(5) Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý có trình độ khoa học, công nghệ đạt từ 10% - 15%.

(6) Phấn đấu tỷ lệ cán bộ là người dân tộc thiểu số giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý hoặc được quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý phù hợp với đặc điểm, cơ cấu dân tộc và điều kiện thực tiễn của ngành, của từng địa bàn.

(7) Phấn đấu từ 25% - 35% cán bộ lãnh đạo, quản lý đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế.

(8) 100% cán bộ lãnh đạo, quản lý sử dụng thành thạo các nền tảng điều hành trực tuyến, hệ thống cơ sở dữ liệu và phần mềm quản lý của Trung ương, của tỉnh và của ngành Giáo dục; từng bước ứng dụng hiệu quả trí tuệ nhân tạo (AI) trong quản trị, điều hành và xử lý công việc.

(9) 100% cán bộ lãnh đạo, quản lý và cán bộ thuộc diện quy hoạch được đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh và yêu cầu thực tiễn; 100% phòng, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Sở xây dựng kế hoạch triển khai và tổ chức rà soát, đánh giá thực trạng đội ngũ thuộc phạm vi quản lý.

(10) Đến năm 2030, hoàn thành các mục tiêu đề ra, xây dựng được đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành Giáo dục đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, có số lượng và cơ cấu hợp lý, bảo đảm sự chuyển giao thế hệ vững vàng.

III. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP

1. Quán triệt, xây dựng kế hoạch và nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu

a) Tổ chức quán triệt, tuyên truyền, phổ biến nội dung Đề án số 02-ĐA/TU, Kế hoạch số 18361/KH-UBND và Kế hoạch này đến toàn thể cán bộ, công chức, viên chức, nhất là người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tạo sự thống nhất về nhận thức, xác định xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý là nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên, lâu dài.

b) Các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Sở căn cứ Kế hoạch này xây dựng kế hoạch cụ thể phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức và tình hình thực tiễn của đơn vị; xác định rõ mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp, trách nhiệm và tiến độ hoàn thành.

c) Nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác phát hiện, tạo nguồn, quy hoạch, đào tạo, bố trí, sử dụng, đánh giá cán bộ; đưa kết quả xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ thuộc phạm vi quản lý vào tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ hằng năm của tập thể lãnh đạo và người đứng đầu.

2. Rà soát, đánh giá và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý

a) Tổ chức rà soát tổng thể đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý tại cơ quan Sở và các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Sở theo vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh, trình độ chuyên môn, kinh nghiệm, năng lực, sở trường và kết quả thực hiện nhiệm vụ.

b) Đánh giá mức độ phù hợp giữa cán bộ với chức danh, vị trí đang đảm nhiệm; xác định cụ thể các trường hợp bố trí chưa phù hợp với chuyên môn, sở trường, năng lực; các phòng, đơn vị thừa, thiếu hoặc mất cân đối về cơ cấu (độ tuổi, giới tính, dân tộc, trình độ) để xây dựng phương án bố trí, sắp xếp phù hợp.

c) Chú trọng rà soát chất lượng đội ngũ của các đơn vị tại địa bàn đô thị phát triển, nơi có quy mô trường lớp lớn, khối lượng công việc cao và các đơn vị tại địa bàn vùng sâu, vùng xa còn nhiều khó khăn; bảo đảm cân đối, hài hòa về chất lượng đội ngũ giữa các đơn vị, địa bàn.

d) Xây dựng phương án, lộ trình sắp xếp, giảm dần số lượng cấp phó của các phòng thuộc Sở và các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Sở theo quy định.

3. Rà soát, bổ sung quy hoạch và nâng cao chất lượng cán bộ trong quy hoạch

a) Phối hợp với cơ quan có thẩm quyền rà soát, bổ sung, điều chỉnh quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2026 - 2031 và xây dựng quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2031 - 2036 theo phân cấp quản lý cán bộ và quy định hiện hành; chú trọng phát hiện, tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số và cán bộ có trình độ khoa học, công nghệ.

b) Gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng, điều động, luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ; chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ thuộc diện quy hoạch theo thẩm quyền, bảo đảm tính kế thừa và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

4. Đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đánh giá cán bộ

a) Đổi mới nội dung, phương pháp đánh giá theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều, định lượng; lấy kết quả thực hiện nhiệm vụ, sản phẩm công việc, chất lượng, tiến độ, hiệu quả và mức độ hài lòng của người học, phụ huynh, đội ngũ nhà giáo và Nhân dân làm căn cứ quan trọng để đánh giá.

b) Tăng cường đánh giá năng lực thực tiễn, năng lực phối hợp liên ngành, kỷ luật, kỷ cương hành chính; khắc phục tình trạng đánh giá hình thức, bình quân, nể nang, né tránh.

c) Thực hiện đánh giá, xếp loại định kỳ theo quy định, lấy kết quả đánh giá làm cơ sở xem xét bố trí, sắp xếp, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ phù hợp năng lực, sở trường, kinh nghiệm công tác.

5. Nâng cao chất lượng bố trí, sử dụng cán bộ

a) Thực hiện bố trí, sử dụng cán bộ theo nguyên tắc đúng người, đúng việc, đúng năng lực, sở trường và yêu cầu vị trí việc làm; kịp thời điều chỉnh, sắp xếp lại trường hợp bố trí chưa phù hợp hoặc không đáp ứng yêu cầu công việc.

b) Ưu tiên bố trí cán bộ có năng lực, chuyên môn sâu ở những vị trí, lĩnh vực trọng yếu, còn thiếu nhân lực; chú trọng các vị trí trực tiếp thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước, cung cấp dịch vụ công, giải quyết thủ tục hành trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo.

c) Gắn bố trí, sử dụng với sàng lọc, thay thế kịp thời trường hợp năng lực yếu, thiếu trách nhiệm, né tránh, đùn đẩy, không hoàn thành nhiệm vụ theo quy định và thẩm quyền.

6. Thực hiện điều động, luân chuyển, biệt phái và tăng cường cán bộ

a) Căn cứ yêu cầu nhiệm vụ và thực trạng đội ngũ, chủ động rà soát, tham mưu điều động, luân chuyển, biệt phái, tăng cường cán bộ cho các đơn vị có khó khăn về công tác cán bộ, khắc phục tình trạng nơi thừa, nơi thiếu, cục bộ, khép kín.

b) Quan tâm luân chuyển, điều động cán bộ trẻ được đào tạo cơ bản, có phẩm chất, năng lực nhưng chưa qua thực tiễn về công tác tại các đơn vị cơ sở để rèn luyện, tích lũy kinh nghiệm quản trị thực tiễn.

c) Việc điều động, luân chuyển, biệt phái phải thực hiện đúng các quy định của Trung ương và của tỉnh về công tác cán bộ, đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch.

7. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cán bộ lãnh đạo, quản lý

a) Hằng năm (hoàn thành trong tháng 01), rà soát nhu cầu và xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý theo vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và yêu cầu thực tiễn; ưu tiên cán bộ thuộc diện quy hoạch, cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số.

b) Đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng theo hướng thiết thực, thường xuyên, gắn với xử lý tình huống và yêu cầu quản trị hiện đại; tập trung kỹ năng lãnh đạo, quản lý, quản trị nhà trường, đổi mới sáng tạo, khoa học - công nghệ, chuyển đổi số, ứng dụng trí tuệ nhân tạo, quản trị dữ liệu, ngoại ngữ, kỹ năng phân tích, dự báo và xử lý các vấn đề liên ngành.

c) Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực lãnh đạo, quản lý ở các lĩnh vực, nhóm ngành đang thiếu hụt nhân lực chất lượng cao của ngành Giáo dục.

d) Phối hợp chặt chẽ với Sở Nội vụ, Trường Chính trị tỉnh, các học viện, trường đại học sư phạm và cơ sở đào tạo uy tín để tổ chức thực hiện; triển khai kịp thời chính sách hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng của Hội đồng nhân dân tỉnh khi được ban hành; chú trọng đánh giá kết quả sau đào tạo thông qua mức độ vận dụng vào thực tiễn công tác.

8. Tạo nguồn, phát hiện và phát triển cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số, cán bộ có trình độ khoa học, công nghệ

a) Chủ động rà soát, phát hiện công chức, viên chức, nhà giáo có phẩm chất, năng lực, uy tín và thành tích nổi trội để đưa vào diện bồi dưỡng, tạo nguồn quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý.

b) Theo dõi cơ cấu, tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số, cán bộ có trình độ khoa học, công nghệ trong đội ngũ lãnh đạo, quản lý và nguồn quy hoạch; đề xuất giải pháp tạo nguồn phù hợp.

9. Đẩy mạnh chuyển đổi số, ứng dụng công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo trong quản lý cán bộ

a) Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá kỹ năng số; nâng cao năng lực khai thác, vận hành hệ thống thông tin quản lý giáo dục, nền tảng điều hành trực tuyến của Trung ương, của tỉnh và của ngành cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý.

b) Xây dựng, rà soát, cập nhật, đồng bộ cơ sở dữ liệu cán bộ, công chức, viên chức của ngành, kết nối, liên thông với cơ sở dữ liệu của tỉnh và cơ sở dữ liệu quốc gia, bảo đảm "đúng - đủ - sạch - sống - thống nhất - dùng chung"; làm cơ sở nâng cao chất lượng công tác quản lý, bố trí, sử dụng đội ngũ.

c) Đầu tư phát triển, ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI), chatbot, trợ lý ảo hỗ trợ cán bộ nhằm tiết kiệm thời gian, giảm áp lực công việc, góp phần nâng cao chất lượng thực thi công vụ.

10. Thu hút, trọng dụng người có tài năng; cải thiện điều kiện, môi trường làm việc

a) Tổ chức triển khai thực hiện Nghị quyết của Hội đồng nhân dân tỉnh về chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng vào công tác trong ngành Giáo dục.

b) Rà soát nhu cầu, xác định vị trí việc làm, lĩnh vực cần thu hút, trọng dụng người có tài năng, bảo đảm việc thu hút gắn với nhu cầu thực tế, vị trí việc làm và hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực.

c) Tiếp tục nghiên cứu, đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ trí thức, chuyên gia và nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cho ngành Giáo dục.

d) Cải thiện điều kiện, môi trường làm việc; tăng cường trang thiết bị, hạ tầng, ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số phục vụ thực thi công vụ; quan tâm điều kiện làm việc, đời sống của đội ngũ cán bộ nhất là tại các đơn vị, địa bàn khó khăn.

11. Rà soát, hoàn thiện quy chế, quy định, quy trình công tác cán bộ

Rà soát các quy chế, quy định, quy trình về tuyển dụng, sử dụng, quản lý, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển, biệt phái và các nội dung có liên quan thuộc thẩm quyền của Sở GDĐT; kịp thời tham mưu sửa đổi, bổ sung, thay thế hoặc ban hành mới, bảo đảm đồng bộ, thống nhất với quy

định của Trung ương, của Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh và phù hợp với phân cấp quản lý trong mô hình chính quyền địa phương 02 cấp.

12. Tăng cường kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ; siết chặt kỷ luật, kỷ cương

a) Thực hiện nghiêm các quy định của Đảng và Nhà nước về kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ, nhất là ở các khâu nhận xét, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển, thi đua, khen thưởng; phòng ngừa vi phạm từ sớm, từ xa, ngăn chặn tình trạng nể nang, cục bộ, cảm tính.

b) Tăng cường công tác kiểm tra công vụ định kỳ, đột xuất và khi có chỉ đạo; kịp thời chấn chỉnh hạn chế, thiếu sót trong quá trình kiểm tra công vụ; xử lý nghiêm các vi phạm theo quy định.

c) Kịp thời tiếp thu, xử lý các kiến nghị của các đoàn giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội; gắn mức độ hài lòng của người học, phụ huynh và xã hội vào công tác đánh giá cán bộ.

IV. KINH PHÍ THỰC HIỆN

Kinh phí thực hiện Kế hoạch được bố trí từ nguồn ngân sách nhà nước chi cho sự nghiệp giáo dục và đào tạo theo phân cấp hiện hành; lồng ghép trong các chương trình, kế hoạch, đề án có liên quan và các nguồn kinh phí hợp pháp khác theo quy định.

Hằng năm, căn cứ mục tiêu, nhiệm vụ của Kế hoạch, xây dựng dự toán kinh phí thực hiện, tổng hợp chung vào dự toán ngân sách hằng năm của cơ quan trình cấp có thẩm quyền phê duyệt theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước.

V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Phòng Tổ chức cán bộ

a) Là đầu mối tham mưu Giám đốc Sở GDĐT triển khai Kế hoạch; chủ trì theo dõi, hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra, tổng hợp tình hình, kết quả thực hiện trong toàn ngành.

b) Chủ trì, phối hợp với các phòng chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Sở và các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Sở tổ chức rà soát, đánh giá, cơ cấu lại đội ngũ; rà soát, bổ sung quy hoạch; tham mưu công tác điều động, luân chuyển, biệt phái, bố trí, sử dụng cán bộ; tham mưu hoàn thiện quy chế, quy định, quy trình công tác cán bộ thuộc thẩm quyền.

c) Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hằng năm; tổng hợp nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của các đơn vị; phối hợp với Sở Nội vụ, Trường Chính trị tỉnh và các cơ sở đào tạo tổ chức thực hiện.

d) Đề xuất giải pháp tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số, cán bộ có trình độ khoa học, công nghệ; đề xuất nhu cầu thu hút, trọng dụng người có tài năng.

đ) Định kỳ tổng hợp tình hình, kết quả thực hiện; tham mưu Giám đốc Sở báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh (qua Sở Nội vụ) theo quy định.

2. Phòng Kế hoạch - Tài chính

Chủ trì, phối hợp với Phòng Tổ chức cán bộ tham mưu bố trí kinh phí, điều kiện cơ sở vật chất và các nguồn lực cần thiết để thực hiện Kế hoạch theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước, các văn bản hướng dẫn và quy định pháp luật có liên quan, phù hợp với khả năng cân đối ngân sách; hướng dẫn các đơn vị quản lý, sử dụng và thanh quyết toán kinh phí theo quy định.

3. Các phòng chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Sở

a) Căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao, phối hợp triển khai các nội dung của Kế hoạch; rà soát, đánh giá chất lượng đội ngũ công chức thuộc phạm vi quản lý; quan tâm phát hiện, tạo nguồn, bồi dưỡng công chức trẻ, công chức nữ, công chức là người dân tộc thiểu số, công chức có trình độ khoa học, công nghệ.

b) Đề xuất nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng số và năng lực thực thi công vụ; phối hợp đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ, năng lực thực tiễn và triển vọng phát triển của cán bộ, làm cơ sở tham mưu công tác quy hoạch, bố trí, sử dụng.

4. Các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Sở

a) Tổ chức quán triệt Kế hoạch; căn cứ Kế hoạch này xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức và tình hình thực tế của đơn vị.

b) Tổ chức rà soát, đánh giá thực trạng đội ngũ lãnh đạo, quản lý thuộc phạm vi quản lý; xác định vị trí còn thiếu, bố trí chưa phù hợp để chủ động xử lý theo thẩm quyền hoặc báo cáo Sở GDĐT xem xét, giải quyết; xác định chỉ tiêu, giải pháp phát triển đội ngũ.

c) Chủ động phát hiện, lựa chọn viên chức có phẩm chất, năng lực, triển vọng để tạo nguồn đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm và bố trí, sử dụng theo quy định; xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hằng năm, ưu tiên đối tượng thuộc phạm vi Đề án; quan tâm bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý, quản trị nhà trường, chuyển đổi số và ứng dụng trí tuệ nhân tạo.

d) Thực hiện tốt công tác bình đẳng giới, tạo môi trường làm việc dân chủ, công bằng; tạo điều kiện để cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số phát huy năng lực và tham gia các vị trí lãnh đạo, quản lý khi đủ điều kiện, tiêu chuẩn.

đ) Định kỳ hằng năm và khi có yêu cầu, báo cáo kết quả thực hiện về Sở GDĐT theo quy định.

Nhận được Kế hoạch này, đề nghị các phòng chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Sở và các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Sở nghiêm túc triển khai thực hiện. Trong quá trình thực hiện, nếu có khó khăn, vướng mắc hoặc phát sinh nội

dung cần điều chỉnh, kịp thời phản ánh về Sở GDĐT (qua Phòng Tổ chức cán bộ) để tổng hợp, báo cáo Giám đốc Sở xem xét, chỉ đạo./.

Nơi nhận:
- Giám đốc Sở;
- Các Phó Giám đốc Sở;
- Các phòng thuộc Sở;
- Các đơn vị thuộc Sở;
- Lưu: VT, TCCB.

GIÁM ĐỐC

CỘNG HÒA X.H.C.N VIỆT NAM
SỞ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TỈNH LÂM ĐỒNG

Lê Thị Bích Liên

PHỤ LỤC

PHÂN CÔNG NHIỆM VỤ TRIỂN KHAI THỰC HIỆN KẾ HOẠCH

(Kèm theo Kế hoạch số /KH-SGDĐT ngày tháng năm 2026 của Sở Giáo dục và Đào tạo)

STT	Nội dung, nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì	Cơ quan phối hợp	Sản phẩm, kết quả	Thời gian thực hiện
I. Quán triệt, tuyên truyền, xây dựng kế hoạch triển khai					
1	Tổ chức quán triệt, phổ biến nội dung Đề án số 02-ĐA/TU, Kế hoạch số 18361/KH-UBND và Kế hoạch này	Phòng Tổ chức cán bộ	Các phòng thuộc Sở; các đơn vị trực thuộc	Công văn, hội nghị triển khai	Quý IV/2026
2	Xây dựng kế hoạch cụ thể triển khai thực hiện tại các đơn vị trực thuộc	Phòng Tổ chức cán bộ	Các đơn vị trực thuộc	Kế hoạch	Quý IV/2026
II. Rà soát, đánh giá, cơ cấu lại đội ngũ; rà soát, bổ sung quy hoạch					
3	Rà soát tổng thể chất lượng, cơ cấu đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý theo vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh, trình độ, năng lực, sở trường, kết quả thực hiện nhiệm vụ; xác định trường hợp bố trí chưa phù hợp, nơi thừa, nơi thiếu, mất cân đối về cơ cấu; đề xuất phương án bố trí, sắp xếp	Phòng Tổ chức cán bộ	Các phòng thuộc Sở; các đơn vị trực thuộc	Báo cáo rà soát; phương án bố trí, sắp xếp	Năm 2026; cập nhật hằng năm

STT	Nội dung, nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì	Cơ quan phối hợp	Sản phẩm, kết quả	Thời gian thực hiện
4	Xây dựng phương án, lộ trình sắp xếp, giảm dần số lượng cấp phó của các phòng thuộc Sở và các đơn vị trực thuộc	Phòng Tổ chức cán bộ	Các phòng thuộc Sở; các đơn vị trực thuộc	Phương án, lộ trình	Xây dựng năm 2027; thực hiện đến hết năm 2030
5	Phối hợp rà soát, bổ sung, điều chỉnh quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2026 - 2031 và xây dựng quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2031 - 2036; gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng	Phòng Tổ chức cán bộ	Các cơ quan có thẩm quyền; các phòng thuộc sở; các đơn vị trực thuộc	Báo cáo, đề xuất rà soát, bổ sung quy hoạch	Theo tiến độ công tác quy hoạch và quy định của cấp có thẩm quyền
III. Đổi mới công tác đánh giá, bố trí, sử dụng, luân chuyển cán bộ					
6	Tăng cường đánh giá năng lực thực tiễn, năng lực phối hợp liên ngành, kỷ luật, kỷ cương hành chính	Phòng Tổ chức cán bộ	Các phòng thuộc Sở; các đơn vị trực thuộc	Tiêu chí đánh giá	Năm 2027; điều chỉnh khi có hướng dẫn của Trung ương, của tỉnh
7	Thực hiện đánh giá, xếp loại định kỳ theo quy định, lấy kết quả đánh giá làm cơ sở xem xét bố trí, sắp xếp, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ phù hợp năng lực, sở trường, kinh nghiệm công tác.	Phòng Tổ chức cán bộ	Các phòng thuộc Sở; các đơn vị trực thuộc	Kết quả đánh giá, xếp loại; đề xuất bố trí, sắp xếp	Định kỳ theo quy định; hằng năm

STT	Nội dung, nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì	Cơ quan phối hợp	Sản phẩm, kết quả	Thời gian thực hiện
8	Bố trí, sử dụng cán bộ theo nguyên tắc đúng người, đúng việc, đúng năng lực, sở trường và yêu cầu vị trí việc làm; kịp thời điều chỉnh, sắp xếp lại trường hợp bố trí chưa phù hợp hoặc không đáp ứng yêu cầu công việc.	Phòng Tổ chức cán bộ	Các phòng thuộc Sở; các đơn vị trực thuộc	Văn bản đề xuất, quyết định theo thẩm quyền	Thường xuyên, giai đoạn 2026 - 2030
9	Rà soát, đề xuất điều động, luân chuyển, biệt phái, tăng cường cán bộ giữa cơ quan Sở và các đơn vị, giữa các địa bàn; ưu tiên cán bộ trẻ được rèn luyện thực tiễn	Phòng Tổ chức cán bộ	Các đơn vị trực thuộc	Phương án; quyết định điều động, luân chuyển, biệt phái	Thường xuyên, giai đoạn 2026 - 2030 và hằng năm
IV. Đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn, chuyển đổi số					
10	Rà soát nhu cầu, xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý theo vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh; ưu tiên cán bộ thuộc diện quy hoạch, cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số	Phòng Tổ chức cán bộ	Các đơn vị trực thuộc; Sở Nội vụ; Trường Chính trị tỉnh; cơ sở đào tạo	Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; báo cáo kết quả	Tháng 01 hằng năm (kế hoạch); thực hiện hằng năm

STT	Nội dung, nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì	Cơ quan phối hợp	Sản phẩm, kết quả	Thời gian thực hiện
11	Tổ chức bồi dưỡng kỹ năng số, chuyển đổi số, ứng dụng trí tuệ nhân tạo, quản trị nhà trường, ngoại ngữ và cập nhật kiến thức mới cho cán bộ lãnh đạo, quản lý	Phòng Tổ chức cán bộ	Các phòng chuyên môn; các đơn vị trực thuộc; cơ sở đào tạo	Chương trình, tài liệu; kết quả tổ chức đào tạo, bồi dưỡng	Hằng năm; hoàn thành các chỉ tiêu theo lộ trình đến năm 2030
12	Rà soát, phát hiện, tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số, cán bộ có trình độ khoa học, công nghệ; theo dõi cơ cấu, tỷ lệ	Phòng Tổ chức cán bộ	Các phòng thuộc Sở; các đơn vị trực thuộc	Danh sách nguồn; báo cáo cơ cấu, tỷ lệ; đề xuất giải pháp tạo nguồn	Thường xuyên, hằng năm
13	Xây dựng, cập nhật, đồng bộ cơ sở dữ liệu cán bộ, công chức, viên chức của ngành, kết nối với cơ sở dữ liệu của tỉnh và cơ sở dữ liệu quốc gia; nghiên cứu ứng dụng phần mềm theo dõi, đánh giá cán bộ, ứng dụng trí tuệ nhân tạo hỗ trợ công tác tổng hợp, xử lý văn bản	Phòng Tổ chức cán bộ	Các phòng chuyên môn; các đơn vị trực thuộc; Sở Nội vụ; Sở Khoa học và Công nghệ	Cơ sở dữ liệu "đúng - đủ - sạch - sống - thống nhất - dùng chung"; phần mềm, công cụ hỗ trợ	Thường xuyên, giai đoạn 2026 - 2030
V. Chính sách, kinh phí, quy chế, kiểm soát quyền lực					
14	Rà soát nhu cầu, đề xuất, triển khai Nghị quyết về chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng và chính sách hỗ trợ, mức chi đào tạo, bồi dưỡng của tỉnh khi được ban hành	Phòng Tổ chức cán bộ	Phòng Kế hoạch - Tài chính; các phòng, đơn vị liên quan	Danh mục nhu cầu thu hút, trọng dụng; văn bản triển khai	Hằng năm; sau khi Nghị quyết có hiệu lực

STT	Nội dung, nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì	Cơ quan phối hợp	Sản phẩm, kết quả	Thời gian thực hiện
15	Rà soát, tham mưu sửa đổi, bổ sung, thay thế hoặc ban hành mới các quy chế, quy định, quy trình công tác cán bộ thuộc thẩm quyền của Sở	Phòng Tổ chức cán bộ	Các phòng thuộc Sở; đơn vị liên quan	Văn bản sửa đổi, bổ sung, thay thế hoặc ban hành mới	Thường xuyên; kịp thời sau khi có quy định mới của Trung ương, của tỉnh
16	Bố trí kinh phí; lập dự toán hằng năm thực hiện các nhiệm vụ của Kế hoạch	Phòng Kế hoạch - Tài chính	Phòng Tổ chức cán bộ; các đơn vị trực thuộc	Dự toán kinh phí	Hằng năm
17	Tăng cường kiểm tra công vụ; kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ; kịp thời xử lý kiến nghị của các đoàn giám sát, phản biện xã hội	Phòng Tổ chức cán bộ	Các phòng thuộc Sở; các đơn vị trực thuộc	Các đợt kiểm tra, giám sát; văn bản chấn chỉnh, xử lý	Thường xuyên
VI. Theo dõi, đôn đốc, sơ kết, tổng kết và báo cáo					
18	Theo dõi, đôn đốc, kiểm tra, tổng hợp kết quả thực hiện Kế hoạch; báo cáo định kỳ, đột xuất	Phòng Tổ chức cán bộ	Các phòng thuộc Sở; các đơn vị trực thuộc	Báo cáo định kỳ, đột xuất	Hằng năm: các đơn vị báo cáo trước ngày 05/11; Sở báo cáo theo quy định

STT	Nội dung, nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì	Cơ quan phối hợp	Sản phẩm, kết quả	Thời gian thực hiện
19	Tổ chức sơ kết, tổng kết, đánh giá kết quả thực hiện Kế hoạch	Phòng Tổ chức cán bộ	Các phòng thuộc Sở; các đơn vị trực thuộc	Báo cáo sơ kết, tổng kết	Sơ kết quý II/2028; tổng kết quý III/2030