

Số: 03/HD-CDN

Hà Nội, ngày 02 tháng 4 năm 2014

HƯỚNG DẪN
Công tác xây dựng quy hoạch, rà soát và bổ sung quy hoạch
cán bộ lãnh đạo, quản lý Công đoàn ngành Giáo dục

Thực hiện Hướng dẫn số 139-HD/ĐĐTLD ngày 21/11/2013 của Đảng đoàn Tổng Liên đoàn Lao động (LĐLĐ) Việt Nam về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý của tổ chức Công đoàn; căn cứ tình hình thực tiễn của Công đoàn ngành Giáo dục, Ban Thường vụ Công đoàn Giáo dục (CĐGD) Việt Nam Hướng dẫn thực hiện công tác xây dựng quy hoạch cán bộ công đoàn ngành Giáo dục như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU CÔNG TÁC QUY HOẠCH CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN

1. Mục đích: Tạo nguồn cán bộ để đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn có đủ tiêu chuẩn, điều kiện, đáp ứng kịp thời yêu cầu bổ sung, thay thế các chức danh lãnh đạo, quản lý trong nhiệm kỳ hiện tại, đồng thời chuẩn bị nhân sự cho Đại hội XV CĐGD Việt Nam, nhiệm kỳ 2018-2023 và những nhiệm kỳ tiếp theo.

2. Yêu cầu

2.1. Phát hiện nguồn cán bộ: Quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý của CĐGD Việt Nam nhằm phát hiện sớm nguồn cán bộ trẻ có đức, có tài, có triển vọng về khả năng lãnh đạo, quản lý; có khả năng vận động cán bộ, nhà giáo, người lao động (CBNGNLD) trong ngành tổ chức hoạt động công đoàn đưa vào quy hoạch để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ, đáp ứng kịp thời yêu cầu bổ sung, thay thế các chức danh lãnh đạo, quản lý trong nhiệm kỳ hiện tại và những nhiệm kỳ tiếp theo của Công đoàn ngành.

2.2. Xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ của Công đoàn ngành: Quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý của CĐGD Việt Nam phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ chính trị của ngành và thực tế đội ngũ cán bộ CĐGD các cấp; phải gắn với các khâu khác trong công tác cán bộ, bảo đảm sự liên thông quy hoạch cán bộ trong Ngành:

a) Để quy hoạch cán bộ sát với thực tiễn và có tính khả thi, phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ chính trị của ngành trong từng giai đoạn để xác định tiêu chuẩn, cơ cấu đội ngũ cán bộ trong quy hoạch (trình độ, lĩnh vực công tác, độ tuổi, nam, nữ ...).

b) Phải nắm chắc đội ngũ cán bộ hiện có, dự báo được nhu cầu cán bộ trước mắt và lâu dài; trên cơ sở đó, tiến hành lựa chọn, giới thiệu cán bộ vào quy hoạch, đồng thời xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ theo quy hoạch.

2.3. Đánh giá cán bộ trước khi đưa vào quy hoạch

a) Nội dung đánh giá:

- **Phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống:** nhận thức, tư tưởng chính trị; việc chấp hành chủ trương, đường lối, quy chế, quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, Điều lệ Công đoàn và các quy định của tổ chức Công đoàn Việt Nam; việc giữ gìn đạo đức, lối sống, chống quan liêu, tham nhũng, lãng phí và các biểu hiện tiêu cực khác; tinh thần tự học tập nâng cao trình độ; tính trung thực, công bằng, khách quan, ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm trong công tác; việc chấp hành chính sách, pháp luật của vợ (chồng), con; mối quan hệ với nhân dân...

- **Năng lực thực tiễn:** thể hiện ở kết quả, hiệu quả công tác; tính chủ động, sáng tạo; mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao; khả năng đoàn kết, tập hợp, quy tụ CBNGNLD, đoàn viên trong ngành; năng lực điều hành, tổ chức thực hiện; khả năng dự báo tình hình, xử lý những tình huống phức tạp phát sinh trong ngành, đơn vị công tác.

- **Uy tín:** thể hiện thông qua việc lấy phiếu tín nhiệm hằng năm và kết quả đánh giá cán bộ của đơn vị.

- **Sức khỏe:** bảo đảm sức khỏe để hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ của chức danh quy hoạch.

- **Chiều hướng, triển vọng phát triển,** khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ khi được bố trí vào chức vụ cao hơn.

b) Thẩm quyền đánh giá cán bộ trước khi đưa vào quy hoạch.

- Là người đứng đầu cơ quan, đơn vị trực tiếp quản lý, sử dụng cán bộ;

- Ban Thường vụ công đoàn cùng cấp và cấp ủy nơi cán bộ công tác đánh giá (sau khi đã có bản tự đánh giá của cá nhân cán bộ và tham khảo ý kiến của chi ủy nơi cán bộ cư trú về bản thân, gia đình cán bộ được đánh giá).

- Cấp có thẩm quyền quyết định quy hoạch cán bộ (tập thể lãnh đạo) xem xét đánh giá, kết luận bằng văn bản và quyết định hình thức công khai kết luận về đánh giá đối với cán bộ.

Kết quả đánh giá cán bộ hằng năm (không quá 6 tháng tới thời điểm xem xét) được sử dụng cho việc lựa chọn, giới thiệu cán bộ vào quy hoạch; trường hợp cán bộ có vấn đề mới phát sinh thì đánh giá, kết luận bổ sung.

2.4. Quy hoạch cán bộ phải bảo đảm phương châm "mở" và "động"

a) Quy hoạch "mở" là một chức danh cần quy hoạch một số người và một người có thể quy hoạch vào một số chức danh; giới thiệu cán bộ vào quy hoạch không khép kín trong cơ quan CĐGD Việt Nam, không chỉ đưa vào quy hoạch những cán bộ tại chỗ mà cần xem xét, đưa vào quy hoạch cả các đồng chí có đủ tiêu chuẩn, điều kiện và triển vọng đảm nhiệm chức danh quy hoạch thuộc các địa phương, đơn vị khác trong ngành.

Đối với cán bộ có trong quy hoạch ở địa phương, đơn vị khác được đề xuất, giới thiệu vào quy hoạch ở CĐGD Việt Nam thực hiện như sau: cơ quan tham mưu về tổ chức cán bộ (Ban Tổ chức CĐGD Việt Nam) cần liên hệ với cấp ủy Đảng, người đứng đầu tổ chức và công đoàn ở đơn vị nơi cán bộ đang công tác để thẩm định, báo cáo cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định đưa vào quy hoạch, thông báo cho đơn vị nơi cán bộ đang công tác và cá nhân cán bộ đó biết.

Lưu ý: Trong trường hợp này, không tổ chức lấy phiếu giới thiệu đối với nhân sự đó (*cả nơi cán bộ đang công tác và nơi đưa cán bộ vào quy hoạch*).

b) Quy hoạch "động" là quy hoạch được định kỳ rà soát, bổ sung, điều chỉnh theo sát sự phát triển của cán bộ; kịp thời đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không còn đủ tiêu chuẩn, điều kiện, không có triển vọng phát triển hoặc uy tín thấp qua lấy phiếu tín nhiệm hằng năm (theo quy định của Đảng); bổ sung vào quy hoạch những cán bộ có triển vọng phát triển.

2.5. Mối quan hệ giữa quy hoạch cán bộ và bố trí nhân sự

a) Bố trí nhân sự là lựa chọn cán bộ trong quy hoạch để bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử đảm đương ngay vị trí lãnh đạo, quản lý khi có nhu cầu hoặc khi đến kỳ đại hội công đoàn.

b) Quy hoạch cán bộ là tạo nguồn để chủ động chuẩn bị cán bộ cho việc bổ nhiệm, bố trí nhân sự nêu trên.

Cán bộ trong quy hoạch là những người có triển vọng đảm nhận chức danh quy hoạch, do vậy, ở thời điểm đưa vào quy hoạch không nhất thiết phải đáp ứng đầy đủ điều kiện và tiêu chuẩn của chức danh quy hoạch, mà cần được rèn luyện, thử thách, đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn của chức danh quy hoạch.

2.6. Quy hoạch đối với cán bộ đương chức

Thống nhất chỉ thực hiện quy hoạch cán bộ lên chức vụ cao hơn, không quy hoạch tái cử, tái bổ nhiệm chức vụ đang đảm nhiệm khi xây dựng quy hoạch nhiệm kỳ tới, giai đoạn mới và các nhiệm kỳ tiếp theo hoặc khi rà soát, bổ sung quy hoạch hằng năm của nhiệm kỳ hiện tại.

2.7. Yêu cầu về số lượng nguồn đưa vào quy hoạch

a) Đối với quy hoạch Ban Chấp hành, Ban Thường vụ CĐGD Việt Nam, cần bảo đảm nguồn quy hoạch có số lượng 1,5 - 2 lần so với số lượng ban chấp hành, ban thường vụ công đoàn đương nhiệm.

b) Đối với các chức danh lãnh đạo, quản lý, 01 chức danh tối thiểu phải quy hoạch 2 người và

tối đa không quá 4 người (ví dụ: chức danh Phó Chủ tịch CĐGD Việt Nam, theo quy định, có 2 người, thì số lượng đưa vào quy hoạch không quá $2 \times 4 = 8$ người; hoặc theo quy định có 3 người, thì số lượng đưa vào quy hoạch không quá $3 \times 4 = 12$ người).

c) Không quy hoạch 1 người vào quá 3 chức danh.

2.8. Yêu cầu về độ tuổi và cơ cấu cán bộ nữ trong quy hoạch

a) Đưa vào quy hoạch những người có triển vọng, nhưng phải trẻ tuổi, để có thời gian đào tạo, bồi dưỡng về lý luận, chuyên môn, nghiệp vụ và kinh qua thực tiễn lãnh đạo, quản lý ở cấp dưới; để đến khi bố trí cán bộ vào chức danh quy hoạch, phải bảo đảm những người lần đầu tham gia ban chấp hành hoặc lần đầu bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử các chức danh lãnh đạo, quản lý phải đủ tuổi công tác từ hai nhiệm kỳ trở lên, ít nhất cũng trọn một nhiệm kỳ (mỗi nhiệm kỳ là 5 năm).

b) Thời điểm tính tuổi cán bộ đưa vào quy hoạch các chức danh cán bộ là thời điểm tiến hành đại hội công đoàn cấp đó (ví dụ: Thời điểm Đại hội CĐGD Việt Nam, nhiệm kỳ 2013 - 2018, ngày 26 tháng 3 năm 2013, thì thời điểm tính tuổi cán bộ đưa vào quy hoạch các chức danh cán bộ của CĐGD Việt Nam, nhiệm kỳ 2013 - 2018 phải còn đủ tuổi tính đến ngày 26 tháng 3 năm 2013).

c) Những cán bộ đã có trong quy hoạch nhưng không đủ tuổi bổ nhiệm hoặc ứng cử lần đầu vào chức danh quy hoạch, cần đưa ra khỏi quy hoạch.

d) Về cơ cấu 3 độ tuổi: Duy trì nghiêm cơ cấu ba độ tuổi trong quy hoạch. Đề án quy hoạch ban chấp hành, ban thường vụ và các chức danh lãnh đạo, quản lý phải bảo đảm cơ cấu 3 độ tuổi; dẫn cách giữa các độ tuổi là 5 năm, cấp có thẩm quyền chỉ phê duyệt quy hoạch khi đáp ứng yêu cầu này.

đ) Về tỷ lệ cán bộ nữ trong quy hoạch: Bảo đảm tỷ lệ cán bộ nữ không dưới 15% trong quy hoạch ban chấp hành, ban thường vụ công đoàn các cấp. Đồng thời, đối với công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở trở lên nhất thiết phải có cán bộ nữ trong cơ cấu quy hoạch cán bộ lãnh đạo (ban chấp hành, ban thường vụ, thường trực).

2.9. Thực hiện công khai trong công tác quy hoạch cán bộ

a) Các tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể của từng chức danh cán bộ công đoàn được công khai để cán bộ, đoàn viên tham dự hội nghị bỏ phiếu giới thiệu quy hoạch cán bộ được biết.

b) Danh sách cán bộ đưa vào quy hoạch và đưa ra khỏi quy hoạch được công khai trong ban chấp hành, ban thường vụ, tập thể lãnh đạo và cấp ủy cơ quan; trường ban các Ban thuộc cơ quan CĐGD Việt Nam, chủ tịch công đoàn các đơn vị trực thuộc, đồng thời, thông báo cho cá nhân cán bộ được quy hoạch biết.

c) Danh sách cán bộ được CĐGD Việt Nam phê duyệt đưa vào quy hoạch được gửi cho các địa phương, đơn vị trong ngành có cán bộ được quy hoạch để thông báo trong ban chấp hành, ban

thường vụ, tập thể lãnh đạo, cấp ủy cơ quan và cá nhân cán bộ đó biết.

II. NỘI DUNG, PHƯƠNG PHÁP QUY HOẠCH CÁN BỘ

1. Thẩm quyền và đối tượng quy hoạch

a) Thẩm quyền: Cấp có thẩm quyền quyết định quy hoạch cán bộ của CĐGD Việt Nam là **Ban Thường vụ** (gọi chung là Tập thể lãnh đạo).

b) Đối tượng quy hoạch:

- Các chức danh Chủ tịch và Phó Chủ tịch CĐGD Việt Nam sẽ do Đoàn Chủ tịch Tổng LĐLĐ Việt Nam quản lý và phê duyệt quy hoạch.

- Các chức danh là Trưởng ban và Phó Trưởng ban CĐGD Việt Nam do Ban Thường vụ CĐGD Việt Nam trực tiếp quản lý, phê duyệt quy hoạch.

2. Nhiệm vụ của tập thể lãnh đạo trong công tác quy hoạch

a) Tập thể lãnh đạo CĐGD Việt Nam xây dựng và báo cáo Đảng đoàn Tổng LĐLĐ Việt Nam (qua Ban Tổ chức TLĐ) phê duyệt quy hoạch các chức danh Chủ tịch, các Phó Chủ tịch CĐGD Việt Nam thuộc quyền quản lý và quyết định của Đảng đoàn Tổng LĐLĐ Việt Nam.

b) Tập thể lãnh đạo CĐGD Việt Nam xây dựng và quyết định quy hoạch Ban Thường vụ, Ban Chấp hành CĐGD Việt Nam; Trưởng ban, Phó trưởng ban của các ban thuộc cơ quan CĐGD Việt Nam, đồng thời, báo cáo danh sách theo quyết định quy hoạch được phân cấp lên Đảng đoàn Tổng LĐLĐ Việt Nam và Ban Cán sự Đảng Bộ Giáo dục và Đào tạo.

c) Tập thể lãnh đạo CĐGD Việt Nam chỉ đạo, hướng dẫn các công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và CĐCS trực thuộc xây dựng và thực hiện quy hoạch đối với các chức danh cán bộ công đoàn cấp mình.

3. Quy trình xây dựng quy hoạch

3.1. Chuẩn bị: Trước khi thực hiện quy trình quy hoạch, tập thể lãnh đạo tiến hành các công việc sau:

a) Ban Thường vụ CĐGD Việt Nam chỉ đạo, hướng dẫn xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp mình.

b) Rà soát đội ngũ cán bộ và đánh giá cán bộ

- Tập thể lãnh đạo CĐGD Việt Nam có thẩm quyền quyết định quy hoạch cán bộ cần thực hiện rà soát, đánh giá chung đội ngũ cán bộ theo phân cấp quản lý về chất lượng, số lượng, cơ cấu, trình độ, độ tuổi, lĩnh vực công tác, cán bộ xuất thân từ cán bộ quản lý giáo dục, cán bộ công đoàn, nhà giáo, nữ, dân tộc ít người...

- Đánh giá cán bộ thuộc diện tập thể lãnh đạo CĐGD Việt Nam quản lý theo các nội dung tại điểm a, mục 2.3, phần I của Hướng dẫn này.

- Trên cơ sở yêu cầu quy hoạch và tiêu chuẩn chức danh cán bộ, phân loại cán bộ theo chiều hướng phát triển: cán bộ có triển vọng đảm nhận nhiệm vụ cao hơn; cán bộ tiếp tục đảm nhận chức vụ cũ; cán bộ không đủ điều kiện bổ nhiệm lại....; xác định cơ cấu, độ tuổi, tiêu chuẩn cụ thể của cán bộ dự nguồn quy hoạch các chức danh. Bảo đảm cơ cấu 3 độ tuổi trong từng cấp lãnh đạo, tăng tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ ...

3.2. Các bước tiến hành quy hoạch

Bước 1: Phát hiện, giới thiệu nguồn quy hoạch

a) Hội nghị cán bộ giới thiệu nguồn

- **Đối tượng giới thiệu quy hoạch:** Là các chức danh Chủ tịch, Phó Chủ tịch, Ủy viên Ban Thường vụ, Ủy viên Ban Chấp hành, Trưởng ban, Phó trưởng ban CĐGD Việt Nam.

- **Thành phần hội nghị:** Gồm Ủy viên Ban Chấp hành, Trưởng ban, Phó trưởng ban CĐGD Việt Nam; chủ tịch và phó chủ tịch công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và chủ tịch CĐCS trực thuộc; chủ tịch công đoàn cơ quan, chuyên viên cao cấp là cán bộ công đoàn tại cơ quan CĐGD Việt Nam.

- **Nội dung hội nghị:** Lấy phiếu giới thiệu quy hoạch các chức danh cán bộ theo đúng đối tượng của từng cấp đã ghi ở trên.

Tập thể lãnh đạo CĐGD Việt Nam xem xét kết quả quy hoạch và tham khảo ý kiến của cấp ủy cùng cấp để xem xét, bỏ phiếu quyết định quy hoạch. Đối với các chức danh cán bộ do Đoàn Chủ tịch quản lý (Chủ tịch, Phó chủ tịch CĐGD Việt Nam), trên cơ sở kết quả quy hoạch, tập thể lãnh đạo CĐGD Việt Nam lập danh sách và báo cáo xin ý kiến Ban Cán sự Đảng Bộ Giáo dục và Đào tạo và Đảng đoàn Tổng LĐLĐ Việt Nam xem xét, bỏ phiếu quyết định quy hoạch các chức danh cán bộ thuộc quyền quản lý.

- Trình tự hội nghị

+ Đại diện tập thể lãnh đạo CĐGD Việt Nam chủ trì, quán triệt mục đích, yêu cầu, tiêu chuẩn, cơ cấu cán bộ đưa vào quy hoạch các chức danh.

+ Ban tổ chức CĐGD Việt Nam phát danh sách, kèm thông tin về cán bộ dự kiến đưa vào quy hoạch để cán bộ dự hội nghị nghiên cứu. Các đại biểu dự hội nghị có thể giới thiệu thêm nguồn quy hoạch ngoài danh sách đã được chuẩn bị.

+ Các đại biểu dự hội nghị bỏ phiếu giới thiệu; Ban tổ chức thu phiếu, kiểm phiếu.

+ Đối với những thành phần được lấy phiếu tín nhiệm ở phân tán, có thể giới thiệu cán bộ quy hoạch qua thư, nhưng phải bảo đảm khách quan, bí mật thông tin giới thiệu; phải đảm bảo đúng

quy định thời gian gửi thư giới thiệu (người tham gia bỏ phiếu giới thiệu gửi ý kiến của mình tới tập thể lãnh đạo CĐGD Việt Nam trong phong bì do Ban tổ chức CĐGD Việt Nam chuẩn bị sẵn); những người được giao tham gia mở phong bì phiếu, phải kiểm phiếu ngay và lập biên bản.

b) Các thành viên tập thể lãnh đạo giới thiệu:

- Chủ tịch, Phó Chủ tịch CĐGD Việt Nam giới thiệu:

+ Giới thiệu cán bộ thay thế cương vị mình, phải đảm bảo số lượng từ 2-3 người;

+ Nguồn quy hoạch các chức danh cán bộ thuộc diện CĐGD Việt Nam quản lý công tác tại cơ quan CĐGD Việt Nam (trưởng ban, phó trưởng các ban).

c) Tổng hợp kết quả phát hiện, giới thiệu nguồn

Ban tổ chức CĐGD Việt Nam tổng hợp kết quả giới thiệu quy hoạch của hội nghị cán bộ và thành viên tập thể lãnh đạo, báo cáo tập thể lãnh đạo thảo luận, thống nhất danh sách nhân sự đưa ra lấy ý kiến của cấp uỷ như hướng dẫn tại bước 2.

Bước 2. Tổ chức lấy ý kiến cấp uỷ

a) Tổ chức hội nghị ban chỉ ủy của Cơ quan CĐGD Việt Nam để thảo luận, ghi phiếu giới thiệu cán bộ đưa vào quy hoạch đối với cán bộ thuộc diện Tổng LĐLĐ Việt Nam quản lý và CĐGD Việt Nam quản lý.

Đối với các chức danh quy hoạch Chủ tịch, Phó Chủ tịch CĐGD Việt Nam đang công tác tại cơ quan CĐGD Việt Nam phải có ý kiến của Ban Cán sự Đảng Bộ Giáo dục và Đào tạo trước khi báo cáo Đảng đoàn Tổng Liên đoàn.

b) Đối với cán bộ quy hoạch thuộc các địa phương, đơn vị khác trong ngành, không sinh hoạt Đảng ở cơ quan thì tham khảo ý kiến của ban thường vụ Đảng uỷ cấp trên trực tiếp của tổ chức Đảng mà cán bộ đó đang công tác.

Bước 3. Tập thể lãnh đạo xem xét, quyết định quy hoạch cán bộ

a) Ban Thường vụ CĐGD Việt Nam:

Trên cơ sở nghiên cứu kết quả giới thiệu của các bước trên, hội nghị Ban Thường vụ thảo luận, ghi phiếu quyết định:

- Danh sách cán bộ quy hoạch vào các chức danh Chủ tịch, Phó Chủ tịch CĐGD Việt Nam thuộc diện Đảng đoàn Tổng LĐLĐ Việt Nam quản lý để báo cáo Ban Tổ chức Tổng LĐLĐ Việt Nam.

- Danh sách cán bộ quy hoạch vào các chức danh trưởng ban, phó trưởng ban thuộc diện Ban

Thường vụ CĐGD Việt Nam quản lý theo phân cấp.

b) Ghi phiếu và quyết định đưa vào danh sách quy hoạch theo kết quả phiếu

- Khi ghi phiếu, mỗi thành viên tập thể lãnh đạo có thể chọn, giới thiệu 2-3 người cho một chức danh và một người quy hoạch tối đa vào 2-3 chức danh, chú ý bảo đảm cơ cấu 3 độ tuổi trong các chức danh cán bộ; dẫn cách giữa các độ tuổi là 5 năm.

- Cán bộ được trên 50% tổng số thành viên tập thể lãnh đạo bỏ phiếu tán thành thì đưa vào danh sách quy hoạch. Kết quả quy hoạch phải bảo đảm mỗi chức danh lãnh đạo, quản lý có ít nhất 2-3 cán bộ dự nguồn.

3.3. Hồ sơ quy hoạch cán bộ gửi báo cáo Tổng LĐLĐ Việt Nam

Tập thể lãnh đạo sau khi thực hiện đầy đủ các bước theo quy trình, hoàn thiện hồ sơ quy hoạch cán bộ theo quy định và gửi lên Ban tổ chức Tổng LĐLĐ Việt Nam gồm:

a) Báo cáo tổng hợp về công tác quy hoạch cán bộ (hoặc rà soát quy hoạch cán bộ) các chức danh thuộc diện Đoàn Chủ tịch quản lý và thuộc diện CĐGD Việt Nam quản lý (mẫu số 7) và kèm theo danh sách trích ngang (mẫu 2C).

b) Bản tự nhận xét, đánh giá ưu điểm, khuyết điểm của cá nhân cán bộ được đề nghị đưa vào danh sách quy hoạch các chức danh Chủ tịch, Phó Chủ tịch CĐGD Việt Nam (mẫu số 1).

c) Bản tổng hợp phiếu (mẫu số 8) và biên bản kiểm phiếu (mẫu số 6) của từng bước theo quy trình quy hoạch đối với các chức danh Chủ tịch, Phó Chủ tịch CĐGD Việt Nam.

d) Văn bản có ý kiến của Ban Cán sự Đảng Bộ Giáo dục và Đào tạo có đối với cán bộ được đưa vào quy hoạch Chủ tịch, Phó Chủ tịch đang công tác tại cơ quan CĐGD Việt Nam.

4. Định kỳ xây dựng và rà soát, bổ sung quy hoạch

Trong mỗi nhiệm kỳ Đại hội Công đoàn, tập thể lãnh đạo của CĐGD Việt Nam chỉ xây dựng quy hoạch cán bộ 01 lần/nhiệm kỳ. Hằng năm hoặc khi cần thiết chỉ tiến hành rà soát, bổ sung quy hoạch, cụ thể như sau:

a) Vào đầu năm thứ hai của nhiệm kỳ Đại hội, tập thể lãnh đạo có thẩm quyền quyết định quy hoạch cán bộ xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý cho nhiệm kỳ tới và các nhiệm kỳ tiếp theo với đầy đủ các bước như quy trình đã hướng dẫn (đầu năm 2015, xây dựng quy hoạch cán bộ của nhiệm kỳ 2018-2023), công tác quy hoạch phải hoàn thành chậm nhất trong tháng 01 năm 2015.

b) Những năm tiếp theo hoặc khi cần thiết, tập thể lãnh đạo tiến hành rà soát, bổ sung vào quy hoạch những nhân tố mới, đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không còn đủ tiêu chuẩn, điều kiện; uy tín thấp qua lấy phiếu tín nhiệm hàng năm.

Khi rà soát, bổ sung quy hoạch, tập thể lãnh đạo căn cứ vào đánh giá cán bộ hằng năm hoặc khi cần thiết để xem xét, bỏ phiếu quyết định, không cần thực hiện đầy đủ các bước như xây dựng quy hoạch ban đầu.

5. Độ tuổi cán bộ đưa vào quy hoạch

Chỉ đưa vào quy hoạch chức vụ cao hơn đối với những cán bộ còn đủ tuổi giới thiệu ứng cử, đề cử hoặc bổ nhiệm trong nhiệm kỳ tới và các nhiệm kỳ tiếp theo; cán bộ được bổ sung vào quy hoạch của nhiệm kỳ hiện tại cũng cần đủ tuổi công tác ít nhất trọn một nhiệm kỳ ứng cử, đề cử hoặc bổ nhiệm (5 năm).

III. QUẢN LÝ VÀ THỰC HIỆN QUY HOẠCH

1. Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sắp xếp cán bộ theo quy hoạch

a) Căn cứ vào quy hoạch cán bộ và tiêu chuẩn chức danh quy hoạch, tập thể lãnh đạo của CĐGD Việt Nam chỉ đạo xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng và bố trí, sắp xếp cán bộ theo quy hoạch.

b) Cấp có thẩm quyền xem xét phê duyệt quy hoạch cùng đồng thời với phê duyệt kế hoạch luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng và bố trí, sắp xếp các chức danh cán bộ thuộc cấp mình quản lý.

2. Bố trí, sử dụng cán bộ theo quy hoạch

a) Việc cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bổ nhiệm và giới thiệu cán bộ ứng cử giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý CĐGD Việt Nam phải căn cứ vào quy hoạch cán bộ.

b) Cán bộ lãnh đạo chủ chốt (Chủ tịch, Phó Chủ tịch CĐGD Việt Nam) phải kinh qua chức vụ lãnh đạo, quản lý hoặc cán bộ công đoàn chủ chốt ở cấp dưới ít nhất từ 5 năm trở lên.

c) Khi bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử vào chức danh nào thì phải chọn cán bộ có trong quy hoạch của chức danh đó; trường hợp thật đặc biệt mới chọn các cán bộ trong quy hoạch các chức danh tương đương.

d) Trong tờ trình các cấp có thẩm quyền bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, phải nêu rõ về nhân sự có trong quy hoạch chức danh bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử; nếu không có, phải giải trình rõ lý do.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Tập thể lãnh đạo CĐGD Việt Nam: Căn cứ Hướng dẫn này, để chỉ đạo tổ chức thực hiện theo những nội dung cơ bản sau:

a) Hướng dẫn, chỉ đạo và thực hiện xây dựng quy hoạch cán bộ công đoàn ở cấp mình.

b) Tập thể lãnh đạo CĐGD Việt Nam báo cáo Đảng đoàn Tổng LĐLĐ Việt Nam (qua Ban Tổ chức) phê duyệt các chức danh cán bộ thuộc diện Tổng LĐLĐ Việt Nam quản lý. Thời gian báo cáo đối với quy hoạch đầu nhiệm kỳ và rà soát, bổ sung quy hoạch trước ngày 31 tháng 01 hằng năm.

Lưu ý: Đối với cán bộ quy hoạch của CĐGD Việt Nam đã được Tổng LĐLĐ Việt Nam phê duyệt quy hoạch năm 2012 (nhiệm kỳ 2013 – 2018), đầu 2014 chỉ rà soát, bổ sung vào quy hoạch những nhân tố mới để đảm bảo đúng độ tuổi, tỷ lệ nữ, đủ số lượng cán bộ của mỗi chức danh quy hoạch.

2. Ban Tổ chức CĐGD Việt Nam

a) Tham mưu giúp tập thể lãnh đạo: xem xét, phê duyệt quy hoạch và bổ sung nhân sự từ nơi khác vào quy hoạch các chức danh cán bộ thuộc diện quản lý và gửi thông báo cho cá nhân, đơn vị có cán bộ quy hoạch biết; phê duyệt kế hoạch luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sắp xếp các chức danh cán bộ thuộc diện CĐGD Việt Nam quản lý.

b) Tổng hợp nguồn quy hoạch các chức danh lãnh đạo chủ chốt của CĐGD Việt Nam và các ban thuộc cơ quan CĐGD Việt Nam, báo cáo tập thể lãnh đạo để xây dựng mới và rà soát, bổ sung quy hoạch các chức danh: Chủ tịch, Phó Chủ tịch, uỷ viên Ban Thường vụ, Ban Chấp hành CĐGD Việt Nam; trưởng, phó các ban thuộc Cơ CĐGD Việt Nam nhiệm kỳ 2018 - 2023 và các nhiệm kỳ tiếp theo.

Trong quá trình thực hiện nếu có vướng mắc, tập thể lãnh đạo CĐGD Việt Nam kịp thời báo cáo với Đảng đoàn Tổng LĐLĐ Việt Nam (qua Văn phòng Đảng đoàn) để xin ý kiến điều chỉnh bổ sung./.

Nơi nhận:

- BTC Tổng LĐLĐVN (để báo cáo);
- Ban Cán sự Đảng Bộ GDĐT (để báo cáo);
- BCH (BTV) CĐGD Việt Nam;
- CĐGD các tỉnh, TP;
- CĐĐHQG, ĐHV, CĐCQ Bộ;
- CĐ các trường ĐH, CĐ và đơn vị trực thuộc;
- Các Ban thuộc CĐGD Việt Nam;
- Lưu: VT, BTC.

**TM. BAN THƯỜNG VỤ
CHỦ TỊCH**

(Đã ký)

Trần Công Phong