

BÁO CÁO

Báo cáo kết quả thực hiện Quy định số 366-QĐ/TW, ngày 30/8/2025 của Bộ Chính trị và Quy định số 91-QĐ/TU, ngày 19/11/2025 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng đối với tập thể và cá nhân trong hệ thống chính trị

Thực hiện Công văn số 1207-CV/BTCTU, ngày 19/6/2026 của Ban Tổ chức Tỉnh ủy về việc báo cáo kết quả thực hiện Quy định số 366-QĐ/TW, ngày 30/8/2025 của Bộ Chính trị và Quy định số 91-QĐ/TU, ngày 19/11/2025 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy. Ban Thường vụ Đảng ủy xã Tây Tiền Hải báo cáo kết quả triển khai thực hiện như sau:

I. TÌNH HÌNH, KẾT QUẢ THỰC HIỆN

1. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức triển khai thực hiện

Cấp ủy xác định đây là nhiệm vụ quan trọng trong công tác xây dựng Đảng, là cơ sở để đánh giá đúng thực chất kết quả thực hiện nhiệm vụ, năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức đảng và phẩm chất, năng lực, uy tín của cán bộ, đảng viên. Ngay sau khi Quy định số 366-QĐ/TW ngày 30/8/2025 của Bộ Chính trị và Quy định số 91-QĐ/TU ngày 19/11/2025 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Hưng Yên được ban hành, cấp ủy đã kịp thời lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức quán triệt, triển khai thực hiện đến toàn thể cán bộ, đảng viên. Việc học tập, quán triệt được thực hiện nghiêm túc, bảo đảm đúng đối tượng, nội dung và yêu cầu đề ra; đồng thời lồng ghép tuyên truyền trong các hội nghị, sinh hoạt cấp ủy, sinh hoạt chi bộ và các cuộc họp của cơ quan, đơn vị nhằm nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cán bộ, đảng viên trong công tác kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm.

Cấp ủy đã ban hành các văn bản lãnh đạo, chỉ đạo, xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện phù hợp với tình hình thực tiễn của địa phương; phân công trách nhiệm cụ thể cho các đồng chí trong cấp ủy, các bộ phận chuyên môn theo dõi, hướng dẫn và tổ chức thực hiện. Quá trình triển khai luôn bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch; gắn việc kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng với thực hiện nhiệm vụ chính trị, công tác xây dựng Đảng, học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu.

2. Việc cụ thể hóa nội dung kiểm điểm, bộ tiêu chí đánh giá, xếp loại

2.1. Về việc ban hành văn bản cụ thể hóa

Đảng ủy xã đã ban hành Kế hoạch số 18-KH/ĐU, ngày 27/11/2025 về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng đối với tập thể và cá nhân trong hệ thống

chính trị xã Tây Tiền Hải.

Trên cơ sở khung tiêu chí đánh giá do Ban Thường vụ Tỉnh uỷ quy định, cấp uỷ đã chủ động cụ thể hóa thành các tiêu chí, chỉ tiêu định lượng gắn với chức năng, nhiệm vụ, đặc điểm tình hình của địa phương, cơ quan, đơn vị. Các tiêu chí được xây dựng theo hướng rõ nội dung, rõ trách nhiệm, có căn cứ đánh giá, bảo đảm thuận lợi trong việc theo dõi, chấm điểm, xếp loại, hạn chế tình trạng đánh giá chung chung, cảm tính. Việc lượng hóa các chỉ tiêu đánh giá được gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị, công tác xây dựng Đảng, cải cách hành chính, chuyển đổi số, thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, trách nhiệm nêu gương và mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao của từng tập thể, cá nhân.

Quá trình triển khai thực hiện bảo đảm tính đồng bộ, thống nhất từ cấp uỷ đến các chi bộ trực thuộc; các văn bản hướng dẫn được ban hành tương đối đầy đủ, kịp thời, tạo cơ sở thuận lợi cho việc tổ chức thực hiện. Các nội dung mới của Quy định số 366-QĐ/TW và Quy định số 91-QĐ/TU được quán triệt, hướng dẫn cụ thể, giúp cấp uỷ, tổ chức đảng và cán bộ, đảng viên nắm vững yêu cầu, phương pháp và quy trình thực hiện.

2.2. Về chất lượng bộ tiêu chí và khả năng lượng hóa

Các tiêu chí đánh giá từng bước được cụ thể hóa theo hướng định lượng, có căn cứ kiểm chứng và gắn với sản phẩm, kết quả công việc cụ thể. Nhiều nội dung đã được lượng hóa thông qua các chỉ tiêu, nhiệm vụ, tiến độ thực hiện, kết quả giải quyết công việc, mức độ hoàn thành các chỉ tiêu phát triển kinh tế - xã hội, công tác xây dựng Đảng, cải cách hành chính, chuyển đổi số, thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở và mức độ hài lòng của người dân. Qua đó góp phần nâng cao tính khách quan, minh bạch trong đánh giá, hạn chế tình trạng đánh giá cảm tính hoặc nể nang, né tránh.

Tuy nhiên, đối với một số nội dung liên quan đến phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tinh thần trách nhiệm, ý thức nêu gương, chất lượng công tác lãnh đạo, chỉ đạo hoặc hiệu quả phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ, việc lượng hóa bằng các chỉ số cụ thể vẫn còn gặp khó khăn; một số tiêu chí còn mang tính định tính, phụ thuộc vào quá trình nhận xét, đánh giá của tập thể và cấp có thẩm quyền.

3. Công tác kiểm điểm, tự phê bình và phê bình

3.1. Về đối tượng và nơi kiểm điểm

Việc xác định đối tượng và nơi kiểm điểm được thực hiện nghiêm túc theo Quy định số 366-QĐ/TW, Quy định số 91-QĐ/TU và các văn bản hướng dẫn của cấp trên. Các tập thể, cá nhân thuộc diện kiểm điểm đều được rà soát, xác định đúng đối tượng, đúng thẩm quyền và thực hiện kiểm điểm tại tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị nơi công tác theo quy định. Quá trình thực hiện bảo đảm không bỏ sót đối tượng, đồng thời tránh trùng lặp, chồng chéo trong kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng.

3.2. Về công tác chuẩn bị và tổ chức kiểm điểm

Cấp uỷ đã lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng kế hoạch kiểm điểm hằng năm, hướng

dẫn các chi bộ, cơ quan, đơn vị chuẩn bị đầy đủ các nội dung phục vụ kiểm điểm. Các tập thể, cá nhân nghiêm túc xây dựng báo cáo kiểm điểm, bản tự kiểm điểm theo đúng đề cương, nội dung quy định; chủ động rà soát việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, những tồn tại, hạn chế và nguyên nhân để làm cơ sở kiểm điểm. Công tác chuẩn bị hồ sơ, tài liệu, tổng hợp ý kiến góp ý của các tổ chức, cá nhân có liên quan được thực hiện đầy đủ, bảo đảm phục vụ hiệu quả cho quá trình kiểm điểm. Việc tổ chức hội nghị kiểm điểm được thực hiện dân chủ, nghiêm túc, đúng thời gian và quy định.

3.3. Về cách thức, trình tự kiểm điểm

Việc kiểm điểm được tiến hành theo đúng trình tự, quy trình hướng dẫn của Trung ương và của tỉnh. Thực hiện kiểm điểm tập thể trước, cá nhân sau; người đứng đầu kiểm điểm trước để làm gương cho các thành viên còn lại. Nội dung kiểm điểm tập trung đánh giá toàn diện kết quả lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị, công tác xây dựng Đảng, việc chấp hành nguyên tắc tổ chức sinh hoạt đảng, trách nhiệm nêu gương, việc thực hiện các cam kết tu dưỡng, rèn luyện và khắc phục những hạn chế, khuyết điểm đã được chỉ ra. Trong quá trình kiểm điểm, tinh thần tự phê bình và phê bình được phát huy, các ý kiến tham gia cơ bản thẳng thắn, khách quan, mang tính xây dựng, góp phần giúp tập thể, cá nhân nhận diện rõ ưu điểm, hạn chế và đề ra giải pháp khắc phục.

3.4. Về trách nhiệm, thẩm quyền trong kiểm điểm

Cấp uỷ, tổ chức đảng, người đứng đầu cơ quan, đơn vị đã thực hiện nghiêm trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức kiểm điểm theo đúng thẩm quyền được giao. Người đứng đầu cấp uỷ, cơ quan, đơn vị phát huy vai trò nêu gương, trực tiếp chỉ đạo công tác chuẩn bị, tổ chức kiểm điểm và chịu trách nhiệm về chất lượng kiểm điểm của tập thể, cá nhân thuộc phạm vi quản lý. Các thành viên cấp uỷ, cán bộ, đảng viên thực hiện đầy đủ trách nhiệm tự kiểm điểm, tham gia góp ý, phê bình đối với tập thể, cá nhân theo quy định, góp phần nâng cao chất lượng sinh hoạt kiểm điểm.

3.5. Về thực hiện gợi ý kiểm điểm và khắc phục hạn chế, khuyết điểm sau kiểm điểm

Đối với những tập thể, cá nhân được cấp có thẩm quyền gợi ý kiểm điểm, việc tổ chức kiểm điểm được thực hiện nghiêm túc, tập trung làm rõ các nội dung được gợi ý; phân tích nguyên nhân, xác định trách nhiệm và đề ra giải pháp khắc phục cụ thể. Sau kiểm điểm, các tập thể, cá nhân đều xây dựng kế hoạch, lộ trình khắc phục hạn chế, khuyết điểm đã được chỉ ra; thường xuyên rà soát, theo dõi kết quả thực hiện và báo cáo cấp có thẩm quyền theo quy định. Phần lớn các hạn chế, khuyết điểm được nhận diện qua kiểm điểm đã được tập trung chỉ đạo khắc phục, góp phần nâng cao chất lượng hoạt động của tổ chức đảng, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị và ý thức trách nhiệm của cán bộ, đảng viên.

3.6. Về các trường hợp đặc thù (nếu có)

4. Kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng

4.1. Về đối tượng đánh giá, xếp loại chất lượng

Việc đánh giá, xếp loại chất lượng được thực hiện đối với các tập thể, cá nhân thuộc diện đánh giá theo quy định của Trung ương và của tỉnh. Cấp uỷ đã chỉ đạo rà soát, xác định đầy đủ, chính xác đối tượng đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm, bảo đảm đúng phạm vi, đúng thẩm quyền và không bỏ sót đối tượng. Công tác đánh giá được thực hiện đồng bộ đối với tập thể lãnh đạo, quản lý, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị và cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức theo quy định.

4.2. Về khung tiêu chí đánh giá và tiêu chí xếp loại chất lượng

Trên cơ sở các tiêu chí chung, cấp uỷ đã cụ thể hóa thành các tiêu chí phù hợp với đặc điểm, chức năng, nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị, bảo đảm đánh giá toàn diện cả về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm, năng lực công tác và kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao. Các tiêu chí đánh giá từng bước được lượng hóa, gắn với kết quả, sản phẩm công việc cụ thể, góp phần nâng cao tính khách quan, công bằng và thực chất trong đánh giá, xếp loại.

4.3. Về quy trình, trình tự đánh giá, xếp loại chất lượng

Công tác đánh giá, xếp loại chất lượng được thực hiện đúng quy trình, trình tự theo quy định. Các tập thể, cá nhân thực hiện tự đánh giá, tự nhận mức xếp loại; tổ chức thảo luận, nhận xét, góp ý dân chủ, công khai; cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định mức xếp loại trên cơ sở kết quả kiểm điểm, kết quả thực hiện nhiệm vụ và các tiêu chí đánh giá theo quy định. Việc đánh giá, xếp loại được thực hiện gắn với công tác kiểm điểm cuối năm, bảo đảm khách quan, toàn diện, tránh hình thức, bảo đảm sự thống nhất giữa kết quả kiểm điểm và kết quả xếp loại chất lượng.

4.4. Về trách nhiệm, thẩm quyền trong đánh giá, xếp loại chất lượng (nhất là vai trò của người đứng đầu)

Cấp uỷ, tổ chức đảng và người đứng đầu cơ quan, đơn vị đã thực hiện nghiêm trách nhiệm trong lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức đánh giá, xếp loại chất lượng theo đúng thẩm quyền được giao. Người đứng đầu phát huy vai trò nêu gương, chịu trách nhiệm trước cấp có thẩm quyền về chất lượng, tính khách quan, công bằng trong đánh giá, xếp loại đối với tập thể và cá nhân thuộc phạm vi quản lý. Trong quá trình thực hiện, người đứng đầu đã chủ động chỉ đạo rà soát kết quả thực hiện nhiệm vụ, xem xét đầy đủ các yếu tố liên quan, bảo đảm việc đánh giá phản ánh đúng thực chất năng lực, kết quả công tác và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng tập thể, cá nhân.

4.5. Kết quả rà soát, đánh giá, xếp loại lại

4.6. Về thông báo và sử dụng kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng

Sau khi hoàn thành việc đánh giá, xếp loại chất lượng, cấp uỷ và các tổ chức đảng đã thực hiện việc thông báo kết quả đến các tập thể, cá nhân theo đúng quy định, bảo đảm công khai, minh bạch và đúng thẩm quyền. Các tập thể, cá nhân được thông tin đầy đủ về kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng, những ưu điểm, hạn chế, khuyết điểm được chỉ ra trong quá trình kiểm điểm, đánh giá để tiếp tục phát huy hoặc có biện pháp khắc phục trong thời gian tiếp theo.

Việc lưu trữ hồ sơ, tài liệu liên quan đến công tác đánh giá, xếp loại chất lượng được thực hiện đầy đủ, bảo đảm phục vụ công tác quản lý cán bộ, đảng viên và công tác kiểm tra, giám sát theo quy định.

5. Việc thực hiện Kết luận số 12-KL/TW của Bộ Chính trị

Việc thực hiện Kết luận số 12-KL/TW, ngày 19/3/2026 của Bộ Chính trị được gắn với triển khai Quy định số 366-QĐ/TW của Bộ Chính trị, Quy định số 91-QĐ/TU của Ban Thường vụ Tỉnh uỷ Hưng Yên và các văn bản hướng dẫn có liên quan, bảo đảm tính đồng bộ, thống nhất trong lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện.

Trong quá trình triển khai, cấp uỷ đã chú trọng nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu về ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng; thực hiện đánh giá cán bộ, đảng viên theo hướng thực chất, khách quan, toàn diện, lấy kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị, trách nhiệm được giao và sản phẩm công việc làm thước đo chủ yếu. Công tác kiểm điểm, tự phê bình và phê bình được thực hiện nghiêm túc, dân chủ, thẳng thắn, góp phần nhận diện rõ những hạn chế, khuyết điểm và đề ra các giải pháp khắc phục phù hợp.

Việc đánh giá, xếp loại chất lượng tập thể, cá nhân cơ bản khắc phục được tình trạng đánh giá hình thức, nể nang, né tránh; từng bước nâng cao chất lượng đánh giá thông qua việc cụ thể hóa tiêu chí, tăng cường lượng hóa các chỉ tiêu và gắn kết quả đánh giá với trách nhiệm của người đứng đầu. Kết quả đánh giá, xếp loại được sử dụng làm căn cứ quan trọng trong công tác cán bộ, công tác thi đua, khen thưởng và xem xét trách nhiệm của tập thể, cá nhân trong thực hiện nhiệm vụ được giao.

Bên cạnh những kết quả đạt được, việc thực hiện Kết luận số 12-KL/TW vẫn còn một số khó khăn như: một số tiêu chí đánh giá còn khó lượng hóa; việc nhận diện và đánh giá một số nội dung liên quan đến phẩm chất, năng lực, uy tín của cán bộ còn phụ thuộc nhiều vào nhận xét định tính; ở một số trường hợp, tinh thần đấu tranh tự phê bình và phê bình chưa thật sự mạnh mẽ.

6. Việc thực hiện Kết luận số 198-KL/TW của Bộ Chính trị gắn với đánh giá định kỳ hằng quý đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp

Việc đánh giá hằng quý được thực hiện trên cơ sở chức trách, nhiệm vụ được giao, chương trình, kế hoạch công tác và kết quả thực hiện nhiệm vụ của từng cán bộ lãnh đạo, quản lý. Nội dung đánh giá tập trung vào tinh thần trách nhiệm, năng lực lãnh đạo, quản lý, kết quả thực hiện nhiệm vụ, việc chấp hành các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước, trách nhiệm nêu gương và việc khắc phục những tồn tại, hạn chế đã được chỉ ra. Quá trình đánh giá bảo đảm dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch và đúng thẩm quyền.

Thông qua đánh giá định kỳ hằng quý, cấp uỷ và người đứng đầu cơ quan, đơn vị kịp thời nắm bắt kết quả thực hiện nhiệm vụ, phát hiện những hạn chế, khó khăn, vướng mắc trong quá trình công tác để có biện pháp chỉ đạo, chấn chỉnh, hỗ trợ hoặc phân công nhiệm vụ phù hợp. Đồng thời, việc đánh giá hằng quý góp phần nâng cao ý thức trách nhiệm, tinh thần chủ động, sáng tạo của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong thực hiện nhiệm vụ được giao.

Kết quả đánh giá định kỳ hằng quý được lưu giữ, theo dõi và sử dụng làm căn cứ quan trọng trong đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ cuối năm; phục vụ công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử và thực hiện chính sách cán bộ theo quy định. Qua thực hiện cho thấy chất lượng đánh giá cán bộ từng bước được nâng lên, bảo đảm tính liên tục, toàn diện và phản ánh sát hơn mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng cán bộ lãnh đạo, quản lý.

II. ĐÁNH GIÁ CHUNG

1. Ưu điểm và nguyên nhân

Chất lượng công tác kiểm điểm, tự phê bình và phê bình từng bước được nâng lên; việc đánh giá, xếp loại chất lượng ngày càng bám sát kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị, trách nhiệm được giao và sản phẩm công việc cụ thể. Vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu trong lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện được phát huy rõ nét; kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng từng bước phản ánh sát thực chất hơn năng lực, mức độ hoàn thành nhiệm vụ của tập thể, cá nhân.

Nguyên nhân của những kết quả đạt được là do sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thường xuyên của cấp trên; sự chủ động, nghiêm túc của cấp uỷ, tổ chức đảng trong quán triệt và triển khai thực hiện các quy định mới; tinh thần trách nhiệm, ý thức tự giác của cán bộ, đảng viên được nâng lên. Hệ thống văn bản hướng dẫn tương đối đồng bộ, tạo thuận lợi cho quá trình tổ chức thực hiện tại cơ sở.

2. Hạn chế, tồn tại và nguyên nhân

Bên cạnh những kết quả đạt được, việc thực hiện Quy định số 366-QĐ/TW và Quy định số 91-QĐ/TU vẫn còn một số hạn chế. Chất lượng kiểm điểm, tự phê bình và phê bình ở một số trường hợp chưa thật sự sâu sắc; việc góp ý, phê bình đôi lúc còn nể nang, ngại va chạm. Một số tiêu chí đánh giá còn khó lượng hóa, dẫn đến việc đánh giá một số nội dung vẫn mang tính định tính.

Việc xây dựng kế hoạch khắc phục hạn chế, khuyết điểm sau kiểm điểm ở một số tập thể, cá nhân còn chung chung; công tác theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện cam kết khắc phục hạn chế có thời điểm chưa thường xuyên. Chất lượng tự nhận xét, tự đánh giá của một số cán bộ, đảng viên chưa thật sự sát với kết quả thực hiện nhiệm vụ.

Nguyên nhân chủ yếu là do một số nội dung đánh giá liên quan đến phẩm chất, đạo đức, uy tín, năng lực lãnh đạo, quản lý còn khó xác định bằng tiêu chí định lượng; năng lực tham mưu, hướng dẫn ở một số bộ phận còn hạn chế; một số cán bộ, đảng viên chưa mạnh dạn trong tự phê bình và phê bình.

3. Khó khăn, vướng mắc và nguyên nhân

Trong quá trình triển khai thực hiện, một số quy định mới đòi hỏi yêu cầu cao hơn về tính định lượng, tính thực chất trong đánh giá, trong khi nhiều nội dung công việc ở cơ sở khó lượng hóa bằng sản phẩm hoặc chỉ số cụ thể. Việc đánh giá các chức danh lãnh đạo, quản lý còn gặp khó khăn trong xác định mức độ đóng góp và hiệu quả công tác đối với từng cá nhân.

Khối lượng công việc của cấp uỷ, cơ quan tham mưu ngày càng lớn, trong khi thời

gian tổ chức kiểm điểm, đánh giá tập trung vào cuối năm nên áp lực thực hiện cao. Việc ứng dụng công nghệ thông tin, số hóa dữ liệu phục vụ công tác đánh giá ở một số nơi còn hạn chế, ảnh hưởng đến việc tổng hợp, đối chiếu và theo dõi kết quả đánh giá qua các năm.

Nguyên nhân chủ yếu xuất phát từ đặc thù công tác xây dựng Đảng và công tác cán bộ có nhiều nội dung khó lượng hóa; hệ thống tiêu chí đánh giá tuy đã được cụ thể hóa nhưng vẫn cần tiếp tục hoàn thiện để phù hợp hơn với thực tiễn.

4. Bài học kinh nghiệm

Một là, phải tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp, thường xuyên của cấp ủy và phát huy vai trò, trách nhiệm nêu gương của người đứng đầu trong tổ chức thực hiện.

Hai là, thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ, đề cao tinh thần tự phê bình và phê bình; bảo đảm khách quan, công tâm, minh bạch trong kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng.

Ba là, gắn chặt công tác đánh giá với kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị, trách nhiệm được giao và sản phẩm công việc cụ thể; lấy hiệu quả công tác làm thước đo chủ yếu trong đánh giá cán bộ, đảng viên.

Bốn là, thường xuyên kiểm tra, giám sát việc thực hiện các kết luận sau kiểm điểm; kịp thời đôn đốc khắc phục hạn chế, khuyết điểm và xử lý các trường hợp thực hiện chưa nghiêm túc.

Năm là, chú trọng công tác tập huấn, hướng dẫn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức xây dựng Đảng nhằm nâng cao chất lượng tham mưu và tổ chức thực hiện.

5. Cách làm hiệu quả, đổi mới, sáng tạo

Cấp ủy đã thực hiện việc gắn đánh giá, xếp loại chất lượng với kết quả thực hiện nhiệm vụ hằng quý theo tinh thần Kết luận số 198-KL/TW ngày 8/10/2025 của Bộ Chính trị, tạo cơ sở theo dõi thường xuyên và đánh giá cán bộ khách quan hơn vào cuối năm.

Nhiều chi bộ, cơ quan, đơn vị đã thực hiện việc lượng hóa các chỉ tiêu, nhiệm vụ theo chức danh, vị trí việc làm; lấy kết quả thực hiện nhiệm vụ, tiến độ công việc và sản phẩm cụ thể làm căn cứ đánh giá. Một số đơn vị duy trì việc rà soát kết quả khắc phục hạn chế, khuyết điểm sau kiểm điểm trong các kỳ sinh hoạt định kỳ của cấp ủy, chi bộ, qua đó nâng cao trách nhiệm của cán bộ, đảng viên và bảo đảm các nội dung cam kết được thực hiện nghiêm túc.

Việc lồng ghép đánh giá cán bộ, đảng viên với đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị, cải cách hành chính, chuyển đổi số, thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở và trách nhiệm nêu gương đã góp phần nâng cao chất lượng, tính thực chất của công tác kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng tập thể, cá nhân, tạo chuyển biến tích cực trong công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị ở địa phương.

III. ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ

1. Dự kiến nội dung đề xuất sửa đổi, bổ sung trong Quy định số 366-QĐ/TW và Quy định số 91-QĐ/TU

1.1 Đối với Quy định số 366-QĐ/TW

Nghiên cứu tiếp tục hoàn thiện hệ thống tiêu chí đánh giá theo hướng tăng cường các tiêu chí định lượng, nhất là đối với các chức danh lãnh đạo, quản lý, nhằm bảo đảm việc đánh giá được khách quan, thực chất, hạn chế tối đa việc nhận xét mang tính cảm tính hoặc định tính.

Bổ sung hướng dẫn cụ thể đối với một số tiêu chí về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tinh thần trách nhiệm, năng lực lãnh đạo, quản lý và mức độ hoàn thành nhiệm vụ để bảo đảm thống nhất trong quá trình triển khai thực hiện giữa địa phương, cơ quan, đơn vị.

Nghiên cứu xây dựng phần mềm hoặc hệ thống cơ sở dữ liệu dùng chung phục vụ công tác kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị; bảo đảm liên thông dữ liệu, thuận lợi trong theo dõi, tổng hợp và quản lý kết quả đánh giá hằng năm.

Có hướng dẫn cụ thể hơn về việc sử dụng kết quả đánh giá hằng quý làm căn cứ đánh giá, xếp loại cuối năm đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý nhằm bảo đảm tính thống nhất trong tổ chức thực hiện.

1.2. Đối với Quy định số 91-QĐ/TU

Tiếp tục rà soát, hoàn thiện các tiêu chí đánh giá đặc thù đối với cấp xã sau sắp xếp đơn vị hành chính, bảo đảm phù hợp với mô hình tổ chức bộ máy, chức năng, nhiệm vụ mới và yêu cầu thực tiễn hiện nay.

Nghiên cứu điều chỉnh, bổ sung một số chỉ tiêu đánh giá theo hướng gắn chặt với kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị, cải cách hành chính, chuyển đổi số, thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở và mức độ hài lòng của người dân đối với hoạt động của cơ quan, đơn vị.

Tăng cường tập huấn, hướng dẫn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức xây dựng Đảng nhằm kịp thời tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc phát sinh trong quá trình thực hiện công tác kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng.

1.3. Đối với công tác đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý hằng quý

Có hướng dẫn cụ thể hơn về phương pháp xác định sản phẩm công việc, kết quả đầu ra và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ lãnh đạo, quản lý làm cơ sở đánh giá khách quan, chính xác.

Nghiên cứu giảm bớt các nội dung trùng lặp giữa đánh giá hằng quý và đánh giá cuối năm; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin để giảm thời gian, hồ sơ, thủ tục hành chính trong quá trình đánh giá cán bộ.

2. Dự kiến tiêu chí đánh giá đối với tập thể, cá nhân

2.1. Về bộ tiêu chí đánh giá đối với tập thể, cá nhân

Qua thực tiễn triển khai thực hiện Quy định số 366-QĐ/TW và Quy định số 91-

QĐ/TU, nhận thấy đa số các tiêu chí về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; chấp hành nguyên tắc tổ chức và kỷ luật của Đảng; kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao vẫn phù hợp và cần tiếp tục duy trì.

Tuy nhiên, một số tiêu chí hiện nay còn mang tính định tính, khó lượng hóa, đặc biệt đối với các nội dung như: năng lực lãnh đạo, chỉ đạo; tinh thần đổi mới, sáng tạo; trách nhiệm nêu gương; hiệu quả phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ; uy tín của cán bộ lãnh đạo, quản lý. Đề nghị nghiên cứu điều chỉnh theo hướng gắn với kết quả đầu ra, sản phẩm công việc và mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Đối với tập thể lãnh đạo, quản lý:

Kết quả hoàn thành các chỉ tiêu, nhiệm vụ được giao hằng năm: 50%.

Công tác lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị: 20%.

Công tác cải cách hành chính, chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo: 15%.

Công tác kiểm tra, giám sát, phòng chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực; giữ gìn đoàn kết nội bộ: 15%.

Đối với cá nhân cán bộ lãnh đạo, quản lý:

Kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ, sản phẩm công việc được giao: 60%.

Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật: 20%.

Tinh thần trách nhiệm, trách nhiệm nêu gương, năng lực điều hành, phối hợp thực hiện nhiệm vụ: 10%.

Kết quả khắc phục hạn chế, khuyết điểm và thực hiện các cam kết, kết luận kiểm tra, giám sát: 10%.

Đối với cán bộ, công chức, đảng viên không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý:

Kết quả thực hiện nhiệm vụ chuyên môn được giao: 70%.

Chấp hành chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước và nội quy, quy chế của cơ quan: 20%.

Tinh thần trách nhiệm, thái độ phục vụ Nhân dân, ý thức phối hợp công tác: 10%.

2.2. Về thang điểm và phương pháp chấm điểm

Đề nghị áp dụng thang điểm 100 đối với tất cả các đối tượng.

Từ 90 điểm trở lên: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

Từ 80 đến dưới 90 điểm: Hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Từ 65 đến dưới 80 điểm: Hoàn thành nhiệm vụ.

Dưới 65 điểm: Không hoàn thành nhiệm vụ.

Việc chấm điểm cần kết hợp giữa tự đánh giá, đánh giá của tập thể lãnh đạo, cấp ủy quản lý và kết quả thực hiện nhiệm vụ được lượng hóa bằng số liệu, sản phẩm công việc cụ thể.

Ví dụ: Chủ tịch UBND xã được giao 20 nhiệm vụ trọng tâm trong năm, hoàn

thành đúng hạn 19 nhiệm vụ, hoàn thành chậm 01 nhiệm vụ thì nhóm tiêu chí về kết quả thực hiện nhiệm vụ được chấm từ 55 đến 58/60 điểm tùy mức độ ảnh hưởng của nhiệm vụ chậm tiến độ.

2.3. Về cơ chế đánh giá theo chỉ số KPI

Đề nghị nghiên cứu áp dụng cơ chế đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý theo chỉ số KPI phù hợp với hệ thống chính trị.

Mỗi cán bộ lãnh đạo, quản lý được giao từ 05 đến 10 chỉ tiêu, nhiệm vụ trọng tâm hằng năm; hằng quý cập nhật tiến độ thực hiện và tự đánh giá kết quả hoàn thành. Kết quả đánh giá quý được tích lũy và sử dụng làm căn cứ đánh giá cuối năm.

Đối với tập thể cấp ủy, cơ quan, đơn vị, các chỉ tiêu KPI cần gắn với nhiệm vụ chính trị, cải cách hành chính, chuyển đổi số, giải quyết đơn thư, thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, xây dựng tổ chức đảng và phát triển kinh tế - xã hội địa phương.

2.4. Về xây dựng hệ thống phần mềm đánh giá cán bộ

Đề nghị Trung ương nghiên cứu xây dựng hệ thống phần mềm đánh giá cán bộ, đảng viên thống nhất trên toàn quốc, kết nối với cơ sở dữ liệu cán bộ, đảng viên và hệ thống quản lý văn bản điện tử.

Phần mềm cần có các chức năng:

Giao nhiệm vụ, đăng ký chỉ tiêu công tác hằng năm và hằng quý.

Theo dõi tiến độ thực hiện nhiệm vụ theo thời gian thực.

Tự động tổng hợp kết quả thực hiện nhiệm vụ, chấm điểm theo tiêu chí đã thiết lập.

Quản lý hồ sơ kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng qua các năm.

Tích hợp dữ liệu phục vụ công tác quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Xây dựng bảng điều khiển phục vụ cấp ủy các cấp theo dõi kết quả đánh giá của tập thể, cá nhân một cách trực quan, kịp thời và chính xác.

Qua triển khai thực hiện Quy định số 366-QĐ/TW của Bộ Chính trị, Quy định số 91-QĐ/TU của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Hưng Yên và các văn bản hướng dẫn có liên quan, công tác kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng tập thể, cá nhân đã từng bước đi vào nền nếp, bảo đảm dân chủ, khách quan, đúng quy định. Nhận thức và trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu được nâng lên; chất lượng kiểm điểm, đánh giá, xếp loại ngày càng gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ và trách nhiệm được giao.

Bên cạnh những kết quả đạt được, vẫn còn một số khó khăn, hạn chế trong việc lượng hóa tiêu chí đánh giá, ứng dụng công nghệ số và bảo đảm tính đồng bộ trong tổ chức thực hiện. Thời gian tới, cấp ủy sẽ tiếp tục phát huy những kết quả đạt được, khắc phục tồn tại, hạn chế; đồng thời đề nghị cấp có thẩm quyền nghiên cứu hoàn thiện các quy định theo hướng cụ thể, thực chất, khách quan và phù hợp hơn với yêu cầu thực tiễn.

Trên đây là báo cáo kết quả thực hiện Quy định số 366-QĐ/TW, ngày 30/8/2025 của Bộ Chính trị và Quy định số 91-QĐ/TU, ngày 19/11/2025 của Ban Thường vụ Tỉnh

ủy về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng đối với tập thể và cá nhân trong hệ thống chính trị. Ban Thường vụ Đảng ủy xã Tây Tiền Hải trân trọng báo cáo.

Nơi nhận:

- Ban Tổ chức Tỉnh ủy (để báo cáo),
- Đảng ủy, HĐND, UBND xã,
- Ủy ban Mặt trận Tổ quốc xã,
- Đảng ủy, chi bộ trực thuộc Đảng ủy xã,
- Lưu VPĐU.

T/M BAN THƯỜNG VỤ
PHÓ BÍ THƯ THƯỜNG TRỰC



Dương Văn Quyền



PHỤ LỤC 1

**Tổng hợp văn bản ban hành cụ thể hoá Quy định số 366-QĐ/TW;
Quy định số 91-QĐ/TU và các quy định, hướng dẫn có liên quan về kiểm điểm và
đánh giá, xếp loại chất lượng đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị
(Kèm theo Báo cáo số 253 -BC/ĐU, ngày 23/6/2026 của Ban Thường vụ Đảng uỷ
xã Tây Tiền Hải)**

ST T	CẤP BAN HÀNH	THỜI GIAN	TÊN VÀ TRÍCH LƯỢC VĂN BẢN
1	Đảng uỷ xã Tây Tiền Hải	27/11/2025	Kế hoạch số 18-KH/ĐU về việc kiểm điểm và đánh giá, xếp loại chất lượng đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị năm 2025



PHỤ LỤC 2
MÔ HÌNH HAY, CÁCH LÀM HIỆU QUẢ TRONG VIỆC THỰC HIỆN
QUY ĐỊNH SỐ 366-QĐ/TW; QUY ĐỊNH SỐ 91-QĐ/TU
(Kèm theo Báo cáo số 253-BC/ĐU, ngày 23/6/2026 của Ban Thường vụ
Đảng uỷ xã Tây Tiền Hải)

STT	Cấp ban hành	Tên mô hình hay, cách làm hiệu quả	Mô tả và đánh giá hiệu quả của mô hình, cách làm
1	Đảng uỷ xã	Đánh giá, xếp loại cá nhân giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý hằng quý	Theo dõi thường xuyên, kịp thời phát hiện và chấn chỉnh hạn chế



**BẢNG TỔNG HỢP NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA KHI SỬA ĐỔI, BỔ SUNG
QUY ĐỊNH SỐ 366-QĐ/TW CỦA BỘ CHÍNH TRỊ**

(Kèm theo Báo cáo số 253 -BC/ĐU, ngày 23/6/2026 của Ban Thường vụ Đảng uỷ xã Tây Tiền Hải)

TT	Nội dung xin ý kiến	Tự đánh giá theo 03 mức (*)	Nêu ví dụ/tình huống thực tiễn phát sinh dẫn đến vướng mắc, bất cập	Đề xuất nội dung sửa đổi, bổ sung cụ thể (nếu có vướng mắc, bất cập)
I	VỀ CÔNG TÁC KIỂM ĐIỂM, TỰ PHÊ BÌNH VÀ PHÊ BÌNH			
1	Nội dung kiểm điểm hiện nay đã phản ánh đầy đủ trách nhiệm của tập thể, cá nhân trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao chưa; có còn tình trạng kiểm điểm chung chung, nặng về báo cáo thành tích, chưa làm rõ trách nhiệm và nguyên nhân của hạn chế, khuyết điểm không?	Nằm ở khâu cụ thể hoá	Nêu nhiều ưu điểm, chưa làm rõ trách nhiệm cá nhân	Yêu cầu bắt buộc xác định rõ trách nhiệm cá nhân đối với từng hạn chế, khuyết điểm
2	Việc kiểm điểm gắn với trách nhiệm giải trình, trách nhiệm nêu gương, trách nhiệm khắc phục hạn chế, khuyết điểm sau kiểm điểm đã được thực hiện nghiêm túc chưa?			

3	Việc kiểm điểm đối với cán bộ giữ nhiều chức vụ, chức danh; tham gia nhiều cấp ủy, tổ chức đảng; cán bộ kiêm nhiệm có phát sinh chồng chéo, trùng lặp nội dung hoặc làm tăng số lần kiểm điểm không?			
4	Quy định về nơi kiểm điểm đối với cán bộ giữ nhiều chức vụ, chức danh hiện nay đã phù hợp chưa; có cần điều chỉnh theo hướng tinh gọn, giảm thủ tục nhưng vẫn bảo đảm đánh giá đầy đủ trách nhiệm cá nhân không?			Đề xuất kiểm điểm chính tại nơi giữ chức vụ cao nhất
5	Việc kiểm điểm đối với đảng viên hưu trí, học sinh, sinh viên, đảng viên trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước, lực lượng vũ trang và các đối tượng đặc thù khác hiện nay có phù hợp không; có cần quy định nội dung, biểu mẫu kiểm điểm riêng cho từng nhóm đối tượng không?			
6	Mẫu biểu kiểm điểm hiện nay có những nội dung trùng lặp, khó thực hiện hoặc chưa phù hợp với từng nhóm đối tượng không; cần bổ sung hoặc lược bỏ những thông tin nào?			

7	Thành phần thông tin, dữ liệu trong mẫu kiểm điểm hiện nay đã đáp ứng yêu cầu quản lý, theo dõi, tổng hợp kết quả và xây dựng cơ sở dữ liệu cán bộ, đảng viên chưa?			
8	Trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo, quản lý và người đứng đầu trong tổ chức kiểm điểm đã rõ và đủ mạnh chưa; cần điều chỉnh nội dung nào?			
9	Việc tổ chức kiểm điểm hiện nay có còn biểu hiện nể nang, né tránh, ngại va chạm; chưa phát huy đầy đủ tự phê bình và phê bình không; cần có biện pháp gì để khắc phục?			
II	CÔNG TÁC ĐÁNH GIÁ, XẾP LOẠI			
1	Đối tượng đánh giá, xếp loại hiện nay đã phù hợp chưa, nhất là sau sắp xếp tổ chức bộ máy, đơn vị hành chính và tổ chức đảng; có nhóm đối tượng nào cần quy định riêng không (bao gồm cả tập thể và cá nhân)?			
2	Khung tiêu chí đánh giá hiện nay đã phản ánh đúng mức độ hoàn thành nhiệm vụ, kết quả công tác và mức độ tham gia đóng góp của tập thể, cá nhân chưa?			

3	Những tiêu chí nào hiện nay còn mang tính định tính, khó lượng hóa hoặc khó áp dụng trong thực tiễn; cần điều chỉnh theo hướng nào?	Cần điều chỉnh bổ sung	- Tinh thần đổi mới, sáng tạo - Năng lực lãnh đạo, chỉ đạo - Uy tín của cán bộ	Bổ sung tiêu chí định lượng theo kết quả thực hiện nhiệm vụ, sản phẩm công việc, tiến độ hoàn thành
4	Việc đánh giá theo kết quả, sản phẩm công việc đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý có khả thi không; những lĩnh vực, vị trí việc làm nào khó xác định sản phẩm đầu ra?	Nằm ở khâu cụ thể hoá	Bí thư Đảng uỷ - Chủ tịch HĐND - Chủ tịch UBND - Trưởng đoàn thể	Ban hành bộ tiêu chí KPI theo nhóm chức danh
5	Việc đánh giá hiện nay có còn tình trạng nể nang, cáo bằg, ngại đánh giá "Hoàn thành nhiệm vụ" hoặc "Không hoàn thành nhiệm vụ" không? Tỷ lệ hoàn thành tốt và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ cao nhưng chưa phản ánh đúng chất lượng đội ngũ không?			Đề nghị đánh giá dựa trên dữ liệu và kết quả hoàn thành nhiệm vụ
6	Việc gắn kết quả đánh giá của người đứng đầu với kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị hiện nay có phù hợp không; còn những khó khăn, vướng mắc gì?			Đề nghị hướng dẫn cụ thể hơn đối với đơn vị có nhiều yếu tố khách quan tác động đến kết quả hoàn thiện nhiệm vụ

7	Trường hợp tập thể không hoàn thành nhiệm vụ nhưng người đứng đầu hoặc cấp phó vẫn được đánh giá hoàn thành tốt hoặc hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ có phát sinh trong thực tiễn không; cần xử lý như thế nào?			
8	Quy định về 04 mức xếp loại hiện nay có bảo đảm phân hóa, phản ánh đúng chất lượng tập thể, cá nhân không; cần điều chỉnh nội dung nào?			
9	Điều kiện, tiêu chí của 04 mức xếp loại hiện nay đã phù hợp chưa; những nội dung nào cần sửa đổi, bổ sung?		Một số tiêu chí giữa các mức xếp loại còn gần nhau	Đề nghị cần lượng hoá cụ thể hơn
10	Quy định tỷ lệ tập thể, cá nhân hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ hiện nay là không quá 20%, và không quá 25% với những nơi thật sự tiêu biểu, xuất sắc có còn phù hợp không; nếu điều chỉnh thì theo hướng nào?			
11	Thang điểm, tỷ trọng giữa các tiêu chí, nhóm tiêu chí, phương pháp chấm điểm đã phù hợp chưa, những nội dung nào cần sửa đổi, điều chỉnh?			

12	Việc xác định trách nhiệm và xếp loại cá nhân trong trường hợp tập thể không hoàn thành nhiệm vụ hoặc để xảy ra vi phạm còn những khó khăn, vướng mắc gì?			
13	Việc đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý hằng quý có thực sự cần thiết, khả thi và phù hợp với thực tiễn không?		Trùng lặp với đánh giá cuối năm - Tăng hồ sơ, biểu mẫu	Đơn giản hoá biểu mẫu, tích hợp dữ liệu đánh giá quý vào đánh giá cuối năm
14	Việc xác định mục tiêu, nhiệm vụ trọng tâm, sản phẩm đầu ra và chấm điểm hằng quý có khó khăn, vướng mắc gì; có phát sinh thêm thủ tục hành chính không?			
15	Kết quả đánh giá hằng quý hiện nay có thực sự hỗ trợ cho đánh giá cuối năm và công tác cán bộ hay không?			
16	Quy trình đánh giá, xếp loại hiện nay có phát sinh nhiều bước xin ý kiến, thẩm định hoặc kéo dài thời gian thực hiện không; cần điều chỉnh nội dung nào?			
17	Thành phần hồ sơ, biểu mẫu, thời điểm gửi báo cáo kết quả đánh giá, xếp loại hiện nay đã phù hợp chưa?			

18	Trách nhiệm, thẩm quyền của cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan tham mưu và người đứng đầu trong đánh giá, xếp loại đã rõ và thống nhất chưa?			
19	Có cần bổ sung quy định về số hóa dữ liệu, ứng dụng công nghệ thông tin và xây dựng cơ sở dữ liệu, nền tảng chung phục vụ công tác đánh giá, xếp loại tập thể, cá nhân không? Dùng chung 1 nền tảng hay mỗi nơi tự cụ thể hoá theo các cách khác nhau cho phù hợp với đặc thù của từng địa bàn, cơ quan, đơn vị?			Đề nghị xây dựng phần mềm dùng chung toàn quốc
20	Kết quả đánh giá, xếp loại hiện nay đã được sử dụng hiệu quả trong công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, điều động, luân chuyển và sàng lọc cán bộ chưa?			

Ghi chú:

(*) Tự đánh giá theo 03 mức, gồm:

- Không vướng mắc
 - Có vướng mắc và cần điều chỉnh bổ sung quy định
 - Có vướng mắc nhưng chỉ nằm ở khâu cụ thể hoá, tổ chức thực hiện, không cần sửa quy định
-