ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH LẠNG SƠN	CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Số:169 /KH-UBND	*Lạng Sơn, ngày 01 tháng 5 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 Lạng Sơn

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"; để triển khai kịp thời, đồng bộ, hiệu quả các mục tiêu, nhiệm vụ của Đề án trên địa bàn tỉnh, UBND tỉnh Lạng Sơn ban hành Kế hoạch triển khai 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, như sau:

I. MỤC ĐÍCH, MỤC TIÊU

1. 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 DTTS) là nhiệm vụ quan trọng trong công tác cán bộ, gắn chặt với công tác dân tộc và xây dựng khối đại đoàn kết toàn dân tộc; có ý nghĩa chiến lược, lâu dài và cấp thiết trong nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, bảo đảm ổn định chính trị - xã hội và phát triển bền vững vùng đồng bào DTTS và miền núi trên địa bàn tỉnh.

Phát triển đội ngũ cán bộ người DTTS đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, bảo đảm tỷ lệ, số lượng, chất lượng, cơ cấu hợp lý về thành phần dân tộc, độ tuổi, giới tính, ngành nghề, lĩnh vực công tác trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn tỉnh, phù hợp với đặc điểm, điều kiện thực tiễn của tỉnh Lạng Sơn.

Phát huy vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu trong phát triển đội ngũ cán bộ người DTTS; bảo đảm đồng bộ, liên thông giữa các khâu tạo nguồn, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng và chính sách đãi ngộ; 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, gắn với yêu cầu nâng cao chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị cơ sở.

2. Mục tiêu

2.1. 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 DTTS 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 DTTS 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 DTTS và miền núi nói riêng, bảo đảm tính kế thừa, ổn định và phát triển lâu dài.

b) Gắn mục tiêu phát triển đội ngũ cán bộ người DTTS với mục tiêu giảm nghèo đa chiều bền vững ở vùng đồng bào DTTS, thông qua phát triển nguồn nhân lực, nâng cao chất lượng và hiệu quả sử dụng đội ngũ cán bộ tại cơ sở, từng bước thu hẹp khoảng cách phát triển giữa các vùng, địa bàn trong tỉnh.

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

Phấn đấu đến năm 2035 giữ vững đạt 100% các tỷ lệ sau đây:

a) Các cơ quan chuyên môn, tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc UBND tỉnh: tối thiểu là 20% tổng số biên chế được giao.

b) Các cơ quan chuyên môn, tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc UBND cấp xã:

- Tối thiểu là 40% tổng số biên chế được giao của cấp xã đối với nơi có tỷ lệ người dân tộc thiểu số chiếm từ 10% đến dưới 30% tổng dân số.

- Tối thiểu là 40% tổng số biên chế được giao của cấp xã đối với nơi có tỷ lệ người dân tộc thiểu số chiếm từ 30% đến dưới 50% tổng dân số.

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

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

c) Đối với 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 40% tổng số thành viên Ban Dân tộc của Hội đồng nhân dân tỉnh; tối thiểu 70% tổng biên chế được giao của Sở Dân tộc và Tôn giáo.

- Phòng chuyên môn thực hiện chức năng, nhiệm vụ về công tác dân tộc thuộc UBND cấp xã ưu tiên bố trí cán bộ người dân tộc thiểu số thực hiện nhiệm vụ về công tác dân tộc.

2.3. 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 tỷ lệ 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:

- Các cơ quan chuyên môn, tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc UBND tỉnh: tối thiểu 10% trên tổng số cán bộ người dân tộc thiểu số.

- Cơ quan chuyên môn, tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc UBND cấp xã: tối thiểu 20% trên tổng số cán bộ người dân tộc thiểu số.

- Đối với 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 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.

- Đối với đơn vị sự nghiệp công lập ở cấp tỉnh, cấp xã 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 2.2, mục 2 và điểm b khoản 2.3 mục 2 Phần I này.

2.4. Mục tiêu cụ thể 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 đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm theo quy định.

II. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP

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

a) Triển khai, thực hiện đúng, đủ, có hiệu quả 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 02 cấp và yêu cầu sắp xếp tinh gọn bộ máy, gắn với các quy định của Trung ương và của tỉnh về công tác cán bộ.

b) Quy định rõ trách nhiệm của 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; lấy kết quả thực hiện các chỉ tiêu là một tiêu chí quan trọng để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ hằng năm của người đứng đầu các cơ quan, đơn vị, bảo đảm có cơ chế kiểm tra, giám sát và xử lý trách nhiệm khi không hoàn thành chỉ tiêu theo quy định.

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 tỉnh; 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 địa phương, nhất là tại các địa bàn vùng đồng bào DTTS và miền núi.

b) Bố trí, sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số đúng chuyên môn, đúng vị

trí việc làm; 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 ít người, từng bước nâng cao tỷ lệ cán bộ người DTTS ở các vị trí chủ chốt tại cơ sở.

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, gắn đào tạo, bồi dưỡng với nhu cầu sử dụng và quy hoạch cán bộ.

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; thực hiện đầy đủ các chế độ, chính sách hỗ trợ đối với nhà giáo và cán bộ người dân tộc thiểu số trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng theo quy định, bảo đảm điều kiện học tập, nghiên cứu, nâng cao trình độ.

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, bảo đảm gắn kết giữa đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực.

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, tạo điều kiện tích lũy kinh nghiệm thực tiễn, nâng cao năng lực công tác.

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 cơ quan, đơn vị trong việc triển khai và tổ chức thực hiện Kế hoạch, bảo đảm phân công rõ trách nhiệm, tiến độ thực hiện cụ thể.

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 có liên quan, bảo đảm công khai, minh bạch trong quá trình thực hiện.

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, gắn với trách nhiệm của từng cơ quan, đơn vị.

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, bảo đảm dữ liệu đầy đủ, chính xác, kịp thời.

III. 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 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; bảo đảm sử dụng kinh phí đúng mục đích, tiết kiệm, hiệu quả.

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, bảo đảm tiếp nhận, quản lý và sử dụng đúng quy định của pháp luật.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Sở Nội vụ

a) Là cơ quan đầu mối chủ trì, chịu trách nhiệm trước UBND tỉnh trong việc tổ chức triển khai, đôn đốc, hướng dẫn, kiểm tra và tổng hợp kết quả thực hiện Kế hoạch; bảo đảm tiến độ, chất lượng và hiệu quả thực hiện trên phạm vi toàn tỉnh. Định kỳ trước ngày 10 tháng 11 hằng năm, tham mưu UBND tỉnh báo cáo Bộ Nội vụ kết quả thực hiện theo quy định.

b) Tham mưu thực hiện có hiệu quả các chính sách ưu tiên trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm, thu hút, trọng dụng, đãi ngộ người có tài năng,… đối với cán bộ người dân tộc thiểu số theo quy định, bảo đảm 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 biên giới, vùng đặc biệt khó khăn, phù hợp với yêu cầu phát triển nguồn nhân lực của tỉnh.

c) Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan nghiên cứu, tham mưu xây dựng chính sách đặc thù đối với cán bộ người dân tộc thiểu số và cán bộ không phải là người dân tộc thiểu số đến công tác tại vùng dân tộc thiểu số và miền núi, biên giới, vùng đặc biệt khó khăn phù hợp với khả năng ngân sách của tỉnh, bảo đảm tính khả thi và hiệu quả trong tổ chức thực hiện.

d) Phối hợp với các cơ quan, đơn vị 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, phục vụ hiệu quả công tác quản lý, đánh giá và hoạch định chính sách.

đ) Tham mưu tổ chức sơ kết, tổng kết thực hiện Kế hoạch, đánh giá toàn diện kết quả, kịp thời đề xuất điều chỉnh, bổ sung nhiệm vụ, giải pháp phù hợp.

2. Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc UBND tỉnh; UBND cấp xã

a) Căn cứ Kế hoạch này 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, đặc thù ngành, lĩnh vực, gắn với

nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của cơ quan, đơn vị, địa phương.

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; có giải pháp 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, bảo đảm sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực đã được đào tạo.

c) Người đứng đầu các cơ quan, đơn vị 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, gắn với đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ hằng năm.

d) Định kỳ trước ngày 31/10 hằng năm, báo cáo UBND tỉnh (qua Sở Nội vụ) kết quả thực hiện, bảo đảm nội dung báo cáo đầy đủ, chính xác, đúng thời hạn theo quy định.

3. Sở Dân tộc và Tôn giáo

a) Ngoài thực hiện các nhiệm vụ chung tại khoản 2 mục IV nêu trên, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người dân tộc thiểu số làm việc trong hệ thống cơ quan làm công tác dân tộc; 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 tình hình mới, gắn với đặc thù vùng đồng bào DTTS và miền núi của tỉnh.

b) Phối hợp với Sở Nội vụ kiểm tra, đôn đốc, hướng dẫn tổ chức thực hiện Kế hoạch này, kịp thời đề xuất giải pháp tháo gỡ khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện.

4. Sở Giáo dục và Đào tạo

a) Ngoài thực hiện các nhiệm vụ chung tại khoản 2 mục IV nêu trên, tiếp tục đề xuất các giải pháp 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 cơ sở giáo dục ở xã, thôn đặc biệt khó khăn; tổ chức lồng ghép các hoạt động giáo dục đặc thù để giữ gìn, phát huy bản sắc văn hóa dân tộc, tăng cường các kỹ năng cho học sinh các trường bán trú, nội trú, tạo nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số lâu dài.

b) Chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị 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 tỉnh; đặc biệt đối với các dân tộc thiểu số rất ít người, còn nhiều khó khăn nhằm tạo nguồn tuyển dụng cán bộ và nguồn cán bộ kế cận cho các cơ quan, đơn vị trong tương lai, tránh lãng phí nguồn lực đào tạo.

5. Đề nghị Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam 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, phát huy vai trò giám sát, phản biện xã hội trong quá trình triển khai thực hiện.

UBND tỉnh yêu cầu các cơ quan, đơn vị nghiêm túc triển khai thực hiện Kế hoạch bảo đảm mục tiêu đề ra; trong quá trình thực hiện, nếu phát sinh khó khăn, vướng mắc, kịp thời báo cáo cơ quan có thẩm quyền để xem xét, giải quyết theo quy định./.

Nơi nhận:
- Văn phòng Chính phủ;
- Bộ Nội vụ;
- Thường trực Tỉnh uỷ;
- Thường trực HĐND tỉnh;
- Thường trực Đảng uỷ UBND tỉnh;
- Ủy ban MTTQ VN tỉnh và các tổ chức CT-XH tỉnh;
- Chủ tịch, các Phó Chủ tịch UBND tỉnh;
- Ban Dân tộc, HĐND tỉnh;
- Các sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc UBND tỉnh;
- Báo và PTTH Lạng Sơn;
- UBND các xã, phường;
- C, PCVP UBND tỉnh, Cổng TTĐT tỉnh; Các phòng CM;
- Lưu: VT, NC(NAĐ).

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

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH LẠNG SƠN

Trần Thanh Nhàn