

Số: /KH-UBND

Quảng Trị, ngày tháng năm 2026

KẾ HOẠCH

Thực hiện 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 tỉnh Quảng Trị

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”; UBND tỉnh Quảng Trị ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Mục đích

a) Cụ thể hóa và tổ chức triển khai thực hiện thống nhất, đồng bộ, hiệu quả các quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp của Đề án ban hành kèm theo Quyết định số 470/QĐ-TTg ngày 24/3/2026 của Thủ tướng Chính phủ phù hợp với điều kiện thực tiễn trên địa bàn tỉnh Quảng Trị.

b) Nâng cao tỷ lệ, số lượng, chất lượng và bảo đảm cơ cấu hợp lý 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) trong các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập; đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước.

c) Phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số có phẩm chất, năng lực, uy tín, trình độ chuyên môn, kỹ năng quản lý, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế; bảo đảm tính kế thừa và phát triển bền vững.

d) Gắn phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số với công tác dân tộc, xây dựng khối đại đoàn kết toàn dân tộc; góp phần giữ vững ổn định chính trị - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh và thúc đẩy phát triển bền vững vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi trên địa bàn tỉnh.

2. Yêu cầu

a) Bảo đảm sự lãnh đạo của cấp ủy đảng, sự quản lý thống nhất của chính quyền các cấp; phát huy vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương trong tổ chức triển khai thực hiện Kế hoạch.

b) Việc phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số phải gắn chặt với công tác dân tộc, yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương; bảo đảm

đồng bộ, liên thông giữa các khâu tạo nguồn, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm và chính sách đãi ngộ.

c) Thực hiện đúng quy định của pháp luật, bảo đảm công khai, minh bạch, khách quan, công bằng; chú trọng ưu tiên phát triển nguồn nhân lực là người dân tộc thiểu số tại chỗ, nhất là ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

d) Tăng cường kiểm tra, giám sát, đánh giá việc thực hiện; kịp thời phát hiện, tháo gỡ khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện.

II. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu chung

a) 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, các địa phương vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi trên địa bàn tỉnh; 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 và miền núi nói riêng.

b) 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 phấn đấu từ năm 2026 đến năm 2030 đạt 80% và từ năm 2030 đến năm 2035 đạt 100% các tỷ lệ sau đây:

a) Ở cấp tỉnh:

Tối thiểu là 3% trong tổng số biên chế được giao của cấp tỉnh là người dân tộc thiểu số.

b) Ở xã, phường, đặc khu (sau đây gọi chung là cấp xã):

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

- Đối với xã có tỷ lệ người dân tộc thiểu số chiếm từ 10% đến dưới 30% tổng dân số của xã: tối thiểu là 5% trong tổng số biên chế được giao của cấp xã là người dân tộc thiểu số.

- Đối với xã có tỷ lệ người dân tộc thiểu số chiếm từ 30% đến dưới 50% tổng dân số của xã: tối thiểu là 15% trong tổng số biên chế được giao của cấp xã là người dân tộc thiểu số.

- Đối với xã có tỷ lệ người dân tộc thiểu số chiếm từ 50% đến dưới 70%

tổng dân số của xã: tối thiểu là 25% trong tổng số biên chế được giao của cấp xã là người dân tộc thiểu số.

- Đối với xã có tỷ lệ người dân tộc thiểu số chiếm trên 70% tổng dân số của xã: tối thiểu là 35% trong tổng số biên chế được giao của cấp xã là người dân tộc thiểu số.

c) Ở cơ quan, đơn vị thực hiện chức năng, nhiệm vụ về công tác dân tộc:

- Ban Dân tộc của Hội đồng nhân dân tỉnh, Sở Dân tộc và Tôn giáo:

Tối thiểu là 20% tổng số thành viên Ban Dân tộc của Hội đồng nhân dân tỉnh; tối thiểu 20% trong tổng biên chế được giao của Sở Dân tộc và Tôn giáo là người dân tộc thiểu số.

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 tỉnh; 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:

- Ban Dân tộc của Hội đồng nhân dân tỉnh, Sở Dân tộc và Tôn giáo phải có ít nhất 01 vị trí giữ chức danh cấp trưởng hoặc cấp phó hoặc 01 vị trí được quy hoạch hoặc giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý là người dân tộc thiểu số.

- Tỷ lệ giữ chức danh lãnh đạo quản lý các cấp và ĐVSNCL:

+ Cấp tỉnh: Tối thiểu là 10% trong tổng số cán bộ người dân tộc thiểu số của tỉnh.

+ Cấp xã: Tối thiểu là 20% trong tổng số cán bộ người dân tộc thiểu số của 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 quản lý người dân tộc thiểu số.

c) 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 khoản 2 và điểm b khoản 3 Mục II 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 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

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

a) Rà soát, 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.

b) Quy định rõ trách nhiệm của cấp ủy, chính quyền các cấp 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

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 cơ quan, đơn vị, 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 và miền núi.

b) Thực hiện có hiệu quả chính sách ưu tiên trong tuyển dụng bảo đảm tiêu chuẩn, chất lượng; mở rộng nguồn tuyển dụng đối với người học theo chế độ cử tuyển, sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc, người có kinh nghiệm... để góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi.

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 dân tộc thiểu số giữ chức danh lãnh đạo, quản lý, cán bộ nữ, cán bộ trẻ; có chính sách khuyến khích, hỗ trợ phù hợp để phát huy vai trò của các nhóm đối tượng này.

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. Thường xuyên đổi mới, nâng cao chất lượng, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng, bảo đảm chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng 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; 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.

c) Phát triển hệ thống trường dân tộc nội trú, bán trú; nâng cao chất lượng đào tạo cử tuyển, tập trung vào các ngành nghề, lĩnh vực địa phương cần sử dụng sau tốt nghiệp.

d) 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

a) Tăng cường vai trò lãnh đạo, chỉ đạo và trách nhiệm của các sở, ban, ngành; của các cấp ủy đảng, chính quyền địa phương trong việc triển khai và tổ chức thực hiện Kế hoạch.

b) Tăng cường vai trò giám sát, phản biện của Hội đồng nhân dân các cấp, 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) Tăng cường 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.

d) Đẩy mạnh ứng dụng khoa học, công nghệ và chuyển đổi số trong quản lý, theo dõi đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số.

IV. KINH PHÍ THỰC HIỆN

1. Kinh phí thực hiện Kế hoạch được bố trí từ ngân sách nhà nước theo phân cấp hiện hành. Hằng năm, căn cứ mục tiêu, nhiệm vụ của Kế hoạch, các cơ quan, đơn vị và địa phương xây dựng dự toán ngân sách chi thường xuyên theo hướng có mục tiêu, bảo đảm tập trung, trọng tâm, trọng điểm, ưu tiên các địa bàn đặc biệt khó khăn, chưa tự cân đối được ngân sách, các dân tộc rất ít người và các nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng cán bộ người dân tộc thiểu số. Lồng ghép kinh phí thực hiện Kế hoạch với các chương trình mục tiêu quốc gia và các chương trình, dự án khác có liên quan, bảo đảm rõ mục tiêu, rõ nội dung, tránh dàn trải, trùng lặp, nâng cao hiệu quả sử dụng ngân sách nhà nước.

2. Nguồn tài trợ hợp pháp của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước để thực hiện Kế hoạch theo định hướng chung của Nhà nước (nếu có).

V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Sở Nội vụ

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

b) Thường xuyên 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.

c) Định kỳ trước ngày 15 tháng 11 hằng năm, tổng hợp báo cáo Bộ Nội vụ và UBND tỉnh về kết quả thực hiện.

2. Sở Dân tộc và Tôn giáo

a) Thường xuyên rà soát, nghiên cứu nâng cao chất lượng chương trình bồi dưỡng kiến thức dân tộc thiểu số và các nội dung khác cho cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ làm công tác dân tộc bảo đảm phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm, nâng cao năng lực thực thi công vụ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

b) Phối hợp với Sở Nội vụ kiểm tra, đôn đốc, hướng dẫn tổ chức thực hiện Kế hoạch này.

c) Xác định tỷ lệ chỉ tiêu tuyển dụng viên chức sự nghiệp giáo dục là người dân tộc thiểu số trong các kỳ tuyển dụng nhằm đảm bảo tỷ lệ theo kế hoạch này.

3. Sở Giáo dục và Đào tạo

a) Tiếp tục rà soát, tham gia xây dựng chính sách hỗ trợ trong giáo dục, đào tạo đối với học sinh, sinh viên người dân tộc thiểu số; đề xuất các giải pháp đổi mới công tác đào tạo và phát triển quy mô, chất lượng hệ thống các trường dân tộc nội trú, dân tộc bán trú, trung tâm giáo dục thường xuyên...; nâng cao chất lượng việc dạy và học tiếng nói, chữ viết của dân tộc thiểu số trong các trung tâm giáo dục thường xuyên.

b) Chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị, địa phương rà soát, đánh giá chính sách cử tuyển để bảo đảm hiệu quả, đáp ứng mục tiêu, quy hoạch, kế hoạch sử dụng nguồn nhân lực của địa phương.

4. Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp thuộc UBND tỉnh

a) Căn cứ chương trình, kế hoạch của các bộ, ngành và Kế hoạch này để xây dựng chương trình, kế hoạch thực hiện, bảo đảm đúng lộ trình, mục tiêu về tỷ lệ, cơ cấu, chất lượng cán bộ người dân tộc thiểu số phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và đặc thù ngành, lĩnh vực.

b) 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.

c) Thủ trưởng các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp thuộc UBND tỉnh thực hiện tốt công tác tuyển dụng (thi tuyển, xét tuyển; tiếp nhận thông qua điều động, chuyển công tác; tiếp nhận vào làm công chức, viên chức) cán bộ người dân tộc thiểu số theo quy định, bảo đảm phù hợp với tỷ lệ, cơ cấu; có giải pháp để bố trí việc làm đối với sinh viên người dân tộc thiểu số nói chung và sinh viên học theo chế độ cử tuyển sau khi tốt nghiệp.

d) Trình cấp có thẩm quyền ban hành cơ chế, chính sách đặc thù, ưu tiên, vượt trội về tạo nguồn, tuyển dụng, 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).

đ) Tăng cường công tác kiểm tra việc thực hiện công tác cán bộ người dân tộc thiểu số. Định kỳ trước ngày 01 tháng 11 hằng năm, báo cáo UBND tỉnh (qua Sở Nội vụ) về tình hình và kết quả thực hiện Kế hoạch.

5. Ủy ban nhân dân cấp xã

a) 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.

b) Thực hiện tốt công tác tuyển dụng (thi tuyển, xét tuyển; tiếp nhận thông qua điều động, chuyển công tác; tiếp nhận vào viên chức) cán bộ người dân tộc thiểu số theo quy định, 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, các dân tộc thiểu số ở vùng đặc biệt khó khăn; có giải pháp để bố trí việc làm đối với sinh viên người dân tộc thiểu số nói chung và sinh viên học theo chế độ cử tuyển sau khi tốt nghiệp.

c) Tăng cường công tác kiểm tra việc thực hiện công tác cán bộ người dân tộc thiểu số. Định kỳ trước ngày 01 tháng 11 hằng năm, báo cáo UBND tỉnh (qua Sở Nội vụ) về tình hình và kết quả thực hiện Kế hoạch.

(Có Phụ lục các nhiệm vụ trọng tâm triển khai thực hiện đính kèm)

Trên đây là Kế hoạch thực hiện “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 tỉnh Quảng Trị, yêu cầu Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị, địa phương triển khai thực hiện nghiêm túc, có hiệu quả. Trong quá trình thực hiện Kế hoạch, nếu có khó khăn, vướng mắc, đề nghị các cơ quan, đơn vị, UBND cấp xã kịp thời phản ánh về Sở Nội vụ để tổng hợp, báo cáo UBND tỉnh xem xét, giải quyết./.

Nơi nhận:

- Bộ Nội vụ (b/c);
- TT Tỉnh ủy, TT HĐND tỉnh;
- Chủ tịch, các PCT UBND tỉnh;
- Các sở, ban, ngành cấp tỉnh;
- ĐVSNCCL thuộc UBND tỉnh;
- UBND các xã, phường, đặc khu;
- Lưu: VT, NC.

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

Lê Văn Bảo