

Số: *128* /KH-UBND

Thái Nguyên, ngày *01* tháng *4* năm 2026

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”**

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”; xét đề nghị của Sở Nội vụ tại Văn bản số 1953/SNV-CCVC ngày 30/3/2026, UBND tỉnh Thái Nguyên 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 của tỉnh Thái Nguyên.

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, phát triển lâu dài.

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; lấy kết quả thực hiện các mục tiêu, chỉ tiêu của Kế hoạch làm tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị, địa phương và người đứng đầu.

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; 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 10% tổng số biên chế được giao của cấp tỉnh là người dân tộc thiểu số.

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

- 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.

- Tối thiểu là 10% tổng số biên chế được giao của cấp xã 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 15% tổng số biên chế được giao của cấp xã 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 25% tổng số biên chế được giao của cấp xã 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 35% tổng số biên chế được giao của cấp xã đối với xã có tỷ lệ người dân tộc thiểu số chiếm trên 70% tổng dân số của xã.

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 30% tổng số thành viên Ban Dân tộc của Hội đồng nhân dân tỉnh; tối thiểu 30% tổng biên chế được giao của Sở Dân tộc và Tôn giáo.

- Ban và Phòng chuyên môn thực hiện chức năng, nhiệm vụ về công tác dân tộc thuộc Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân cấp xã ưu tiên bố trí cán bộ người dân tộc thiểu số thực hiện nhiệm vụ về công tác dân tộc.

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

Thực hiện theo lộ trình phấn đấu 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.

- Ở địa phương:

+ Tối thiểu là 10% ở cấp tỉnh, trên tổng số cán bộ người dân tộc thiểu số của tỉnh.

+ Tối thiểu là 20% ở cấp xã trên 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 20% 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 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.

5. Tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số trong Quân đội nhân dân và Công an nhân dân thực hiện theo quy định của cấp có thẩm quyền.

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, người đã thực hiện xong nghĩa vụ quân sự, sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc, người có kinh nghiệm làm việc trong khu vực ngoài công lập 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, cán bộ thuộc các dân tộc rất ít người; 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, phù hợp với Luật Hoạt động giám sát của Quốc hội và Hội đồng nhân dân và các quy định của pháp luật khác có liên quan.

c) Xây dựng cơ chế 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, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số trong quản lý, theo dõi đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số; xây dựng, cập nhật đầy đủ dữ liệu trên Cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ người dân tộc thiểu số, phục vụ công tác chỉ đạo, điều hành và giám sát thực hiện Kế hoạch.

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.

V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Sở Nội vụ

a) Là cơ quan đầu mối chủ trì, chịu trách nhiệm chung trước Chủ tịch 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

thiếu số theo quy định; kịp thời báo cáo, tham mưu cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

c) Phối hợp với các cơ quan, đơn vị, địa phương 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.

d) Chủ trì sơ kết, tổng kết, biểu dương, khen thưởng tổ chức, cá nhân có thành tích xuất sắc trong tổ chức thực hiện Kế hoạch.

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

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.

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, các trường phổ thông ở xã, thôn đặc biệt khó khăn; nâng cao chất lượng việc dạy và học tiếng nói, chữ viết của dân tộc thiểu số trong các cơ sở giáo dục phổ thông và 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; đặc biệt đối với các dân tộc thiểu số rất ít người, còn nhiều khó khăn nhằm tạo nguồn tuyển dụng cán bộ của các dân tộc này vào làm việc ngay tại cơ sở, đồng thời cũng tạo nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số rất ít người cho các cấp, các ngành trong tương lai.

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 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.

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) Thủ trưởng các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp thuộc UBND tỉnh chịu trách nhiệm trước Chủ tịch UBND tỉnh 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.

e) 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) và cơ quan có thẩm quyền 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 Kế hoạch.

b) 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 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) Chủ tịch UBND cấp xã chịu trách nhiệm trước Chủ tịch UBND tỉnh 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 địa phương.

d) 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) và cơ quan có thẩm quyền về tình hình và kết quả thực hiện Kế hoạch.

6. Đề nghị Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh và các tổ chức chính trị - xã hội tỉnh phối hợp với Sở Nội vụ triển khai thực hiện Kế hoạch; hướng dẫn Ủy ban 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.

7. Trong quá trình thực hiện Kế hoạch, nếu có khó khăn, vướng mắc, đề nghị các cơ quan, đơn vị, Ủy ban nhân dân các xã, phường kịp thời phản ánh về Sở Nội vụ để tổng hợp, báo cáo UBND tỉnh xem xét, giải quyết.

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 tỉnh Thái Nguyên, yêu cầu Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị, địa phương triển khai thực hiện nghiêm túc, có hiệu quả. ✓

Nơi nhận:

- Bộ Nội vụ (báo cáo);
- Thường trực HĐND tỉnh;
- Chủ tịch, các Phó Chủ tịch UBND tỉnh;
- Ủy ban MTTQ Việt Nam tỉnh;
- Các sở, ban, ngành;
- Các đơn vị sự nghiệp thuộc UBND tỉnh;
- Các tổ chức chính trị - xã hội tỉnh;
- Báo và phát thanh, truyền hình Thái Nguyên;
- Trung tâm thông tin tỉnh;
- UBND các xã, phường;
- LĐ VP UBND tỉnh;
- Lưu: VT, CNN&XD, HCTC, NC. ✓

Ngannq/KH6

CHỦ TỊCH



Vương Quốc Tuấn

Phụ lục

CÁC NHIỆM VỤ TRONG TÂM TRIỂN KHAI KẾ HOẠCH “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”
(Kèm theo Kế hoạch số ~~149~~/KH-UBND ngày ~~01~~.~~1~~.~~5~~/2026 của UBND tỉnh Thái Nguyên)

TT	Tên nhiệm vụ	Sản phẩm	Cơ quan phối hợp	Thời gian thực hiện
I SỞ NỘI VỤ				
1	Triển khai Hướng dẫn của Bộ Nội vụ xác định tỷ lệ, cơ cấu cán bộ người dân tộc thiểu số	Văn bản hướng dẫn	Sở Dân tộc và Tôn giáo	Thường xuyên
2	Rà soát, đề xuất sửa đổi, bổ sung cơ chế, chính sách về tuyển dụng, đào tạo, sử dụng, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ người dân tộc thiểu số (nếu có)	Báo cáo trình Chủ tịch UBND tỉnh	Sở, ban, ngành; đơn vị sự nghiệp thuộc UBND tỉnh; UBND cấp xã	Hàng năm
3	Tổ chức thực hiện hệ thống cơ sở dữ liệu quốc gia cán bộ người dân tộc thiểu số (do Bộ Nội vụ chủ trì)	Dữ liệu điện tử	Sở, ban, ngành; đơn vị sự nghiệp thuộc UBND tỉnh; UBND cấp xã	Năm 2026
4	Tổ chức sơ kết, tổng kết Kế hoạch	Báo cáo trình Chủ tịch UBND tỉnh	Sở, ban, ngành; đơn vị sự nghiệp thuộc UBND tỉnh; UBND cấp xã	Sơ kết (năm 2028) Tổng kết (năm 2030)
II SỞ DÂN TỘC VÀ TÔN GIÁO				
1	Rà soát, chuẩn hóa chương trình bồi dưỡng kiến thức dân tộc (nếu có)	Khung chương trình bồi dưỡng	Sở Nội vụ, Sở Giáo dục và Đào tạo	Quý III/2026
2	Phối hợp kiểm tra, đôn đốc triển khai Kế hoạch	Báo cáo chuyên đề	Sở Nội vụ	Hàng năm
III SỞ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO				
1	Rà soát, tham gia xây dựng chính sách hỗ trợ giáo dục, đào tạo đối với học sinh, sinh viên người dân tộc thiểu số (nếu có)	Báo cáo trình Chủ tịch UBND tỉnh	Sở Tài chính, Sở Dân tộc và Tôn giáo, UBND cấp xã	Quý II/2026

TT	Tên nhiệm vụ	Sản phẩm	Cơ quan phối hợp	Thời gian thực hiện
2	Rà soát đề kiến nghị hoàn thiện cơ chế cử tuyển (nếu có)	Báo cáo trình Chủ tịch UBND tỉnh	Sở Dân tộc và Tôn giáo, UBND cấp tỉnh	Quý II/2026
3	Phát triển hệ thống trường dân tộc nội trú	Kế hoạch phát triển giai đoạn 2026 - 2030	Ủy ban nhân dân cấp xã	Quý II/2026
IV CÁC SỞ, BAN, NGÀNH, ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP THUỘC UBND TỈNH				
1	Ban hành kế hoạch triển khai thực hiện	Kế hoạch	Sở Nội vụ	Tháng 4/2026
2	Trình cấp có thẩm quyền ban hành chính sách đặc thù của địa phương (nếu có)	Nghị quyết của HĐND hoặc quyết định của UBND tỉnh	Sở Tài chính, Sở Tư pháp, cơ quan, đơn vị liên quan	Giai đoạn 2026 - 2028
3	Xác định tỷ lệ, cơ cấu, vị trí việc làm, chỉ tiêu để tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ người dân tộc thiểu số	Văn bản phù hợp theo từng nội dung	Sở Nội vụ	Hàng năm
4	Báo cáo định kỳ kết quả thực hiện Kế hoạch	Báo cáo	Sở Nội vụ	Trước 01/11 hàng năm
V ỦY BAN NHÂN DÂN CẤP XÃ				
1	Ban hành kế hoạch triển khai thực hiện	Kế hoạch	Sở, ban, ngành liên quan	Tháng 4/2026
2	Xác định tỷ lệ, cơ cấu, vị trí việc làm, chỉ tiêu cho từng cơ quan, đơn vị để tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ người dân tộc thiểu số	Văn bản phù hợp theo từng nội dung	Sở Nội vụ; cơ quan, đơn vị liên quan	Hàng năm
3	Báo cáo định kỳ kết quả thực hiện Kế hoạch	Báo cáo	Sở Nội vụ	Trước 01/11 hàng năm