

KẾ HOẠCH

Triển khai thực hiện Quyết định số 470/QĐ-TTg ngày 24/3/2026 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập giai đoạn 2026 - 2030, định hướng đến năm 2035” trên địa bàn tỉnh Nghệ An

Căn cứ Quyết định số 470/QĐ-TTg ngày 24/3/2026 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập giai đoạn 2026 - 2030, định hướng đến năm 2035”.

Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Quyết định số 470/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ trên địa bàn tỉnh với các nội dung sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Mục đích

a) Cụ thể hóa và tổ chức triển khai thực hiện thống nhất, đồng bộ, hiệu quả các mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp tại Quyết định số 470/QĐ-TTg ngày 24/3/2026 của Thủ tướng Chính phủ phù hợp với tình hình thực tiễn của tỉnh.

b) Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số (sau đây gọi chung là cán bộ người dân tộc thiểu số) đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới; bảo đảm về tỷ lệ, số lượng, chất lượng, cơ cấu hợp lý của các thành phần dân tộc, độ tuổi, giới tính, ngành nghề, lĩnh vực công tác, nhất là vùng có đông đồng bào dân tộc thiểu số.

c) Đẩy mạnh phân cấp, phân quyền; phát huy vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu trong phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số; bảo đảm tính đồng bộ, liên thông giữa các khâu tạo nguồn, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng và chính sách đãi ngộ; đề cao trách nhiệm giải trình, tăng cường kiểm tra, giám sát và đánh giá kết quả thực hiện; lấy chất lượng đội ngũ, năng lực thực thi công vụ và hiệu quả thực tế làm thước đo chủ yếu.

2. Yêu cầu

a) Bảo đảm sự lãnh đạo của cấp ủy đảng, sự thống nhất của chính quyền các cấp; xác định rõ vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương trong tổ chức triển khai thực hiện Kế hoạch; xem đây là nhiệm vụ chính trị quan trọng, thường xuyên trong công tác cán bộ và công tác dân tộc của địa phương.

b) Việc phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số phải gắn chặt với công tác dân tộc, yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương; bảo đảm đồng bộ, liên thông giữa các khâu tạo nguồn, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi

dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm và chính sách đãi ngộ.

c) Xác định cụ thể nội dung công việc, tiến độ, thời gian hoàn thành và trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị, tổ chức liên quan.

d) Tăng cường kiểm tra, giám sát, đánh giá việc thực hiện; kịp thời phát hiện, tháo gỡ khó khăn, vướng mắc.

II. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu chung

a) Tiếp tục nâng cao tỷ lệ, số lượng, chất lượng, bảo đảm cơ cấu hợp lý đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, nhất là các cơ quan, đơn vị thực hiện chức năng, nhiệm vụ về công tác dân tộc, các địa phương vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi; từng bước xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số có đủ phẩm chất, uy tín, năng lực, trình độ, chuyên nghiệp đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới; góp phần củng cố hệ thống chính trị cơ sở và nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước nói chung và tại vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi nói riêng.

b) Gắn mục tiêu phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số với mục tiêu giảm nghèo đa chiều bền vững ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số, thông qua phát triển nguồn nhân lực, nâng cao chất lượng và hiệu quả sử dụng đội ngũ cán bộ tại cơ sở.

2. Mục tiêu cụ thể

2.1. Về tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số:

Lộ trình phấn đấu từ năm 2026 đến năm 2030 đạt 80% và từ năm 2030 đến năm 2035 đạt 100% các tỷ lệ sau đây¹:

a) Ở tỉnh (cấp tỉnh): tối thiểu là 5% đến 10% tổng số biên chế, số người làm việc được giao của cấp tỉnh.

b) Ở xã, phường (cấp xã):

- Tối thiểu là 5% tổng số biên chế được giao của cấp xã đối với xã có tỷ lệ người dân tộc thiểu số chiếm từ 5% đến dưới 10% tổng dân số của xã.

- Tối thiểu là 5% đến 15% tổng số biên chế được giao của cấp xã đối với xã có tỷ lệ người dân tộc thiểu số chiếm từ 10% đến dưới 30% tổng dân số của xã.

- Tối thiểu là 15% đến 25% tổng số biên chế được giao của cấp xã đối với xã có tỷ lệ người dân tộc thiểu số chiếm từ 30% đến dưới 50% tổng dân số của xã.

- Tối thiểu là 25% đến 35% tổng số biên chế được giao của cấp xã đối với xã có tỷ lệ người dân tộc thiểu số chiếm từ 50% đến dưới 70% tổng dân số của xã.

- Tối thiểu là 35% đến 50% tổng số biên chế được giao của cấp xã đối với xã có tỷ lệ người dân tộc thiểu số chiếm trên 70% tổng dân số của xã.

c) Ở cơ quan, đơn vị thực hiện chức năng, nhiệm vụ về công tác dân tộc:

¹ Theo số liệu từ Sở Dân tộc và Tôn giáo, tỷ lệ người Dân tộc thiểu số của tỉnh năm 2025 là 14,4% (584.036 người DTTS/tổng dân số cả tỉnh 3.797.378 người); các mục tiêu cụ thể dựa trên tỷ lệ này và quy định tại Mục II Điều 1 Quyết định số 470/QĐ-TTg.

- Ban Dân tộc của Hội đồng nhân dân tỉnh, Sở Dân tộc và Tôn giáo: tối thiểu 25% tổng số thành viên Ban Dân tộc của Hội đồng nhân dân tỉnh; tối thiểu 25% biên chế được giao của Sở Dân tộc và Tôn giáo.

- Ban và Phòng chuyên môn thực hiện chức năng, nhiệm vụ về công tác dân tộc thuộc Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân cấp xã ưu tiên bố trí cán bộ người dân tộc thiểu số thực hiện nhiệm vụ về công tác dân tộc.

2.2. Về cơ cấu cán bộ người dân tộc thiểu số:

Thực hiện theo lộ trình phân đầu từ năm 2026 đến năm 2030 đạt 80% và từ năm 2030 đến năm 2035 đạt 100% các tỷ lệ sau đây:

a) Bảo đảm cơ cấu cán bộ người dân tộc thiểu số tương ứng với tỷ lệ người dân tộc thiểu số trong tổng dân số của tỉnh; phù hợp với cơ cấu của các thành phần dân tộc thiểu số ở địa phương.

b) Bảo đảm cơ cấu hợp lý cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp:

+ Ban Dân tộc của Hội đồng nhân dân tỉnh, Sở Dân tộc và Tôn giáo phải có ít nhất 01 vị trí giữ chức danh cấp trưởng hoặc cấp phó hoặc 01 vị trí được quy hoạch hoặc giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý là người dân tộc thiểu số.

+ Tối thiểu là 10% ở cấp tỉnh, trên tổng số cán bộ người dân tộc thiểu số của tỉnh.

+ Tối thiểu là 20% ở cấp xã trên tổng số cán bộ người dân tộc thiểu số của xã.

+ Đối với đơn vị sự nghiệp công lập có từ 30% cán bộ người dân tộc thiểu số trở lên phải bảo đảm có viên chức quản lý người dân tộc thiểu số.

c) Bảo đảm cơ cấu cán bộ nữ người dân tộc thiểu số tối thiểu là 20% trong tổng số tỷ lệ tối thiểu cán bộ người dân tộc thiểu số quy định tại tiết 2.1 và điểm b tiết 2.2 khoản 2 Mục II Kế hoạch này.

2.3. Về nâng cao chất lượng cán bộ người dân tộc thiểu số:

Phân đầu từ năm 2026 đến năm 2030 đạt 80% và từ năm 2030 đến năm 2035 đạt 100% số cán bộ người dân tộc thiểu số được đào tạo, bồi dưỡng về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị; kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước, khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số, kỹ năng số và phương thức quản lý hiện đại, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số quốc gia; bồi dưỡng về tin học, ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc thiểu số đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm theo quy định.

III. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP TRỌNG TÂM

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

a) Rà soát, hoàn thiện các quy định liên quan đến tuyển dụng, quản lý, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ người dân tộc thiểu số bảo đảm thống nhất, đồng bộ, khả thi, phù hợp với mô hình tổ chức chính quyền địa phương hai cấp và yêu cầu sắp xếp tinh gọn bộ máy.

b) Quy định rõ trách nhiệm của cấp ủy, chính quyền các cấp và người đứng đầu trong việc thực hiện các mục tiêu về tỷ lệ, cơ cấu và chất lượng cán bộ người

dân tộc thiểu số theo Kế hoạch; lấy kết quả thực hiện các chỉ tiêu của Kế hoạch là một tiêu chí quan trọng để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ hằng năm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương.

2. Về tạo nguồn, tuyển dụng, sử dụng và bảo đảm cơ cấu

a) Gắn công tác tạo nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số với quy hoạch phát triển kinh tế, xã hội, quy hoạch ngành, lĩnh vực và quy hoạch cán bộ của bộ, ngành, địa phương; ưu tiên các lĩnh vực về giáo dục, y tế, khoa học, công nghệ, chuyển đổi số, nông nghiệp, lâm nghiệp và các lĩnh vực trực tiếp phục vụ phát triển vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi.

b) Thực hiện có hiệu quả chính sách ưu tiên trong tuyển dụng bảo đảm tiêu chuẩn, chất lượng; mở rộng nguồn tuyển dụng đối với người học theo chế độ cử tuyển, người đã thực hiện xong nghĩa vụ quân sự, sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc, người có kinh nghiệm làm việc trong khu vực ngoài công lập để góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi.

c) Bố trí, sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số đúng chuyên môn, đúng vị trí việc làm, hạn chế tình trạng bố trí không phù hợp dẫn đến lãng phí nguồn nhân lực hoặc giảm động lực phấn đấu.

d) Bảo đảm cơ cấu hợp lý cán bộ dân tộc thiểu số giữ chức danh lãnh đạo, quản lý, cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ thuộc các dân tộc rất ít người; có chính sách khuyến khích, hỗ trợ phù hợp để phát huy vai trò của các nhóm đối tượng này.

3. Về nâng cao chất lượng

a) Đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người dân tộc thiểu số theo hướng có trọng tâm, trọng điểm, ưu tiên bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý; kỹ năng khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số; tin học, ngoại ngữ và tiếng dân tộc thiểu số. Thường xuyên đổi mới, nâng cao chất lượng, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng, bảo đảm chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm.

b) Bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo tham gia vào công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người dân tộc thiểu số; có chế độ, chính sách hỗ trợ đặc thù đối với nhà giáo và cán bộ người dân tộc thiểu số trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng.

c) Phát triển hệ thống trường dân tộc nội trú, bán trú, trường dự bị đại học; nâng cao chất lượng đào tạo cử tuyển, tập trung vào các ngành nghề, lĩnh vực địa phương cần sử dụng sau tốt nghiệp; thành lập lại trường Thiếu sinh quân do Quân đội quản lý để đào tạo con em đồng bào dân tộc thiểu số vùng sâu, vùng xa, tạo nguồn vững chắc đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số cho nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong tình hình mới.

d) Thực hiện chính sách luân chuyển, điều động, rèn luyện thực tiễn có thời hạn đối với cán bộ người dân tộc thiểu số, nhất là cán bộ trong diện quy hoạch chức danh lãnh đạo, quản lý, gắn luân chuyển với đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng lâu dài.

4. Về lãnh đạo, chỉ đạo, giám sát và theo dõi, đánh giá thực hiện

a) Tăng cường vai trò lãnh đạo, chỉ đạo và trách nhiệm của các sở, ngành có liên quan; của các cấp ủy đảng, chính quyền địa phương trong việc triển khai và tổ chức thực hiện Kế hoạch.

b) Tăng cường vai trò giám sát, phản biện của Hội đồng nhân dân các cấp, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội trong việc chỉ đạo, tổ chức thực hiện Kế hoạch, phù hợp với Luật Hoạt động giám sát của Quốc hội, Hội đồng nhân dân và các quy định của pháp luật khác có liên quan.

c) Xây dựng cơ chế theo dõi, báo cáo đánh giá việc thực hiện Kế hoạch; kịp thời phát hiện, chấn chỉnh những hạn chế, bất cập trong quá trình tổ chức thực hiện.

d) Đẩy mạnh ứng dụng khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số trong quản lý, theo dõi đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số; xây dựng, cập nhật đầy đủ dữ liệu trên Cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ người dân tộc thiểu số, phục vụ công tác chỉ đạo, điều hành và giám sát thực hiện Kế hoạch.

IV. KINH PHÍ THỰC HIỆN

1. Kinh phí thực hiện Kế hoạch được bố trí từ ngân sách nhà nước theo phân cấp hiện hành.

2. Nguồn tài trợ hợp pháp của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước để thực hiện Kế hoạch theo định hướng chung của Nhà nước.

V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Sở Nội vụ:

a) Chủ trì, chịu trách nhiệm chung trước Chủ tịch UBND tỉnh trong việc tổ chức triển khai, đôn đốc, hướng dẫn, kiểm tra và tổng hợp, báo cáo kết quả thực hiện Kế hoạch.

b) Thường xuyên rà soát các cơ chế, chính sách đặc thù trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm đối với cán bộ người dân tộc thiểu số theo quy định; chính sách thu hút, trọng dụng, đãi ngộ người có tài năng là người dân tộc thiểu số, chính sách đối với cán bộ người dân tộc thiểu số và cán bộ không phải là người dân tộc thiểu số nhưng đến công tác tại vùng dân tộc thiểu số và miền núi, biên giới, vùng đặc biệt khó khăn phù hợp với khả năng ngân sách; kịp thời báo cáo, tham mưu cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

c) Chủ trì, hướng dẫn các cơ quan, đơn vị xác định tỷ lệ, cơ cấu cán bộ người dân tộc thiểu số, trên cơ sở hướng dẫn của Bộ Nội vụ, hàng năm tham mưu UBND tỉnh quyết định tỷ lệ, cơ cấu vị trí việc làm, chỉ tiêu cho từng cấp, từng cơ quan đơn vị để tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ người dân tộc thiểu số.

d) Phối hợp với các cơ quan, đơn vị, địa phương cập nhật, quản lý, sử dụng cơ sở dữ liệu về cán bộ người dân tộc thiểu số trên hệ thống Cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, bảo đảm dữ liệu đầy đủ, chính xác, thống nhất.

đ) Chủ trì sơ kết, tổng kết, biểu dương, khen thưởng tổ chức, cá nhân có thành tích xuất sắc trong tổ chức thực hiện Kế hoạch.



e) Định kỳ trước ngày 10 tháng 11 hằng năm, báo cáo UBND tỉnh để báo cáo Bộ Nội vụ tình hình kết quả thực hiện Kế hoạch.

2. Sở Dân tộc và Tôn giáo:

a) Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người dân tộc thiểu số làm việc trong hệ thống cơ quan làm công tác dân tộc. Thường xuyên rà soát, nghiên cứu nâng cao chất lượng chương trình bồi dưỡng kiến thức dân tộc thiểu số và các nội dung khác cho cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ làm công tác dân tộc bảo đảm phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm, nâng cao năng lực thực thi công vụ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

b) Chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị, địa phương xây dựng chương trình, kế hoạch tuyển sinh đối với người dân tộc thiểu số tại các cơ sở giáo dục, đào tạo thuộc phạm vi quản lý; tập trung tuyển sinh đào tạo các ngành, nghề sát với nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực của địa phương.

c) Nghiên cứu, tham mưu trình UBND tỉnh, HĐND tỉnh ban hành chính sách đặc thù đối với đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số (nếu có).

d) Phối hợp với Sở Nội vụ kiểm tra, đôn đốc, hướng dẫn tổ chức thực hiện Kế hoạch.

3. Sở Giáo dục và Đào tạo

a) Tiếp tục rà soát, nghiên cứu trình cấp có thẩm quyền chính sách hỗ trợ trong giáo dục, đào tạo đối với học sinh, sinh viên người dân tộc thiểu số; đề xuất các giải pháp đổi mới công tác đào tạo và phát triển quy mô, chất lượng hệ thống các trường dân tộc nội trú, dân tộc bán trú, trung tâm giáo dục thường xuyên, trường dự bị đại học, các trường phổ thông ở xã, thôn đặc biệt khó khăn; nâng cao chất lượng việc dạy và học tiếng nói, chữ viết của dân tộc thiểu số trong các cơ sở giáo dục phổ thông và trung tâm giáo dục thường xuyên.

b) Chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị liên quan rà soát, đánh giá chính sách tạo nguồn, chính sách cử tuyển để bảo đảm hiệu quả, đáp ứng mục tiêu, quy hoạch, kế hoạch sử dụng nguồn nhân lực của địa phương; đặc biệt đối với các dân tộc thiểu số rất ít người, còn nhiều khó khăn nhằm tạo nguồn tuyển dụng cán bộ của các dân tộc này vào làm việc ngay tại cơ sở, đồng thời cũng tạo nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số rất ít người cho các cấp, các ngành trong tương lai.

4. Sở Tài chính: Tham mưu kinh phí thực hiện Kế hoạch đối với các nhiệm vụ thuộc trách nhiệm đảm bảo từ ngân sách nhà nước theo phân cấp ngân sách hiện hành.

5. Các cơ quan, đơn vị, địa phương

a) Căn cứ Kế hoạch này, các cơ quan, đơn vị, địa phương xây dựng Kế hoạch thực hiện, cụ thể lộ trình đảm bảo đúng lộ trình, mục tiêu về tỷ lệ, cơ cấu, chất lượng cán bộ người dân tộc thiểu số phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan, đơn vị, địa phương, xác định rõ trách nhiệm của người đứng đầu trong việc triển khai thực hiện; gửi Sở Nội vụ trước ngày 31/5/2026 để theo dõi kết quả thực hiện. Tăng cường công tác kiểm tra việc thực hiện công tác cán bộ

người dân tộc thiểu số; định kỳ trước ngày 05/11 hàng năm báo cáo UBND tỉnh (qua Sở Nội vụ) kết quả thực hiện các nhiệm vụ.

b) Chủ động bố trí, sử dụng người dân tộc thiểu số phù hợp vị trí việc làm; tạo điều kiện để cán bộ người dân tộc thiểu số được đào tạo, bồi dưỡng, phát triển và tham gia giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý theo quy hoạch.

c) Thực hiện tốt công tác tuyển dụng cán bộ người dân tộc thiểu số theo quy định của pháp luật và phân cấp của cơ quan quản lý nhà nước cấp trên, bảo đảm phù hợp với tỷ lệ, cơ cấu thành phần dân tộc thiểu số, ưu tiên các dân tộc thiểu số rất ít người, các dân tộc thiểu số ở vùng biên giới, vùng đặc biệt khó khăn, có giải pháp để bố trí việc làm đối với sinh viên người dân tộc thiểu số nói chung và sinh viên học theo chế độ cử tuyển sau khi tốt nghiệp.

d) Các cơ quan, đơn vị, địa phương chủ trì các Chương trình mục tiêu quốc gia thực hiện lồng ghép các nội dung về phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số đảm bảo góp phần hoàn thành các mục tiêu và huy động được nguồn kinh phí thực hiện Kế hoạch.

đ) Chịu trách nhiệm trước Chủ tịch UBND tỉnh kết quả thực hiện Kế hoạch; coi đây là nhiệm vụ chính trị quan trọng, thường xuyên trong công tác cán bộ và công tác dân tộc của cơ quan, đơn vị, địa phương.

7. Đề nghị Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh và các tổ chức chính trị - xã hội tỉnh phối hợp với Sở Nội vụ triển khai thực hiện Kế hoạch; hướng dẫn Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam cấp xã và các tổ chức thành viên tổ chức tuyên truyền, phổ biến, giám sát việc thực hiện Kế hoạch này.

Trên đây là Kế hoạch triển khai thực hiện Quyết định số 470/QĐ-TTg ngày 27/3/2026 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập giai đoạn 2026-2030, định hướng đến năm 2035” trên địa bàn tỉnh Nghệ An, yêu cầu các cơ quan, đơn vị, địa phương nghiêm túc triển khai thực hiện./*sv*

Nơi nhận: ✓

- Bộ Nội vụ (báo cáo);
- Thường trực Tỉnh ủy;
- Chủ tịch UBND tỉnh;
- Các Phó Chủ tịch UBND tỉnh;
- Ủy ban MTTQ Việt Nam tỉnh;
- Các Sở, ban, ngành cấp tỉnh;
- Các đơn vị sự nghiệp thuộc tỉnh;
- Các tổ chức chính trị - xã hội tỉnh;
- UBND các xã, phường;
- Lưu: VT, TH (K)

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



Bùi Thanh An