

Số: **23** /QĐ-UBND

Trà Vinh, ngày **09** tháng 01 năm 2023

QUYẾT ĐỊNH

Ban hành Kế hoạch thực hiện Đề án tạo nguồn quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ nữ, cán bộ dân tộc Khmer trên địa bàn tỉnh Trà Vinh

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH TRÀ VINH

Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 19/6/2015;

Căn cứ Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 22/11/2019;

Căn cứ Quyết định số 402/QĐ-TTg ngày 14/3/2016 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 thời kỳ mới;

Căn cứ Quyết định số 2282/QĐ-TTg ngày 31/12/2020 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình “Tăng cường sự tham gia bình đẳng của phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo và quản lý ở các cấp hoạch định chính sách giai đoạn 2011 - 2030”;

Căn cứ Nghị quyết số 06-NQ/TU ngày 08/10/2021 của Tỉnh ủy Trà Vinh về tiếp tục phát triển toàn diện vùng đồng bào dân tộc Khmer giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030;

Căn cứ Kế hoạch số 18-KH/TU ngày 07/6/2016 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ dân tộc giữ chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp trong tỉnh nhiệm kỳ 2020 - 2025 và những năm tiếp theo;

Căn cứ Đề án số 05-ĐA/TU ngày 17/11/2022 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tạo nguồn quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ nữ, cán bộ dân tộc Khmer trên địa bàn tỉnh.

Theo đề nghị của Giám đốc Sở Nội vụ tại Tờ trình số 532/TTr-SNV ngày 26/12/2022.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Kế hoạch thực hiện Đề án tạo nguồn quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ nữ, cán bộ dân tộc Khmer trên địa bàn tỉnh Trà Vinh.

Điều 2. Hiệu lực thi hành

1. Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.
2. Thay thế các Quyết định:

- Quyết định số 2196/QĐ-UBND ngày 18/10/2016 của Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Kế hoạch triển khai, thực hiện Quyết định số 402/QĐ-TTg ngày 14/3/2016 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 thời kỳ mới và Kết luận số 01-KL/TU của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Trà Vinh (Khóa X) về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 03-NQ/TU ngày 09/9/2011 của Tỉnh ủy Trà Vinh về phát triển toàn diện vùng đồng bào Khmer giai đoạn 2011 - 2015.

- Quyết định số 2704/QĐ-UBND ngày 23/12/2016 của Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Chương trình hành động về thực hiện Kế hoạch số 18-KH/TU ngày 07/6/2016 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ dân tộc giữ chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp trong tỉnh nhiệm kỳ 2020 - 2025 và những năm tiếp theo.

Các chỉ tiêu, nhiệm vụ tại Kế hoạch, Chương trình hành động nêu tại các Quyết định trên được kế thừa và tiếp tục thực hiện theo Kế hoạch kèm theo Quyết định này.

Điều 3. Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh, Giám đốc Sở Nội vụ, Thủ trưởng các sở, ban, ngành tỉnh và Chủ tịch Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- TT TU, TT HĐND tỉnh (b/c);
- CT, các PCT UBND tỉnh;
- Ban Tổ chức Tỉnh ủy;
- BLĐ VP UBND tỉnh;
- Phòng HC-QT (thực hiện);
- Lưu: VT, NC. 04

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH



Lê Văn Hân



KẾ HOẠCH

**Thực hiện Đề án tạo nguồn quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ nữ,
cán bộ dân tộc Khmer trên địa bàn tỉnh Trà Vinh**
(Kèm theo Quyết định số **23** /QĐ-UBND ngày **09** /01/2023
của Ủy ban nhân dân tỉnh Trà Vinh)

Thực hiện Đề án số 05-ĐA/TU ngày 17/11/2022 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tạo nguồn quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ nữ, cán bộ dân tộc Khmer trên địa bàn tỉnh (sau đây viết tắt là Đề án), Ủy ban nhân dân tỉnh Trà Vinh xây dựng Kế hoạch triển khai thực hiện Đề án như sau:

I. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu chung

a) Tạo bước chuyển biến tích cực, đột phá về công tác cán bộ, công chức, viên chức (bao gồm cán bộ, công chức cấp xã); trong đó có cán bộ, công chức, viên chức nữ (sau đây gọi chung là cán bộ nữ), cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc Khmer (sau đây gọi chung là cán bộ dân tộc); tạo nguồn cán bộ, công chức, viên chức (sau đây gọi chung là cán bộ) nói chung và nguồn cán bộ nữ, cán bộ dân tộc nói riêng có trình độ, năng lực phục vụ cho yêu cầu phát triển của tỉnh.

b) Xem việc tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ, cán bộ dân tộc 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 hụt hẫng cán bộ. Phấn đấu đến nhiệm kỳ 2025 - 2030, tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ dân tộc tham gia cấp ủy các cấp và các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý có chỉ tiêu bằng và cao hơn quy định của Trung ương.

c) Tiếp tục thực hiện đảm bảo đạt và phấn đấu vượt các chỉ tiêu về phát triển đội ngũ cán bộ dân tộc trong thời kỳ mới theo Quyết định số 402/QĐ-TTg ngày 14/3/2016 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 thời kỳ mới (sau đây viết tắt là Quyết định số 402/QĐ-TTg ngày 14/3/2016 của Thủ tướng Chính phủ); Nghị quyết số 06-NQ/TU ngày 08/10/2021 của Tỉnh ủy về tiếp tục phát triển toàn diện vùng đồng bào dân tộc Khmer giai đoạn 2021 - 2025, định hướng

đến năm 2030 (sau đây viết tắt là Nghị quyết số 06-NQ/TU ngày 08/10/2021 của Tỉnh ủy); Kế hoạch số 18-KH/TU ngày 07/6/2016 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Trà Vinh về tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ dân tộc giữ chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp trong tình nhiệm kỳ 2020 - 2025 và những năm tiếp theo¹; đồng thời, triển khai, thực hiện đồng bộ các nội dung, giải pháp của các đề án, kế hoạch, chương trình hành động về xây dựng đội ngũ cán bộ của tỉnh.

2. Mục tiêu cụ thể:

a) Về cơ cấu cán bộ nữ, cán bộ dân tộc:

- Đối với cấp tỉnh:

+ Người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu các sở, ban, ngành tỉnh (khối cơ quan Nhà nước):

- Cán bộ nữ chiếm tỷ lệ 30% trở lên.

- Cán bộ dân tộc chiếm tỷ lệ 20% trở lên.

+ Trưởng phòng và tương đương, phó trưởng phòng và tương đương thuộc các sở, ban, ngành tỉnh (khối cơ quan Nhà nước):

- Cán bộ nữ chiếm tỷ lệ 30% trở lên.

- Cán bộ dân tộc chiếm tỷ lệ 20% trở lên.

- Đối với cấp huyện:

+ Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân cấp huyện có ít nhất 01 cán bộ nữ hoặc 01 cán bộ dân tộc (cấp huyện có trên 30% dân số là người dân tộc Khmer thì trong Thường trực Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân có 01 cán bộ dân tộc).

+ Trưởng, phó phòng và tương đương thuộc cấp huyện (khối cơ quan Nhà nước):

- Cán bộ nữ chiếm tỷ lệ 25% trở lên.

- Cán bộ dân tộc chiếm tỷ lệ 15% trở lên.

- Đối với cấp xã:

+ Cán bộ cấp xã:

- Cán bộ nữ chiếm tỷ lệ 30% trở lên.

- Cán bộ dân tộc chiếm tỷ lệ 25% trở lên.

¹ Được Ủy ban nhân dân tỉnh cụ thể hóa tại các văn bản: Quyết định số 2196/QĐ-UBND ngày 18/10/2016 ban hành Kế hoạch triển khai, thực hiện Quyết định số 402/QĐ-TTg ngày 14/3/2016 của Thủ tướng Chính phủ; Quyết định số 2704/QĐ-UBND ngày 23/12/2016 ban hành Chương trình hành động về thực hiện Kế hoạch số 18-KH/TU ngày 07/6/2016 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy; Quyết định số 141/QĐ-UBND ngày 19/01/2022 ban hành Kế hoạch thực hiện Nghị quyết số 06-NQ/TU ngày 08/10/2021 của Tỉnh ủy.

+ Công chức cấp xã:

- Công chức nữ chiếm tỷ lệ 30% trở lên.
- Công chức dân tộc chiếm tỷ lệ 25% trở lên.

b) Về trình độ:

- Đối với cấp tỉnh (khối cơ quan Nhà nước):

Nhiệm kỳ 2025 - 2030, đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ dân tộc giữ chức danh lãnh đạo, quản lý từ phó trưởng phòng, trưởng phòng và tương đương trở lên phải có trình độ cao cấp lý luận chính trị và đại học chuyên môn trở lên (lãnh đạo sở, ban, ngành tỉnh có 50% đạt trình độ sau đại học), được bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước, kiến thức quốc phòng - an ninh và nghiệp vụ chuyên ngành đúng với từng chức danh, sử dụng thành thạo tin học trong công tác chuyên môn, đối với cán bộ làm việc ở vùng có đông đồng bào dân tộc Khmer (nơi đặt trụ sở cơ quan, đơn vị) phải được đào tạo, bồi dưỡng về tiếng dân tộc Khmer.

- Đối với cấp huyện (khối cơ quan Nhà nước):

Nhiệm kỳ 2025 - 2030, đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ dân tộc giữ chức danh trưởng, phó trưởng phòng và tương đương trở lên phải có trình độ cao cấp lý luận chính trị và đại học chuyên môn trở lên, 100% được bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước, kiến thức quốc phòng - an ninh và nghiệp vụ chuyên ngành đúng với từng chức danh, sử dụng thành thạo tin học trong công tác chuyên môn, đối với cán bộ làm việc ở vùng có đông đồng bào dân tộc Khmer (nơi đặt trụ sở cơ quan, đơn vị) phải được đào tạo, bồi dưỡng về tiếng dân tộc Khmer.

- Cấp xã:

Nhiệm kỳ 2025 - 2030, đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ dân tộc giữ chức danh Ban Thường vụ, Ban Chấp hành Đảng bộ cấp xã phải có trình độ trung cấp lý luận chính trị và đại học chuyên môn trở lên, được bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước, kiến thức quốc phòng - an ninh và bồi dưỡng nghiệp vụ đúng với từng chức danh, sử dụng thành thạo tin học trong công tác chuyên môn, đối với cán bộ làm việc ở vùng có đông đồng bào dân tộc Khmer (nơi đặt trụ sở cơ quan, đơn vị) phải được đào tạo, bồi dưỡng về tiếng dân tộc Khmer.

II. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP

1. Nâng cao nhận thức, tăng cường trách nhiệm của cấp ủy và người đứng đầu cơ quan, tổ chức trong thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ nữ, cán bộ dân tộc

- Tuyên truyền, giáo dục về chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ nữ, cán bộ dân tộc nhằm nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành, của người đứng đầu các cơ quan, tổ chức về vị trí, vai trò và đóng góp của cán bộ nữ và cán bộ dân tộc đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh.

- Tăng cường trách nhiệm của cấp ủy và người đứng đầu cơ quan, tổ chức trong việc rà soát, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, chỉ đạo thực hiện rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ theo quy định, bảo đảm tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số nhiệm kỳ 2025 - 2030 và các nhiệm kỳ tiếp theo; đảm bảo sự tham gia của Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội trong giới thiệu những nhân tố mới là cán bộ nữ, cán bộ dân tộc có triển vọng để xem xét bổ sung vào quy hoạch cán bộ đối với từng cấp. Thực hiện nghiêm và có hiệu quả kết quả quy hoạch cán bộ, khi bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử vào chức danh nào thì trước hết phải chọn những cán bộ được quy hoạch vào chức danh đó.

2. Thực hiện tốt công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý đội ngũ cán bộ nữ và cán bộ dân tộc thiểu số

- Phát huy hiệu quả đạt được và tiếp tục thực hiện đạt và vượt các chỉ tiêu theo Quyết định số 402/QĐ-TTg ngày 14/3/2016 của Thủ tướng Chính phủ, Nghị quyết số 06-NQ/TU ngày 08/10/2021 của Tỉnh ủy (được cụ thể hóa tại Kế hoạch ban hành kèm theo Quyết định số 141/QĐ-UBND ngày 19/01/2022 của Ủy ban nhân dân tỉnh), Kế hoạch số 18-KH/TU ngày 07/6/2016 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

- Chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nói chung và cán bộ nữ, cán bộ dân tộc nói riêng, nhất là cán bộ trong quy hoạch đạt chuẩn cả về chuyên môn nghiệp vụ và lý luận chính trị theo mục tiêu đã đề ra. Quan tâm đào tạo sau đại học đối với cán bộ nữ, cán bộ dân tộc được đánh giá có năng lực nổi trội, uy tín, triển vọng phát triển tốt (ưu tiên cán bộ dưới 40 tuổi); tránh tình trạng cục bộ, bảo thủ, không tạo điều kiện cho cán bộ nữ, cán bộ dân tộc tham gia đào tạo.

- Quan tâm đến chất lượng công tác giảng dạy của các trường phổ thông dân tộc nội trú, trường nghề, trường đại học để tạo nguồn đào tạo cán bộ dân tộc. Phát huy hiệu quả trong định hướng nghề nghiệp, gắn đào tạo với nhu cầu sử dụng nguồn lực của xã hội để đảm bảo học sinh, sinh viên nói chung và học sinh, sinh viên nữ, người dân tộc nói riêng sau khi ra trường có việc làm để tạo ổn định nguồn nhân sự và góp phần thúc đẩy phát triển của xã hội, nhằm phát huy tốt năng lực, trí tuệ của thế hệ trẻ người dân tộc. Thực hiện đầy đủ, đúng quy định về đào tạo theo chế độ cử tuyển.

- Thực hiện đúng, đầy đủ các chế độ, chính sách ưu tiên đối với cán bộ nữ, cán bộ dân tộc theo quy định của pháp luật.

- Xây dựng và phê duyệt quy hoạch nguồn cán bộ nữ, cán bộ dân tộc vào các chức vụ, chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp bảo đảm tỷ lệ theo quy định; định kỳ hàng năm tiến hành rà soát, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch.

- Triển khai, thực hiện quy hoạch nguồn cán bộ nữ, cán bộ dân tộc gắn với công tác bố trí, sử dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng.

- Có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng dài hạn, hàng năm cho đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ dân tộc để bảo đảm đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định.

- Người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng cán bộ có trách nhiệm bố trí, phân công công tác đối với cán bộ nữ bảo đảm đúng quy định, không phân biệt giữa nam và nữ ở cùng chức vụ, chức danh, vị trí việc làm, trừ những công việc quy định không được bố trí, phân công.

- Bố trí, tạo điều kiện, cơ hội để cán bộ nữ, cán bộ dân tộc tham gia đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản lý hành chính nhà nước, ngoại ngữ, tin học, kỹ năng làm việc... nhằm đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm, tiêu chuẩn ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức và yêu cầu, tiêu chuẩn của chức vụ, chức danh đảm nhiệm.

- Thực hiện việc bổ nhiệm, điều động, luân chuyển cán bộ nữ, cán bộ dân tộc, như sau:

+ Đối với các cơ quan, đơn vị trong cơ cấu hiện tại của Ban lãnh đạo chưa có cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thì từ nay đến năm 2030, khi bố trí, bổ nhiệm cán bộ giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý phải ưu tiên chọn những cán bộ nữ, cán bộ dân tộc bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định để bổ nhiệm. Tại cơ quan, đơn vị hiện tại không có nguồn để bố trí thì thực hiện quy hoạch tạo nguồn để đến năm 2030 đạt chỉ tiêu theo quy định (tuyển dụng hoặc điều động từ nơi khác đến).

+ Thực hiện đúng quy hoạch đối với cán bộ nữ, cán bộ dân tộc đảm bảo có đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định khi bổ nhiệm hoặc giới thiệu ứng cử, bầu cử giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý.

+ Mạnh dạn bố trí cán bộ nữ, cán bộ dân tộc, nhất là cán bộ trẻ tuổi đã được đào tạo cơ bản, tuy trước mắt có mặt còn hạn chế về năng lực, kinh nghiệm thực tiễn nhưng có triển vọng phát triển tốt.

+ Tăng cường luân chuyển cán bộ nữ, cán bộ dân tộc được quy hoạch từ tỉnh về huyện, từ tỉnh, huyện về xã giữ các chức danh chủ chốt hoặc trưởng, phó trưởng phòng cấp huyện để rèn luyện, nâng cao năng lực thực tiễn.

+ Đối với cán bộ nữ, cán bộ dân tộc nếu xét thấy đủ tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định thì xem xét từng trường hợp cụ thể để thực hiện việc đề bạt, bổ nhiệm hoặc giới thiệu ứng cử, bầu cử giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý đã được quy hoạch.

- củng cố, kiện toàn, bổ sung đội ngũ cán bộ lãnh đạo nữ, cán bộ dân tộc khi có sự thay đổi và tiếp tục bố trí, sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy ở những nơi còn thiếu để bảo đảm hoạt động hiệu quả.

- Rà soát các chế độ, chính sách thực hiện đối với cán bộ nữ, cán bộ dân tộc để thực hiện theo đúng pháp luật, phù hợp với tình hình thực tế tại tỉnh.

3. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện công tác cán bộ nữ, cán bộ dân tộc

Cơ quan quản lý các cấp tăng cường kiểm tra, giám sát công tác quy hoạch, tạo nguồn, bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm đối với cán bộ nữ, cán bộ dân tộc tại cơ quan, đơn vị thuộc phạm vi quản lý.

III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN:

1. Trách nhiệm của Sở Nội vụ

a) Hướng dẫn các sở, ban, ngành tỉnh và Ủy ban nhân dân cấp huyện trong công tác công chức, viên chức theo thẩm quyền được phân cấp; trong đó, đối với các cơ quan, đơn vị chưa đảm bảo về tỉ lệ nữ, dân tộc phải có xác định số lượng gắn với vị trí việc làm cần tuyển dụng cán bộ nữ, cán bộ dân tộc nhưng đảm bảo phù hợp, tuyệt đối không để xảy ra tình trạng lợi dụng cơ cấu làm phát sinh tiêu cực, sai phạm trong thực hiện.

b) Hướng dẫn các sở, ban, ngành tỉnh và Ủy ban nhân dân cấp huyện triển khai, thực hiện đúng, đầy đủ, có hiệu quả các chế độ, chính sách ưu tiên đối với cán bộ nữ, cán bộ dân tộc theo quy định hoặc hướng dẫn của Bộ, ngành Trung ương và chủ trương của Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

c) Xây dựng và trình Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ hàng năm (trong đó có cán bộ nữ, cán bộ dân tộc) và triển khai thực hiện theo quy định.

d) Kịp thời tham mưu, đề xuất Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành chính sách, quy định thực hiện những nội dung có liên quan đến chế độ, chính sách đối với cán bộ nữ, cán bộ dân tộc sau khi có văn bản hướng dẫn hoặc quy định của cơ quan có thẩm quyền.

đ) Chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị rà soát, giúp Ủy ban nhân dân tỉnh tham mưu Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh phối hợp với Ban Tổ chức Tỉnh ủy tham mưu, đề xuất đưa vào quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng chức danh lãnh đạo, quản lý thuộc thẩm quyền quản lý của Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy tại các sở, ban, ngành thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh và cấp huyện giai đoạn 2025 - 2030 và hàng năm (nếu có) đối với cán bộ nữ, cán bộ dân tộc; chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị có liên quan trình cơ quan có thẩm quyền ban hành văn bản về chế độ, chính sách ưu tiên đối với cán bộ nữ, cán bộ dân tộc trong công tác đào tạo, bồi dưỡng sau khi có văn bản hướng dẫn hoặc quy định của Chính phủ, Bộ, ngành Trung ương.

e) Phối hợp với các cơ quan có liên quan theo dõi việc thực hiện Kế hoạch này. Định kỳ hoặc đột xuất tổng hợp tình hình, kết quả thực hiện giúp Ủy ban nhân dân tỉnh tham mưu Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh báo cáo Thường trực Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

2. Trách nhiệm của Sở Tài chính

a) Trình cơ quan có thẩm quyền phân bổ kinh phí theo quy định để thực hiện Kế hoạch này và hướng dẫn các sở, ban, ngành tỉnh, Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện trong quản lý, sử dụng kinh phí.

b) Phối hợp với các cơ quan, đơn vị có liên quan trong rà soát các chế độ, chính sách liên quan đến tài chính, ngân sách để thực hiện ưu tiên đối với cán bộ nữ, cán bộ dân tộc theo đúng pháp luật, phù hợp với tình hình thực tế tại tỉnh.

3. Trách nhiệm của các sở, ban, ngành tỉnh và Ủy ban nhân dân cấp huyện

a) Khẩn trương rà soát, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ thuộc thẩm quyền quản lý để xác định cụ thể về số lượng, tỉ lệ cán bộ nữ, cán bộ dân tộc làm cơ sở đối chiếu với các chỉ tiêu theo Kế hoạch này.

b) Căn cứ vào chỉ tiêu, nhiệm vụ, giải pháp theo Đề án của Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Kế hoạch này và tình hình thực tiễn của cơ quan, đơn vị chủ động xây dựng kế hoạch để triển khai, thực hiện có hiệu quả. Rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ theo quy định nhằm bảo đảm tỷ lệ cán bộ nữ, dân tộc theo mục tiêu đã đề ra.

c) Trong xây dựng kế hoạch tuyển dụng hàng năm (tuyển dụng công chức cấp xã, công chức từ cấp huyện trở lên, viên chức thông qua các phương thức tiếp nhận, thi tuyển, xét tuyển), phải gắn với đánh giá thực trạng về bố trí, sử dụng cán bộ nữ, cán bộ dân tộc tại cơ quan, đơn vị (đối với Ủy ban nhân dân cấp huyện, Ủy ban nhân dân cấp xã), trong đó, đối với cơ quan, đơn vị chưa thực hiện đảm bảo tỉ lệ cơ cấu cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thì phải xác định chỉ tiêu gắn với vị trí việc làm cụ thể để tuyển dụng đối tượng nữ, người dân tộc; trong thực hiện phải công khai, công tâm, khách quan và đúng quy định, không để việc thực hiện các chủ trương làm phát sinh tiêu cực, sai phạm.

d) Xây dựng và ban hành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hàng năm về lý luận chính trị, các kiến thức, kỹ năng quản lý hành chính nhà nước, chuyên môn, nghiệp vụ, tin học, ngoại ngữ, tiếng dân tộc Khmer,... phải xác định tỉ lệ hợp lý về cán bộ nữ, cán bộ dân tộc gắn với nhu cầu công việc và vị trí việc làm. Xây dựng dự toán kinh phí đào tạo, bồi dưỡng hàng năm cần đảm bảo thực hiện các chế độ, chính sách cho đối tượng cán bộ nữ, cán bộ dân tộc theo quy định.

đ) Thực hiện đúng, đầy đủ, có hiệu quả các chế độ, chính sách ưu tiên đối với cán bộ nữ, cán bộ dân tộc theo quy định.

e) Thực hiện việc quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động đối với cán bộ nữ, cán bộ dân tộc theo quy định của cơ quan có thẩm quyền và phân cấp quản lý của Ủy ban nhân dân tỉnh, bảo đảm đạt tỉ lệ cán bộ nữ, cán bộ dân tộc.

g) Tăng cường kiểm tra, giám sát công tác quy hoạch, tạo nguồn, bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm đối với cán bộ nữ, cán bộ dân tộc tại các cơ quan, đơn vị thuộc phạm vi quản lý.

h) Chậm nhất là ngày 01 tháng 12 hàng năm², các sở, ban, ngành tỉnh, Ủy ban nhân dân cấp huyện có trách nhiệm chủ động sơ kết việc thực hiện và báo cáo kết quả thực hiện các nội dung, nhiệm vụ theo Kế hoạch này gửi đến Sở Nội vụ để tổng hợp, báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh.

Trong quá trình triển khai thực hiện, nếu có phát sinh khó khăn, vướng mắc, các sở, ban, ngành tỉnh (khối cơ quan Nhà nước) và Ủy ban nhân dân cấp huyện kịp thời phản ánh về Sở Nội vụ để được hướng dẫn thực hiện./.

² Trường hợp Ban Tổ chức Tỉnh ủy có thông báo về thời gian báo cáo thì thực hiện theo thông báo của Ban Tổ chức Tỉnh ủy.