

Số: /TTr-UBDT

Hà Nội, ngày tháng năm 2019

(Dự thảo lần 03)

TỜ TRÌNH

Ban hành Nghị định về chính sách đặc thù trong tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và tạo nguồn cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số

Kính trình: Chính phủ

Thực hiện Nghị Quyết 01/NQ-CP ngày 01/01/2019 của Chính phủ về nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế xã hội và dự toán ngân sách nhà nước năm 2019, trong đó giao Ủy ban Dân tộc nghiên cứu xây dựng Nghị định về “Đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, tạo nguồn và phát huy đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số”. Ủy ban Dân tộc kính trình Chính phủ xem xét, phê duyệt “Nghị định về chính sách đặc thù trong tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và tạo nguồn cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số” với nội dung như sau:

I. Giải trình về thay đổi tên Nghị định

1. Tên Nghị định theo Nghị Quyết 01/NQ-CP ngày 01/01/2019 của Chính phủ: *Nghị định về “Đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, tạo nguồn và phát huy đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số”*.

2. Đề xuất thay đổi tên: *“Nghị định về chính sách đặc thù trong tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và tạo nguồn cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số”*.

So với tên tại Nghị quyết 01/NQ-CP, tên Nghị định mới có tăng, giảm các nội dung sau:

- Tăng thêm:

+ Cụm từ “Chính sách đặc thù”. Theo hướng tiếp cận xây dựng Nghị định là rà soát và căn cứ vào các quy định hiện hành để xem xét đề xuất các chính sách mới chưa có quy định đối với cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số. Do vậy, các quy định tại Nghị định này là chính sách mới, đặc thù riêng cho cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số.

+ Từ “Tuyển dụng”. Thực tế hiện nay số lượng cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số chưa đáp ứng được yêu cầu, đòi hỏi phải có chính sách đặc thù trong tuyển dụng để tăng cường số lượng cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị.

- Giảm:

+ Cụm từ “Bố trí, sử dụng”. Bố trí, sử dụng cán bộ, công chức là công việc đòi hỏi linh hoạt, phù hợp với thực tế của từng cơ quan, đơn vị; thẩm quyền quyết định thuộc về cấp ủy, tập thể lãnh đạo và người đứng đầu các cơ quan, đơn vị. Vì vậy, việc ban hành các quy định về “Bố trí, sử dụng cán bộ, công chức” trong Nghị định không phù hợp và sẽ gây khó khăn trong quá trình thực hiện.

+ Từ “Phát huy”. Trên thực tế việc phát huy vai trò, những điểm mạnh, tích cực của đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số là công việc đòi hỏi tính linh hoạt, phù hợp với đặc điểm của từng cơ quan, đơn vị; do vậy, rất khó để cụ thể hóa thành các quy định cụ thể trong nghị định; cơ quan soạn theo đề nghị không ban hành quy định đối với nội dung này.

II. Sự cần thiết phải ban hành Nghị định về chính sách đặc thù trong tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và tạo nguồn cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số

Đảng Cộng sản Việt Nam luôn coi vấn đề dân tộc, công tác dân tộc có ý nghĩa to lớn trong chiến lược đại đoàn kết toàn dân tộc và thể hiện sự nhất quán, xuyên suốt qua các thời kỳ lịch sử với nguyên tắc: *bình đẳng, đoàn kết, tôn trọng, giúp nhau cùng phát triển*. Để thực hiện thành công các vấn đề về chính trị, kinh tế, xã hội, an ninh, quốc phòng, đối ngoại ở vùng DTTS và miền núi, tạo thế và lực cho cách mạng, vai trò của người cán bộ nói chung, cán bộ DTTS nói riêng được xem là khâu then chốt, trọng yếu và có tính quyết định.

Nhất là nước ta đang trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế và phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực, phẩm chất cho đội ngũ cán bộ nói chung và cán bộ lãnh đạo, quản lý nói riêng là một trong những giải pháp lớn để thực hiện những nhiệm vụ chính trị của cách mạng trong giai đoạn mới. Để chính sách đặc thù trong tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và tạo nguồn cán bộ, công chức người DTTS được thực hiện tốt rất cần có sự đồng thuận và thống nhất cao của tất cả các cấp, ngành trong hệ thống chính trị, đòi hỏi phải tiếp tục đổi mới công tác cán bộ theo tinh thần của Đại hội XII và Nghị quyết số 24-NQ/TW Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IX về công tác dân tộc, Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ 7 Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về "Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ".

Thực hiện các Nghị quyết của Trung ương, các cơ quan nhà nước đã ban hành nhiều Nghị định, Quyết định nhằm nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ DTTS, cũng như các chính ưu tiên trong tuyển dụng cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số, những văn bản trên là cơ sở pháp lý quan trọng để làm tốt công tác xây dựng đội ngũ cán bộ DTTS trong thời gian qua. Tuy nhiên bên cạnh những kết quả đạt được còn tồn tại những vướng mắc, bất cập như sau:

Thứ nhất, hệ thống văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh về công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức nói chung nhiều nhưng thiếu cụ thể đối với đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số và chưa thật sự

thống nhất, chưa có tính đặc thù riêng cho đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số nên chưa tạo được sự chuyển biến rõ rệt trong việc đảm bảo cơ cấu hợp lý, nâng cao năng lực trình độ, tăng số lượng cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số ở các cơ quan, đơn vị, địa phương dẫn đến tình trạng tỷ lệ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số chưa tương xứng với tỷ lệ dân số là người dân tộc thiểu số và tỷ lệ cán bộ, công chức càng ở cấp cao càng giảm.

Thứ hai, Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và Kết luận số 17-KL/TW ngày 11/9/2017 của Bộ Chính trị về tình hình thực hiện biên chế, tinh giản biên chế của tổ chức trong hệ thống chính trị năm 2015-2016; mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp giai đoạn 2017-2021 đã ảnh hưởng đến việc tuyển dụng cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số.

Thứ ba, Các Nghị định ban hành đã quy định cụ thể chính sách ưu tiên trong thi tuyển và xét tuyển cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số thông qua cộng điểm và ưu tiên về ngoại ngữ, đã tạo điều kiện thuận lợi hơn cho học sinh dân tộc thiểu số khi thi tuyển và xét tuyển. Tuy nhiên, việc quy định chung cho tất cả các nhóm dân tộc thiểu số đã dẫn đến tình trạng các nhóm yếu thế hơn khó có thể thi đỗ vào cán bộ, công chức và khó có thể cạnh tranh với các thí sinh khác. Đồng thời các địa phương không được tự chủ trong xác định các nhóm dân tộc thiểu số còn thiếu trên địa bàn cần ưu tiên lựa chọn để bổ sung vào hệ thống chính trị các cấp.

Thứ tư, Đã có chính sách hỗ trợ học thạc sỹ, tiến sỹ cho người dân tộc thiểu số trong nhóm dân tộc có chất lượng nguồn nhân lực thấp học cao học, nghiên cứu sinh nhưng chế độ hỗ trợ quy định ở mức thấp nên cán bộ, công chức ở vùng sâu, vùng xa khó khăn về tài chính khó có điều kiện theo học ở bậc học thạc sỹ, tiến sỹ.

Thứ năm, đã ban hành các Quyết định về đào tạo bồi dưỡng chuyên sâu về bồi dưỡng lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, kiến thức pháp luật, kỹ năng quản lý nhà nước và quản lý chuyên ngành; tin học, ngoại ngữ, tiếng dân tộc. kiến thức quốc phòng và an ninh, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, kiến thức hội nhập quốc tế tuy nhiên các kiến thức về tri thức bản địa, kiến thức về phát triển bền vững kinh tế - xã hội, kiến thức về nhân học văn hóa và xã hội cần thiết áp dụng tại vùng dân tộc thiểu số và miền núi thì chưa được đưa vào chương trình đào tạo cho cán bộ, công chức.

Thứ sáu, Kinh phí đào tạo cán bộ, công chức ở trong nước được bố trí trong dự toán hàng năm của cơ quan, đơn vị quản lý cán bộ công chức Với quy định như vậy nên việc bố trí kinh phí để đào tạo cho cán bộ, công chức đi đào tạo, bồi dưỡng rất hạn chế, gây khó khăn cho cán bộ cấp cơ sở khi tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng ngoài tỉnh. Đồng thời định mức hỗ trợ cho cán bộ, công chức đi đào tạo, bồi dưỡng thấp đã hạn chế việc học tập của cán bộ, công chức cấp xã vùng đặc biệt khó khăn.

Thứ bảy, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực sau khi tốt nghiệp ra trường chưa bám sát vào điều kiện kinh tế - xã hội, chưa gắn với

nhu cầu sử dụng. Sinh viên chính quy được đào tạo tập trung hàng năm ra trường có số lượng rất lớn, trong số đó có rất nhiều em đạt kết quả học tập xuất sắc, có kỹ năng tốt, được trang bị và rèn luyện về phẩm chất chính trị, trình độ ngoại ngữ, công nghệ thông tin có thể đáp ứng tốt các yêu cầu cho những đòi hỏi của công việc hiện tại thì hiện nay đang gặp rất nhiều khó khăn trong việc làm, tuyển dụng vào các cơ quan nhà nước do chính sách tinh giản biên chế.

Xuất phát từ vai trò quan trọng của vùng dân tộc thiểu số và miền núi và những vấn đề nêu trên, Ủy ban Dân tộc nhận thấy cần thiết kiến nghị Chính phủ xem xét ban hành *Nghị định về chính sách đặc thù trong tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và tạo nguồn cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số*.

(Báo cáo thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức cán bộ dân tộc thiểu số và thực trạng triển khai chính sách kèm theo).

III. Quá trình soạn thảo

Thực hiện ý kiến chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ về việc giao cho Ủy ban Dân tộc xây dựng Nghị định về chính sách đặc thù trong tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và tạo nguồn cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số”, Ủy ban Dân tộc đã tiến hành thực hiện các bước như sau:

Ban hành Công văn đề nghị Ủy ban nhân dân 51 tỉnh thành trong cả nước đánh giá thực trạng triển khai chính sách đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, tạo nguồn và phát huy đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số. Đến nay Ủy ban Dân tộc đã nhận được 51 Báo cáo. Đa số các tỉnh đều kiến nghị xây dựng Nghị định để nâng cao năng lực cho cán bộ vùng dân tộc thiểu số và tăng tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số cho phù hợp với tỷ lệ dân số theo quy định.

Ủy ban Dân tộc đã tiến hành thành lập Ban soạn thảo và Tổ biên tập xây dựng Nghị định về “chính sách đặc thù trong tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và tạo nguồn cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số”. Ban Soạn thảo và Tổ biên tập đã tiến hành khảo sát một số địa phương, tổ chức hội thảo với các tỉnh, thành phố lấy ý kiến dự thảo (Tờ trình, Nghị định và các tài liệu liên quan).

Sau khi hoàn thiện các văn bản, Ban Soạn thảo đã gửi các Bộ, ngành và 51 địa phương xin ý kiến Nghị định về “chính sách đặc thù trong tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và tạo nguồn cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số”.

Đã cóbộ, ngành,địa phương có văn bản tham gia ý kiến, các Bộ, ngành, địa phương cơ bản nhất trí với các nội dung đề xuất của Ủy ban Dân tộc về nội dung và sự cần thiết phải ban hành Nghị định trên.

Trên cơ sở ý kiến của các Bộ ngành và địa phương, Ủy ban Dân tộc đã hoàn thiện các văn bản và tiến hành gửi Bộ Tư pháp thẩm định Nghị định về “chính sách đặc thù trong tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và tạo nguồn cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số”.

IV. Nội dung cơ bản của Nghị định

1. Tên Nghị định:

Nghị định về “chính sách đặc thù trong tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và tạo nguồn cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số”.

2. Kết cấu của Nghị định:

Nghị định được thiết kế thành 6 chương, 17 Điều như sau: Chương I: Những quy định chung; Chương II: Tuyển dụng công chức; Chương III: Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức; Chương IV: Tạo nguồn cán bộ, công chức; Chương V: Tổ chức thực hiện; Chương VI: Điều khoản thi hành.

(Có dự thảo Nghị định gửi kèm)

3. Đối tượng, phạm vi áp dụng

3.1. Đối tượng áp dụng

a) Cán bộ, công chức theo quy định của Luật Cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số đang làm việc tại các cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị xã hội từ tỉnh đến xã;

b) Học sinh, sinh viên dân tộc thiểu số;

c) Các cơ quan, tổ chức, đơn vị trong hệ thống chính trị từ tỉnh đến xã;

3.2. Phạm vi áp dụng: Các xã, huyện, tỉnh thuộc vùng dân tộc thiểu số và miền núi theo quy định của Thủ tướng Chính phủ.

3.3. Giai đoạn thực hiện: Từ năm 2020 đến năm 2030.

4. Mục tiêu

4.1. Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số ở vùng dân tộc thiểu số và miền núi có trình độ chuyên môn và năng lực trong xử lý công việc; am hiểu phong tục, tập quán của đồng bào dân tộc thiểu số, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong thời kỳ mới, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước.

4.2. Tuyển dụng, tạo nguồn đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số nhằm đảm bảo về tỷ lệ, cơ cấu dân tộc hợp lý; nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và phát huy năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng an ninh của các địa phương trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

4.3. Tạo điều kiện thuận lợi để những người có tài năng phát huy tốt nhất năng lực, trí tuệ, đóng góp có hiệu quả vào sự nghiệp phát triển kinh tế-xã hội của vùng dân tộc thiểu số và miền núi.

5. Nội dung Nghị định

5.1 Tuyển dụng công chức

5.1.1. Chính sách áp dụng

Tuyển dụng công chức thực hiện theo các quy định tại Điều 3 đến Điều 19 Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức; các quy định tại Khoản 1 đến Khoản 11, Điều 1 Nghị định số 161/2018/NĐ-CP ngày 29/11/2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung

một số quy định về tuyển dụng công chức, viên chức, nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp. Ngoài ra, đối với tuyển dụng công chức người dân tộc thiểu số còn được thực hiện theo các quy định tại Điều 4, Điều 5, Điều 6, Điều 7 Nghị định này.

5.1.2. Thẩm quyền tuyển dụng công chức

a) Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh) quyết định hoặc trình cấp có thẩm quyền quyết định hằng năm dành tỷ lệ biên chế chưa sử dụng, bao gồm cả biên chế sau khi đã thực hiện tinh giản và giải quyết chế độ nghỉ hưu đúng tuổi hoặc thôi việc theo quy định của pháp luật để tuyển dụng mới công chức người dân tộc thiểu số theo tỷ lệ cụ thể:

- Đối với tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (gọi chung là tỉnh) có tỷ lệ cán bộ dân tộc thiểu số tham gia vào các cơ quan, tổ chức, đơn vị cấp tỉnh tối thiểu là 3% đến 20% trên tổng biên chế được giao, tùy thuộc vào tỷ lệ người dân tộc thiểu số trên tổng dân số của tỉnh.

- Đối với huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (gọi chung là huyện) có tỷ lệ cán bộ dân tộc thiểu số tham gia vào các cơ quan, tổ chức, đơn vị cấp huyện tối thiểu là 5% đến 35% trên tổng biên chế được giao, tùy thuộc vào tỷ lệ người dân tộc thiểu số trên tổng dân số của huyện.

- Đối với xã, phường, thị trấn (gọi chung là xã) có tỷ lệ cán bộ dân tộc thiểu số tham gia vào các cơ quan, tổ chức, đơn vị cấp xã tối thiểu là 10% đến 50% trên tổng biên chế được giao, tùy thuộc vào tỷ lệ người dân tộc thiểu số trên tổng dân số của xã.

b) Căn cứ vào dân số người dân tộc thiểu số của tỉnh, đặc thù của các đơn vị trực thuộc, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định phân bổ chỉ tiêu tuyển dụng công chức người dân tộc thiểu số cho từng cơ quan, đơn vị.

c) Hằng năm, các cơ quan, đơn vị của tỉnh chưa tuyển dụng được số công chức người dân tộc thiểu số theo chỉ tiêu đã phân bổ phải tiếp tục dành chỉ tiêu biên chế để tuyển dụng công chức người dân tộc thiểu số. Đến năm 2030 các tỉnh phải đạt được mục tiêu tỷ lệ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số theo quy định.

d) Phân đấu tỷ lệ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số tính trên tổng số cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị của tỉnh tương ứng với tỷ lệ dân số người dân tộc thiểu số trên tổng dân số của tỉnh.

5.1.3. Ưu tiên trong tuyển dụng

a) Người dân tộc thiểu số thuộc nhóm 16 dân tộc thiểu số rất ít người quy định tại Nghị định 05/2011/NĐ-CP ngày 14/01/2011 của Chính phủ về công tác dân tộc và 11 dân tộc thiểu số có chất lượng nguồn nhân lực thấp quy định tại Nghị quyết 52/NQ-CP ngày 15/6/2016 của Chính phủ về đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số giai đoạn 2016-2020, định hướng đến năm

2030 và học sinh học theo chế độ cử tuyển theo quy định Nghị định số 134/2006/NĐ-CP ngày 14/11/2006 và Nghị định số 49/2015/NĐ-CP ngày 15/5/2015 sửa đổi, bổ sung một số điều của 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 nếu có bằng tốt nghiệp đại học từ loại khá trở lên và thành thạo tiếng dân tộc của mình thì được tham gia xét tuyển.

b) Ưu tiên thực hiện xét tuyển đối với đối tượng quy định tại Điều 11 Nghị định này.

5.1.4. Xác định người trúng tuyển trong kỳ thi tuyển, xét tuyển

a) Người dự tuyển là người dân tộc thiểu số được Hội đồng tuyển dụng lập danh sách riêng để xác định người trúng tuyển.

b) Xác định người trúng tuyển bằng cách lấy điểm từ cao xuống thấp cho đến khi đủ chỉ tiêu tuyển dụng công chức người dân tộc thiểu số trong kỳ thi tuyển, xét tuyển; thí sinh người dân tộc thiểu số trúng tuyển phải có số điểm ít nhất phải bằng 70% số điểm của người dân tộc Kinh đạt điểm thấp nhất nhưng trúng tuyển trong cùng một hội đồng thi tuyển, xét tuyển. Quy định này áp dụng cho cả 02 vòng thi tuyển và xét tuyển.

5.1.5. Trường hợp đặc biệt trong tuyển dụng công chức

a) Người dân tộc thiểu số thuộc thành phần các dân tộc rất ít người và chưa có người tham gia làm cán bộ, công chức tính chung trên địa bàn tỉnh có dân tộc đó sinh sống, nếu có bằng tốt nghiệp đại học loại khá trở lên thì được tiếp nhận không qua thi tuyển vào công chức.

b) Bộ trưởng, Chủ nhiệm Ủy ban Dân tộc quy định đối tượng tại Khoản 1, Điều này.

6. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức

6.1. Chính sách áp dụng

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức thực hiện theo các quy định tại Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; Nghị định số 163/2016/NĐ-CP ngày 25/01/2016 của Chính phủ phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2025. Ngoài ra, đối với đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số còn được thực hiện theo các quy định tại Điều 9, Điều 10 Nghị định này.

6.2. Đào tạo cán bộ, công chức

6.2.1. Đào tạo trình độ đại học

a) Cán bộ, công chức cấp xã thuộc đối tượng, phạm vi quy định của Nghị định này được ngân sách nhà nước hỗ trợ chi phí đào tạo;

b) Mức hỗ trợ 50 triệu đồng/người/khóa học, bao gồm toàn bộ các chi phí tối thiểu về học phí, tài liệu học tập, phương tiện đi lại, hỗ trợ ăn nghỉ...;

c) Kinh phí hỗ trợ được chi trả đều theo từng kỳ cho người học kể từ khi có thông báo nhập học đến khi nhận bằng tốt nghiệp;

d) Kinh phí hỗ trợ đào tạo đại học do cơ quan cử đi học chi trả cho cán bộ, công chức từ nguồn chi thường xuyên hàng năm do ngân sách trung ương đảm bảo phân cấp cho địa phương.

6.1.2. Đào tạo trình độ sau đại học

a) Cán bộ, công chức thuộc đối tượng, phạm vi của Nghị định này đáp ứng đủ các điều kiện quy định tại Khoản 1, Điều 6 Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức được ngân sách nhà nước hỗ trợ chi phí đào tạo;

b) Đào tạo trình độ thạc sỹ: Mức hỗ trợ 150 triệu đồng/người/khóa học, bao gồm toàn bộ các chi phí tối thiểu về học phí, tài liệu học tập, phương tiện đi lại, hỗ trợ ăn nghỉ...;

c) Đào tạo trình độ tiến sỹ: Mức hỗ trợ 200 triệu đồng/người/khóa học, bao gồm toàn bộ các chi phí tối thiểu về học phí, tài liệu học tập, phương tiện đi lại, hỗ trợ ăn nghỉ...;

d) Kinh phí hỗ trợ được chi trả đều theo từng kỳ cho người học kể từ khi có thông báo nhập học đến khi nhận bằng tốt nghiệp;

đ) Kinh phí hỗ trợ đào tạo sau đại học do cơ quan cử đi học chi trả cho cán bộ, công chức từ nguồn chi thường xuyên hàng năm do ngân sách trung ương đảm bảo phân cấp cho địa phương.

7. Bồi dưỡng cán bộ, công chức

a) Cán bộ, công chức thuộc đối tượng quy định tại Nghị định này được bồi dưỡng kiến thức hàng năm và được hỗ trợ kinh phí tổ chức bồi dưỡng từ ngân sách nhà nước;

b) Ngoài nội dung chương trình bồi dưỡng theo quy định hiện hành, cán bộ, công chức thuộc đối tượng quy định tại Nghị định này còn được bồi dưỡng hàng năm về tri thức bản địa, kiến thức về phát triển bền vững và nhân học;

c) Kinh phí bồi dưỡng cán bộ, công chức thuộc đối tượng quy định tại Nghị định này do ngân sách trung ương đảm bảo phân cấp cho địa phương;

d) Mức chi cho các hoạt động bồi dưỡng thực hiện theo quy định hiện hành.

8. Tạo nguồn cán bộ, công chức

8.1. Tạo nguồn cán bộ, công chức từ học sinh

Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, các cơ quan, đơn vị tiếp tục thực hiện có hiệu quả các chính sách giáo dục đào tạo đối với học sinh các trường phổ thông dân tộc nội trú, trường bán trú và dự bị đại học nhằm tạo nguồn nhân lực dân tộc thiểu số tham gia vào các lĩnh vực kinh tế - xã hội, quốc phòng, an ninh nói chung và tạo nguồn cán bộ, công chức nói riêng.

8.2. Tạo nguồn cán bộ công chức từ sinh viên đại học

Sinh viên người dân tộc thiểu số đang theo học đại học tại các cơ sở giáo dục đại học trong nước có nguyện vọng và cam kết sau khi tốt nghiệp sẽ về làm việc tại các cơ quan, đơn vị thuộc phạm vi của Nghị định này thì khi tuyển dụng được ưu tiên xét tuyển vào công chức.

8.3. Thu hút sinh viên tốt nghiệp các trường đại học và người dân tộc thiểu số có trình độ sau đại học

Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, các cơ quan, đơn vị tiếp tục thực hiện có hiệu quả Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ.

8.4. Quy hoạch cán bộ, công chức

Hàng năm các cơ quan, tổ chức, đơn vị rà soát, đưa vào quy hoạch công chức người dân tộc thiểu số dựa trên các yếu tố: cơ cấu, số lượng, tuổi, giới tính, ngành nghề, dân tộc theo cơ cấu: “Đối với cấp tỉnh, tỷ lệ công chức người dân tộc thiểu số đưa vào quy hoạch tối thiểu là 10-20% trên tổng số công chức đưa vào quy hoạch; đối với cấp huyện từ 20-40%; đối với cấp xã từ 30-50%”.

9. Tổ chức thực hiện

9.1. Các Bộ, ngành Trung ương

9.1.1. Ủy ban Dân tộc

a) Chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành, địa phương hướng dẫn và tổ chức thực hiện Nghị định;

b) Tổng hợp nhu cầu, kinh phí thực hiện Nghị định của các địa phương gửi Bộ Tài chính trình Thủ tướng Chính phủ bố trí ngân sách trung ương hỗ trợ có mục tiêu cho địa phương theo quy định.

c) Chủ trì, phối hợp với Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính, Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức thanh tra, kiểm tra, đánh giá việc thực hiện Nghị định ở các địa phương. Định kỳ 6 tháng và hàng năm tổng hợp kết quả thực hiện báo cáo Thủ tướng Chính phủ theo quy định.

9.1.2. Bộ Tài chính

a) Chủ trì, phối hợp với Ủy ban Dân tộc trình Thủ tướng Chính phủ bố trí ngân sách trung ương hỗ trợ có mục tiêu cho địa phương theo quy định.

b) Hướng dẫn cơ chế tài chính thực hiện Nghị định theo quy định hiện hành.

c) Phối hợp với Ủy ban Dân tộc tổ chức thanh tra, kiểm tra, đánh giá việc thực hiện Nghị định ở các địa phương.

9.1.3. Bộ Nội vụ

a) Hướng dẫn tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức theo quy định tại Nghị định này.

b) Phối hợp với Ủy ban Dân tộc tổ chức thanh tra, kiểm tra, đánh giá việc thực hiện Nghị định ở các địa phương.

9.1.4. Bộ Giáo dục và Đào tạo

a) Hướng dẫn các cơ sở đào tạo đại học tuyển sinh và thực hiện chính sách đối với người học theo quy định tại Nghị định này.

b) Chỉ đạo tăng cường chất lượng giáo dục đào tạo đối với hệ thống các trường phổ thông dân tộc nội trú, trường bán trú và dự bị đại học.

9.1.5. Các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao tổ chức triển khai thực hiện Nghị định này.

9.2. Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương

a) Phê duyệt kế hoạch tổng thể giai đoạn 2020-2030 về tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và tạo nguồn cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số báo cáo Thủ tướng Chính phủ, hoàn thành trong Quý II năm 2020.

b) Hàng năm xây dựng kế hoạch và dự toán kinh phí thực hiện Nghị định gửi Ủy ban Dân tộc để tổng hợp.

c) Thực hiện thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chính sách trên địa bàn bảo đảm đúng quy định, chống thất thoát và tiêu cực.

d) Định kỳ 6 tháng, hàng năm tổng hợp kết quả thực hiện gửi Ủy ban dân tộc để tổng hợp báo cáo Thủ tướng Chính phủ.

10. Định mức hỗ trợ

- Đào tạo trình độ đại học: Mức hỗ trợ 50 triệu đồng/người/khóa học, bao gồm toàn bộ các chi phí tối thiểu về học phí, tài liệu học tập, phương tiện đi lại, hỗ trợ ăn nghỉ...;

- Đào tạo trình độ thạc sỹ: Mức hỗ trợ 150 triệu đồng/người/khóa học, bao gồm toàn bộ các chi phí tối thiểu về học phí, tài liệu học tập, phương tiện đi lại, hỗ trợ ăn nghỉ...;

- Đào tạo trình độ tiến sỹ: Mức hỗ trợ 200 triệu đồng/người/khóa học, bao gồm toàn bộ các chi phí tối thiểu về học phí, tài liệu học tập, phương tiện đi lại, hỗ trợ ăn nghỉ...;

- Bồi dưỡng thường xuyên hàng năm: 3.000.000đ/người/năm (Bao gồm chi phí ăn ở, đi lại cho học viên tham dự 5 ngày học thực tế, chi phí giảng viên, chi phí mở lớp, biên soạn tài liệu...)

11. Kinh phí dự kiến giai đoạn 2020-2030

- Kinh phí đào tạo trình độ đại học: $30.357 \times 50.000.000\text{đ}/\text{người} = 1.517,8$ tỷ đồng

- Kinh phí đào tạo trình độ sau thạc sỹ: $6.450 \text{ người} \times 150.000.000\text{đ}/\text{người} = 967,5$ tỷ đồng

- Kinh phí đào tạo trình độ tiến sỹ: 2.150 người x 200.000.000đ/người = 430 tỷ đồng

- Kinh phí bồi dưỡng cán bộ, công chức: 71.276 người x 3.000.000đ/người x 10 năm = 2.138,2 tỷ đồng

Tổng kinh phí = 5.053,5 tỷ đồng

(Bình quân 500 tỷ đồng/năm; 11,6 tỷ đồng/tỉnh/năm)

V. Tiếp thu giải trình ý kiến các Bộ, ngành

V. Tiếp thu, giải trình ý kiến của Bộ Tư pháp

Trên đây là nội dung Tờ trình Nghị định về “Chính sách đặc thù trong tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và tạo nguồn cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số”. Ủy ban Dân tộc kính trình Chính phủ xem xét, quyết định./.

Xin gửi kèm theo: (1) Dự thảo Nghị định; (2) Báo cáo thẩm định dự thảo Nghị định; (3) Báo cáo tiếp thu, giải trình ý kiến thẩm định đối với dự thảo nghị định; (4) Báo cáo đánh giá tác động; (5) Báo cáo thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức người DTTS và chính sách tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ, công chức người DTTS.

Nơi nhận:

- Như trên;
- Thủ tướng Chính phủ (b/c);
- Phó Thủ tướng TT Trương Hòa Bình (b/c);
- Văn phòng Chính phủ;
- Các PCN UBND;
- Lưu VT, TCCB (5).

BỘ TRƯỞNG, CHỦ NHIỆM

Đỗ Văn Chiến