

Số: 14/NQ-LĐLĐ

Hà Nội, ngày 29 tháng 7 năm 2021

NGHỊ QUYẾT

**của Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội (khóa XVI)
 về “Công tác cán bộ Công đoàn Thủ đô trong tình hình mới”**

I. TÌNH HÌNH VÀ NGUYÊN NHÂN

1. Tình hình

- Trong những năm qua, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn Thủ đô luôn được các cấp Công đoàn quan tâm. Đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp từ cơ sở đến Thành phố được xây dựng cơ bản đảm bảo về số lượng, cơ cấu, trình độ, năng lực, phẩm chất, kỹ năng, phương pháp công tác. Cán bộ Công đoàn Thủ đô luôn có lập trường tư tưởng, bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức, lối sống giản dị, gương mẫu, có ý thức tổ chức kỷ luật, luôn tu dưỡng, rèn luyện, nâng cao trình độ, năng lực; luôn tin tưởng vào sự lãnh đạo và đường lối đổi mới của Đảng, thực hiện đúng chính sách pháp luật Nhà nước, quy định của tổ chức Công đoàn, nhiệt tình, tâm huyết, trách nhiệm, gắn bó với tổ chức, với đoàn viên và người lao động.

Công tác cán bộ luôn đảm bảo sự lãnh đạo của Đảng, đúng nguyên tắc, quy định, ngày càng chặt chẽ, công khai, minh bạch và đi vào nề nếp. Việc đánh giá cán bộ bước đầu đã được thực hiện; các khâu quy hoạch, luân chuyển, đào tạo bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, thực hiện chính sách cán bộ công đoàn ngày càng được hoàn thiện; công tác kiểm tra, giám sát, bảo vệ chính trị nội bộ được quan tâm; kỷ cương, kỷ luật được tăng cường.

- Bên cạnh những kết quả đạt được, đội ngũ cán bộ công đoàn hiện nay vẫn còn nhiều bất cập. Số lượng cán bộ công đoàn chuyên trách còn thiếu so với yêu cầu nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn; việc phân bổ số lượng cán bộ trong hệ thống các cấp Công đoàn chưa hợp lý, nhiều nơi thiếu cán bộ. Năng lực của đội ngũ cán bộ chưa đồng đều, có mặt còn hạn chế, nhất là kinh nghiệm thực tiễn, tính chuyên nghiệp, kỹ năng giao tiếp và khả năng làm việc trong môi trường hội nhập quốc tế; còn có biểu hiện hành chính hóa trong các hoạt động Công đoàn.

Việc đánh giá cán bộ công đoàn còn hình thức, chưa gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ chuyên môn. Công tác quy hoạch cán bộ chưa đảm bảo, còn bị động, chưa gắn với đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng cán bộ, chưa đồng bộ, liên thông giữa các cấp Công đoàn gây lãng phí nguồn lực. Công tác luân chuyển cán bộ còn gặp nhiều khó khăn. Cơ chế, chính sách về tiền lương cán bộ công đoàn chuyên trách; phụ cấp, thu nhập, điều kiện làm việc đối với cán bộ kiêm nhiệm chưa phù hợp, chưa thực sự tạo động lực để cán bộ công đoàn yên tâm công tác. Tổ chức bộ máy Công đoàn cơ sở còn bất cập; sự phối hợp thực hiện các khâu trong công tác cán bộ giữa tổ chức Công đoàn và cấp ủy, chính quyền đồng cấp chưa chặt chẽ.

2. Nguyên nhân của tồn tại, hạn chế

- Cán bộ công đoàn ở một số nơi chưa nhận thức đầy đủ về vai trò, vị trí, chức năng, nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn; chậm đổi mới tư duy, năng lực hạn chế,

chưa theo kịp yêu cầu hoạt động Công đoàn trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế; chưa phát huy được sức mạnh của tập thể Ban Chấp hành Công đoàn và vai trò của đồng chí Chủ tịch.

- Một số cấp ủy, người đứng đầu cấp ủy ở địa phương, đơn vị, doanh nghiệp chưa nhận thức đầy đủ, sâu sắc về vai trò, vị trí, tầm quan trọng của công tác cán bộ công đoàn; công tác lãnh đạo, chỉ đạo, xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp chưa được quan tâm, coi trọng đúng mức.

- Việc thực hiện các khâu của công tác cán bộ có nơi, có lúc chưa chủ động; Chưa làm tốt công tác đánh giá cán bộ, phát hiện, giới thiệu nhân sự đưa vào quy hoạch; đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ công đoàn trong tình hình mới. Việc ban hành các quy chế, quy định, hướng dẫn chưa đầy đủ; công tác kiểm tra, giám sát về công tác cán bộ ở một số nơi chưa thường xuyên; tính đồng bộ, liên thông trong các khâu của công tác cán bộ chưa được phát huy.

- Công tác quản lý cán bộ của Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở còn lỏng lẻo. Cơ chế, chính sách đối với cán bộ công đoàn chưa đủ sức hút cán bộ tham gia công tác Công đoàn; cơ chế bảo vệ cán bộ công đoàn rất hạn chế.

II. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU

1. Quan điểm

- Thực hiện nghiêm, nhất quán nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ. Các cấp Công đoàn phát huy tính chủ động, quyền, trách nhiệm của tổ chức Công đoàn trong việc tham mưu cấp ủy lãnh đạo đơn vị xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

- Công tác cán bộ là khâu then chốt, quyết định sự thắng lợi của phong trào công nhân, viên chức, lao động và hoạt động Công đoàn. Vì vậy, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ phải chú ý đến tính đồng bộ, toàn diện, đảm bảo về số lượng, chất lượng, cơ cấu hợp lý, có trọng tâm, trọng điểm trong từng giai đoạn.

- Đổi mới công tác cán bộ phải gắn với đổi mới tổ chức bộ máy; cơ chế chính sách; nội dung, phương thức hoạt động theo hướng tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả.

2. Mục tiêu

2.1. Mục tiêu tổng quát

Tiếp tục xây dựng đội ngũ cán bộ Công đoàn Thủ đô đảm bảo đủ về số lượng, nâng cao về chất lượng; có tư tưởng chính trị vững vàng, chuyên nghiệp, bản lĩnh, trí tuệ; phẩm chất đạo đức, lối sống trong sáng, gương mẫu, tâm huyết, trách nhiệm; có năng lực, uy tín ngang tầm nhiệm vụ; có năng lực đối thoại, dẫn dắt truyền cảm hứng, tập hợp, đoàn kết người lao động; có chất lượng và cơ cấu phù hợp vị trí công tác, đảm bảo sự kế thừa và phát triển vững chắc giữa các thế hệ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của phong trào công nhân và hoạt động Công đoàn Thủ đô trong tình hình mới.

2.2. Mục tiêu cụ thể

- Rà soát, bổ sung, xây dựng, hoàn thiện đồng bộ, đầy đủ hệ thống các quy định, quy chế, quy trình công tác cán bộ công đoàn đảm bảo khoa học, khách quan, dân chủ, minh bạch từ Thành phố đến cơ sở.

- Thực hiện và phối hợp thực hiện tốt công tác đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, điều động, bổ nhiệm, bố trí cán bộ đúng vị trí việc làm, khung năng lực, tiêu chuẩn chức danh nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp Thủ đô đảm bảo tính kế thừa, liên tục, phát triển, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

- Hàng năm phấn đấu 100% cán bộ chủ chốt Công đoàn các cấp được tuyên truyền, quán triệt nâng cao nhận thức về cán bộ công đoàn và tầm quan trọng của cán bộ công đoàn trong tình hình mới.

- 100% cán bộ công đoàn chuyên trách được chuẩn hóa về chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, kỹ năng công tác; được đào tạo và cấp chứng chỉ lý luận nghiệp vụ công tác Công đoàn theo vị trí việc làm.

- 100% cán bộ công đoàn không chuyên trách được tham gia các chương trình bồi dưỡng kỹ năng, phương pháp hoạt động Công đoàn phù hợp đối tượng.

- Phấn đấu tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ tham gia Ban Chấp hành, Ban Thường vụ Công đoàn các cấp theo quy định của Đảng, Thành ủy và yêu cầu của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đề ra.

- Phấn đấu 100% Chủ tịch Công đoàn cơ sở doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước có từ 500 lao động trở lên được đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức pháp luật.

III. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP

1. Đổi mới và nâng cao nhận thức về tổ chức và công tác cán bộ

Các cấp Công đoàn tiếp tục tăng cường các hoạt động truyền thông, tuyên truyền để các cấp ủy Đảng, chính quyền, người sử dụng lao động, đoàn viên, người lao động nhận thức đầy đủ hơn về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của tổ chức và cán bộ công đoàn trong việc tham gia xây dựng Đảng, chính quyền trong sạch, vững mạnh; những khó khăn, thách thức đặt ra đối với tổ chức Công đoàn và đội ngũ cán bộ công đoàn trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế.

Tiếp tục quán triệt sâu rộng các chủ trương, nghị quyết, chỉ thị của Đảng, Nhà nước, Thành ủy Hà Nội và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về công tác cán bộ, đặc biệt là những quan điểm, nội dung mới trong Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị (khóa XIII) về “Đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới”, Kế hoạch số 35-KH/TU ngày 28/7/2021 của Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội, thực hiện Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị (khóa XIII); Nghị quyết số 04-NQ/TU ngày 31/5/2021 của Thành ủy Hà Nội về “Tập trung xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ các cấp nhiệm kỳ 2020-2025 và những năm tiếp theo”; Nghị quyết số 03/NQ-BCH ngày 11/01/2019 của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (khóa XII), về “Công tác cán bộ Công đoàn trong tình hình mới”, tạo sự thống nhất cao, đồng bộ về tư tưởng, nhận thức và hành động, nâng cao vị trí, vai trò và trách nhiệm của cán bộ công đoàn.

Thực hiện nghiêm các chỉ thị, nghị quyết, quy định của Đảng về tiếp tục đổi mới, sắp xếp lại tổ chức bộ máy Công đoàn theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu quả; tránh chồng chéo và tập trung nguồn lực cho cơ sở; đồng thời nghiên cứu, đề xuất mô hình tổ chức đảm bảo số lượng cán bộ phù hợp với điều kiện thực tiễn của phong trào công nhân lao động và hoạt động Công đoàn ở mỗi cấp, mỗi đơn vị.

2. Rà soát, bổ sung, hoàn thiện, đồng bộ, thống nhất các quy chế, quy định về công tác cán bộ

Nghiên cứu, đề xuất với Thành ủy, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam sửa đổi, bổ sung, ban hành các quy định, quy chế về cán bộ công đoàn phù hợp với vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn trong tình hình mới; đảm bảo tính đặc thù, đủ về số lượng, chất lượng, tiêu chuẩn theo vị trí việc làm, như: quy định về quản lý tổ chức, bộ máy, biên chế cán bộ công đoàn; quy định về cơ chế thu hút, tuyển dụng cán bộ công đoàn trưởng thành từ cơ sở, xuất thân từ phong trào công nhân; quy định tiêu chuẩn chức danh đối với từng đối tượng cán bộ công đoàn.

Liên đoàn Lao động Thành phố rà soát, sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện hệ thống các quy định về công tác cán bộ đảm bảo đồng bộ, thống nhất, phù hợp với quy định của Đảng, Nhà nước, Thành ủy và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Trước mắt cần sửa đổi, bổ sung Quyết định số 572/QĐ-LĐLĐ ngày 18/8/2014 “Quy định về phân cấp quản lý cán bộ” và Quyết định số 573/QĐ-LĐLĐ ngày 18/8/2014 về “Quy chế bổ nhiệm cán bộ và giới thiệu cán bộ ứng cử” của Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội.

Tham mưu cấp ủy Đảng trong việc thực hiện đầy đủ các khâu trong công tác cán bộ phù hợp, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ với phương châm công tác cán bộ phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ thực tế của cơ quan, đơn vị. Thực hiện đồng bộ các quy định về công tác cán bộ: Đối với cán bộ công đoàn chuyên trách thực hiện đầy đủ các khâu của công tác cán bộ; đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách cần quan tâm lựa chọn, giới thiệu người có năng lực, tâm huyết, trách nhiệm, đặc biệt là cán bộ xuất thân từ công nhân lao động làm cán bộ công đoàn.

3. Đổi mới mạnh mẽ, quyết liệt thực hiện các khâu trong công tác cán bộ

3.1. Đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đánh giá cán bộ

Trên cơ sở khung tiêu chí đánh giá cán bộ của Ban Thường vụ Thành ủy Hà Nội, cụ thể thành các tiêu chí đánh giá, lượng hóa kết quả thực hiện nhiệm vụ của từng cá nhân, đảm bảo rõ người, rõ việc, rõ tiến độ; ứng dụng công nghệ thông tin trong đánh giá cán bộ hàng tháng; thực hiện đánh giá cán bộ đa chiều, liên tục, đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ và quy trình; khách quan, chính xác, công khai, minh bạch; kết quả đánh giá xếp loại cán bộ lãnh đạo, quản lý phải dựa vào kết quả đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ của tập thể, cơ quan, đơn vị. Trong xác định chức danh tiêu chuẩn cán bộ công đoàn cần đặc biệt quan tâm tiêu chuẩn về kỹ năng, tâm huyết và bản lĩnh và uy tín của cán bộ công đoàn.

3.2. Chuẩn bị nguồn cán bộ lâu dài đáp ứng yêu cầu bố trí cán bộ

Các cấp Công đoàn chủ động đề xuất với cấp ủy Đảng chuẩn bị nguồn cán bộ cho tổ chức Công đoàn, nhất là cán bộ xuất thân từ công nhân lao động trực tiếp sản xuất, có kinh nghiệm thực tiễn từ hoạt động; trước mắt chuẩn bị nguồn cán bộ cho Đại hội Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và Đại hội Công đoàn Thủ đô lần thứ XVII, nhiệm kỳ 2023-2028; trong đó:

- *Đối với cán bộ công đoàn chuyên trách:* Căn cứ vào biên chế được giao, xây dựng khung năng lực vị trí việc làm cho từng chức danh, từng cấp, từng bộ phận công tác với các tiêu chuẩn phù hợp theo quy định về vị trí việc làm và phân cấp quản lý cán bộ...

- *Đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách:*

Lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng những cán bộ trưởng thành từ phong trào, cán bộ xuất thân từ công nhân. coi trọng các phẩm chất hàng đầu của cán bộ công đoàn: chuyên nghiệp, bản lĩnh, tâm huyết, gắn bó với cơ sở, gần gũi với công nhân lao động, có khả năng tự học, am hiểu pháp luật, có kỹ năng vận động quần chúng.

Đề xuất cơ chế, chính sách, quy định về việc lựa chọn, giới thiệu và hỗ trợ đoàn viên ưu tú, cán bộ Công đoàn cơ sở tiêu biểu đi học Đại học Công đoàn hoặc tham gia lớp bồi dưỡng lý luận nghiệp vụ Công đoàn.

- *Đối với các đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp trực thuộc:* Rà soát, quy định chặt chẽ số lượng cán bộ ở cơ quan, đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp trực thuộc hoàn thiện Đề án vị trí việc làm để đảm bảo bố trí, sử dụng cán bộ có hiệu quả.

3.3. Chủ động và thực hiện có hiệu quả công tác quy hoạch cán bộ

Quy hoạch cán bộ lãnh đạo Công đoàn các cấp phải thực hiện theo đúng hướng dẫn về quy hoạch cán bộ của Thành ủy Hà Nội và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; đảm bảo phương châm “động” và “mở”, từ nguồn quy hoạch trong và ngoài hệ thống Công đoàn; đảm bảo về hệ số, cơ cấu 3 độ tuổi; đảm bảo tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, bố trí đúng chuyên môn đào tạo, đúng vị trí việc làm; có năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành và có chiều hướng triển vọng, phát triển tốt.

Quy hoạch cán bộ công đoàn phải được rà soát, bổ sung hằng năm và quy hoạch cho nhiệm kỳ tiếp theo. Thực hiện công khai tiêu chuẩn chung, tiêu chuẩn cụ thể của từng chức danh, danh sách cán bộ đưa vào, đưa ra khỏi quy hoạch, bảo đảm quy hoạch cán bộ phải sát với thực tiễn và có tính khả thi, phải căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ chính trị của từng cơ quan, đơn vị, từng cấp Công đoàn trong từng thời kỳ để xác định tiêu chuẩn, cơ cấu đội ngũ cán bộ trong quy hoạch. Đồng thời, thông báo cho cán bộ quy hoạch biết để có kế hoạch tự học tập, rèn luyện, nâng cao năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Chỉ đạo, triển khai công tác quy hoạch cán bộ công đoàn các cấp, trước mắt là chuẩn bị cán bộ cho nhiệm kỳ 2023-2028 đồng bộ, thống nhất từ Thành phố đến cơ sở; đảm bảo tính kế thừa, phát triển và sự chuyển tiếp vững chắc giữa các thế hệ. Công tác quy hoạch phải tuân thủ theo quy định, đồng thời phối hợp chặt chẽ với cấp ủy lãnh đạo các đơn vị trong công tác quy hoạch cán bộ công đoàn; theo dõi, giám sát thực hiện việc quy hoạch. Phải thực sự công tâm, khách quan, khoa học, kiên trì của cấp thực hiện quy hoạch và cán bộ trực tiếp tham mưu quy hoạch.

3.4. Nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Xây dựng quy chế, quy định, kế hoạch và khung đào tạo bồi dưỡng cán bộ công đoàn cho từng loại hình: Cán bộ công đoàn chuyên trách, cán bộ kiêm nhiệm; cán bộ là lãnh đạo, quản lý; Chủ tịch Công đoàn cơ sở... Căn cứ khung chương trình đào tạo, bồi dưỡng của Thành phố và tình hình thực tế, các cấp Công đoàn chủ động xây dựng chương trình để đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công đoàn thuộc quyền quản lý cho phù hợp, thiết thực.

Đổi mới, cải tiến nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng, tập trung đi sâu vào kỹ năng hoạt động Công đoàn. Đa dạng hóa hình thức, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn, phát huy tính chủ động, tích cực, sáng tạo của học viên, gắn đào tạo về lý thuyết với thực hành và kỹ năng xử lý những tình huống phát

sinh trong thực tiễn; kết hợp hài hòa giữa đào tạo, bồi dưỡng tập trung với các hình thức đào tạo từ xa, trực tuyến nhằm tạo điều kiện để cán bộ công đoàn nghiên cứu học tập.

Đẩy mạnh nghiên cứu khoa học, soạn thảo, sửa đổi, bổ sung hoàn thiện giáo án bài giảng phù hợp với từng đối tượng, điều kiện, gắn lý thuyết với thực hành; soạn thảo tài liệu ngắn gọn, dễ hiểu làm cẩm nang hoạt động cho cán bộ.

Tăng cường nguồn lực, đầu tư kinh phí cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn (*dành 10-15% kinh phí hoạt động thường xuyên cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở mỗi cấp Công đoàn*). Tranh thủ sự hỗ trợ kinh phí của các cấp ủy Đảng, chính quyền, cơ quan, đơn vị cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Xây dựng và triển khai thực hiện Đề án đào tạo đội ngũ cán bộ chuyên gia trong một số lĩnh vực: Giải quyết tranh chấp lao động, phát triển đoàn viên trong các doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước...Thí điểm phối hợp mở các lớp đào tạo về kiến thức pháp luật có cấp chứng chỉ. Triển khai thực hiện hiệu quả Quyết định số 195/QĐ-LĐLĐ ngày 23/3/2021 của Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội về phê duyệt Đề án thí điểm “Đào tạo nâng cao chất lượng đội ngũ Chủ tịch Công đoàn cơ sở ngoài khu vực Nhà nước thành phố Hà Nội, giai đoạn 2021-2022”.

Nghiên cứu xây dựng Quy chế về cử cán bộ công đoàn chuyên trách đi học tập, đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, nghiệp vụ công tác Công đoàn, học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ làm công tác đào tạo, bồi dưỡng được đi học tập, nghiên cứu trao đổi kinh nghiệm; quan tâm cơ chế chính sách cho cán bộ được cử đi đào tạo, bồi dưỡng. Kết hợp đào tạo, tập huấn ở trong nước là chủ yếu với đào tạo, tập huấn, bồi dưỡng ngắn ngày tại nước ngoài theo chương trình của Thành ủy, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Chương trình hợp tác giữa Công đoàn Thủ đô Hà Nội với Công đoàn Thủ đô các nước và các tổ chức quốc tế.

3.5. Thực hiện luân chuyển, điều động, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử đảm bảo điều kiện, tiêu chuẩn, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao

Tiếp tục nghiên cứu, đổi mới công tác luân chuyển cán bộ công đoàn; có kế hoạch sắp xếp, bố trí, tạo điều kiện, cơ hội phát triển cho cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ có kinh nghiệm thực tiễn. Thực hiện nguyên tắc luân chuyển, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử là người trong quy hoạch đảm bảo tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định; kiên quyết không xem xét đề bạt, bổ nhiệm đối với trường hợp không đủ tiêu chuẩn, điều kiện.

Xây dựng kế hoạch điều động, luân chuyển, biệt phái cán bộ theo đúng quy định của Đảng, Nhà nước, Thành ủy, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam. Thực hiện việc luân chuyển dọc, luân chuyển ngang giữa các cơ quan Công đoàn, luân chuyển giữa các vị trí công tác trong cùng một đơn vị. Xây dựng Quy chế phối hợp giữa Đảng đoàn Thường trực, Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội với cấp ủy các quận, huyện, thị xã và tương đương về công tác cán bộ; kiên quyết không bố trí cán bộ công đoàn chủ chốt không đảm bảo tiêu chuẩn, tiêu chí chức danh cán bộ.

Đối với sinh viên mới ra trường được tuyển dụng làm cán bộ công đoàn phải thực hiện biệt phái đến cơ sở (*đối với cán bộ tuyển dụng về Công đoàn cấp*

trên trực tiếp cơ sở) và cấp trên trực tiếp cơ sở (đối với cán bộ tuyển dụng về Liên đoàn Lao động Thành phố). Đề xuất với Thành ủy cơ chế tuyển dụng cán bộ công đoàn trưởng thành từ phong trào công nhân và hoạt động Công đoàn; đảm bảo cán bộ chủ chốt Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở phải có kinh nghiệm thực tiễn từ hoạt động Công đoàn. Định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với các chức danh lãnh đạo, quản lý theo Nghị định số 59/2019/NĐ-CP ngày 01/7/2019 của Chính phủ. Kịp thời thay thế, điều chuyển những cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý, nhất là cán bộ chủ chốt các cấp Công đoàn thiếu tập trung, quyết liệt trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, tín nhiệm thấp, bè phái, gây chia rẽ, mất đoàn kết nội bộ; có sai phạm nhưng chưa đến mức bị kỷ luật; có đơn thư phản ánh tiêu cực không cần chờ đến hết nhiệm kỳ, hết thời hạn bổ nhiệm hoặc đến tuổi nghỉ hưu.

3.6. Quan tâm chăm lo thực hiện chính sách đối với cán bộ công đoàn

Các cấp Công đoàn tiếp tục quán triệt và thực hiện đúng, đầy đủ theo quy định các chính sách chung của Đảng, Nhà nước và tổ chức Công đoàn đối với đội ngũ cán bộ công đoàn; đề xuất với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có các chế độ đãi ngộ phù hợp cho cán bộ công đoàn trong điều kiện cụ thể nhằm khuyến khích và tạo điều kiện cho cán bộ công đoàn yên tâm công tác và thu hút cán bộ giỏi vào làm công tác Công đoàn.

Thực hiện chính sách khuyến khích tinh thần, tạo động lực cho cán bộ công đoàn như: Có cơ chế khen thưởng tương xứng với những công hiến, đóng góp; được thăng tiến, luân chuyển; được tôn trọng, đánh giá đúng kết quả làm việc; đồng thời, thực hiện nghiêm kỷ luật với cán bộ vi phạm; có cơ chế bảo vệ để cán bộ tích cực cống hiến xây dựng tổ chức Công đoàn ngày càng vững mạnh.

4. Tiếp tục sắp xếp tổ chức bộ máy để nâng cao hiệu quả quản lý, bố trí sử dụng cán bộ công đoàn

Tiếp tục sắp xếp tổ chức Công đoàn Thủ đô đồng bộ, thống nhất theo quy định của Đảng và Luật Công đoàn, Điều lệ Công đoàn Việt Nam; bộ máy Cơ quan Liên đoàn Lao động Thành phố, Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở tinh gọn, rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Rà soát, hoàn thiện Đề án vị trí việc làm; xác định danh mục vị trí việc làm, yêu cầu công việc, tổng biên chế, chức danh, chức vụ, ngạch công chức, viên chức trong cơ quan Công đoàn các cấp, đơn vị sự nghiệp Công đoàn, để sắp xếp bố trí cán bộ hợp lý nhằm nâng cao hiệu quả, chất lượng công việc, quản lý cán bộ bằng phần mềm dữ liệu.

Xây dựng Đề án báo cáo Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam để thí điểm thành lập Công đoàn trong doanh nghiệp có quy mô lớn, đa ngành, đa lĩnh vực, địa bàn phân tán trên phạm vi cả nước.

Tiếp tục rà soát, nghiên cứu sắp xếp các đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp trực thuộc Liên đoàn Lao động Thành phố theo hướng hợp nhất, sáp nhập các đơn vị có chức năng, nhiệm vụ tương đồng. Xây dựng Đề án nâng cấp Trung tâm Tư vấn Pháp luật Công đoàn Hà Nội thành Trung tâm Tư vấn và Hỗ trợ người lao động theo hướng tự chủ, thực hiện nhiệm vụ đặt hàng của Liên đoàn Lao động Thành phố; thành lập Văn phòng đại diện Công đoàn tại các Khu Công nghiệp và Chế xuất Hà Nội.

5. Tăng cường công tác quản lý kiểm tra giám sát trong công tác cán bộ

Tăng cường công tác quản lý cán bộ, nhất là cán bộ Công đoàn cơ sở. Nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát về công tác cán bộ; kiên quyết xem xét, giải quyết, xử lý nghiêm những cán bộ có sai phạm, nhiều hạn chế, yếu kém theo quy định của Đảng, Thành ủy, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Liên đoàn Lao động Thành phố. Trong quá trình kiểm tra, giám sát việc quản lý, sử dụng cán bộ cần đảm bảo khách quan, công tâm, làm rõ những ưu, nhược điểm, tồn tại, hạn chế; đúc rút kinh nghiệm, kịp thời kiến nghị thay đổi, điều chỉnh, bổ sung để hoàn thiện các khâu trong công tác cán bộ công đoàn.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Đối với Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội

1.1. Ban Thường vụ

- Chỉ đạo các Ban Liên đoàn Lao động Thành phố tham mưu xây dựng các Chương trình, Kế hoạch, Đề án thí điểm thực hiện các nội dung của Nghị quyết;

- Chỉ đạo các cấp Công đoàn xây dựng Kế hoạch tuyên truyền, phổ biến, quán triệt và thực hiện Nghị quyết;

- Chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm tra việc triển khai, tổ chức thực hiện Nghị quyết ở các cấp Công đoàn và các đơn vị trực thuộc; định kỳ sơ kết, rút kinh nghiệm kết quả triển khai, tổ chức thực hiện; tổng kết thực hiện Nghị quyết vào cuối nhiệm kỳ 2018-2023 để có giải pháp tiếp tục thực hiện trong nhiệm kỳ tiếp theo.

1.2. Văn phòng, các Ban và Văn phòng Ủy ban Kiểm tra

- *Ban Tổ chức*: Là Cơ quan Thường trực, chủ động tham mưu, phối hợp với các Ban, các đơn vị trực thuộc để triển khai thực hiện Nghị quyết; theo dõi, tổng hợp, đánh giá kết quả thực hiện, đề xuất khen thưởng; tham mưu với Ban Thường vụ hàng năm tiến hành sơ, tổng kết khen thưởng; tham mưu hoàn thiện các quy chế, xây dựng các Chương trình, Kế hoạch thực hiện Nghị quyết và các Đề án thí điểm.

- *Ban Tài chính*: Tham mưu đề xuất, hoàn thiện các quy định, quy chế của Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội về công tác tài chính; các chế độ chính sách có liên quan về cán bộ công đoàn; đảm bảo đầy đủ nguồn tài chính phục vụ việc triển khai, tổ chức thực hiện Nghị quyết.

- *Ủy ban Kiểm tra*: Tham mưu kiểm tra, giám sát việc triển khai, tổ chức thực hiện Nghị quyết ở các cấp Công đoàn Thành phố.

- *Văn phòng; các Ban: Chính sách Pháp luật và Quan hệ Lao động, Tuyên giáo, Nữ công*: Căn cứ chức năng, nhiệm vụ của mình phối hợp với các Ban có liên quan để triển khai, tổ chức thực hiện Nghị quyết đảm bảo thiết thực và hiệu quả.

2. Đối với các Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở

- Căn cứ Nghị quyết, chủ động xây dựng Kế hoạch để triển khai, tổ chức thực hiện phù hợp với đặc điểm, tình hình cụ thể của đơn vị. Tuyên truyền, phổ biến, hướng dẫn, chỉ đạo Công đoàn cơ sở trực thuộc triển khai thực hiện, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ, hiệu quả các nhiệm vụ, giải pháp đã đề ra.

- Định kỳ hàng năm, tổ chức đánh giá kết quả thực hiện Nghị quyết và báo cáo với Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động thành phố Hà Nội.

3. Đối với Công đoàn cơ sở

Căn cứ Nghị quyết, hằng năm xây dựng Kế hoạch, Chương trình triển khai, tổ chức thực hiện phù hợp với tình hình thực tế của đơn vị.

4. Đối với các đơn vị sự nghiệp trực thuộc

- *Trường Trung cấp Nghiệp vụ và Dạy nghề Công đoàn Hà Nội*: Căn cứ Nghị quyết nghiên cứu, đổi mới xây dựng nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ Công đoàn Thủ đô đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Đẩy mạnh nghiên cứu khoa học, xây dựng nội dung, chương trình, tài liệu, bài giảng phù hợp tình hình thực tế hiện nay; quan tâm đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng các chuyên đề đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn theo quy định. Phối hợp với Trường Đại học Công đoàn để mở lớp đào tạo lý luận nghiệp vụ công tác Công đoàn cho đội ngũ cán bộ Công đoàn Thủ đô.

- *Cung Văn hóa Lao động Hữu nghị Việt - Xô*: Căn cứ Nghị quyết xây dựng nội dung, chương trình nâng cao đời sống văn hóa tinh thần cho đội ngũ cán bộ Công đoàn Thủ đô và đoàn viên, người lao động.

- *Các đơn vị trực thuộc Liên đoàn Lao động Thành phố*: Căn cứ chức năng, nhiệm vụ của đơn vị xây dựng chương trình, kế hoạch triển khai, tổ chức thực hiện Nghị quyết đảm bảo thiết thực và hiệu quả./.

Nơi nhận:

- Tổng LĐLĐ Việt Nam (để b/c);
- Thành ủy HN (để b/c);
- Ban Tổ chức TLĐ (để b/c);
- Ban ToC, DV Thành ủy (để b/c);
- Các UV BCH, UBKT LĐLĐ TP (để th/h);
- Các Ban; CĐCT trực tiếp cơ sở (để th/h);
- Các CĐCS; ĐVSN trực thuộc (để th/h);
- Lưu VT, ToC.

TM. BAN CHẤP HÀNH
CHỦ TỊCH



Nguyễn Phi Thường

