UBND TỈNH KON TUM **SỞ Y TẾ**	**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**
Số: 2933 /KH-SYT	*Kon Tum, ngày 03 tháng 7 năm 2021*

KẾ HOẠCH
Triển khai thực hiện Đề án "Phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kon Tum đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050", giai đoạn 2021 – 2025 của ngành Y tế tỉnh Kon Tum

Để triển khai Kế hoạch 1677/KH-UBND ngày 25 tháng 5 năm 2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh Kon Tum triển khai thực hiện Đề án "Phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kon Tum đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050" giai đoạn 2021-2025; Sở Y tế xây dựng Kế hoạch triển khai thực hiện Đề án "Phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kon Tum đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050", giai đoạn 2021-2025 của ngành Y tế tỉnh Kon Tum, cụ thể như sau:

I. CĂN CỨ XÂY DỰNG KẾ HOẠCH:

- Nghị quyết số 06-NQ-ĐH, ngày 30 tháng 9 năm 2020 của Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Kon Tum lần thứ XVI, nhiệm kỳ 2020 – 2025;

- Kết luận số 04-KL/TU ngày 07 tháng 12 năm 2020 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Kon Tum về Đề án "Phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kon Tum đến năm 2030 tầm nhìn đến năm 2050";

- Kế hoạch số 113-KH/TU ngày 17 tháng 10 năm 2019 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy thực hiện Nghị quyết số 39-ND/TW, ngày 15 tháng 01 năm 2019 của Bộ Chính trị về nâng cao hiệu quả quản lý, khai thác, sử dụng và phát huy các nguồn lực của nền kinh tế;

- Kế hoạch số 3228/KH-UBND ngày 04 tháng 12 năm 2019 của Ủy ban nhân dân tỉnh về thực hiện Kế hoạch số 113-KH/TU ngày 17 tháng 10 năm 2019 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy thực hiện Nghị quyết số 39-NQ-TW ngày 15 tháng 01 năm 2019 của Bộ Chính trị về nâng cao hiệu quả quản lý, khai thác, sử dụng và phát huy các nguồn lực của nền kinh tế;

- Quyết định số 1296/QĐ-UBND ngày 24 tháng 02 năm 2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh Kon Tum về việc ban hành Đề án "Phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kon Tum đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050";

- Kế hoạch 1677/KH-UBND ngày 25 tháng 5 năm 2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh Kon Tum triển khai thực hiện Đề án "Phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kon Tum đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050", giai đoạn 2021-2025;

- Kế hoạch số 2075/KH-SYT ngày 18 tháng 5 năm 2021 của Sở Y tế phát triển sự nghiệp y tế tỉnh Kon Tum 5 năm giai đoạn 2021-2025.

II. PHẠM VI, ĐỐI TƯỢNG VÀ THỜI GIAN THỰC HIỆN KẾ HOẠCH

1. Phạm vi thực hiện: Triển khai thực hiện trong ngành Y tế.

2. Đối tượng thực hiện: Toàn thể công chức, viên chức và người lao động trong ngành Y tế.

3. Thời gian thực hiện: 05 năm, từ năm 2021 đến năm 2025.

III. THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC

1. Quy mô và chất lượng nguồn nhân lực

1.1. Quy mô: Ngành Y tế tỉnh hiện có 20 cơ quan, đơn vị, trong đó:

a) Cơ quan quản lý nhà nước: 03 *(cơ quan Sở Y tế, Chi cục An toàn vệ sinh thực phẩm và Chi cục Dân số - Kế hoạch hóa gia đình).*

b) Đơn vị sự nghiệp: 17 đơn vị sự nghiệp trực thuộc; gồm:

- 03 bệnh viện tuyến tỉnh: Bệnh viện Đa khoa tỉnh, Bệnh viện Đa khoa khu vực Ngọc Hồi, Bệnh viện Y dược cổ truyền - Phục hồi chức năng.

- Trung tâm Kiểm soát bệnh tật.

- Trung tâm Giám định y khoa.

- Trung tâm Pháp y.

- Trung tâm Kiểm nghiệm thuốc, mỹ phẩm, thực phẩm.

- 10 Trung tâm Y tế huyện, thành phố *(trong đó có 02 Trung tâm Y tế huyện, thành phố không có bệnh viện là Trung tâm Y tế thành phố Kon Tum và Trung tâm Y tế huyện Ngọc Hồi; 08 Trung tâm Y tế huyện có bệnh viện);* 03 phòng khám đa khoa khu vực thuộc Trung tâm Y tế huyện, thành phố (*gồm: Phòng khám Đa khoa khu vực Đăk Môn – huyện Đăk Glei; Phòng khám Đa khoa khu vực Đăk Rơ Rông – huyện Tu Mơ Rông; Phòng khám Đa khoa khu vực Đăk Rờ Ve – huyện Kon Rẫy; phòng khám đa khoa khu vực kiêm chức năng trạm y tế)* và 99 trạm y tế xã, phường, thị trấn.

1.2. Nhân lực và biên chế được giao:

a) Tổng số công chức, viên chức và người lao động đang công tác trong ngành Y tế là 2.743 *(bao gồm nhân lực của Bệnh viện Đa khoa tỉnh, đơn vị đã thực hiện tự chủ).*

b) Tổng số biên chế của ngành Y tế được Ủy ban nhân dân tỉnh giao năm 2021 là 2.203 *(gồm biên chế sự nghiệp, biên chế hành chính, số người làm việc theo nghị định 68 và hợp đồng theo nguồn thu; không bao gồm nhân lực của Bệnh viện Đa khoa tỉnh)*; trong đó số lượng người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp là 2.149 người và biên chế hành chính là 54 người *(Sở Y tế: 30, Chi cục Dân số - Kế hoạch hóa gia đình: 12 và Chi cục An toàn vệ sinh thực phẩm: 12).*

1.3. Chất lượng công chức, viên chức:

a) Phân bố theo trình độ: Sau đại học 288 người, chiếm tỷ lệ 10,50%; Đại học 814 người, chiếm tỷ lệ 29,67%; Cao đẳng 529 người, chiếm tỷ lệ 19,28%; Trung cấp: 914 người, chiếm tỷ lệ 33,32%; Sơ cấp và cán bộ khác: 198 người, chiếm tỷ lệ 7,21%;

b) Phân bố theo chức danh chuyên môn: Bác sĩ 18,84% (517/2.743); Điều dưỡng 28,21% (774/2.743); Y sĩ 9,33% (256/2.743); Dược 11% (301/2.743); Hộ sinh 8,31% (228/2.743); Kỹ thuật y 6,16% (169/2.743), Y tế công cộng 0,94% (26/2.743) và cán bộ khác 17,2 (472/2.743).

c) Phân bố theo tuyến:

- Tuyến tỉnh 1.287 người; trong đó: sơ cấp chiếm tỷ lệ 0,08% (1/1.287); trung cấp 33,95% (437/1.287); cao đẳng 12,43% (160/1.287), đại học 31,15% (401/1.287) và sau đại học 13,05% (168/1.287).

- Tuyến huyện 825 người; trong đó: sơ cấp chiếm tỷ lệ 0,12% (1/825); trung cấp 21,93% (181/825); cao đẳng 22,3% (184/825), đại học 33,69% (278/825) và sau đại học 13,81% (114/825).

- Tuyến xã 631 người, bình quân 6 cán bộ y tế/xã; trong đó: sơ cấp chiếm tỷ lệ 1,42% (9/631); trung cấp 46,9% (296/631); cao đẳng 29,31% (185/631); đại học 21,39% (135/631); sau đại học 0,95% (6/631).

2. Sử dụng nguồn nhân lực

Sở Y tế đã phối hợp với các sở, ban, ngành liên quan tham mưu cho Tỉnh uỷ, HĐND, UBND tỉnh *(bằng các chương trình, quyết định, kế hoạch, đề án cụ thể)* nhằm tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo việc thực hiện công tác bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh. Để hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị của ngành Y tế được Bộ Y tế, Tỉnh uỷ, HĐND, UBND tỉnh giao, thời gian qua Sở Y tế đã chú trọng phát triển nguồn nhân lực ngành Y tế, xem đây là yếu tố cốt lõi nhằm nâng cao chất lượng khám, chữa bệnh, y tế dự phòng, an toàn thực phẩm, dân số, sức khỏe sinh sản... Sở Y tế đã tham mưu kịp thời cấp có thẩm quyền và triển khai thực hiện việc xét tuyển viên chức theo phân cấp quản lý; bổ nhiệm, luân chuyển đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý; bố trí, sắp xếp, kiện toàn đội ngũ viên chức có trình độ chuyên môn hợp lý; phân cấp trong công tác đào tạo và đào tạo liên tục, quan tâm đào tạo nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ y tế, đặc biệt là tuyến cơ sở; chấn chỉnh tác phong, lề lối làm việc, tinh thần và thái độ phục vụ của viên chức y tế; đồng thời tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát.

3. Những tồn tại, hạn chế

Thời gian qua, mặc dù trong điều kiện khó khăn về nhiều mặt nhưng ngành Y tế đã có nhiều nỗ lực để phát triển nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe cho nhân dân trên địa bàn tỉnh, thể hiện qua việc quan tâm công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực, số lượng công chức, viên chức có trình độ chuyên môn sau đại học và đại học, cao đẳng tăng dần theo từng năm; nguồn nhân lực y tế ngày càng tăng về số lượng lẫn chất lượng, về cơ bản đã đáp ứng được nhu cầu dịch vụ y tế cho Nhân dân; ngành Y tế đã được Bộ Y tế cấp mã đào tạo liên tục, công tác này đã được triển khai thường xuyên nhằm cập nhật kiến thức mới, củng cố chuyên môn cho công chức, công chức; bên cạnh đó, các đơn vị trong Ngành đã thường xuyên cử viên

chức đi đào tạo định hướng chuyên khoa, chuyên khoa sâu tại các bệnh viện tuyến trung ương và các cơ sở đào tạo có uy tín trong nước.

Tuy nhiên, bên cạnh kết quả nêu trên, nguồn nhân lực ngành Y tế vẫn còn những khó khăn, hạn chế cần khắc phục như: Trong tổng số nhân lực của Ngành thì tỷ lệ có trình độ chuyên môn sâu còn thấp; thiếu bác sĩ có kinh nghiệm chuyên môn; một số lĩnh vực chưa đáp ứng được nhu cầu khám, chữa bệnh ngày càng cao, đòi hỏi kỹ thuật y học mới, chuyên sâu; cơ cấu bệnh tật thay đổi, các bệnh dịch mới xuất hiện; cơ cấu nguồn nhân lực chưa phù hợp giữa các tuyến.

4. Nguyên nhân

4.1. Nguyên nhân chủ quan:

- Công tác đào tạo thời gian qua chưa đáp ứng được nhu cầu, dẫn đến có sự chênh lệch tỷ lệ nguồn nhân lực tại các tuyến.

- Trình độ chuyên môn và khả năng triển khai danh mục kỹ thuật của nhân viên y tế tại một số đơn vị, đặc biệt là tuyến y tế cơ sở còn hạn chế, đội ngũ bác sĩ về công tác trong ngành đa số là cử tuyển, thời gian công tác chưa lâu mặc dù hàng năm đều được bồi dưỡng, đào tạo lại nhưng năng lực vẫn còn hạn chế, chưa có kinh nghiệm.

4.2. Nguyên nhân khách quan:

- Công tác tuyển dụng công chức, viên chức đã được quan tâm triển khai nhưng chưa đạt chỉ tiêu do không có nguồn nhân lực để tuyển, đặc biệt là bác sĩ được đào tạo chính quy.

- Chính sách hỗ trợ đào tạo chưa phù hợp, chưa thúc đẩy mạnh mẽ và tạo điều kiện thuận lợi trong việc thúc đẩy ông tác đào tạo sau đại học, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; ngân sách chi cho lĩnh vực đào tạo phụ thuộc vào nguồn ngân sách của đơn vị.

- Thiếu bác sĩ, cán bộ có kinh nghiệm, có trình độ chuyên khoa, chuyên sâu; trong khi đó việc thu hút cán bộ ngành Y tế có trình độ về công tác tại tỉnh miền núi như tỉnh Kon Tum gặp nhiều khó khăn; sự dịch chuyển nguồn nhân lực y tế từ các đơn vị sự nghiệp y tế công lập của tỉnh sang các tỉnh, thành có điều kiện.

IV. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Mục đích:

- Triển khai thực hiện Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kon Tum đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050, giai đoạn 2021-2025 *(gọi tắt là Đề án)* đảm bảo huy động được số lượng và chất lượng nguồn nhân lực phục vụ cho nhiệm vụ bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân, góp phần phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh giai đoạn 2021 – 2025 và những năm tiếp theo.

- Tạo sự thống nhất để triển khai thực hiện có hiệu quả các mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp nhân lực mà Đề án đề ra đến năm 2025.

2. Yêu cầu:

- Kế hoạch phải được triển khai đồng bộ, có sự phân công trách nhiệm rõ ràng, cụ thể và kiểm tra, giám sát việc triển khai thực hiện. Đồng thời, làm tốt công tác thông tin, tuyên truyền Đề án, Kế hoạch và các chủ trương, chính sách về phát triển nhân lực đến toàn thể công chức, viên chức, người lao động trong ngành Y tế.

- Việc triển khai thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp của Kế hoạch phải được thực hiện thường xuyên, liên tục và đồng bộ trong toàn Ngành.

V. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu chung

Phát triển nguồn nhân lực ngành Y tế đủ về số lượng; có cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn phù hợp; có năng lực chuyên môn, trình độ ngoại ngữ, tin học, kỹ năng mềm; chủ động, sáng tạo trong công việc phục vụ yêu cầu chăm sóc sức khỏe nhân dân trên địa bàn tỉnh.

2. Mục tiêu cụ thể đến năm 2025

2.1. Công chức, viên chức ngành Y tế:

- Tỷ lệ công chức, viên chức có trình độ chuyên môn trên đại học đạt 14,5%.

- Tỷ lệ công chức, viên chức được nâng cao trình độ lý luận chính trị, kiến thức, kỹ năng về quản lý nhà nước, kiến thức quốc phòng, an ninh đạt 95%.

- Tỷ lệ công chức, viên chức có trình độ cao cấp lý luận chính trị - hành chính đạt 2,4%

- Tỷ lệ công chức, viên chức được bồi dưỡng đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, kiến thức hội nhập quốc tế, tiếng dân tộc thiểu số, tin học, ngoại ngữ đạt 90%.

2.2. Nâng cao thể trạng, sức khỏe nguồn nhân lực

Giảm tỷ lệ trẻ em dưới 5 tuổi suy dinh dưỡng *(chiều cao theo tuổi)* xuống 34% và suy dinh dưỡng *(cân nặng theo tuổi)* xuống dưới 17%.

(Chi tiết kế hoạch thực hiện từng năm của giai đoạn 2021-2025 tại Phụ lục I, II đính kèm)

VI. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP THỰC HIỆN

1. Về công tác tuyên truyền, lãnh đạo, chỉ đạo:

- Đẩy mạnh thông tin, tuyên truyền, phổ biến sâu rộng Đề án, kế hoạch và các chủ trương, chính sách, pháp luật của Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực để nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành, quần chúng nhân dân về tầm quan trọng của việc bảo vệ sức khỏe, nâng cao thể lực tầm vóc người Việt Nam.

- Xác định đào tạo, phát triển nhân lực vừa là chiến lược lâu dài, vừa có tính thường xuyên để đảm bảo nhân lực đáp ứng yêu cầu bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân, góp phần phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Kon Tum.

- Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra, giám sát của cơ quan, đơn vị quản lý.

2. Về cơ chế chính sách thu hút, đào tạo bồi dưỡng, quản lý, sử dụng, đánh giá và phát triển nguồn nhân lực y tế

- Tổ chức thực hiện có hiệu quả Kết luận số 52-KL/TW ngày 30 tháng 5 năm 2019 của Ban Bí thư Trung ương Đảng *"về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 7 khóa X về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước"*.

- Từng bước xây dựng đội ngũ nhân viên y tế có số lượng, cơ cấu hợp lý và có trình độ năng lực theo vị trí việc làm cho từng tuyến, lĩnh vực và từng đơn vị.

- Thực hiện các chính sách khuyến khích người có trình độ chuyên môn làm việc tại y tế cơ sở, các vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn, biên giới, hải đảo và trong lĩnh vực y tế dự phòng, pháp y, tâm thần, lao, phong...

- Tăng cường công tác đào tạo nhằm từng bước hình thành đội ngũ cán bộ y tế có trình độ chuyên môn và quản lý giỏi, bảo đảm tính đồng bộ trên các lĩnh vực chuyên khoa; tăng cường công tác bồi dưỡng chính trị, rèn luyện đạo đức nghề nghiệp cho công chức, viên chức.

- Tăng cường thu hút cán bộ y tế có trình độ chuyên môn về tỉnh công tác đặc biệt là bác sĩ. Đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ công chức, viên chức tại chỗ có trình độ đại học, sau đại học công tác ổn định lâu dài; thông qua đó xây dựng đội ngũ cán bộ y tế tuyến cơ sở có đủ năng lực chuyên môn thực hiện công tác chăm sóc, bảo vệ và nâng cao sức khỏe nhân dân tại tuyến cơ sở, đảm bảo thực hiện chăm sóc sức khỏe nhân dân theo nguyên lý y học gia đình.

- Thực hiện tốt việc đánh giá nhân lực dựa trên năng lực đóng góp, kết quả, năng suất lao động thực tế; thực hiện chế độ đãi ngộ tương xứng với trình độ, năng lực, kết quả công việc theo quy định của pháp luật và phù hợp với tình hình thực tế của cơ quan, đơn vị.

3. Nâng cao thể trạng, sức khỏe nguồn nhân lực trong tương lai:

- Thực hiện tốt chương trình dinh dưỡng, chăm sóc sức khỏe bà mẹ và trẻ em. Tập trung chăm sóc dinh dưỡng cho 1.000 ngày đầu đời, bao gồm chăm sóc dinh dưỡng hợp lý cho bà mẹ trước, trong và sau sinh; nuôi con bằng sữa mẹ hoàn toàn trong 6 tháng đầu; ăn bổ sung hợp lý cho trẻ dưới 2 tuổi; thực hiện theo dõi tăng trưởng và phát triển của trẻ; phục hồi dinh dưỡng cho trẻ suy dinh dưỡng cấp tính; tẩy giun định kỳ cho trẻ; bổ sung vi chất dinh dưỡng hợp lý; đảm bảo nước sạch, vệ sinh cá nhân và vệ sinh môi trường.

- Triển khai các hoạt động dinh dưỡng hợp lý cho trẻ em tại trường mầm non bán trú; đầu tư và nhân rộng triển khai Chương trình sữa học đường đối với trẻ học mẫu giáo.

4. Bảo đảm các điều kiện và môi trường làm việc cho người lao động cho cán bộ y tế:

- Thực hiện có hiệu quả Đề án tổng thể phát triển thể lực, tầm vóc người Việt Nam giai đoạn 2011-2030; cuộc vận động "Toàn dân rèn luyện thân thể theo gương Bác Hồ vĩ đại" và phong trào thể dục thể thao quần chúng.

- Sắp xếp, bố trí sử dụng lao động hợp lý, phù hợp với trình độ, chuyên môn và năng lực của mỗi người; xây dựng môi trường làm việc dân chủ, thân thiện, tôn trọng, gắn bó trong quan hệ đồng nghiệp; tạo điều kiện để cán bộ y tế nâng cao trình độ, phát triển kỹ năng chuyên môn.

- Trang bị phương tiện, máy móc, thiết bị, công cụ làm việc đầy đủ, đảm bảo an toàn lao động; thực hiện nghiêm túc và đúng quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, chế độ lương, thưởng của người lao động; chú trọng cải thiện chế độ phúc lợi cho người lao động phù hợp với chất lượng và hiệu quả công việc mà họ mang lại cho đơn vị.

5. Về phối hợp, hợp tác trong phát triển nguồn nhân lực:

- Tăng cường hợp tác và chủ động hội nhập, tranh thủ hỗ trợ đào tạo và tài chính của các nước, các tổ chức quốc tế.

- Thực hiện xã hội hóa công tác cơ sở y tế, kêu gọi đầu tư tư nhân để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Phối hợp Sở Kế hoạch và Đầu tư tham mưu UBND tỉnh đưa chỉ tiêu giảm suy dinh dưỡng trẻ em là một trong các chỉ tiêu phát triển kinh tế - xã hội của các địa phương để phấn đấu thực hiện hàng năm.

VII. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Các đơn vị trực thuộc Sở Y tế:

- Xây dựng kế hoạch 5 năm, hằng năm của đơn vị để triển khai thực hiện các chỉ tiêu kế hoạch. Định kỳ hằng năm, trước ngày 05 tháng 12 báo cáo kết quả thực hiện về Sở Y tế để tổng hợp báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh và theo dõi, chỉ đạo thực hiện.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ giai đoạn 2021-2025 và hàng năm hco công chức, viên chức, trong đó ưu tiên đào tạo các chuyên ngành phát triển danh mục kỹ thuật khám, chữa bệnh thanh toán bảo hiểm y tế để triển khai có hiệu quả các chỉ tiêu kế hoạch và tăng nguồn thu, cải thiện đời sống của viên chức.

2. Các phòng thuộc Sở Y tế:

a) Phòng Tổ chức – Hành chính

Chủ trì, phối hợp với các phòng thuộc Sở Y tế, các cơ quan, đơn vị trực thuộc Sở Y tế

- Chỉ đạo triển khai thực hiện các đề án, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức đã được phê duyệt.

- Tuyển dụng công chức, viên chức nhằm lựa chọn những người có đủ trình độ, năng lực chuyên môn vào các vị trí việc làm trong cơ quan đơn vị đảm bảo công bằng, công khai, minh bạch.

- Tổng hợp, đánh giá thực hiện các chỉ tiêu phát triển nguồn nhân lực của ngành Y tế báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh định kỳ theo quy định.

b) Phòng Nghiệp vụ Y, Dược

Tham mưu lãnh đạo Sở Y tế:

- Chỉ đạo triển khai thực hiện các nhóm giải pháp để cải thiện các chỉ số thể trạng, sức khỏe phát triển nguồn nhân lực thuộc phạm vi nhiệm vụ của ngành Y tế.

- Định kỳ tổ chức kiểm tra, giám sát, đôn đốc, chỉ đạo triển khai thực hiện các chỉ tiêu để đạt được hiệu quả cao nhất.

c) Phòng Kế hoạch – Tài chính:

Tham mưu lãnh đạo Sở Y tế:

- Nguồn lực nhằm đảm bảo cơ sở, vật chất, trang thiết bị, đào tạo, chế độ, chính sách, chế độ ưu đãi…cho các cơ quan, đơn vị trong ngành để triển khai thực hiện các chỉ tiêu phát triển nguồn nhân lực.

- Trình cấp có thẩm quyền xem xét, bố trí kinh phí (*vốn sự nghiệp*) triển khai thực hiện Đề án, Kế hoạch theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước, các quy định có liên quan và phù hợp với khả năng cân đối ngân sách hàng năm theo phân cấp ngân sách nhà nước hiện hành.

d) Thanh tra Sở Y tế

Tham mưu lãnh đạo Sở Y tế trong việc tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc triển khai thực hiện, chấn chỉnh kịp thời những thiếu sót, sai phạm (nếu có), nhằm đảm bảo nguồn lực đầu tư hiệu quả, đúng quy định hiện hành của Nhà nước.

Sở Y tế đề nghị các phòng thuộc Sở Y tế, các cơ quan, đơn vị trực thuộc Sở Y tế trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ được giao và nội dung được phân công, có trách nhiệm tham mưu và tổ chức triển khai thực hiện đạt hiệu quả mục tiêu, nhiệm vụ của Kế hoạch đã đề ra./.

Nơi nhận:
- UBND tỉnh;
- Sở KH-ĐT;
- Lãnh đạo Sở Y tế;
- Các phòng thuộc Sở Y tế;
- Các cơ quan, đơn vị trực thuộc;
- Lưu: VT, TCHC.

GIÁM ĐỐC

CỘNG HOÀ X.H.C.N VIỆT NAM
SỞ Y TẾ
TỈNH KON TUM

Võ Văn Thanh