

Số: 2196/QĐ-UBND

Trà Vinh, ngày 18 tháng 10 năm 2016

QUYẾT ĐỊNH

Ban hành Kế hoạch triển khai, thực hiện Quyết định số 402/QĐ-TTg 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 IX) 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

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH TRÀ VINH

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

Căn cứ Quyết định số 449/QĐ-TTg ngày 12/3/2013 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược công tác dân tộc đến năm 2020; 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 Kết luận số 01-KL/TU ngày 16/6/2016 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Trà Vinh (Khóa IX) 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;

Xét đề nghị của Giám đốc Sở Nội vụ tại Tờ trình số 380/TTr-SNV ngày 18/8/2016,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này 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 ngày 16/6/2016 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Trà Vinh (Khóa IX) 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.

Điều 2. 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.

Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký./.

Nơi nhận:

- Bộ Nội vụ, Ủy ban Dân tộc (b/c);
- TT TU, TT HĐND tỉnh (b/c);
- CT, các PCT UBND tỉnh;
- Như Điều 2;
- Ban Tổ chức Tỉnh ủy;
- Sở Nội vụ (04 bản);
- BLĐVP;
- Phòng VX;
- Lưu: VT, NC.85

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH



Đông Văn Lâm

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 ngày 16/6/2016 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Trà Vinh (Khóa IX) 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

(Ban hành kèm theo Quyết định số 2196 /QĐ-UBND ngày 18 /02/2016 của Ủy ban nhân dân tỉnh Trà Vinh)

Căn cứ Quyết định số 449/QĐ-TTg ngày 12/3/2013 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược công tác dân tộc đến năm 2020; 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 gọi tắt là Quyết định số 402/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ); Kết luận số 01-KL/TU ngày 16/6/2016 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Trà Vinh (Khóa IX) 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 (sau đây gọi tắt là Kết luận số 01-KL/TU của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Trà Vinh);

Ủy ban nhân dân tỉnh Trà Vinh xây dựng Kế hoạch triển khai, thực hiện Quyết định số 402/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ và Kết luận số 01-KL/TU của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Trà Vinh, như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU:

1. Mục đích:

a) Triển khai, quán triệt đến các ngành, các cấp trên địa bàn tỉnh thực hiện có hiệu quả Quyết định số 402/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ và Kết luận số 01-KL/TU của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Trà Vinh, nhằm từng bước nâng cao chất lượng, bảo đảm tỷ lệ hợp lý đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số tham gia vào các cơ quan của Nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập từ tỉnh đến cơ sở.

b) Xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất, đạo đức, có trình độ năng lực nghiệp vụ, góp phần củng cố, nâng cao hiệu lực, hiệu quả trong quản lý nhà nước.

2. Yêu cầu:

a) Nâng cao hợp lý tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số ở các cơ quan của Nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập từ tỉnh đến cơ sở, đặc biệt là ở

các địa phương vùng dân tộc thiểu số nhưng không tăng số lượng biên chế đã được cấp có thẩm quyền giao, phù hợp với Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế.

b) Cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo ngạch, chức danh nghề nghiệp và trình độ đào tạo phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, bảo đảm cơ cấu phù hợp về nữ, người dân tộc thiểu số của từng cơ quan, tổ chức, đơn vị.

II. NỘI DUNG:

1. Về tuyển dụng, sử dụng và quản lý đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số:

Tiếp tục triển khai Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức và các văn bản hướng dẫn thi hành. Thực hiện đúng, đầy đủ, có hiệu quả các chế độ, chính sách ưu tiên đối với cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số:

a) Hàng năm, căn cứ vào định hướng phát triển kinh tế - xã hội và nhu cầu, các cơ quan, tổ chức, đơn vị, địa phương khi xây dựng kế hoạch tuyển dụng phải xác định một tỷ lệ biên chế hợp lý trong tổng số biên chế được cấp có thẩm quyền giao, để tổ chức tuyển dụng người dân tộc thiểu số vào công chức, viên chức. Tiêu chuẩn, điều kiện dự tuyển và trình tự, thủ tục tổ chức tuyển dụng thực hiện theo quy định của pháp luật hiện hành.

b) Người dân tộc thiểu số được cử đi học đại học, cao đẳng, cao đẳng nghề, trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp theo chế độ cử tuyển sau khi tốt nghiệp được tuyển dụng không qua thi vào công chức, viên chức và phân công công tác theo quy định tại Nghị định số 134/2006/NĐ-CP ngày 14/11/2006 của Chính phủ quy định chế độ cử tuyển vào các cơ sở giáo dục trình độ đại học, cao đẳng, trung cấp thuộc hệ thống giáo dục quốc dân.

c) Việc quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số thực hiện theo quy định của Đảng và pháp luật hiện hành. Ưu tiên quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số là nữ, trẻ tuổi tham gia vào các cơ quan, tổ chức, đơn vị trong hệ thống chính trị các cấp.

d) Tiêu chuẩn bổ nhiệm công chức, viên chức người dân tộc thiểu số vào các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp được thực hiện theo quy định của Đảng và pháp luật hiện hành. Trường hợp cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số công tác từ cấp huyện trở xuống đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt quy hoạch vào vị trí lãnh đạo, quản lý hoặc vị trí tương đương được bổ nhiệm lần đầu nếu còn thiếu tiêu chuẩn theo quy định (thiếu: chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên hoặc tương đương trở lên; chứng chỉ bồi dưỡng chuyên ngành phù hợp với vị trí, chức danh bổ nhiệm; chứng chỉ ngoại ngữ; chứng chỉ tin học) thì được xem xét bổ nhiệm để đảm bảo yêu cầu nhiệm vụ, nhưng trong thời gian không quá 1/2 thời

hạn bổ nhiệm, cơ quan có thẩm quyền quản lý phải có trách nhiệm cử đi đào tạo, bồi dưỡng để hoàn thiện tiêu chuẩn.

2. Về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số:

a) Tiếp tục triển khai chương trình đào tạo mới, đào tạo lại, bồi dưỡng để củng cố, nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, các kỹ năng làm việc, trong đó có tiếng dân tộc thiểu số đối với cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số, trong đó gồm cả cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số nhưng còn hạn chế về khả năng giao tiếp bằng tiếng dân tộc thiểu số.

b) Triển khai có hiệu quả các chính sách về thu hút, trọng dụng, tạo nguồn; thực hiện có hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số, bảo đảm đạt chuẩn về chức danh lãnh đạo, quản lý, đạt tiêu chuẩn ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp (đào tạo, bồi dưỡng: lý luận chính trị; chuyên môn, nghiệp vụ; tin học; ngoại ngữ; kỹ năng làm việc; tiếng dân tộc thiểu số; chức danh lãnh đạo, quản lý). Thường xuyên kiểm tra, đánh giá, tổng kết, đề xuất các giải pháp để không ngừng nâng cao trình độ, năng lực cho cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số, bảo đảm phù hợp với từng địa bàn vùng dân tộc thiểu số, cơ quan, tổ chức, đơn vị trực tiếp làm công tác dân tộc.

3. Về nâng cao tỷ lệ đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số:

a) Về tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số:

- Tỉnh Trà Vinh có tỷ lệ người dân tộc thiểu số từ 30% đến dưới 50% tổng dân số của tỉnh thì tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số tham gia vào các cơ quan, tổ chức, đơn vị cấp tỉnh tối thiểu là 15% tổng số biên chế được giao.

- Đối với huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh:

+ Thành phố Trà Vinh có tỷ lệ người dân tộc thiểu số 24,86% tổng dân số của thành phố Trà Vinh: Tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số tham gia vào các cơ quan, tổ chức, đơn vị cấp huyện (thành phố) tối thiểu là 10% tổng số biên chế được giao;

+ Huyện Càng Long có tỷ lệ người dân tộc thiểu số 6,4% tổng dân số của huyện: Tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số tham gia vào các cơ quan, tổ chức, đơn vị cấp huyện tối thiểu là 5% tổng số biên chế được giao;

+ Huyện Cầu Kè có tỷ lệ người dân tộc thiểu số 32,66% tổng dân số của huyện: Tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số tham gia vào các cơ quan, tổ chức, đơn vị cấp huyện tối thiểu là 27% tổng số biên chế được giao;

+ Huyện Tiểu Cần có tỷ lệ người dân tộc thiểu số 31,46% tổng dân số của huyện: Tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số tham gia vào các cơ quan, tổ chức, đơn vị cấp huyện tối thiểu là 20% tổng số biên chế được giao;

+ Huyện Châu Thành có tỷ lệ người dân tộc thiểu số 34,27% tổng dân số của huyện: Tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số tham gia vào các cơ quan, tổ chức, đơn vị cấp huyện tối thiểu là 20% tổng số biên chế được giao;

+ Huyện Cầu Ngang có tỷ lệ người dân tộc thiểu số 36,68% tổng dân số của huyện: Tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số tham gia vào các cơ quan, tổ chức, đơn vị cấp huyện tối thiểu là 20% tổng số biên chế được giao;

+ Huyện Trà Cú có tỷ lệ người dân tộc thiểu số 62,86% tổng dân số của huyện: Tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số tham gia vào các cơ quan, tổ chức, đơn vị cấp huyện tối thiểu là 40% tổng số biên chế được giao;

+ Huyện Duyên Hải có tỷ lệ người dân tộc thiểu số 38,47% tổng dân số của huyện: Tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số tham gia vào các cơ quan, tổ chức, đơn vị cấp huyện tối thiểu là 31% tổng số biên chế được giao;

+ Thị xã Duyên Hải có tỷ lệ người dân tộc thiểu số 1,05% tổng dân số của huyện: Tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số tham gia vào các cơ quan, tổ chức, đơn vị cấp huyện tối thiểu là 6,3% tổng số biên chế được giao;

- Đối với xã, phường, thị trấn (sau đây gọi chung là xã):

+ Xã có tỷ lệ người dân tộc thiểu số từ 5% đến dưới 10% tổng dân số của xã: Tỷ lệ cán bộ, công chức cấp xã người dân tộc thiểu số phải đạt tối thiểu là 10% tổng số cán bộ, công chức cấp xã;

+ Xã có tỷ lệ người dân tộc thiểu số từ 10% đến dưới 30% tổng dân số của xã: Tỷ lệ cán bộ, công chức cấp xã người dân tộc thiểu số phải đạt tối thiểu là 15% tổng số cán bộ, công chức cấp xã;

+ Xã có tỷ lệ người dân tộc thiểu số từ 30% đến dưới 50% tổng dân số của xã: Tỷ lệ cán bộ, công chức cấp xã người dân tộc thiểu số phải đạt tối thiểu là 30% tổng số cán bộ, công chức cấp xã;

+ Xã có tỷ lệ người dân tộc thiểu số từ 50% đến dưới 70% tổng dân số của xã: Tỷ lệ cán bộ, công chức cấp xã người dân tộc thiểu số phải đạt tối thiểu là 40% tổng số cán bộ, công chức cấp xã;

+ Xã có tỷ lệ người dân tộc thiểu số trên 70% tổng dân số của xã: Tỷ lệ cán bộ, công chức cấp xã người dân tộc thiểu số phải đạt tối thiểu là 50% tổng số cán bộ, công chức cấp xã.

- Lộ trình thực hiện:

+ Giai đoạn 2016 - 2018: Đạt tối thiểu 50% các tỷ lệ nêu trên;

+ Giai đoạn 2019 - 2020 và những năm tiếp theo: Đạt các tỷ lệ nêu trên.

b) Nâng cao tỷ lệ công chức người dân tộc thiểu số của Ban Dân tộc tỉnh, Phòng Dân tộc ở cấp huyện:

- Ban Dân tộc tỉnh có tỷ lệ công chức người dân tộc thiểu số tối thiểu là 40% tổng số biên chế được giao.

- Phòng Dân tộc cấp huyện có tỷ lệ công chức người dân tộc thiểu số tối thiểu là 50% tổng số biên chế được giao.

- Lộ trình thực hiện:

+ Giai đoạn 2016 - 2018: Đạt tối thiểu 50% các tỷ lệ nêu trên;

+ Giai đoạn 2019 - 2020 và những năm tiếp theo: Đạt các tỷ lệ nêu trên.

c) Nâng cao tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan, đơn vị, địa phương:

- Tỉnh có tỷ lệ tối thiểu là 10% trên tổng số cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trên địa bàn.

- Cấp huyện có tỷ lệ tối thiểu là 20% trên tổng số cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trên địa bàn.

- Cấp xã có tỷ lệ tối thiểu là 30% trên tổng số cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số trên địa bàn.

- Lộ trình thực hiện:

+ Giai đoạn 2016 - 2018: Đạt tối thiểu 50% các tỷ lệ nêu trên;

+ Giai đoạn 2019 - 2020 và những năm tiếp theo: Đạt các tỷ lệ nêu trên.

4. Giải pháp thực hiện:

a) Nâng cao nhận thức của Cấp ủy Đảng, Chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội về chính sách phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới.

b) Đảm bảo nguồn lực tài chính để triển khai thực hiện Kế hoạch; có chính sách, giải pháp ưu tiên huy động các nguồn lực để thực hiện các mục tiêu đề ra; trong đó ngân sách nhà nước đóng vai trò chủ đạo, đảm bảo và ổn định trong nhiều năm; đồng thời, đa dạng hóa các nguồn lực từ doanh nghiệp, người dân và các tổ chức quốc tế.

c) Tăng cường công tác quản lý cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trên các mặt công tác, nắm chắc tình hình diễn biến tư tưởng, gắn công tác quản lý với công tác giáo dục chính trị tư tưởng; tiếp tục thực hiện có hiệu quả việc nhận xét, đánh giá và phân loại hàng năm để bảo đảm công bằng, khách quan, toàn diện và sát với thực tiễn.

d) Tiếp tục làm tốt công tác quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số phù hợp với năng lực, sở trường, vị trí việc làm, trong đó ưu tiên quy hoạch cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số thuộc nhóm rất ít người, là nữ, trẻ tuổi.

e) Xây dựng cơ sở dữ liệu về đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; trong đó, có số liệu về cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số.

III. KINH PHÍ

Kinh phí thực hiện Kế hoạch này do ngân sách nhà nước cấp và các nguồn kinh phí huy động, tài trợ hợp pháp khác từ cộng đồng, doanh nghiệp, tài trợ của nước ngoài và các tổ chức quốc tế. Việc bố trí kinh phí thực hiện Kế hoạch này từ nguồn ngân sách nhà nước được thực hiện theo phân cấp ngân sách hiện hành.

IV. 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 xây dựng Kế hoạch tuyển dụng công chức, viên chức hàng năm (kể cả tuyển dụng công chức cấp xã), trong đó có xác định những vị trí việc làm cần tuyển dụng vào công chức, viên chức người dân tộc thiểu số.

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, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số theo quy định hoặc hướng dẫn của Bộ, ngành Trung ương.

c) Chủ trì, phối hợp với các cơ quan có liên quan thực hiện việc nâng cấp hệ thống máy chủ và vận hành phần mềm quản lý cán bộ, công chức, viên chức, để xây dựng hệ thống thông tin, số liệu về đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số.

d) Xây dựng và trình Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức hàng năm (trong đó có cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số); đồng thời lập dự toán kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức hàng năm (trong đó có cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số) theo Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của Ủy ban nhân dân tỉnh, gửi Sở Tài chính thẩm định, trình Ủy ban nhân dân tỉnh.

đ) Định kỳ hàng năm, tổng hợp và báo cáo về tình hình, kết quả thực hiện Kế hoạch này, trình Ủy ban nhân dân tỉnh báo cáo Bộ Nội vụ và cơ quan có thẩm quyền. Tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh tổ chức sơ kết giai đoạn 2016 - 2018 và giai đoạn 2019 - 2020.

2. Trách nhiệm của Sở Tài chính:

Đề xuất Ủy ban nhân dân tỉnh cân đối, phân bổ ngân sách và hướng dẫn các Sở, Ban, ngành tỉnh (khỏi cơ quan Nhà nước), Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện việc sử dụng kinh phí từ ngân sách Nhà nước để thực hiện Kế hoạch này.

3. Trách nhiệm của các Sở, Ban, ngành tỉnh (khỏi cơ quan Nhà nước), Ủy ban nhân dân cấp huyện:

a) Triển khai quán triệt và xây dựng Kế hoạch cụ thể, tổ chức thực hiện nghiêm túc, đảm bảo đạt mục tiêu theo lộ trình của Kế hoạch này.

b) Xây dựng kế hoạch tuyển dụng công chức hàng năm phải xác định một tỷ lệ biên chế hợp lý trong tổng số biên chế đã được cấp có thẩm quyền giao, gửi cơ quan có thẩm quyền tổ chức tuyển dụng người dân tộc thiểu số vào công chức. Xây dựng kế hoạch tuyển dụng viên chức (xét tuyển, xét tuyển đặc cách, thi tuyển) hàng năm phải xác định một tỷ lệ biên chế hợp lý trong tổng số lượng người làm việc đã được cấp có thẩm quyền giao, để tổ chức tuyển dụng người dân tộc thiểu số vào viên chức.

c) Xây dựng và ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức hàng năm (trong đó có cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số) 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 thiểu số, công tác dân tộc cho cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số theo nhu cầu công việc và vị trí việc làm; đảm bảo thực thi công việc hiệu quả.

d) Lập dự toán kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức hàng năm (trong đó có cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số), gửi đến cơ quan có thẩm quyền xem xét, quyết định.

đ) Thực hiện đúng, đầy đủ, có hiệu quả các chế độ, chính sách ưu tiên đối với cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số theo quy định của pháp luật.

e) Thực hiện việc quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm, luân chuyển, điều động đối với cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số theo quy định của cơ quan có thẩm quyền và phân cấp quản lý của Ủy ban nhân dân tỉnh.

g) Chậm nhất là ngày 25 tháng 11 hàng năm, các Sở, Ban, ngành tỉnh, Ủy ban nhân dân cấp huyện 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 khó khăn, vướng mắc, các Sở, Ban, ngành tỉnh và Ủy ban nhân dân cấp huyện kịp thời phản ánh về Sở Nội vụ để xem xét, giải quyết theo thẩm quyền hoặc tổng hợp, báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh./.

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH
CHỦ TỊCH



Đông Văn Lâm

SƠ LIỆU CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC LÀ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ



STT	Cơ quan	Cán bộ, công chức, viên chức			Cán bộ, công chức			Viên chức			Ghi chú
		Tổng số	Người dân tộc thiểu số	Tỷ lệ (%)	Tổng số	Người dân tộc thiểu số	Tỷ lệ (%)	Tổng số	Người dân tộc thiểu số	Tỷ lệ (%)	
	Tổng cộng	13678	2665	19.48%	1371	132	9.63%	12307	2533	20.58%	
	Hệ Nhà nước	13079	2609	19.95%	791	78	9.86%	12288	2531	20.60%	
	Hệ Đảng, Đoàn thể	599	56	9.35%	580	54	9.31%	19	2	10.53%	
I	Huyện Tiểu Cần	1466	284	19.37%	165	11	6.67%	1301	273	20.98%	
1	Hệ Nhà nước	1396	280	20.06%	95	7	7.37%	1301	273	20.98%	
2	Hệ Đảng, Đoàn thể	70	4	5.71%	70	4	5.71%				
II	Huyện Cầu Kè	1548	412	26.61%	160	14	8.75%	1388	398	28.67%	
1	Hệ Nhà nước	1471	405	27.53%	87	8	9.20%	1384	397	28.68%	
2	Hệ Đảng, Đoàn thể	77	7	9.09%	73	6	8.22%	4	1	25.00%	
III	Thành phố Trà Vinh	1256	113	9.00%	174	14	8.05%	1082	99	9.15%	
1	Hệ Nhà nước	1183	107	9.04%	102	8	7.84%	1081	99	9.16%	
2	Hệ Đảng, Đoàn thể	73	6	8.22%	72	6	8.33%	1		0.00%	
IV	Huyện Cầu Ngang	1829	349	19.08%	166	16	9.64%	1663	333	20.02%	
1	Hệ Nhà nước	1761	344	19.53%	98	11	11.22%	1663	333	20.02%	
2	Hệ Đảng, Đoàn thể	68	5	7.35%	68	5	7.35%				
V	Huyện Trà Cú	1849	734	39.70%	158	37	23.42%	1691	697	41.22%	
1	Hệ Nhà nước	1780	714	40.11%	92	17	18.48%	1688	697	41.29%	
2	Hệ Đảng, Đoàn thể	69	20	28.99%	66	20	30.30%	3		0.00%	
VI	Huyện Duyên Hải	985	300	30.46%	103	13	12.62%	882	287	32.54%	
1	Hệ Nhà nước	937	293	31.27%	58	6	10.34%	879	287	32.65%	
2	Hệ Đảng, Đoàn thể	48	7	14.58%	45	7	15.56%	3		0.00%	

STT	Cơ quan	Cán bộ, công chức, viên chức			Cán bộ, công chức			Viên chức			Ghi chú
		Tổng số	Người dân tộc thiểu số	Tỷ lệ (%)	Tổng số	Người dân tộc thiểu số	Tỷ lệ (%)	Tổng số	Người dân tộc thiểu số	Tỷ lệ (%)	
VII	Thị xã Duyên Hải	777	48	6.18%	110	1	0.91%	667	47	7.05%	
1	Hệ Nhà nước	729	48	6.58%	62	1	1.61%	667	47	7.05%	
2	Hệ Đảng, Đoàn thể	48	0	0.00%	48		0.00%				
VIII	Huyện Càng Long	2205	93	4.22%	173	4	2.31%	2032	89	4.38%	
1	Hệ Nhà nước	2127	92	4.33%	99	3	3.03%	2028	89	4.39%	
2	Hệ Đảng, Đoàn thể	78	1	1.28%	74	1	1.35%	4		0.00%	
IX	Huyện Châu Thành	1763	332	18.83%	162	22	13.58%	1601	310	19.36%	
1	Hệ Nhà nước	1695	326	19.23%	98	17	17.35%	1597	309	19.35%	
2	Hệ Đảng, Đoàn thể	68	6	8.82%	64	5	7.81%	4	1	25.00%	