

Số: 182/KH-UBND

Phú Thái, ngày 13 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 Phú Thái**

Thực hiện Quyết định số 470/QĐ-TTg ngày 24/3/2026 của Thủ tướng Chính phủ về việc 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”;

Thực hiện Kế hoạch số 162/KH-UBND ngày 05/5/2026 của Ủy ban nhân dân thành phố về việc Triển khai thực hiện Quyết định số 470/QĐ-TTg ngày 24/3/2026 của Thủ tướng Chính phủ về việc 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 Phú Thái xây dựng Kế hoạch triển khai thực hiện với những nội dung cụ thể như sau:

### I. MỤC ĐÍCH

- 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 nói chung và tại vùng đồng bào dân tộc thiểu số.

- Gắn mục tiêu phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số với mục tiêu giảm nghèo đa chiều bền vững ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số, 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

Lộ trình phân đầu từ năm 2026 đến năm 2030 đạt 80% và từ năm 2030 đến năm 2035 đạt 100% các tỷ lệ sau đây:

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

- Tối thiểu là 5% đến 15% tổng số biên chế được giao của cấp xã khi xã có tỷ lệ người dân tộc thiểu số chiếm từ 10% đến dưới 30% tổng dân số của xã.

- Tối thiểu là 15% đến 25% tổng số biên chế được giao của cấp xã khi xã có tỷ lệ người dân tộc thiểu số chiếm từ 30% đến dưới 50% tổng dân số của xã.

- Tối thiểu là 25% đến 35% tổng số biên chế được giao của cấp xã khi xã có tỷ lệ người dân tộc thiểu số chiếm từ 50% đến dưới 70% tổng dân số của xã.

- Tối thiểu là 35% đến 50% tổng số biên chế được giao của cấp xã khi xã có tỷ lệ người dân tộc thiểu số chiếm trên 70% tổng dân số của xã.

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

Thực hiện theo lộ trình phân đầu từ năm 2026 đến năm 2030 đạt 80% và từ năm 2030 đến năm 2035 đạt 100% các mục tiêu cụ thể sau đây:

a) 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.

b) 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 20% tổng số cán bộ người dân tộc thiểu số của cấp xã.

- Đối với đơn vị sự nghiệp công lập có từ 30% cán bộ người dân tộc thiểu số trở lên phải bảo đảm có viên chức lãnh đạo, quản lý là người dân tộc thiểu số.

c) Bảo đảm cơ cấu cán bộ nữ người dân tộc thiểu số tối thiểu là 20% 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**

Phân đầu 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**

a) Thực hiện nghiêm 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.

b) Cấp ủy, chính quyền địa phương triển khai thực hiện các mục tiêu về tỷ lệ, cơ cấu và chất lượng cán bộ người dân tộc thiểu số theo Đề án;

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

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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**

a) 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 đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm.

b) 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.

c) Thực hiện chính sách luân chuyên, 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 chuyên 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**

a) Tăng cường vai trò lãnh đạo, chỉ đạo và trách nhiệm của các cấp ủy đảng, chính quyền địa phương trong việc triển khai và tổ chức thực hiện Đề án.

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

c) Báo cáo kết quả triển khai thực hiện hằng năm; kịp thời phát hiện, chấn chỉnh những hạn chế, bất cập trong quá trình tổ chức thực hiện.

d) 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.

### **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. Hằng năm, trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ được giao xây dựng dự toán chi ngân sách theo hướng rõ mục tiêu, tập trung nguồn lực, bảo đảm trọng tâm, trọng điểm để triển khai hiệu quả các nội dung của Kế hoạch.

2. Việc bố trí kinh phí được thực hiện theo nguyên tắc lồng ghép với các nguồn lực từ chương trình mục tiêu quốc gia và các chương trình, đề án, dự án khác có cùng mục tiêu trên địa bàn; bảo đảm sử dụng đúng mục đích, đúng đối tượng, tiết kiệm, hiệu quả; hạn chế tối đa tình trạng dàn trải, trùng lặp, qua đó nâng cao hiệu quả sử dụng ngân sách nhà nước.

### **V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

#### **1. Phòng Văn hóa – Xã hội xã**

- Là cơ quan đầu mối chủ trì, chịu trách nhiệm trước Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã trong việc tổ chức triển khai thực hiện Kế hoạch.

- Tăng cường công tác kiểm tra việc thực hiện chính sách ưu tiên trong tuyển dụng đối với người dân tộc thiểu số trên địa bàn xã.

- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị có liên quan triển khai Nghị quyết số 53/2025/NQ-HĐND ngày 11/12/2025 của Hội đồng nhân dân thành phố ban hành chính sách 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.

- Tham mưu công tác tuyển dụng cán bộ người dân tộc thiểu số theo thẩm quyền, bảo đảm phù hợp với tỷ lệ, cơ cấu thành phần dân tộc thiểu số, ưu tiên các dân tộc thiểu số rất ít người.

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

- Tham mưu, báo cáo Ủy ban nhân dân xã việc sơ kết, tổng kết, biểu dương, khen thưởng tổ chức, cá nhân có thành tích xuất sắc trong tổ chức thực hiện Kế hoạch.

- Tổng hợp, tham mưu Ủy ban nhân dân xã báo cáo Sở Nội vụ kết quả thực hiện Kế hoạch trước ngày 20 tháng 10 hằng năm hoặc đột xuất khi có yêu cầu.

## **2. Các đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn xã**

Rà soát các chế độ, chính sách hỗ trợ đội ngũ viên chức người dân tộc thiểu số đang công tác trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo. Cập nhật, đồng bộ và khai thác sử dụng dữ liệu trên hệ thống Cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức, trong đó có đối tượng viên chức người dân tộc thiểu số.

## **3. Phòng Kinh tế xã**

Chủ trì, phối hợp với phòng Văn hóa – Xã hội bảo đảm nguồn kinh phí và hướng dẫn sử dụng kinh phí thực hiện Kế hoạch này theo quy định.

## **4. Đề nghị Ủy ban MTTQ Việt Nam xã và các tổ chức chính trị - xã hội**

Phối hợp triển khai thực hiện Kế hoạch; Mặt trận Tổ quốc Việt Nam cấp xã và các tổ chức thành viên tổ chức tuyên truyền, phổ biến, giám sát việc thực hiện Kế hoạch này.

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. Ủy ban nhân dân xã yêu cầu Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Ủy ban nhân dân xã nghiêm túc tổ chức triển khai thực hiện. Trong quá trình thực hiện, nếu phát sinh khó khăn, vướng mắc, các cơ quan, đơn vị, địa phương kịp thời báo cáo Ủy ban nhân dân xã xem xét, chỉ đạo theo quy định./.

### **Nơi nhận:**

- Sở Nội vụ (b/c);
- TT Đảng ủy, HĐND xã (b/c);
- Lãnh đạo UBND xã;
- UBMTTQ Việt Nam xã;
- Trung tâm Dịch vụ SNC xã;
- Các cơ quan, đơn vị liên quan;
- Công thông tin điện tử xã;
- Lưu: VT, VHXH.

**KT. CHỦ TỊCH  
PHÓ CHỦ TỊCH**

**Phạm Tiến Nhuận**