ỦY BAN NHÂN DÂN XÃ AN HƯNG	CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Số: 125 /KH-UBND	*An Hưng, ngày 29 tháng 5 năm 2026*

KẾ HOẠCH
Triển khai thực hiện Quyết định số 470/QĐ-TTg ngày 24/3/2026 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án "Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập giai đoạn 2026-2030, định hướng đến năm 2035" trên địa bàn xã An Hưng

Thực hiện Kế hoạch số 162/KH-UBND ngày 05/5/2026 của Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng về việc thực hiện Quyết định số 470/QĐ-TTg ngày 24/3/2026 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án "Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập giai đoạn 2022 - 2026, định hướng đến năm 2035"; Ủy ban nhân dân xã An Hưng xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện, cụ thể như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

- Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số *(sau đây gọi chung là cán bộ người dân tộc thiểu số)* là nhiệm vụ quan trọng trong công tác cán bộ của Đảng và nhà nước. Nội dung này gắn chặt với công tác dân tộc và xây dựng khối đại đoàn kết toàn dân tộc; đồng thời có ý nghĩa chiến lược, lâu dài.

- Phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, bảo đảm về tỷ lệ, số lượng, chất lượng, cơ cấu hợp lý của các thành phần dân tộc, độ tuổi, giới tính, ngành nghề, lĩnh vực công tác trên địa bàn xã.

- Đẩy mạnh phân cấp, phân quyền gắn với trao quyền chủ động cho chính quyền địa phương; phát huy vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu trong phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số; bảo đảm tính đồng bộ, liên thông giữa các khâu tạo nguồn, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng và chính sách đãi ngộ; đề cao trách nhiệm giải trình, tăng cường kiểm tra, giám sát và đánh giá kết quả thực hiện; lấy chất lượng đội ngũ, năng lực thực thi công vụ và hiệu quả thực tế làm thước đo chủ yếu.

II. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu chung

- Căn cứ vào thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức hiện có, tiếp tục nâng cao tỷ lệ, số lượng, chất lượng, bảo đảm cơ cấu hợp lý đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, nhất là các cơ quan, đơn vị thực hiện chức năng, nhiệm vụ về công tác dân tộc; từng bước

xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số có đủ phẩm chất, uy tín, năng lực, trình độ, chuyên nghiệp đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới; góp phần củng cố hệ thống chính trị cơ sở và nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước.

- Gắn mục tiêu phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số với mục tiêu giảm nghèo đa chiều bền vững, thông qua phát triển nguồn nhân lực, nâng cao chất lượng và hiệu quả sử dụng đội ngũ cán bộ tại cơ sở.

2. Mục tiêu cụ thể về tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số

- Tối thiểu là 5% tổng số biên chế được giao của cấp xã đối với xã có tỷ lệ người dân tộc thiểu số chiếm từ 5% đến dưới 10% tổng dân số của xã.

3. Mục tiêu cụ thể về cơ cấu cán bộ người dân tộc thiểu số

- Bảo đảm cơ cấu cán bộ người dân tộc thiểu số tương ứng với tỷ lệ người dân tộc thiểu số trong tổng dân số của xã; phù hợp với cơ cấu của các thành phần dân tộc thiểu số ở địa phương.

- Bảo đảm cơ cấu hợp lý cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp:

- Tối thiểu là 5% tổng số cán bộ người dân tộc thiểu số của cấp xã.

- Đối với đơn vị sự nghiệp công lập có từ 10 -15% cán bộ người dân tộc thiểu số trở lên phải bảo đảm có viên chức quản lý người dân tộc thiểu số.

- Bảo đảm cơ cấu cán bộ nữ người dân tộc thiểu số tối thiểu là 10% trong tổng số tỷ lệ tối thiểu cán bộ người dân tộc thiểu số quy định tại Mục 2 và điểm b Mục 3 Kế hoạch này.

4. Mục tiêu cụ thể về nâng cao chất lượng cán bộ người dân tộc thiểu số

Phấn đấu từ năm 2026 đến năm 2030 đạt 80% và từ năm 2030 đến năm 2035 đạt 100% số cán bộ người dân tộc thiểu số được đào tạo, bồi dưỡng về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị; kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước, khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số, kỹ năng số và phương thức quản lý hiện đại, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số quốc gia; bồi dưỡng về tin học, ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc thiểu số đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm theo quy định.

III. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP THỰC HIỆN

1. Về hoàn thiện thể chế, cơ chế thực hiện

- Rà soát, đề xuất cấp có thẩm quyền hoàn thiện các quy định liên quan đến tuyển dụng, quản lý, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ người dân tộc thiểu số bảo đảm thống nhất, đồng bộ, khả thi, phù hợp với mô hình tổ chức chính quyền địa phương hai cấp và yêu cầu sắp xếp tinh gọn bộ máy.

- Cấp ủy, chính quyền và người đứng đầu trong việc thực hiện các mục tiêu về tỷ lệ, cơ cấu và chất lượng cán bộ người dân tộc thiểu số theo Kế hoạch; lấy kết quả thực hiện các chỉ tiêu của Kế hoạch là một tiêu chí quan trọng để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ hằng năm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương.

2. Về tạo nguồn, tuyển dụng, sử dụng và bảo đảm cơ cấu

- Gắn công tác tạo nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội, quy hoạch ngành, lĩnh vực và quy hoạch cán bộ của địa phương; ưu tiên các lĩnh vực về giáo dục, y tế, khoa học, công nghệ, chuyển đổi số, nông nghiệp, lâm nghiệp và các lĩnh vực trực tiếp phục vụ phát triển vùng đồng bào dân tộc thiểu số.

- Ưu tiên tuyển dụng đối với người đã thực hiện xong nghĩa vụ quân sự, sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc, người có kinh nghiệm làm việc trong cơ quan nhà nước để góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ vùng đồng bào dân tộc thiểu số.

- Bố trí, sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số đúng chuyên môn, đúng vị trí việc làm, hạn chế tình trạng bố trí không phù hợp dẫn đến lãng phí nguồn nhân lực hoặc giảm động lực phấn đấu.

- Bảo đảm cơ cấu hợp lý cán bộ người dân tộc thiểu số giữ chức danh lãnh đạo, quản lý, cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ thuộc các dân tộc rất ít người

3. Về nâng cao chất lượng

- Đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người dân tộc thiểu số theo hướng có trọng tâm, trọng điểm, ưu tiên bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý; kỹ năng khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số; tin học, ngoại ngữ và tiếng dân tộc thiểu số

- Bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo tham gia vào công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người dân tộc thiểu số; có chế độ, chính sách hỗ trợ đặc thù đối với nhà giáo và cán bộ người dân tộc thiểu số trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng.

- Thực hiện chính sách luân chuyển, điều động, rèn luyện thực tiễn có thời hạn đối với cán bộ người dân tộc thiểu số, nhất là cán bộ trong diện quy hoạch chức danh lãnh đạo, quản lý, gắn luân chuyển với đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng lâu dài.

4. Về lãnh đạo, chỉ đạo, giám sát và theo dõi, đánh giá thực hiện

- Tăng cường vai trò lãnh đạo, chỉ đạo và trách nhiệm của các phòng, đơn vị; cấp ủy đảng, chính quyền địa phương trong việc triển khai và tổ chức thực hiện Kế hoạch.

- Tăng cường vai trò giám sát, phản biện của Hội đồng nhân dân xã, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam xã và các tổ chức chính trị - xã hội xã trong việc chỉ đạo, tổ chức thực hiện Kế hoạch.

- Theo dõi, báo cáo đánh giá việc thực hiện Kế hoạch; kịp thời phát hiện, chấn chỉnh những hạn chế, bất cập trong quá trình tổ chức thực hiện.

- Đẩy mạnh ứng dụng khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số trong quản lý, theo dõi đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số; cập nhật đầy đủ dữ liệu trên Cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức.

III. KINH PHÍ THỰC HIỆN

Kinh phí thực hiện Kế hoạch được bố trí từ ngân sách nhà nước theo phân cấp hiện hành và các nguồn kinh phí hợp pháp khác.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Phòng Văn hóa - Xã hội

- Là cơ quan đầu mối chủ trì, trong việc tổ chức triển khai, đôn đốc, hướng dẫn, kiểm tra và tổng hợp, báo cáo kết quả thực hiện Kế hoạch.

- Rà soát các cơ chế, chính sách đặc thù trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm đối với cán bộ người dân tộc thiểu số theo quy định; kịp thời báo cáo, tham mưu cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

- Đôn đốc các cơ quan, đơn vị cập nhật, quản lý, sử dụng cơ sở dữ liệu về cán bộ người dân tộc thiểu số trên hệ thống Cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, bảo đảm dữ liệu đầy đủ, chính xác, thống nhất.

- Đôn đốc các cơ quan, đơn vị cập nhật, quản lý, sử dụng cơ sở dữ liệu về cán bộ người dân tộc thiểu số trên hệ thống Cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, bảo đảm dữ liệu đầy đủ, chính xác, thống nhất.

- Định kỳ trước ngày 01 tháng 11 hằng năm, tham mưu Ủy ban nhân dân xã tổng hợp báo cáo theo quy định.

2. Các phòng, đơn vị sự nghiệp trực thuộc Ủy ban nhân dân xã

- Căn cứ Kế hoạch này để cụ thể hóa thành chương trình, kế hoạch triển khai thực hiện đồng bộ các nhiệm vụ, giải pháp xác định trong Kế hoạch bảo đảm đúng lộ trình, mục tiêu về tỷ lệ, cơ cấu và chất lượng cán bộ người dân tộc thiểu số; xác định rõ trách nhiệm của người đứng đầu trong việc tổ chức thực hiện Kế hoạch.

- Chủ động bố trí, sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số phù hợp vị trí việc làm; tạo điều kiện để cán bộ người dân tộc thiểu số được đào tạo, bồi dưỡng, phát triển và tham gia giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý theo quy hoạch.

- Sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn; chính sách thu hút, trọng dụng, đãi ngộ người có tài năng là người dân tộc thiểu số, chính sách đối với cán bộ người dân tộc thiểu số và cán bộ không phải là người dân tộc thiểu số nhưng đến công tác tại vùng dân tộc thiểu số và miền núi, vùng đặc biệt khó khăn phù hợp với khả năng ngân sách của địa phương, tạo nguồn hỗ trợ để cán bộ yên tâm công tác, cống hiến (nếu có).

- Thủ trưởng các phòng, ban, đơn vị sự nghiệp trực thuộc Ủy ban nhân dân xã chịu trách nhiệm trước Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã về kết quả thực hiện Kế

hoạch; coi đây là nhiệm vụ chính trị quan trọng, thường xuyên trong công tác cán bộ và công tác dân tộc của cơ quan, đơn vị

- Định kỳ trước ngày 20 tháng 10 hằng năm, báo cáo Ủy ban nhân dân xã *(qua phòng Văn hóa - Xã hội)* về tình hình và kết quả thực hiện Kế hoạch.

Trên đây là Kế hoạch thực hiện Quyết định số 470/QĐ-TTg ngày 24/3/2026 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án "Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập giai đoạn 2026 - 2030, định hướng đến năm 2035" trên địa bàn xã An Hưng, yêu cầu Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị triển khai thực hiện nghiêm túc, có hiệu quả./.

Nơi nhận:
- Sở Nội vụ TP;
- TT. Đảng ủy, HĐND xã;
- CT, các PCT UBND xã;
- Các cơ quan, đơn vị thuộc UBND xã;
- Lưu: VT.

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH

U.B.N.D XÃ AN HƯNG T.P HẢI PHÒNG

Nguyễn Đức Trung