

Số: **65** /KH-UBND

Quảng Ngãi, ngày **18** tháng 4 năm 2022

KẾ HOẠCH

Triển khai thực hiện Đề án tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đến năm 2030, định hướng đến năm 2035 thuộc khối Nhà nước giai đoạn 2022-2025

Thực hiện Đề án số 08-ĐA/TU ngày 12/11/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đến năm 2030, định hướng đến năm 2035; trên cơ sở ý kiến chỉ đạo của Ban cán sự đảng UBND tỉnh, UBND tỉnh xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện Đề án tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đến năm 2030, định hướng đến năm 2035 thuộc khối Nhà nước giai đoạn 2022-2025, cụ thể như sau:

I. ĐỐI TƯỢNG

1. Đối với cán bộ nữ, cán bộ trẻ

a) Là cán bộ có trong quy hoạch các chức danh diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý và đang giữ các chức vụ:

- Cấp tỉnh: Có độ tuổi dưới 45 tuổi đối với nữ và dưới 40 tuổi đối với nam (*thời điểm tính tuổi là tháng 9/2025*) hiện nay đang giữ các chức vụ: Trưởng, phó trưởng phòng và tương đương các sở, ban, ngành tỉnh và tương đương; các hội quân chúng thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh; Trưởng các khoa, phòng các đơn vị sự nghiệp của tỉnh.

- Cấp huyện: Có độ tuổi dưới 40 tuổi (*thời điểm tính tuổi là tháng 6/2025*) hiện nay đang giữ các chức vụ: Trưởng, phó trưởng phòng và tương đương các phòng, ban huyện, thị xã, thành phố, thủ trưởng các đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc và tương đương trở lên.

- Cấp xã: Có độ tuổi dưới 35 tuổi (*thời điểm tính tuổi là tháng 4/2025*) hiện nay đang giữ các chức vụ: Từ phó chủ tịch ủy ban nhân dân, phó chủ tịch hội đồng nhân dân cấp xã trở lên.

b) Một số đối tượng khác có thành tích công tác nổi trội, có tài năng trong hoạt động công vụ do Sở Nội vụ báo cáo Ban cán sự đảng UBND tỉnh trình Thường trực Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy (*qua Ban Tổ chức Tỉnh ủy*) xem xét, quyết định.

c) Có đủ các tiêu chuẩn, điều kiện về công tác cán bộ theo quy định và triển vọng để phát triển giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đến năm 2030 và định hướng đến năm 2035.

2. Đối với cán bộ người dân tộc thiểu số

Đang là trưởng, phó trưởng phòng và tương đương cấp tỉnh, cấp huyện; phó chủ tịch ủy ban nhân dân, phó chủ tịch hội đồng nhân dân cấp xã trở lên không yêu cầu độ tuổi phải là trẻ như trên nhưng phải có trong quy hoạch các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý và đảm bảo độ tuổi quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển theo quy định.

II. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, YÊU CẦU

1. Quan điểm

- Thực hiện nghiêm, nhất quán nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị theo nguyên tắc tập trung dân chủ; đảm bảo sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện, thường xuyên của Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Thường trực Tỉnh ủy, Ban cán sự đảng UBND tỉnh, cấp ủy, tổ chức đảng, của người đứng đầu các cấp trong công tác tạo nguồn cán bộ.

- Tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đến năm 2030 và định hướng đến năm 2035 là một trong những nhiệm vụ trọng tâm hàng đầu trong việc phát triển nguồn nhân lực của tỉnh và phải được tiến hành thường xuyên, đồng bộ, chặt chẽ và đạt hiệu quả cao. Các cấp ủy, người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương phải thể hiện tinh thần quyết tâm cao để đạt được các chỉ tiêu đề ra trong Đề án.

- Việc tạo nguồn và phát triển đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số phải có tính khả thi, có lộ trình và kết quả cụ thể; dự báo được các yêu cầu lâu dài để chủ động xây dựng các phương án bố trí cán bộ phù hợp, gắn với đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ để nâng cao chất lượng, số lượng trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo của các cơ quan, đơn vị, địa phương.

- Cơ cấu cán bộ lãnh đạo, quản lý cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số phải hài hòa, cân đối tổng thể, đảm bảo tỷ lệ quy định của Trung ương, phù hợp với điều kiện cụ thể của từng địa phương, cơ quan, đơn vị và năng lực thực tiễn của cán bộ; không vì cơ cấu mà hạ thấp tiêu chuẩn, điều kiện.

- Tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đến năm 2030 và định hướng đến năm 2035 là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trực tiếp là của các cấp ủy, tổ chức đảng, mà trước hết là người đứng đầu và cơ quan tham mưu của Đảng, trong đó cơ quan tham mưu công tác cán bộ là

nòng cốt; đồng thời, phát huy vai trò của Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội.

2. Mục tiêu

a) Mục tiêu tổng quát

Xem việc tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý là một trong những nhiệm vụ trọng yếu trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; đủ số lượng, đảm bảo chất lượng và cơ cấu phù hợp với điều kiện thực tiễn của địa phương, cơ quan, đơn vị; đảm bảo sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ lãnh đạo trong hệ thống chính trị; khắc phục tình trạng hẫng hụt cán bộ. Phân đầu đến nhiệm kỳ 2025 - 2030, tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia cấp ủy các cấp và các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý bằng và có chỉ tiêu cao hơn quy định của Trung ương.

b) Mục tiêu cụ thể

Đối với cấp tỉnh

- Về cán bộ nữ: Phân đầu đến nhiệm kỳ 2025 – 2030, có tỷ lệ cán bộ nữ trong Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh từ 15% trở lên và có cán bộ nữ trong Ban Thường vụ Tỉnh ủy và trong Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân tỉnh, Ủy ban nhân dân tỉnh. Cán bộ nữ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đạt tỷ lệ từ 20% trở lên trong tổng số cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý.

- Về cán bộ trẻ: Nhiệm kỳ 2025 – 2030, có tỷ lệ cán bộ trẻ dưới 40 tuổi trong Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh đạt tỷ lệ từ 10% trở lên và phân đầu có cán bộ dưới 45 tuổi trong Ban Thường vụ Tỉnh ủy hoặc Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân tỉnh. Cán bộ trẻ dưới 40 tuổi giữ chức danh diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đạt tỷ lệ từ 12% trở lên.

- Về cán bộ người dân tộc thiểu số: Nhiệm kỳ 2025 – 2030, có tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số trong Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh tối thiểu từ 05 đồng chí trở lên; có cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia Ban Thường vụ Tỉnh ủy hoặc Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân tỉnh, Ủy ban nhân dân tỉnh. Phân đầu tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số giữ chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở cấp tỉnh là 5%, trong đó Ban Dân tộc tỉnh nhất thiết có cán bộ lãnh đạo là người dân tộc thiểu số.

Đối với cấp huyện

- Về cán bộ nữ: Nhiệm kỳ 2025 – 2030, có tỷ lệ cán bộ nữ từ 17% trở lên trong cấp ủy cấp huyện; 100% Ban Thường vụ cấp ủy cấp huyện có cán bộ là nữ. Phân đầu 50% huyện, thị xã, thành phố có cán bộ nữ giữ các chức vụ lãnh đạo trong thường trực cấp ủy hoặc phó chủ tịch hội đồng nhân dân, ủy ban nhân dân cấp huyện.

- Về cán bộ trẻ: *Nhiệm kỳ 2025 - 2030*: Phần đầu cán bộ trẻ dưới 40 tuổi từ 15% trở lên trong cấp ủy cấp huyện. Phần đầu ít nhất 70% huyện, thị xã, thành phố có cán bộ trẻ dưới 40 tuổi trong ban thường vụ cấp ủy cấp huyện. Phần đầu có 40% huyện, thị xã, thành phố có cán bộ trẻ dưới 40 tuổi trong thường trực cấp ủy hoặc phó chủ tịch hội đồng nhân dân, ủy ban nhân dân cấp huyện.

- Về cán bộ người dân tộc thiểu số: *Nhiệm kỳ 2025 - 2030*: Tại các huyện Ba Tơ, Sơn Hà, Minh Long, Sơn Tây, Trà Bồng có cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đạt tỷ lệ tối thiểu từ 35% trở lên. Đảm bảo mỗi huyện Ba Tơ, Sơn Hà, Minh Long, Sơn Tây, Trà Bồng nhất thiết phải có ít nhất 40% cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức vụ lãnh đạo trong thường trực cấp ủy cấp huyện hoặc phó chủ tịch hội đồng nhân dân, ủy ban nhân dân cấp huyện.

3. Yêu cầu

- Tiếp tục triển khai, quán triệt sâu sắc, nghiêm túc các văn bản quy định của Trung ương, của tỉnh về công tác cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số. Việc phát triển và tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đến năm 2030 và định hướng đến năm 2035 phải gắn với đổi mới và nâng cao chất lượng thực hiện các khâu của công tác cán bộ, gắn với phát huy tổng thể nguồn lực của cả hệ thống chính trị, nhất là trách nhiệm của các cấp ủy đảng, người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị, địa phương.

- Cả hệ thống chính trị phải thể hiện tinh thần quyết tâm cao độ để đạt mục tiêu đề ra đến năm 2030 và hướng đến năm 2035 nhằm xây dựng, tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ chức danh thuộc Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đủ số lượng, đảm bảo cơ cấu, chất lượng phục vụ sự nghiệp xây dựng và phát triển tỉnh Quảng Ngãi trong những năm đến.

III. NGUYÊN TẮC TẠO NGUỒN CÁN BỘ NỮ, CÁN BỘ TRẺ, CÁN BỘ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ

1. Đối với cán bộ nữ

Đối với các ngành, cơ quan, đơn vị cấp tỉnh, địa phương cấp huyện có số lượng cán bộ nữ chiếm từ 15% đến dưới 30% tổng số cán bộ của cơ quan, đơn vị, địa phương thì phải có từ 15% trở lên lãnh đạo cấp phòng (trưởng, phó phòng) là cán bộ nữ và nên có cán bộ nữ giữ chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý; nếu số lượng cán bộ nữ chiếm từ 30% trở lên tổng số cán bộ của cơ quan, đơn vị, địa phương thì phải có 25% trở lên lãnh đạo cấp phòng (trưởng, phó phòng) và nhất thiết phải có cán bộ nữ giữ chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý.

2. Đối với cán bộ trẻ

Đối với các ngành, cơ quan, đơn vị cấp tỉnh, địa phương cấp huyện có số lượng cán bộ trẻ chiếm 10% - 30% tổng số cán bộ của cơ quan, đơn vị, địa phương thì phải có từ 15% trở lên lãnh đạo cấp phòng (*trưởng, phó phòng*) là cán bộ trẻ; nếu số lượng cán bộ trẻ chiếm 30% - 50% tổng số cán bộ của cơ quan, đơn vị thì phải có từ 25% trở lên lãnh đạo cấp phòng (*trưởng, phó phòng*) là cán bộ trẻ và nên có cán bộ trẻ giữ chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý; nếu số lượng cán bộ trẻ chiếm trên 50% tổng số cán bộ của ngành, cơ quan, đơn vị, địa phương thì phải có từ 35% trở lên lãnh đạo cấp phòng (*trưởng, phó phòng*) là cán bộ trẻ và nhất thiết có cán bộ trẻ giữ chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý.

3. Đối với cán bộ người dân tộc thiểu số

Đối với các ngành, cơ quan, đơn vị cấp tỉnh, địa phương cấp huyện có số lượng cán bộ người dân tộc thiểu số từ 10% - 30% tổng số cán bộ của ngành, cơ quan, đơn vị, địa phương thì phải có từ 15% trở lên cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức vụ lãnh đạo cấp phòng (*trưởng, phó phòng*); nếu số lượng cán bộ người dân tộc thiểu số chiếm từ 30% trở lên tổng số cán bộ của cơ quan, đơn vị, địa phương thì phải có từ 25% trở lên lãnh đạo cấp phòng (*trưởng, phó phòng*) là cán bộ người dân tộc thiểu số và nhất thiết phải có cán bộ người dân tộc thiểu số giữ chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý.

Trên cơ sở quy định khung về tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở mỗi cơ quan, đơn vị, địa phương, cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số như trên thì tùy theo tình hình thực tế và chất lượng nguồn nhân lực thì cấp ủy, lãnh đạo cơ quan, đơn vị, địa phương có thể điều chỉnh tỷ lệ cán bộ lãnh đạo cấp phòng ở cấp mình cho phù hợp (*giảm tỷ lệ xuống không quá 05% cán bộ lãnh đạo cấp phòng trong các khung cơ cấu nêu trên*).

IV. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP

1. Nhiệm vụ, giải pháp chung

a) Nâng cao nhận thức về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số đảm bảo về số lượng, nâng cao chất lượng

- Người đứng đầu cơ quan, đơn vị tiếp tục quán triệt sâu sắc các nghị quyết, chỉ thị, quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của nhà nước về xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung, cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số nói riêng; nâng cao nhận thức, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín ngang tầm nhiệm vụ đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển tỉnh; gắn chỉ tiêu, nhiệm vụ phát triển và tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy với trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương.

- Đẩy mạnh tuyên truyền nâng cao nhận thức của xã hội về chính sách dân tộc, bình đẳng giới nói chung và bình đẳng giới vùng dân tộc thiểu số nói riêng; dần xóa bỏ tập quán lạc hậu, định kiến giới và những rào cản cản trở sự phát triển của cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số.

- Các cơ quan, đơn vị, địa phương, các cơ quan tham mưu về công tác cán bộ chủ động, tích cực tham mưu cấp có thẩm quyền phát hiện, giới thiệu, tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số.

Cơ quan thực hiện: Các cơ quan, đơn vị và địa phương.

b) Thực hiện đồng bộ các khâu trong công tác cán bộ

- Về quy hoạch cán bộ

Hàng năm, các cấp ủy đảng, người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương xem xét, rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số trong quy hoạch tổng thể đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp của tỉnh và cơ quan, địa phương mình, trong đó:

+ Chú trọng nâng cao chất lượng quy hoạch cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý; ưu tiên xem xét lựa chọn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số để quy hoạch vào cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy và các chức danh lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh, cấp huyện để đảm bảo tỷ lệ cơ cấu theo quy định mục tiêu trong Đề án này và tương xứng với quy hoạch tổng thể và phù hợp với tình hình thực tiễn ở từng cấp, từng ngành, từng lĩnh vực, địa phương.

+ Chú trọng tăng cường tỷ lệ cán bộ nữ trong diện quy hoạch các chức danh quản lý, lãnh đạo các cấp hướng đến phân đầu mục tiêu 40% vào năm 2025.

+ Khi tiến hành rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ phải đảm bảo cơ cấu tối thiểu theo quy định của Trung ương và chú ý xem xét thấu đáo nguồn cán bộ là nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số.

+ Mở rộng việc xem xét, phát hiện, giới thiệu cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số có đủ tiêu chuẩn, điều kiện và triển vọng phát triển quy hoạch đảm nhiệm chức danh lãnh đạo, quản lý ở địa phương, cơ quan, đơn vị khác.

Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan khi thẩm định quy hoạch phải làm rõ các tiêu chí được xác định trong tiêu chí này trước khi trình Ban cán sự đảng UBND tỉnh, Chủ tịch UBND tỉnh xem xét, phê duyệt quy hoạch.

Cơ quan thực hiện: Sở Nội vụ và các cơ quan, đơn vị và địa phương.

- Về đào tạo, bồi dưỡng

Chủ động xây dựng kế hoạch lựa chọn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số có năng lực, phẩm chất chính trị và triển vọng, uy tín

thuộc đối tượng áp dụng trong Đề án để cử đi đào tạo, bồi dưỡng nhằm tạo nguồn cán bộ trước mắt và lâu dài; khắc phục tình trạng số lượng quy hoạch nhiều, đào tạo dàn trải nhưng thực tế bố trí giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý ít hoặc không có ở một số ngành, lĩnh vực.

Việc chọn cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng phải được thực hiện dân chủ, công khai, minh bạch và thực hiện chế độ ưu tiên trong đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số, cụ thể:

+ Xây dựng kế hoạch đào tạo cao cấp lý luận chính trị, bồi dưỡng nghiệp vụ hằng năm có ưu tiên cho cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số được quy hoạch các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý để đảm bảo đủ tiêu chuẩn theo chức danh quy hoạch.

+ Chủ động xây dựng kế hoạch, chương trình đào tạo, tuyển chọn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số trong quy hoạch theo chức danh, chức vụ và vị trí việc làm để cử tham gia các khóa đào tạo dài hạn và khóa bồi dưỡng ngắn hạn về kỹ năng lãnh đạo, quản lý, cải cách hành chính, quản lý công... nhằm nâng cao kiến thức, kỹ năng cho cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số.

Về độ tuổi cử đi đào tạo, bồi dưỡng có thể xem xét, ưu tiên cử cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số đi đào tạo, bồi dưỡng sớm hơn so với quy định hiện hành.

Cơ quan thực hiện: Sở Nội vụ và các cơ quan, đơn vị và địa phương.

- Về bố trí, đề bạt, bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ

Trên cơ sở rà soát các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý nghỉ hưu hằng năm từ nay đến năm 2030, các cơ quan, địa phương, đơn vị có kế hoạch tham mưu giới thiệu ứng cử, bổ nhiệm cán bộ phải có cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số theo nguyên tắc tạo nguồn cán bộ đã đề ra trong Đề án.

Khi kiện toàn cấp ủy, các chức danh lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan, đơn vị, địa phương, nếu chưa có cán bộ lãnh đạo là nữ (*trừ một số ngành đặc thù như giao thông, xây dựng...*), cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số thì người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị, địa phương nhất thiết phải đề nghị cấp có thẩm quyền xem xét, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử đối với cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số.

Trường hợp nguồn tại chỗ chưa đảm bảo thì cấp có thẩm quyền tính toán luân chuyển, điều động từ nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số từ nơi khác đến; trường hợp chưa có nguồn thì tạm để khuyết chức danh lãnh đạo đến khi tìm được cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc bổ nhiệm hoặc ứng cử vào chức danh đó. Trong công tác cán bộ phải tạo sự cân đối về chất lượng, cơ cấu cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số,

vùng, miền giữa các huyện, thị xã, thành phố, các ngành trong tỉnh, đảm bảo hài hòa, tránh khép kín, cục bộ.

Cấp có thẩm quyền có thể xem xét, cân nhắc bổ nhiệm vượt cấp đối với một số trường hợp cán bộ trẻ đào tạo bài bản, có tài năng, thành tích trong hoạt động công vụ, được tập thể lãnh đạo, cán bộ, công chức cơ quan, đơn vị, địa phương đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; được tập thể cơ quan, đơn vị công tác và quần chúng nhân dân tín nhiệm cao.

Các cấp ủy đảng nhanh chóng xây dựng kế hoạch điều động, luân chuyển cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số trong quy hoạch ban thường vụ cấp ủy, các chức danh lãnh đạo chủ chốt cấp huyện để cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số có cơ hội tiếp cận thực tế, tích lũy kinh nghiệm và phát huy, nâng cao năng lực công tác nhằm chuẩn bị nguồn nhân sự kế cận khi đủ điều kiện; mạnh dạn bố trí cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số có năng lực giữ chức vụ đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương.

Lãnh đạo các cơ quan, đơn vị, địa phương; các cơ quan tham mưu về công tác cán bộ chủ động, tích cực tham mưu cấp có thẩm quyền giới thiệu cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số để quy hoạch, đảm nhiệm các chức vụ lãnh đạo, quản lý.

Trên cơ sở nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số đã được quy hoạch, đào tạo, xây dựng kế hoạch thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý dành cho cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số tại một số cơ quan, đơn vị (*khi được Trung ương cho phép*).

Đối với các sở, ngành được Ban Thường vụ Tỉnh ủy quyết định bố trí cấp phó từ 02 - 03 vị trí và từ 03 - 04 vị trí phải ưu tiên 01 vị trí cấp phó để bố trí cán bộ trẻ có năng lực công tác, thành tích vượt trội, có tài năng trong hoạt động công vụ và có độ tuổi dưới 40.

Cơ quan thực hiện: Các cơ quan, đơn vị và địa phương.

- Giải pháp về chính sách cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số.

Cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số thuộc đối tượng áp dụng Đề án khi được cử đi đào tạo, bồi dưỡng ngoài các chế độ được hưởng theo quy định hiện hành còn được hỗ trợ thêm chi phí sinh hoạt, ăn, ở, chi phí đi lại, tiền tài liệu. Giao Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp Sở Tài chính và các cơ quan, đơn vị có liên quan tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh xây dựng và ban hành, thực hiện chính sách hỗ trợ theo quy định của Luật Ngân sách Nhà nước và văn bản hướng dẫn thi hành khi điều kiện ngân sách của tỉnh cho phép.

Định kỳ hằng năm, rà soát, ưu tiên cử cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số đi thi nâng ngạch, đi đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ trong và ngoài nước.

Cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số được ưu tiên trong việc xem xét bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, điều động, luân chuyển, bố trí cán bộ.

Các cấp ủy, cơ quan, địa phương, đơn vị tạo điều kiện thuận lợi về thời gian cho cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số có nhu cầu tự học để nâng cao trình độ phù hợp với vị trí việc làm hoặc chức danh được quy hoạch.

Tuyên truyền, vận động và có chính sách động viên, khuyến khích cán bộ lớn tuổi, năng lực hạn chế về nghỉ hưu trước tuổi theo quy định của Trung ương để có điều kiện bổ sung cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số.

Cơ quan thực hiện: Sở Nội vụ, Sở Tài chính và các cơ quan, đơn vị và địa phương.

c) **Đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát**

Các cấp ủy đảng, người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương cần tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, đôn đốc việc triển khai thực hiện các nội dung của Đề án tại các cơ quan, địa phương, đơn vị mình.

Cơ quan thực hiện: Các cơ quan, đơn vị và địa phương.

2. Nhiệm vụ và giải pháp cụ thể

a) **Đối với công tác tạo nguồn cán bộ nữ**

- Nâng cao tỷ lệ cán bộ nữ tham gia cấp ủy các cấp đảm bảo bằng hoặc cao hơn quy định của Trung ương; đảm bảo cơ cấu, tỷ lệ cán bộ nữ tham gia công tác lãnh đạo, quản lý ở các cấp theo quy định; xóa bỏ các rào cản do định kiến giới tác động đến việc trao quyền cho phụ nữ và cơ hội nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ.

- Trong công tác cán bộ, bên cạnh quy định điều kiện, tiêu chuẩn chung thì khi ban hành chính sách, các cấp có thẩm quyền cần nghiên cứu lồng ghép các chính sách ưu tiên mang tính chất đặc thù đối với cán bộ nữ; đổi mới, kiên trì và kiên quyết trong việc tạo nguồn, phát hiện nhân tố tích cực, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ và lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ nữ; chủ động vận dụng các chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước để động viên phụ nữ rèn luyện, phấn đấu khẳng định bản thân.

- Quan tâm, ưu tiên xem xét bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử cán bộ nữ đảm bảo điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp đã được quy hoạch.

- Việc tạo nguồn cán bộ nữ phải có tính khả thi, lộ trình và kết quả cụ thể; dự báo được các yêu cầu lâu dài để xây dựng các phương án bố trí cán bộ phù hợp để nâng cao chất lượng, số lượng cán bộ nữ trong đội ngũ lãnh đạo,

không để tình trạng bị động trong công tác cán bộ nữ, đảm bảo sự chuyển tiếp vững vàng và chủ động giữa các thế hệ cán bộ nữ.

Cơ quan thực hiện: Các cơ quan, đơn vị và địa phương.

b) Đối với công tác tạo nguồn cán bộ trẻ

- Cấp ủy, chính quyền các cấp, cơ quan, đơn vị cần nâng cao nhận thức về tạo nguồn cán bộ trẻ; xem đây là nhiệm vụ cấp bách, thường xuyên và lâu dài của các cấp ủy đảng, của cả hệ thống chính trị; chủ động trong việc xây dựng kế hoạch tạo nguồn, đào tạo và có chính sách cụ thể thu hút cán bộ trẻ.

- Kịp thời phát hiện những cán bộ trẻ có tài năng trong hoạt động công vụ, có thành tích nổi bật qua các hoạt động phong trào thi đua ở cơ sở, có chiều hướng phát triển để xem xét, lựa chọn đưa vào quy hoạch các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý nhằm tạo nguồn cán bộ đa dạng, phong phú mang tính kế thừa, phát triển liên tục.

- Quan tâm, chú trọng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ trẻ, nhất là công tác đào tạo, bồi dưỡng về trình độ lý luận chính trị; bồi dưỡng các kỹ năng lãnh đạo, quản lý, kỹ năng xử lý các tình huống trong thực tiễn.

- Cần phải mạnh dạn trong việc bố trí, sử dụng cán bộ trẻ. Xây dựng môi trường công tác lành mạnh, thông thoáng để cán bộ trẻ được rèn luyện, phấn đấu và trưởng thành bằng chính phẩm chất và tài năng của mình, yên tâm và tuyệt đối tin tưởng vào tổ chức.

- Đẩy mạnh công tác luân chuyển cán bộ trẻ để thử thách, rèn luyện, làm tiền đề đánh giá, chọn lọc, xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ kế cận đảm bảo đầy đủ các yêu cầu về phẩm chất, năng lực, kinh nghiệm.

- Tăng cường sự phối hợp giữa ban tổ chức cấp ủy, ngành nội vụ và ban thường vụ đoàn thanh niên các cấp trong công tác tham mưu giúp cấp ủy phát hiện, quy hoạch, đào tạo, tạo nguồn cán bộ trẻ.

Cơ quan thực hiện: Các cơ quan, đơn vị và địa phương.

c) Đối với công tác tạo nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số

- Cấp ủy, chính quyền các cấp cần chủ động phát hiện, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số phù hợp với quy định của Đảng, Nhà nước; rà soát, đánh giá cụ thể chất lượng cán bộ để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đúng đối tượng.

- Trên cơ sở các quy định của Trung ương về công tác cán bộ, nghiên cứu xây dựng chính sách có tính đặc thù trong tuyển dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp. Xác định cụ thể tỷ lệ tối thiểu cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số làm việc ở các cơ quan, tổ chức, đơn vị cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã và tại các cơ quan trực tiếp làm công tác dân tộc.

- Xây dựng các giải pháp để sử dụng hiệu quả đối với sinh viên cử tuyển; quan tâm tuyển dụng, sử dụng sinh viên người dân tộc thiểu số đã tốt nghiệp các trường cao đẳng, đại học chưa có việc làm trên địa bàn tỉnh.

- Các địa phương có đông đồng bào dân tộc thiểu số, trên cơ sở quy hoạch tổng thể, xây dựng cơ cấu cán bộ người dân tộc thiểu số hợp lý theo yêu cầu khách quan của từng địa phương và của từng dân tộc. Quan tâm, ưu tiên cử cán bộ người dân tộc thiểu số đi đào tạo, bồi dưỡng theo các hình thức thích hợp để đáp ứng đủ tiêu chuẩn, điều kiện khi bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử.

- Tiến hành tổng kết, đánh giá các chính sách của tỉnh về công tác cán bộ đối với người dân tộc thiểu số; trên cơ sở đó xây dựng chính sách mới về phát triển nguồn nhân lực cán bộ người dân tộc thiểu số trong tình hình mới.

Cơ quan thực hiện: Sở Nội vụ, Ban Dân tộc và các cơ quan, đơn vị và địa phương.

V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Sở Nội vụ

- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra các cơ quan, đơn vị, địa phương triển khai thực hiện Kế hoạch này; phối hợp với Ban Tổ chức Tỉnh ủy xây dựng quy trình xét chọn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số có phẩm chất, năng lực, uy tín cử đi đào tạo, bồi dưỡng để chuẩn bị nguồn cán bộ giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý cho các nhiệm kỳ tiếp theo.

- Tham mưu Ban cán sự đảng UBND tỉnh, UBND tỉnh chọn cử cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số trong quy hoạch chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đi đào tạo, bồi dưỡng.

- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan tham mưu UBND tỉnh ban hành các kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức hàng năm của tỉnh; ưu tiên chọn cử cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng.

- Tham mưu Ban cán sự đảng UBND tỉnh, UBND tỉnh theo dõi các cơ quan, đơn vị, địa phương trong việc triển khai thực hiện các nội dung của Kế hoạch; căn cứ kết quả đạt được trong việc thực hiện các mục tiêu phát triển, tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý là một trong những tiêu chí để tham mưu Ban cán sự đảng UBND tỉnh, UBND tỉnh xem xét, đánh giá xếp loại chất lượng tập thể lãnh đạo và người đứng đầu các cơ quan, đơn vị, địa phương.

- Tham mưu UBND tỉnh đánh giá, theo dõi việc thực hiện Kế hoạch và tiến hành tổng kết thực hiện giai đoạn 2022-2025 báo cáo cấp có thẩm quyền theo quy định.

2. Sở Thông tin và Truyền thông

Chỉ đạo, hướng dẫn các cơ quan báo chí, hệ thống truyền thanh cơ sở tuyên truyền Kế hoạch nhằm nâng cao nhận thức và tính chủ động, tích cực của các cơ quan, đơn vị, cán bộ, công chức, viên chức trong triển khai thực hiện Kế hoạch này trên địa bàn tỉnh.

3. Các sở, ban ngành, đơn vị thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh; Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố; các hội quần chúng thuộc UBND tỉnh quản lý

a) Tuyên truyền, phổ biến, quán triệt và triển khai các nội dung Kế hoạch này đến cán bộ, công chức, viên chức và các đơn vị thuộc thẩm quyền quản lý; xây dựng kế hoạch tổ chức triển khai thực hiện giai đoạn và hàng năm, đảm bảo đạt được các mục tiêu của Kế hoạch này, báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh (*thông qua Sở Nội vụ*) kết quả thực hiện.

b) Trên cơ sở nguyên tắc tạo nguồn cán bộ được quy định trong Kế hoạch, các cơ quan, đơn vị, địa phương tiến hành xây dựng kế hoạch, đánh giá, lựa chọn cán bộ đang công tác tại cơ quan, đơn vị, địa phương mình để tạo nguồn đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý nhằm đảm bảo các mục tiêu của Kế hoạch đề ra.

c) Căn cứ vào kết quả đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức hàng năm người đứng đầu các cơ quan, đơn vị, địa phương tiến hành nhận xét, đánh giá từng trường hợp cán bộ trong diện tạo nguồn để làm căn cứ đưa ra những trường hợp không đáp ứng yêu cầu, không có triển vọng phát triển; đồng thời bổ sung những nhân tố mới có triển vọng hơn; thực hiện nghiêm chế độ báo cáo kết quả tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số của cơ quan, đơn vị, địa phương mình cho cấp có thẩm quyền theo quy định.

Trong quá trình tổ chức thực hiện nếu có khó khăn, vướng mắc, các cơ quan, đơn vị, địa phương kịp thời báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh (*qua Sở Nội vụ*) để xem xét, giải quyết./.

Nơi nhận:

- Ban Thường vụ Tỉnh ủy (*b/cáo*);
- CT, PCT UBND tỉnh;
- Ban Tổ chức Tỉnh ủy;
- Các sở, ban ngành, đơn vị thuộc UBND tỉnh;
- UBND các huyện, thị xã, thành phố;
- Các Hội đặc thù cấp tỉnh;
- VPUB: CVP, CBTH;
- Lưư: VT, NCvi216.



CHỦ TỊCH

Đặng Văn Minh