

Số: 243/KH-LĐLĐ

Lai Châu, ngày 09 tháng 4 năm 2021

KẾ HOẠCH

**Triển khai thực hiện Nghị quyết số 06-NQ/TU, ngày 15/3/2021
của Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh về nâng cao chất lượng đội ngũ
cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc thiểu số và cán bộ chủ chốt cấp xã
giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030**

Thực hiện Nghị quyết 06-NQ/TU, ngày 15/3/2021 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc thiểu số và cán bộ chủ chốt cấp xã giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030; Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện Nghị quyết như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Quán triệt, triển khai sâu sắc Nghị quyết 06-NQ/TU, ngày 15/3/2021 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc thiểu số và cán bộ chủ chốt cấp xã giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030 đến các cấp Công đoàn.

2. Nâng cao chất lượng đội ngũ Ban Chấp hành, Ban Thường vụ và cán bộ Công đoàn chủ chốt là người dân tộc thiểu số các cấp, cán bộ chủ chốt công đoàn cơ sở xã và CĐCS doanh nghiệp trong toàn tỉnh đáp ứng với yêu cầu nhiệm vụ hoạt động Công đoàn trong giai đoạn mới.

3. Việc triển khai thực hiện Nghị quyết cần lồng ghép với việc triển khai Nghị quyết, chương trình, kế hoạch của Đại hội công đoàn các cấp, đảm bảo cụ thể, phù hợp với đặc điểm từng địa phương, đơn vị và có chất lượng, hiệu quả.

II. MỤC TIÊU CHỦ YẾU ĐẾN NĂM 2025, ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN NĂM 2030

1. Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc thiểu số cấp LĐLĐ tỉnh

- Đến năm 2025, Cán bộ người dân tộc thiểu số trong Ban Chấp hành LĐLĐ tỉnh chiếm 25%, 100% có trình độ đại học trở lên, 90% có trình độ Cao cấp lý luận chính trị. Đến năm 2030 là 95% có trình độ Cao cấp lý luận chính trị, 100% hoàn thành nhiệm vụ trở lên trong đó có 90% hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.

- Trưởng, phó các Ban LĐLĐ tỉnh: Cán bộ người dân tộc thiểu số chiếm 25%; 100% có trình độ cao cấp lý luận chính trị, 75% có trình độ quản lý Nhà

nước chương trình Chuyên viên chính, đến năm 2030 là 100% có trình độ Quản lý Nhà nước chương trình Chuyên viên chính; 100% hoàn thành nhiệm vụ trở lên trong đó có 90% hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.

2. Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc thiểu số ở Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở

- 100% Ban Chấp hành, Ban Thường vụ Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở có người dân tộc thiểu số.

- 100% Chủ tịch, Phó Chủ tịch Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở là người dân tộc thiểu số có trình độ chuyên môn Đại học trở lên, 90% trở lên có trình độ cao cấp lý luận chính trị; 100% Chủ tịch, 50% phó Chủ tịch công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở được bồi dưỡng quản lý Nhà nước chương trình chuyên viên chính; đến năm 2030 là 100% Chủ tịch, phó Chủ tịch Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở có trình độ Cao cấp lý luận chính trị, được bồi dưỡng quản lý Nhà nước chương trình chuyên viên chính; 100% hoàn thành nhiệm vụ trở lên, trong đó có 95% hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.

3. Đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt Công đoàn cơ sở

100% cán bộ chủ chốt CĐCS là người dân tộc thiểu số được bồi dưỡng nghiệp vụ công tác công đoàn; 100% hoàn thành nhiệm vụ trở lên trong đó 90% hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.

III. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

1. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo

Các cấp công đoàn tiếp tục quán triệt sâu sắc các Nghị quyết, Chỉ thị, Quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và tổ chức Công đoàn về xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung, cán bộ người dân tộc thiểu số nói riêng; nâng cao nhận thức về ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác xây dựng đội ngũ cán bộ Công đoàn người dân tộc thiểu số và cán bộ Công đoàn cơ sở cấp xã và doanh nghiệp có phẩm chất, năng lực đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ trong tình hình mới.

2. Thực hiện đồng bộ các khâu trong công tác cán bộ.

2.1. Tuyển chọn, bố trí, phân công điều động, luân chuyển cán bộ và phân cấp quản lý cán bộ.

- Tiếp tục làm tốt công tác phát hiện, kịp thời đề xuất với cấp có thẩm quyền tuyển dụng, tạo nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số cả trước mắt và lâu dài, coi đây là giải pháp trọng tâm và xuyên suốt; chú trọng phát triển những cán bộ công đoàn trưởng thành từ cơ sở là người dân tộc thiểu số.

- Quan tâm chỉ đạo các cấp công đoàn xây dựng, bố trí cán bộ tham gia Ban Chấp hành, Ban Thường vụ công đoàn các cấp có tỷ lệ cán bộ là người dân tộc thiểu số đảm bảo những chỉ tiêu đã đề ra.

- Bố trí, sắp xếp, phân công nhiệm vụ đúng người, đúng việc, phù hợp với vị trí, việc làm, trình độ, năng lực, sở trường của cán bộ và tình hình thực tiễn, đảm bảo cơ cấu cán bộ tham gia Ban Chấp hành, Ban Thường vụ Công đoàn là người dân tộc thiểu số phù hợp với đặc điểm cụ thể của địa phương, đơn vị nhất là LĐLĐ các huyện, thành phố. Chú trọng phát hiện, lựa chọn cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia Ban Chấp hành công đoàn cơ sở.

- Tiếp tục thực hiện tốt công tác luân chuyển cán bộ chuyên trách công đoàn để đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện cán bộ qua thực tiễn, đáp ứng tiêu chuẩn chức danh; đối tượng luân chuyển đảm bảo theo quy định.

- Thường xuyên rà soát, sửa đổi, bổ sung và thực hiện nghiêm túc quy định về phân cấp quản lý cán bộ, quy hoạch, luân chuyển cán bộ đảm bảo đúng quy định của tỉnh, Tổng Liên đoàn, Đảng đoàn LĐLĐ tỉnh.

2.2. Đánh giá cán bộ

Thực hiện đúng các quy định của Trung ương, của tỉnh về kiểm điểm, đánh giá, xếp loại và lấy phiếu tín nhiệm đối với cán bộ. Thường xuyên rà soát chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn nói chung và cán bộ công đoàn là người dân tộc thiểu số nói riêng, đánh giá đúng thực chất, bám sát yêu cầu nhiệm vụ chính trị, từ đó là cơ sở để các cấp công đoàn xây dựng quy hoạch, tạo nguồn, sử dụng cán bộ công đoàn là người dân tộc thiểu số hợp lý và có hiệu quả.

2.3. Quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng.

- Nâng cao chất lượng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc thiểu số tham gia xây dựng quy hoạch Ban Chấp hành, Ban Thường vụ LĐLĐ tỉnh, các chức danh trưởng, phó các Ban LĐLĐ tỉnh phải xem xét đảm bảo tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số và thành phần dân tộc theo các chỉ tiêu đã đề ra phù hợp với tình hình thực tiễn. Gắn quy hoạch cán bộ chủ chốt công đoàn, quy hoạch Ban Chấp hành, Ban Thường vụ, Thường trực LĐLĐ tỉnh.

- Trên cơ sở quy hoạch cán bộ, hàng năm xây dựng và thực hiện hiệu quả kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ. Chăm lo đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc thiểu số và cán bộ chủ chốt công đoàn cơ sở xã và doanh nghiệp; tiếp tục đổi mới phương pháp, nâng cao chất lượng công tác tập huấn, bồi dưỡng, hướng dẫn nghiệp vụ cho cán bộ Công đoàn cơ sở, đặc biệt là cán bộ Công đoàn cơ sở xã và doanh nghiệp trong tỉnh.

2.4. Bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, miễn nhiệm cán bộ

- Thực hiện nghiêm túc, chặt chẽ, công khai, minh bạch, đúng quy trình, quy định bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử trong hệ thống Công đoàn, không vì cơ cấu mà hạ thấp tiêu chuẩn, điều kiện; nâng cao trách nhiệm người đứng đầu trong đề xuất, giới thiệu cán bộ ứng cử.

- Quan tâm bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử cán bộ là người dân tộc thiểu số, nhất là cán bộ tham gia Ban Chấp hành, Ban Thường vụ LĐLĐ huyện, thành phố.

- Thực hiện nghiêm túc quy định chế độ miễn nhiệm, từ chức, cho thôi việc, thay thế cán bộ không đảm bảo điều kiện, tiêu chuẩn, không hoàn thành nhiệm vụ.

2.5. Khen thưởng, kỷ luật và thực hiện chế độ, chính sách cán bộ.

- Thực hiện tốt các quy định về khen thưởng, kỷ luật cán bộ, công chức. Tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong quản lý cán bộ, công chức, nâng cao trách nhiệm trong thực thi nhiệm vụ; tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới, phát huy sáng tạo và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung. Biểu dương, khen thưởng kịp thời cán bộ có thành tích xuất sắc; xử lý nghiêm minh những cán bộ có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống, vi phạm chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước.

- Triển khai thực hiện nghiêm túc, đảm bảo đầy đủ, kịp thời chế độ, chính sách đối với cán bộ người dân tộc thiểu số; thực hiện chính sách thu hút cán bộ theo quy định.

2.6. Kiểm tra, giám sát công tác cán bộ; giải quyết khiếu nại, tố cáo về công tác cán bộ và cán bộ

- Đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát của Công đoàn cấp trên đối với Công đoàn cấp dưới về công tác cán bộ nói chung và chính sách đối với cán bộ người dân tộc thiểu số nói riêng. Làm tốt công tác cảnh báo, phòng ngừa và xử lý sai phạm trong công tác cán bộ.

- Xử lý kịp thời, nghiêm minh những tổ chức, cá nhân vi phạm kỷ luật của Đảng, pháp luật của Nhà nước; lợi dụng quyền lực để thực hiện những hành vi sai phạm trong công tác cán bộ. Kịp thời giải quyết những đơn thư, khiếu nại, tố cáo trong công tác cán bộ.

3. Hàng năm, chỉ đạo các cấp Công đoàn quan tâm dành nguồn kinh phí để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ Công đoàn các cấp đặc biệt đối với cán bộ Công đoàn cơ sở, chú trọng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người dân tộc thiểu số ở CĐCS xã và doanh nghiệp.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Các Ban Liên đoàn Lao động tỉnh tăng cường tổ chức tuyên truyền, phổ biến, hướng dẫn và chỉ đạo Công đoàn các cấp triển khai thực hiện Nghị quyết, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ trong nhận thức và tổ chức thực hiện có chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ của hệ thống công đoàn các cấp.

2. Rà soát, bổ sung, ban hành các văn bản, hướng dẫn việc thực hiện chính sách ưu tiên trong đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số phù hợp với quy định của Trung ương, Tỉnh, Tổng Liên đoàn và điều kiện thực tiễn của LĐLĐ tỉnh.

3. Định kỳ kiểm tra, giám sát việc chấp hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam, gắn với việc kiểm tra, giám sát việc thực hiện Nghị quyết và kế hoạch này.

Nơi nhận:

- Thường trực Tỉnh ủy;
 - Đoàn Chủ tịch TLĐ;
 - Ban Tổ chức Tỉnh ủy;
 - Thường trực LĐLĐ tỉnh;
 - Các ban LĐLĐ tỉnh;
 - LĐLĐ các huyện, thành phố, CĐN, CĐVC;
 - Lưu VT, TC-KT.
- (B/c)

**TM. BAN THƯỜNG VỤ
CHỦ TỊCH**



Nguyễn Thị Thiện

