

Số: /KH-UBND

Nam Thanh Miện, ngày tháng 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 Nam Thanh Miện

Căn cứ 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”; Kế hoạch số 162/KH-UBND ngày 05/5/2026 của Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng về việc 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 thành phố Hải Phòng.

Ủy ban nhân dân xã Nam Thanh Miện xây dựng 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 Nam Thanh Miện cụ thể như sau:

I. MỤC ĐÍCH

1. 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.

2. 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.

3. 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 thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của xã và tỷ lệ người dân tộc thiểu số trong tổng dân số trên địa bàn, phân đầu bảo đảm tỷ lệ, số lượng, chất lượng, cơ cấu hợp lý đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số trong cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc xã; ưu tiên các vị trí trực tiếp tham mưu công tác dân tộc, công tác nội vụ, văn hóa - xã hội, giáo dục, y tế, khoa học công nghệ, chuyển đổi số và các lĩnh vực phục vụ trực tiếp Nhân dân.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số có phẩm chất, uy tín, năng lực, trình độ, tinh thần trách nhiệm, tác phong chuyên nghiệp, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới; góp phần củng cố hệ thống chính trị cơ sở, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và chất lượng phục vụ người dân, doanh nghiệp trên địa bàn xã.

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

- Ủy ban nhân dân xã tổ chức rà soát tỷ lệ người dân tộc thiểu số trong tổng dân số của xã Nam Thanh Miện tính đến ngày 20/5/2026, cụ thể như sau:

Số TT	Dân số thường trú			Dân số tạm trú			Tổng cộng		
	Tổng	Dân tộc thiểu số	Tỷ lệ	Tổng	Dân tộc thiểu số	Tỷ lệ	Tổng	Dân tộc thiểu số	Tỷ lệ
1	32.598	189	0,58%	564	143	23,25%	33.162	332	1,00%

Khối Giáo dục có 02 viên chức là người dân tộc thiểu số.

Hiện tại tỷ lệ người dân tộc thiểu số trên địa bàn xã chưa thuộc nhóm phải bảo đảm tỷ lệ tối thiểu theo quy định và chưa phát sinh nguồn tuyển dụng phù hợp, Ủy ban nhân dân xã vẫn thực hiện đầy đủ các nhiệm vụ rà soát, tạo nguồn, cập nhật cơ sở dữ liệu, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ hiện có và báo cáo cấp có thẩm quyền theo quy định; khi có nguồn nhân lực đáp ứng điều kiện, ưu tiên tuyển dụng, tiếp nhận, bố trí sử dụng đúng vị trí việc làm.

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 xã và phù hợp với cơ cấu các thành phần dân tộc thiểu số tại địa phương.

- Phân đầu bảo đảm cơ cấu hợp lý cán bộ người dân tộc thiểu số giữ chức danh lãnh đạo, quản lý thuộc thẩm quyền của xã; đối với tổng số cán bộ người dân tộc thiểu số của cấp xã, phân đầu tối thiểu 20% tham gia hoặc được quy hoạch vào chức danh lãnh đạo, quản lý khi bảo đảm đủ tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định.

- Đối với đơn vị sự nghiệp công lập thuộc xã có từ 30% viên chức là người dân tộc thiểu số trở lên, phân đầu bảo đảm có viên chức lãnh đạo, quản lý là người dân tộc thiểu số khi có nguồn đủ điều kiện, tiêu chuẩn.

- Bảo đảm cơ cấu cán bộ nữ người dân tộc thiểu số tối thiểu 20% trong tổng số tỷ lệ tối thiểu cán bộ người dân tộc thiểu số theo chỉ tiêu được xác định; quan tâm cán bộ trẻ, cán bộ thuộc các dân tộc thiểu số rất ít người, cán bộ có năng lực về khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyên đổi số.

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

Phấn đấu 100% số cán bộ người dân tộc thiểu số thuộc xã nếu có được đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với vị trí việc làm, gồm: trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; lý luận chính trị; kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước; kỹ năng lãnh đạo, quản lý; khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, kỹ năng số; tin học, ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc thiểu số khi có yêu cầu; kỹ năng giao tiếp hành chính, tiếp công dân, giải quyết thủ tục hành chính và phục vụ Nhân dân.

III. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP THỰC HIỆN

1. Rà soát, thống kê, xác định thực trạng và chỉ tiêu thực hiện

- Tổ chức rà soát, thống kê dân số người dân tộc thiểu số trên địa bàn xã theo từng thôn, từng thành phần dân tộc; cập nhật biến động hằng năm để làm căn cứ xác định chỉ tiêu phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số.

- Rà soát đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức hiện có của xã và các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc xã; xác định số lượng, tỷ lệ, cơ cấu dân tộc, giới tính, độ tuổi, trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, vị trí việc làm, chức danh lãnh đạo, quản lý, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng.

- Lập danh sách nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số hiện có, nguồn có khả năng quy hoạch, nguồn sinh viên tốt nghiệp, người hoàn thành nghĩa vụ quân sự, người có năng lực, uy tín tại cộng đồng để theo dõi, bồi dưỡng, giới thiệu khi có nhu cầu tuyển dụng, tiếp nhận.

- Xây dựng bộ chỉ tiêu theo dõi hằng năm, trong đó xác định rõ chỉ tiêu về tỷ lệ, cơ cấu, chất lượng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm và bố trí sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số của xã.

2. Hoàn thiện cơ chế phối hợp và nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu

- Triển khai nghiêm các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước và hướng dẫn của thành phố về tuyển dụng, quản lý, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển cán bộ người dân tộc thiểu số; bảo đảm thống nhất, đồng bộ, phù hợp mô hình chính quyền địa phương hai cấp và yêu cầu sắp xếp tinh gọn bộ máy.

- Xác định kết quả thực hiện các chỉ tiêu của Kế hoạch là một nội dung quan trọng trong đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ hằng năm của người đứng đầu phòng, ban, đơn vị, nhất là đơn vị được giao nhiệm vụ tham mưu công tác nội vụ, công tác dân tộc, quản lý đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

- Thiết lập cơ chế phối hợp thường xuyên giữa Văn phòng HĐND và UBND xã, Phòng Văn hóa - Xã hội, Phòng Kinh tế, Công an xã, Ban Chỉ huy Quân sự xã, các trường học, Trạm Y tế, Mặt trận Tổ quốc và các Tổ chức Chính trị - Xã

hội trong việc rà soát, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số.

- Thực hiện công khai, minh bạch thông tin về nhu cầu tuyển dụng, tiêu chuẩn, điều kiện, vị trí việc làm; tăng cường trách nhiệm giải trình trong quá trình bố trí, sử dụng và đánh giá cán bộ người dân tộc thiểu số.

3. Tạo nguồn, tuyển dụng, tiếp nhận và bố trí sử dụng

- Gắn công tác tạo nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội của xã, quy hoạch cán bộ, nhu cầu vị trí việc làm và định hướng phát triển các lĩnh vực trực tiếp phục vụ Nhân dân như giáo dục, y tế, văn hóa - xã hội, nông nghiệp, môi trường, khoa học công nghệ, chuyển đổi số, cải cách hành chính, tiếp nhận và giải quyết thủ tục hành chính.

- Quan tâm phát hiện, bồi dưỡng nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số là sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc; người đã hoàn thành nghĩa vụ quân sự; người có kinh nghiệm công tác trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập; người có uy tín, năng lực thực tiễn tại cộng đồng dân cư.

- Triển khai, vận dụng kịp thời các chính sách của thành phố về thu hút, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn, trọng dụng, đãi ngộ người có tài năng đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số theo Nghị quyết số 53/2025/NQ-HĐND ngày 11/12/2025 của Hội đồng nhân dân thành phố và các văn bản hướng dẫn có liên quan.

- Khi phát sinh nhu cầu tuyển dụng, tiếp nhận, bố trí công chức, viên chức, thực hiện đúng quy định về tiêu chuẩn, điều kiện, thẩm quyền; ưu tiên người dân tộc thiểu số đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm, bảo đảm cạnh tranh lành mạnh, công khai, minh bạch, không hạ thấp tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ.

- Bố trí, sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số đúng chuyên môn, đúng vị trí việc làm, phù hợp năng lực, sở trường, kinh nghiệm công tác; hạn chế việc bố trí không phù hợp dẫn đến lãng phí nguồn nhân lực hoặc giảm động lực phấn đấu.

- Quan tâm bố trí cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia các nhiệm vụ gần dân, sát dân, có điều kiện rèn luyện thực tiễn, đặc biệt ở các lĩnh vực tiếp công dân, tuyên truyền chính sách dân tộc, giải quyết thủ tục hành chính, chuyển đổi số cộng đồng, phát triển sản xuất, giảm nghèo, bảo đảm an sinh xã hội.

4. Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ

- Xây dựng nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng hằng năm đối với cán bộ người dân tộc thiểu số; ưu tiên bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, kỹ năng tham mưu tổng hợp, kỹ năng tiếp dân, xử lý tình huống ở cơ sở, kỹ năng truyền thông chính sách và vận động Nhân dân.

- Đẩy mạnh bồi dưỡng về khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, kỹ năng số, sử dụng hệ thống thông tin phục vụ giải quyết thủ tục hành chính, cập nhật cơ sở dữ liệu, chữ ký số, dịch vụ công trực tuyến, an toàn thông tin và phương thức quản lý hiện đại.

- Khuyến khích cán bộ người dân tộc thiểu số tự học, tự bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, tin học, ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc thiểu số phù hợp vị trí việc làm; tạo điều kiện tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng do thành phố, sở, ngành tổ chức.

- Gắn đào tạo, bồi dưỡng với quy hoạch, sử dụng, đánh giá, bổ nhiệm; sau đào tạo phải có phương án bố trí nhiệm vụ phù hợp để cán bộ phát huy kiến thức, kỹ năng đã được bồi dưỡng.

5. Quy hoạch, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển và rèn luyện thực tiễn

- Rà soát, bổ sung nguồn quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý là người dân tộc thiểu số bảo đảm đủ tiêu chuẩn, điều kiện, cơ cấu hợp lý về giới tính, độ tuổi, chuyên môn, lĩnh vực công tác; chú trọng cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ có năng lực chuyển đổi số và năng lực vận động quần chúng.

- Thực hiện bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử đối với cán bộ người dân tộc thiểu số đúng quy định, bảo đảm tiêu chuẩn chức danh, điều kiện bổ nhiệm, uy tín và hiệu quả công tác; không thực hiện cơ cấu hình thức, không vì cơ cấu mà bỏ qua yêu cầu về chất lượng đội ngũ.

- Thực hiện điều động, luân chuyển, phân công nhiệm vụ để cán bộ người dân tộc thiểu số được rèn luyện qua thực tiễn, 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.

- Định kỳ đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ, năng lực thực thi công vụ, tinh thần trách nhiệm, thái độ phục vụ Nhân dân của cán bộ người dân tộc thiểu số; kịp thời biểu dương, khen thưởng cá nhân có thành tích và chấn chỉnh hạn chế, yếu kém nếu có.

6. Ứng dụng khoa học công nghệ, chuyển đổi số trong quản lý đội ngũ

- Cập nhật đầy đủ, kịp thời, chính xác dữ liệu về cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số của xã trên Cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức và các phần mềm quản lý cán bộ theo hướng dẫn của Sở Nội vụ, Sở Khoa học và Công nghệ.

- Sử dụng dữ liệu số để theo dõi tỷ lệ, cơ cấu, trình độ, vị trí việc làm, quá trình đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển, đánh giá hằng năm đối với cán bộ người dân tộc thiểu số.

- Bảo đảm an toàn, bảo mật thông tin cá nhân, dữ liệu cán bộ; phân công rõ trách nhiệm cập nhật, kiểm tra, khai thác dữ liệu, tránh trùng lặp, thiếu thông tin hoặc sai lệch dữ liệu.

7. Tuyên truyền, vận động và phát huy vai trò cộng đồng

- Tuyên truyền sâu rộng mục tiêu, ý nghĩa của Đề án và Kế hoạch đến cán bộ, công chức, viên chức, người lao động, đoàn viên, hội viên và Nhân dân, nhất là trong cộng đồng người dân tộc thiểu số nếu có trên địa bàn xã.

- Lòng ghép tuyên truyền về chính sách dân tộc, chính sách phát triển nguồn nhân lực, cơ hội học tập, đào tạo, việc làm trong các hội nghị thôn, sinh hoạt đoàn

thể, hoạt động của tổ công nghệ số cộng đồng, hoạt động của Mặt trận Tổ quốc và các Tổ chức Chính trị - Xã hội.

- Phát huy vai trò người có uy tín, Trưởng thôn, Ban công tác Mặt trận, các Chi hội đoàn thể trong việc phát hiện, giới thiệu nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số có năng lực, phẩm chất, uy tín để địa phương quan tâm tạo nguồn lâu dài.

8. Kiểm tra, giám sát, theo dõi, đánh giá và báo cáo

- Tăng cường công tác tự kiểm tra việc triển khai các mục tiêu, chỉ tiêu, nhiệm vụ của Kế hoạch; kịp thời phát hiện, chấn chỉnh hạn chế, bất cập trong quá trình tổ chức thực hiện.

- Đề nghị Thường trực Hội đồng nhân dân xã, các Ban của Hội đồng nhân dân xã, Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam xã và các Tổ chức Chính trị - Xã hội tăng cường giám sát, phản biện xã hội đối với việc triển khai thực hiện Kế hoạch, nhất là các nội dung về công khai, minh bạch, tạo nguồn, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số.

- Thực hiện chế độ báo cáo hằng năm về kết quả triển khai Kế hoạch gửi Ủy ban nhân dân thành phố qua Sở Nội vụ trước ngày 20 tháng 10 hằng năm hoặc báo cáo đột xuất khi có yêu cầu; nội dung báo cáo phải nêu rõ kết quả đạt được, khó khăn, vướng mắc, nguyên nhân, kiến nghị, đề xuất và nhiệm vụ năm tiếp theo.

- Tổ chức sơ kết, tổng kết theo hướng dẫn của thành phố; đề xuất biểu dương, khen thưởng tập thể, cá nhân có thành tích xuất sắc trong phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số và thực hiện công tác dân tộc tại địa phương.

IV. KINH PHÍ THỰC HIỆN

1. Kinh phí thực hiện Kế hoạch được bảo đảm từ ngân sách nhà nước theo phân cấp quản lý ngân sách hiện hành và các nguồn kinh phí hợp pháp khác theo quy định. Hằng năm, căn cứ nhiệm vụ được giao, các phòng, ban, đơn vị thuộc xã chủ động lập dự toán kinh phí gửi bộ phận tài chính - kế toán tổng hợp, tham mưu Ủy ban nhân dân xã bố trí trong dự toán ngân sách địa phương theo khả năng cân đối và quy định của pháp luật.

2. Việc bố trí, quản lý, sử dụng kinh phí phải bảo đảm đúng mục đích, đúng đối tượng, tiết kiệm, hiệu quả, công khai, minh bạch; ưu tiên các nội dung thiết thực như rà soát, thống kê, cập nhật cơ sở dữ liệu, tuyên truyền, đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết; lồng ghép với các chương trình, đề án, kế hoạch khác có cùng mục tiêu trên địa bàn xã, tránh trùng lặp, dàn trải.

3. Các nhiệm vụ thuộc thẩm quyền hoặc nguồn kinh phí của cấp trên thực hiện theo hướng dẫn của Sở Nội vụ, Sở Tài chính và các sở, ngành liên quan; Ủy ban nhân dân xã phối hợp cung cấp thông tin, lập danh sách, cử cán bộ tham gia, thanh quyết toán theo đúng quy định.

V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Phòng Văn hóa - Xã hội xã

- Là cơ quan Thường trực, chủ trì tham mưu Ủy ban nhân dân xã tổ chức triển khai Kế hoạch; hướng dẫn, đôn đốc, theo dõi, tổng hợp tình hình thực hiện của các phòng, ban, đơn vị, thôn trên địa bàn xã.

- Chủ trì rà soát đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số thuộc thẩm quyền quản lý của xã; phối hợp với các đơn vị xác định chỉ tiêu, cơ cấu, nhu cầu tạo nguồn, tuyển dụng, tiếp nhận, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bố trí, sử dụng hằng năm.

- Tham mưu cập nhật, quản lý, khai thác dữ liệu cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trên Cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức theo hướng dẫn của cấp trên; bảo đảm dữ liệu đầy đủ, chính xác, thống nhất.

- Chủ trì tham mưu báo cáo kết quả thực hiện Kế hoạch gửi Ủy ban nhân dân thành phố qua Sở Nội vụ trước ngày 20 tháng 10 hằng năm hoặc đột xuất khi có yêu cầu; tham mưu sơ kết, tổng kết, khen thưởng theo quy định.

- Phối hợp rà soát, tuyên truyền, phổ biến chính sách phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số; lồng ghép với công tác dân tộc, công tác giảm nghèo, an sinh xã hội, bình đẳng giới, gia đình, giáo dục, y tế và các phong trào ở cơ sở.

- Phối hợp với các trường học, Trạm Y tế và đơn vị liên quan rà soát nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số trong lĩnh vực giáo dục, y tế, văn hóa - xã hội; đề xuất nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương.

- Theo dõi, tổng hợp các nội dung liên quan đến học sinh, người lao động là người dân tộc thiểu số trên địa bàn khi có yêu cầu của Ủy ban nhân dân xã hoặc cơ quan cấp trên.

2. Văn phòng HĐND và UBND xã

- Phối hợp với Phòng Văn hóa - Xã hội tham mưu Ủy ban nhân dân xã chỉ đạo, điều hành việc triển khai thực hiện Kế hoạch; bảo đảm việc tổ chức thực hiện được lồng ghép trong chương trình công tác hằng năm của Ủy ban nhân dân xã.

- Phối hợp rà soát, cung cấp thông tin, số liệu liên quan đến đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thuộc phạm vi quản lý của xã; nhất là các nội dung về số lượng, cơ cấu, vị trí việc làm, trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, tin học, ngoại ngữ, kỹ năng số và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số nếu có.

- Phối hợp tham mưu thực hiện công tác quản lý, sử dụng, bố trí, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức bảo đảm đúng quy định, phù hợp với vị trí việc làm, yêu cầu nhiệm vụ và điều kiện thực tế của địa phương.

- Theo dõi, đôn đốc các phòng, ban, đơn vị có liên quan trong việc thực hiện các nhiệm vụ được giao; kịp thời tổng hợp những khó khăn, vướng mắc phát sinh trong quá trình triển khai để báo cáo Ủy ban nhân dân xã xem xét, chỉ đạo.

3. Phòng Kinh tế xã

- Phối hợp tham mưu bố trí kinh phí thực hiện Kế hoạch trong dự toán ngân sách hằng năm theo quy định; hướng dẫn các đơn vị sử dụng, thanh quyết toán kinh phí đúng mục đích, tiết kiệm, hiệu quả.

- Lòng ghép nhiệm vụ phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số với các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, chuyên đổi số, khoa học công nghệ, nông nghiệp, môi trường, hỗ trợ sản xuất, kinh doanh và giảm nghèo bền vững trên địa bàn xã.

4. Công an xã, Ban Chỉ huy Quân sự xã

- Phối hợp cung cấp thông tin, phát hiện, giới thiệu nguồn là người dân tộc thiểu số đã hoàn thành nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ tham gia Công an nhân dân, người có phẩm chất chính trị, đạo đức, sức khỏe, năng lực phù hợp để địa phương quan tâm tạo nguồn khi có nhu cầu tuyển dụng, tiếp nhận theo quy định.

- Phối hợp thực hiện công tác tuyên truyền, vận động, bảo đảm an ninh trật tự, củng cố khối đại đoàn kết toàn dân tộc, xây dựng phong trào toàn dân bảo vệ an ninh Tổ quốc trong vùng có đồng bào dân tộc thiểu số nếu có trên địa bàn xã.

5. Các trường học, Trạm Y tế, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc xã

- Rà soát đội ngũ viên chức, người lao động là người dân tộc thiểu số thuộc đơn vị; xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bố trí, sử dụng, đề xuất Ủy ban nhân dân xã xem xét, tổng hợp theo quy định.

- Quan tâm tạo điều kiện để viên chức người dân tộc thiểu số tham gia học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng số, kỹ năng phục vụ Nhân dân; bố trí, sử dụng đúng chuyên môn, đúng vị trí việc làm.

- Thực hiện chế độ thông tin, báo cáo định kỳ hoặc đột xuất về tình hình đội ngũ viên chức người dân tộc thiểu số gửi Phòng Văn hóa - Xã hội xã tổng hợp.

6. Các thôn trên địa bàn xã

- Phối hợp rà soát, nắm tình hình nhân khẩu, thành phần dân tộc, người có uy tín, nguồn nhân lực trẻ, học sinh, sinh viên, người hoàn thành nghĩa vụ quân sự là người dân tộc thiểu số trên địa bàn thôn; kịp thời thông tin, đề xuất với Ủy ban nhân dân xã khi có yêu cầu.

- Tuyên truyền, vận động Nhân dân thực hiện tốt chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước về công tác dân tộc, phát triển nguồn nhân lực, xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở, củng cố khối đại đoàn kết toàn dân tộc.

7. Đề nghị Thường trực HĐND xã, các Ban HĐND, Đại biểu HĐND xã

- Quan tâm giám sát việc triển khai thực hiện Kế hoạch theo chức năng, nhiệm vụ, nhất là việc bảo đảm công khai, minh bạch, đúng quy định trong tạo nguồn, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số.

- Lòng ghép nội dung giám sát thực hiện Kế hoạch với các chương trình giám sát chuyên đề về cải cách hành chính, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, chuyên đổi số, thực hiện chính sách dân tộc và phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương.

8. Đề nghị Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam xã và các Tổ chức Chính trị - Xã hội xã

- Phối hợp tuyên truyền, phổ biến nội dung Kế hoạch đến đoàn viên, hội viên và Nhân dân; phát huy vai trò giám sát, phản biện xã hội trong quá trình triển khai thực hiện.

- Thông qua hoạt động của Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể, phát hiện, giới thiệu nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số có phẩm chất, uy tín, năng lực thực tiễn; vận động đoàn viên, hội viên tích cực học tập, rèn luyện, tham gia xây dựng chính quyền cơ sở.

Trên đây là 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 Nam Thanh Miện. Ủy ban nhân dân xã yêu cầu các phòng, ban, cơ quan, đơn vị, các thôn trên địa bàn xã nghiêm túc triển khai thực hiện. Trong quá trình thực hiện nếu có khó khăn, vướng mắc, các phòng, ban, cơ quan, đơn vị kịp thời báo cáo Ủy ban nhân dân xã (qua Phòng Văn hóa - Xã hội) để tổng hợp, tham mưu xem xét, chỉ đạo hoặc báo cáo cấp có thẩm quyền theo quy định./.

Nơi nhận:

- Ủy ban nhân dân thành phố;
- Sở Nội vụ thành phố;
- Thường trực Đảng ủy xã;
- Thường trực HĐND xã;
- Chủ tịch, các Phó Chủ tịch UBND xã;
- Thường trực Ủy ban MTTQ Việt Nam xã, các Tổ chức Chính trị - Xã hội xã;
- Các phòng, ban, ngành, cơ quan, đơn vị xã;
- Các trường học trên địa bàn xã;
- Trạm Y tế xã;
- Các thôn trên địa bàn xã;
- Lưu: VT, VHXX.

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
KT. CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH

Vũ Văn Nguyễn