TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM
CÔNG ĐOÀN NGÂN HÀNG VIỆT NAM

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 370/HD - CĐNH

Hà Nội, ngày 08 tháng 6 năm 2022

HƯỚNG DẪN
Công tác nhân sự đại hội công đoàn các cấp tiến tới Đại hội VII Công đoàn Ngân hàng Việt Nam, nhiệm kỳ 2023-2028

Căn cứ Chỉ thị số 01-CT/BCSĐ ngày 08/4/2022 của Ban Cán sự Đảng Ngân hàng Nhà nước Việt Nam về lãnh đạo Đại hội Công đoàn các cấp trong ngành Ngân hàng tiến tới Đại hội VII Công đoàn Ngân hàng Việt Nam và Đại hội XIII Công đoàn Việt Nam nhiệm kỳ 2023-2028; Kế hoạch số 265/KH-CĐNH, ngày 18/4/2022 của Ban Thường vụ Công đoàn Ngân hàng Việt Nam; Hướng dẫn số 56/HD-TLĐ ngày 28/4/2022 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam hướng dẫn một số nội dung công tác nhân sự đại hội công đoàn các cấp tiến tới Đại hội XIII Công đoàn Việt Nam, nhiệm kỳ 2023-2028, Ban Thường vụ Công đoàn Ngân hàng Việt Nam hướng dẫn công tác nhân sự Đại hội Công đoàn các cấp trong hệ thống Công đoàn Ngân hàng Việt Nam (CĐNHVN) như sau:

I. THÀNH LẬP TIỂU BAN NHÂN SỰ VÀ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN NHÂN SỰ

1. Đối với Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở

1.1. Thành lập tiểu ban nhân sự

a) Căn cứ đặc điểm tình hình thực tiễn của đơn vị, Ban thường vụ công đoàn quyết định thành lập tiểu ban nhân sự từ 5-7 đồng chí *(bảo đảm không quá 50% số lượng ủy viên ban thường vụ đương nhiệm)*, gồm: Chủ tịch, các phó chủ tịch, đồng chí lãnh đạo phụ trách, tham mưu về công tác tổ chức cán bộ, chủ nhiệm ủy ban kiểm tra, uỷ viên ban thường vụ khác *(nếu cần)*. Đồng chí chủ tịch làm trưởng tiểu ban, đồng chí lãnh đạo phụ trách, tham mưu về công tác tổ chức cán bộ làm ủy viên thường trực tiểu ban.

b) Nhiệm vụ chủ yếu của tiểu ban nhân sự thực hiện theo Mục III, khoản 1.2 Kế hoạch số 265/KH-CĐNH ngày 18/4/2022 của Ban Thường vụ CĐNHVN, trong đó chuẩn bị nhân sự ban chấp hành, ủy ban kiểm tra, các chức danh trong ban chấp hành, ủy ban kiểm tra, cần chú trọng một số nội dung sau:

- Lãnh đạo, chỉ đạo triển khai xây dựng đề án nhân sự và kế hoạch triển khai việc giới thiệu nhân sự tham gia ban chấp hành, ban thường vụ, chủ tịch, phó chủ tịch, ủy ban kiểm tra, chủ nhiệm ủy ban kiểm tra, phó chủ nhiệm ủy ban kiểm tra nhiệm kỳ 2023-2028; đề án nhân sự tham gia đoàn đại biểu dự Đại hội Công đoàn Ngân hàng Việt Nam lần thứ VII và kế hoạch phân bổ đại biểu dự đại hội cấp mình nhiệm kỳ 2023-2028.

- Tham mưu cho ban thường vụ công đoàn cùng cấp quy định về nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm, nguyên tắc, quy chế và kế hoạch làm việc của tiểu ban nhân sự và tổ giúp việc *(nếu có)*.

- Xây dựng kế hoạch làm việc với các cấp ủy, cơ quan, tổ chức có liên quan đến công tác chuẩn bị nhân sự; chỉ đạo tiến hành khảo sát nhân sự nếu thấy cần thiết *(thành phần, nội dung, đối tượng và cách thức khảo sát do tiểu ban nhân sự quyết định phù hợp với tình hình, yêu cầu cụ thể)*.

- Thực hiện một số nhiệm vụ liên quan khác do ban thường vụ công đoàn cùng cấp giao.

1.2. Xây dựng đề án nhân sự tập trung vào một số nội dung chủ yếu sau

- Tổng kết công tác nhân sự nhiệm kỳ 2018-2023, trong đó tập trung đánh giá bối cảnh, tình hình; kết quả đạt được, hạn chế, yếu kém; chỉ rõ nguyên nhân, nhất là nguyên nhân chủ quan, rút ra bài học kinh nghiệm và đề ra biện pháp khắc phục trong nhiệm kỳ tới.

- Quán triệt quan điểm, chủ trương, định hướng của Đảng và các quy định, hướng dẫn của CĐNHVN; dự báo bối cảnh, tình hình, xác định rõ yêu cầu nhiệm vụ của nhiệm kỳ 2023-2028 và những năm tiếp theo. Xây dựng đề án nhân sự bám sát quy định của Đảng và của CĐNHVN, trên cơ sở nguồn cán bộ *(tái cử và quy hoạch)*; xác định tiêu chuẩn, cơ cấu, số lượng ủy viên ban chấp hành đối với từng địa bàn, lĩnh vực công tác quan trọng theo phương châm: Phải coi trọng chất lượng ban chấp hành, bảo đảm tinh gọn, có cơ cấu hợp lý, đủ năng lực đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động; không vì cơ cấu mà hạ thấp tiêu chuẩn và không nhất thiết tất cả các đơn vị trực thuộc phải có người tham gia ban chấp hành.

- Việc xây dựng đề án nhân sự cần phải được thảo luận dân chủ, kỹ lưỡng, phát huy trí tuệ và tạo sự đoàn kết, thống nhất, đồng thuận trong tập thể ban chấp hành, ban thường vụ. Chủ động phòng ngừa, cảnh giác, ngăn chặn, đấu tranh, không để tác động, chi phối bởi những thông tin không chính thức, thông tin giả, xấu, độc, bịa đặt, xuyên tạc trên Internet, mạng xã hội… liên quan đến nhân sự và công tác chuẩn bị nhân sự.

2. Đối với công đoàn cơ sở trực thuộc Công đoàn Ngân hàng Việt Nam

Tuỳ theo quy mô và điều kiện thực tế, ban chấp hành Công đoàn cơ sở (CĐCS) xem xét, quyết định thành lập tiểu ban nhân sự hoặc phân công ủy viên ban thường vụ/ban chấp hành, cán bộ công đoàn thực hiện các nhiệm vụ liên quan đến nhân sự và công tác chuẩn bị nhân sự theo Mục III, điểm 1, khoản 1.2, điểm 2 Kế hoạch số 265/KH-CĐNH ngày 18/4/2022 của Ban Thường vụ CĐNHVN; xây dựng phương án hoặc đề án nhân sự tham gia ban chấp hành, ban thường vụ (*nếu có*), chủ tịch, phó chủ tịch, ủy ban kiểm tra, chủ nhiệm ủy ban kiểm tra, phó chủ nhiệm ủy ban kiểm tra nhiệm kỳ 2023-2028; phương án hoặc đề án nhân sự tham gia đoàn đại biểu dự Đại hội Công đoàn Ngân hàng Việt Nam lần thứ VII và kế hoạch phân bổ đại biểu dự đại hội cấp mình nhiệm kỳ 2023-2028.

II. MỘT SỐ NỘI DUNG, YÊU CẦU CỤ THỂ ĐỐI VỚI CÔNG TÁC NHÂN SỰ BAN CHẤP HÀNH CÔNG ĐOÀN CÁC CẤP

1. Tiêu chuẩn, điều kiện nhân sự tham gia ban chấp hành, ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp nhiệm kỳ 2023-2028

- Việc lựa chọn, giới thiệu nhân sự tham gia ban chấp hành, ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp phải quán triệt sâu sắc các chủ trương, nghị quyết của Đảng về công tác cán bộ, đồng thời cụ thể hóa chủ trương, nghị quyết của cấp ủy Đảng đồng cấp đối với công tác cán bộ.

- Kiên quyết sàng lọc, không đưa vào ban chấp hành, ủy ban kiểm tra công đoàn khóa mới những người bản lĩnh chính trị không vững vàng; phẩm chất, năng lực, uy tín giảm sút; thiếu gương mẫu, mất đoàn kết, cục bộ, bè phái, cơ hội; có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống; vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ; quan liêu, cửa quyền; thiếu gắn bó mật thiết với nhân dân, với đoàn viên và cán bộ, công chức, viên chức, người lao động.

- Tiêu chuẩn cụ thể đối với nhân sự tham gia ban chấp hành, ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp thực hiện theo quy định của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn về tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý công đoàn các cấp tại Quyết định số 3169/QĐ-TLĐ ngày 07/9/2021 về việc ban hành Quy định tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý công đoàn các cấp (*đã được Ban Thường vụ CĐNHVN triển khai đến các cấp công đoàn trong hệ thống tại Công văn số 617/CĐNH ngày 19/10/2021*).

Công đoàn các cấp căn cứ nội dung tiêu chuẩn nêu trên, các quy định về công tác cán bộ hiện nay của Đảng và Tổng Liên đoàn để cụ thể hóa tiêu chuẩn cán bộ cấp mình vào đề án nhân sự cho phù hợp với tình hình, đặc điểm của địa phương, đơn vị, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ hoạt động công đoàn nhiệm kỳ 2023-2028 và chuẩn bị cho những năm tiếp theo.

2. Về độ tuổi nhân sự tham gia ban chấp hành, ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp nhiệm kỳ 2023-2028

2.1. Độ tuổi tham gia ban chấp hành, ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp nhìn chung thực hiện theo quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước, trong đó: Độ tuổi lần đầu tham gia ban chấp hành, ủy ban kiểm tra ít nhất trọn một nhiệm kỳ *(60 tháng)*; độ tuổi tái cử ít nhất phải từ 1/2 nhiệm kỳ *(30 tháng)* trở lên tại thời điểm tổ chức đại hội công đoàn theo Kế hoạch số 265/KH-CĐNH ngày 18/4/2022 của Ban Thường vụ CĐNHVN.

a) [Tuổi cán bộ giới thiệu ứng cử lần đầu] = [Tuổi nghỉ hưu thực tế của cán bộ theo Nghị định số 135/2020/NĐ-CP ngày 18/11/2020 của Chính phủ, Kết luận số 08-KL/TW, ngày 15/6/2021 của Bộ Chính trị về tuổi bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử] - [Tuổi của cán bộ tại thời điểm đại hội công đoàn cùng cấp] theo Kế hoạch số 265/KH-CĐNH ngày 18/4/2022 của Ban Thường vụ CĐNHVN phải còn ít nhất đủ một nhiệm kỳ công tác 60 tháng (*Theo Chỉ thị số 35-CT/TW, ngày 30/5/2019 của Bộ Chính trị về đại hội đảng bộ các cấp, tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng*).

b) [Tuổi cán bộ tái cử nhiệm kỳ tới] = [Tuổi nghỉ hưu thực tế của cán bộ theo Nghị định số 135/2020/NĐ-CP, ngày 18/11/2020 của Chính phủ, Kết luận số 08-KL/TW, ngày 15/6/2021 của Bộ Chính trị về tuổi bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử] - [Tuổi của cán bộ tại thời điểm đại hội công đoàn cùng cấp] theo Kế

hoạch số 265/KH-CĐNH ngày 18/4/2022 của Ban Thường vụ CĐNHVN phải còn ít nhất 30 tháng.

2.2. Một số trường hợp đặc thù

- Độ tuổi ủy viên ban chấp hành công đoàn các cấp đối với nhân sự cơ cấu tại các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước *(nếu có)* do cấp có thẩm quyền quyết định nhưng đảm bảo tại thời điểm giới thiệu ứng cử lần đầu tối đa không quá 70 tuổi đối với nam và 65 tuổi đối với nữ.

- Chủ tịch, phó chủ tịch công đoàn chuyên trách trong công đoàn cơ quan ngang bộ, các ngân hàng thương mại nhà nước *(hoặc nhà nước có cổ phần chi phối)*, chủ tịch công đoàn chuyên trách trong cơ quan chính quyền, đơn vị sự nghiệp ở trung ương; chủ tịch Công đoàn Ngân hàng Việt Nam là lãnh đạo kiêm nhiệm, còn tuổi công tác từ 01 năm *(đủ 12 tháng)* trở lên, nếu có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, sức khoẻ, hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên và được cấp ủy cùng cấp đồng ý, thì có thể xem xét tiếp tục tái cử ban chấp hành nhiệm kỳ 2023-2028 đến khi đủ tuổi nghỉ hưu.

3. Cơ cấu, số lượng uỷ viên ban chấp hành, ủy viên ban thường vụ, phó chủ tịch và ủy viên ủy ban kiểm tra

3.1. Về cơ cấu ban chấp hành

- Ban chấp hành công đoàn các cấp cần đảm bảo cơ cấu đại diện của công đoàn cấp dưới và đoàn viên công đoàn theo các lĩnh vực, địa bàn, để đáp ứng yêu cầu xây dựng phong trào công nhân, công đoàn trong thời gian tới; kịp thời triển khai tổ chức thực hiện các chủ trương, nghị quyết của Đảng và của tổ chức công đoàn đến đông đảo đoàn viên, người lao động. Phấn đấu ban chấp hành công đoàn các cấp có đủ 3 độ tuổi, trong đó: dưới 40 tuổi phấn đấu đạt 10% trở lên, từ 40 đến 50 tuổi đạt 40%-50%, để bảo đảm tính kế thừa, phát triển; phấn đấu tỉ lệ nữ tham gia ban chấp hành đạt khoảng 30%.

- Căn cứ đặc điểm, tình hình và yêu cầu nhiệm vụ hoạt động công đoàn cơ quan, tổ chức, đơn vị và để bảo đảm ban chấp hành đủ năng lực, bản lĩnh đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động; tiểu ban nhân sự cần chuẩn bị, trình ban thường vụ, ban chấp hành để xác định cơ cấu cụ thể ban chấp hành công đoàn cùng cấp và định hướng cho cấp dưới, theo phương châm: Phải coi trọng chất lượng ban chấp hành, không vì cơ cấu mà hạ thấp tiêu chuẩn, điều kiện và không nhất thiết địa phương, ban, ngành nào cũng phải có người tham gia ban chấp hành.

- Trường hợp nơi nào chưa chuẩn bị nhân sự đủ cơ cấu theo quy định thì tiến hành bầu cử ban chấp hành với số lượng ít hơn, số còn lại sẽ bổ sung trong nhiệm kỳ để đáp ứng tiêu chuẩn, cơ cấu theo quy định, nhưng số lượng ít hơn không quá 10% tổng số ban chấp hành *(Ví dụ: Ban chấp hành công đoàn có số lượng được phê duyệt 31 ủy viên, nếu bầu ít hơn phải là 28 người, khuyết tối đa 03 người sẽ bổ sung trong nhiệm kỳ).*

3.2. Về số lượng ban chấp hành, ủy ban kiểm tra

- Số lượng ủy viên ban chấp hành, ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp thực hiện theo Kế hoạch số 265/KH-CĐNH ngày 18/4/2022 của Ban Thường vụ CĐNHVN và Phụ lục khung số lượng ủy viên ban chấp hành, ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp nhiệm kỳ 2023-2028 kèm theo Hướng dẫn này.

Số lượng ủy viên ban chấp hành công đoàn cơ sở thành viên, công đoàn bộ phận thực hiện theo Mục 9 điểm 9.1 khoản a Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ ngày 20/02/2020 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn.

- Các cấp công đoàn khi xây dựng đề án nhân sự cần xem xét kỹ đặc điểm, tình hình và yêu cầu nhiệm vụ hoạt động công đoàn trong thời gian tới để nâng cao chất lượng chuẩn bị nhân sự ban chấp hành, ủy ban kiểm tra, đồng thời tích cực xem xét giảm số lượng ủy viên ban chấp hành so với nhiệm kỳ hiện tại.

- Số lượng phó chủ tịch do công đoàn cấp trên trực tiếp xem xét quyết định trên cơ sở đề nghị của ban chấp hành công đoàn và ý kiến thống nhất của cấp ủy, ban lãnh đạo chuyên môn đơn vị đồng cấp đảm bảo theo nguyên tắc sau:

+ Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở: từ 02 đến 03 người, trong đó có 01 phó chủ tịch chuyên trách.

+ Công đoàn cơ sở: số lượng phó chủ tịch từ 01 đến không quá 03 người phù hợp với đặc điểm tình hình thực tế của công đoàn cơ sở.

Số lượng phó chủ nhiệm ủy ban kiểm tra công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, công đoàn cơ sở (nếu có): 01 người.

4. Thực hiện bầu cử trong đại hội

4.1. Đoàn Chủ tịch đại hội báo cáo đề án nhân sự do ban chấp hành khóa đương nhiệm đã chuẩn bị gồm:

- Phương hướng cấu tạo ban chấp hành *(số lượng, tiêu chuẩn, cơ cấu)* để đại hội thảo luận, xem xét, thông qua

(*Phần đề án ban thường vụ và các chức danh trong ban chấp hành, ủy ban kiểm tra và các chức danh trong ủy ban kiểm tra để lại trình xin ý kiến thảo luận tại phiên họp thứ nhất của ban chấp hành*).

- Kết quả quá trình chuẩn bị nhân sự ban chấp hành và danh sách nhân sự do ban chấp hành đương nhiệm giới thiệu để đại hội tham khảo

(*Đại hội CĐCS đông đoàn viên và đại hội công đoàn cấp trên cơ sở trở lên cần chia tổ thảo luận và chuyển danh sách nhân sự đã chuẩn bị về các tổ thảo luận, không nên mất thời gian đọc danh sách tại đại hội*).

4.2. Tổ chức thảo luận và tiến hành ứng cử, đề cử ban chấp hành:

- Căn cứ phương án cấu tạo ban chấp hành khoá mới được đại hội thông qua, tham khảo danh sách nhân sự do ban chấp hành đương nhiệm giới thiệu, tiến hành ứng cử, đề cử và thảo luận, thống nhất danh sách ứng cử, đề cử.

- Việc ứng cử, đề cử trong đại hội thực hiện theo quy định của Đảng *(đối với đảng viên)*, Điều lệ và Hướng dẫn thi hành điều lệ Công đoàn việt Nam.

- Trường hợp kết quả thảo luận, danh sách nhân sự dự kiến giới thiệu bầu cử chức danh chủ tịch, phó chủ tịch không đúng với đề án nhân sự đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt thì đoàn chủ tịch đại hội kịp thời báo cáo xin ý kiến chỉ đạo của cấp ủy và công đoàn cấp trên để có phương án tiếp theo, trước khi tiến hành bầu cử. Danh sách bầu cử đã được đại hội biểu quyết thông qua xếp theo thứ tự bảng chữ cái tiếng Việt cho toàn danh sách và theo cơ cấu.

- Sau khi đại hội bầu được ban chấp hành khóa mới, việc tổ chức hội nghị ban chấp hành lần thứ nhất để bầu ban thường vụ, chủ tịch, phó chủ tịch, ủy ban kiểm tra, thực hiện theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XII và Mục 10 Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ ngày 20/02/2020 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn.

- Trường hợp đồng chí được dự kiến giới thiệu bầu chức danh chủ tịch, phó chủ tịch, chủ nhiệm ủy ban kiểm tra, không trúng cử ban chấp hành, ban thường vụ hoặc ủy ban kiểm tra cùng cấp thì đoàn chủ tịch đại hội báo cáo xin ý kiến chỉ đạo của công đoàn cấp trên về phương án giới thiệu nhân sự mới; sau khi có ý kiến chỉ đạo mới tiếp tục tiến hành bầu cử, hoặc đề xuất tạm dừng để tiếp tục chuẩn bị.

4.3. Trường hợp bầu trực tiếp chủ tịch công đoàn cơ sở tại đại hội thì thực hiện quy trình nhân sự theo Hướng dẫn số 28/HD-TLĐ, ngày 24/6/2021 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn (*đã được Ban Thường vụ CĐNHVN phổ biến, triển khai tại Công văn số 525/CĐNH ngày 13/7/2021*).

5. Cơ cấu, số lượng đại biểu và việc bầu đại biểu dự đại hội cấp trên

- Số lượng, cơ cấu đại biểu triệu tập dự đại hội công đoàn cấp nào phải được đưa vào đề án hoặc kế hoạch đại hội của công đoàn cấp đó.

- Việc chuẩn bị đại biểu dự đại hội căn cứ vào Mục 6.5, Mục 6.6 Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ, ngày 20/02/2020 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn và Kế hoạch số 265/KH-CĐNH ngày 18/4/2022 của Ban Thường vụ CĐNHVN. Để nâng cao chất lượng đại biểu dự đại hội trong việc thảo luận, đóng góp vào các nội dung quan trọng của đại hội, các cấp công đoàn cần căn cứ số lượng đại biểu được phân bổ và tình hình, đặc điểm của địa phương, đơn vị để xác định cơ cấu cụ thể, bảo đảm cân đối, hài hòa, phù hợp về thành phần, giới tính, ngành nghề, tăng số lượng đại biểu đại diện ngành, lĩnh vực quan trọng.

- Việc bầu đoàn đại biểu dự đại hội công đoàn cấp trên phải căn cứ vào Điều lệ Công đoàn, quy chế bầu cử và hướng dẫn của công đoàn cấp trên trực tiếp về số lượng, cơ cấu đại biểu đại hội công đoàn các cấp.

- Đại hội công đoàn các cấp được bầu một số đại biểu dự khuyết để thay thế đại biểu chính thức vắng mặt; số lượng do đại hội quyết định.

6. Công tác quy hoạch, chuẩn bị nhân sự

6.1. Các cấp công đoàn trong hệ thống CĐNHVN thực hiện nghiêm việc rà soát, xây dựng quy hoạch cán bộ theo đúng quy định của Đảng và hướng dẫn

của Công đoàn Ngân hàng Việt Nam. Lấy quy hoạch làm cơ sở cho công tác nhân sự đại hội công đoàn các cấp.

6.2. Quá trình chuẩn bị nhân sự đại hội nhiệm kỳ 2023-2028, ban chấp hành, ban thường vụ công đoàn các cấp trong hệ thống CĐNHVN chủ động thực hiện điều động, phân công, bố trí cán bộ công đoàn các cấp theo sát đề án nhân sự đại hội đã được thông qua; quan tâm tăng cường cán bộ cho những nơi còn thiếu hoặc có phương án điều động, phân công công tác khác đối với nhân sự ngay sau đại hội; tập trung chỉ đạo xử lý dứt điểm hoặc báo cáo cấp có thẩm quyền đối với những nơi nội bộ có biểu hiện mất đoàn kết hoặc có đơn thư khiếu nại, tố cáo phức tạp, kéo dài…

6.3. Công tác nhân sự phải thực hiện đúng nguyên tắc, cơ cấu, số lượng, tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình nhân sự theo quy định; bảo đảm chặt chẽ, đồng bộ, dân chủ, khách quan, công tâm, công khai, minh bạch; phát huy trí tuệ, trách nhiệm của tập thể, của người đứng đầu và cán bộ, đoàn viên công đoàn.

6.4. Thực hiện dừng việc bổ sung ủy viên ban chấp hành, ủy viên ban thường vụ công đoàn các cấp nhiệm kỳ 2018-2023 trong hệ thống CĐNHVN trước 06 tháng tính đến thời điểm đại hội ở mỗi cấp theo Kế hoạch số 265/KH-CĐNH ngày 18/4/2022 của Ban Thường vụ CĐNHVN. Trường hợp đặc biệt do cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

6.5. Các đồng chí không tái cử nhiệm kỳ 2023-2028 thì tiến hành sắp xếp, bố trí, kịp thời thực hiện chế độ, chính sách theo quy định của Đảng, Nhà nước đối với cán bộ hoạt động chuyên trách không đủ tuổi tái cử, tái bổ nhiệm theo quy định của Đảng và Nhà nước (*Theo Nghị định số 26/2015/NĐ-CP, ngày 09/3/2015 của Chính phủ Quy định chế độ, chính sách đối với cán bộ không đủ điều kiện về tuổi tái cử, tái bổ nhiệm các chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị- xã hội; Hướng dẫn số 27-HD/BTCTW, ngày 20/12/2019 của ban Tổ chức Trung ương về thực hiện chính sách, chế độ đối với cán bộ thôi tái cử cấp ủy, chính quyền, mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội*).

6.6. Những đồng chí đủ điều kiện tái cử nhưng không trúng cử thì cấp có thẩm quyền quản lý cán bộ có trách nhiệm phân công, bố trí công tác phù hợp với yêu cầu, tình hình cụ thể của địa phương, đơn vị. Những đồng chí đã được đại hội giới thiệu vào danh sách bầu cử ban chấp hành nhưng kết quả đạt không quá 50% số phiếu bầu thì việc xem xét, bổ sung vào ban chấp hành cần đánh giá, cân nhắc kỹ về uy tín, năng lực, cơ cấu cụ thể và chỉ thực hiện sau đại hội ít nhất 12 tháng.

6.7. Trong xem xét, thẩm định nhân sự cần chú ý tiến hành rà soát, thẩm tra kỹ về quy trình, tiêu chuẩn, điều kiện, phẩm chất, năng lực, uy tín của nhân sự theo quy định, nhất là kết quả công tác, sản phẩm cụ thể từ đầu nhiệm kỳ đến nay; thẩm định tiêu chuẩn chính trị theo Quy định số 58-QĐ/TW, ngày 08/02/2022 của Bộ Chính trị Quy định một số vấn đề bảo vệ chính trị nội bộ Đảng.

6.8. Cấp triệu tập đại hội chỉ xem xét giải quyết đơn, thư khiếu nại, tố cáo *(có danh)* liên quan đến nhân sự, nếu đơn, thư đó gửi đến trước ngày khai mạc đại hội 25 ngày làm việc *(đối với cấp cơ sở)*, 30 ngày làm việc *(đối với cấp trên trực tiếp cơ sở)*; sau thời hạn nêu trên thì chuyển cho ban chấp hành khoá mới xem xét, giải quyết theo quy định.

7. Quy trình nhân sự đại hội công đoàn các cấp nhiệm kỳ 2023-2028

7.1. Trình tự thực hiện quy trình nhân sự

- Thực hiện quy trình nhân sự đối với các đồng chí tái cử ban chấp hành, ủy ban kiểm tra và các chức danh trong ban chấp hành, ủy ban kiểm tra được thực hiện trước.

- Sau khi xác định số lượng các đồng chí tái cử đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện, sau đó tiếp tục trên cơ sở đó thực hiện việc giới thiệu nhân sự đối với các đồng chí lần đầu tham gia ban chấp hành, ủy ban kiểm tra và các chức danh trong ban chấp hành, ủy ban kiểm tra.

7.2. Về số dư trong thực hiện quy trình nhân sự

- Việc chuẩn bị đề án nhân sự ban chấp hành, ban thường vụ, ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp phải đảm bảo giới thiệu số lượng nhân sự có số dư từ 10%-15% so với tổng số ủy viên ban chấp hành, ủy viên ban thường vụ, ủy viên ủy ban kiểm tra, được cấp có thẩm quyền phê duyệt theo quy định.

- Nơi có số lượng ban chấp hành, ban thường vụ, ủy ban kiểm tra dưới 10 người thì chuẩn bị số dư là 1 người. Trường hợp ở cuối danh sách giới thiệu có số dư 2 người trở lên cùng có số phiếu giới thiệu bằng nhau thì đưa cả vào danh sách để giới thiệu với đại hội.

- Nếu kết quả giới thiệu chưa đạt tỷ lệ số dư, thì tiếp tục quy trình giới thiệu cho đến khi bảo đảm số dư theo quy định.

7.3. Quy trình nhân sự đối với các đồng chí tái cử

Bước 1: Tổ chức hội nghị ban thường vụ hoặc hội nghị ban chấp hành ở những nơi không có ban thường vụ

Tiểu ban nhân sự hoặc cán bộ công đoàn được phân công thực hiện công tác nhân sự đại hội dự kiến phương hướng công tác nhân sự nhiệm kỳ mới; trên cơ sở danh sách các ủy viên ban chấp hành, ủy ban kiểm tra đương nhiệm, trình ban thường vụ để rà soát, đánh giá từng trường hợp và xem xét, thông qua danh sách ủy viên ban chấp hành, ủy viên ủy ban kiểm tra và các chức danh trong ban chấp hành, ủy ban kiểm tra đương nhiệm đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện tái cử nhiệm kỳ 2023-2028 theo quy định, để lấy ý kiến giới thiệu ở hội nghị cán bộ chủ chốt (*nơi có ủy viên ban chấp hành tái cử*).

Bước 2: Tổ chức hội nghị cán bộ chủ chốt

Lấy ý kiến giới thiệu nhân sự *(bằng phiếu kín)* theo danh sách nhân sự tái cử đã được hội nghị ban thường vụ xem xét, thông qua ở Bước 1 *(hội nghị được tiến hành khi có ít nhất 2/3 số người được triệu tập có mặt)*.

Thành phần: Các đồng chí ủy viên ban chấp hành đương nhiệm; trưởng, phó ban và tương đương cơ quan công đoàn; chủ tịch công đoàn đầu mối trực thuộc chưa là ủy viên ban chấp hành; cấp trưởng đơn vị sự nghiệp trực thuộc *(nếu có)*. Đối với công đoàn cơ sở, thành phần hội nghị cán bộ chủ chốt do ban chấp hành công đoàn cơ sở quyết định.

Bước 3: Tổ chức hội nghị ban chấp hành

Trên cơ sở kết quả giới thiệu nhân sự ở Bước 2, ban chấp hành công đoàn tiến hành thảo luận và giới thiệu nhân sự tái cử *(bằng phiếu kín)*.

Bước 4: Tổ chức hội nghị ban thường vụ hoặc hội nghị ban chấp hành ở những nơi không có ban thường vụ

Trên cơ sở kết quả giới thiệu nhân sự ở Bước 3 và kết quả khảo sát nhân sự *(nếu có)*; ban thường vụ hoặc ban chấp hành tiến hành thảo luận, xem xét, bỏ phiếu thông qua danh sách nhân sự tái cử ban chấp hành, ủy ban kiểm tra và các chức danh trong ban chấp hành, ủy ban kiểm tra, nhiệm kỳ 2023-2028 để trình hội nghị ban chấp hành tại Bước 5.

**** Về nội dung khảo sát nhân sự:***

Ban thường vụ và tiểu ban nhân sự nếu xét thấy cần thiết thì tiến hành khảo sát, đánh giá về phẩm chất đạo đức, lối sống và uy tín, năng lực, thành tích và sản phẩm công tác nổi trội đối với nhân sự *(đã được giới thiệu ở bước 3)* tại nơi công tác, cơ quan liên quan và cấp ủy nơi cư trú.

Bước 5: Tổ chức hội nghị ban chấp hành

Ban Thường vụ công đoàn triệu tập hội nghị ban chấp hành để thực hiện các công việc:

- Phân tích kết quả lấy phiếu ở các hội nghị.

- Xác minh, kết luận những vấn đề mới nảy sinh *(nếu có)*.

- Tập thể ban chấp hành thảo luận và biểu quyết giới thiệu nhân sự tái cử *(bằng phiếu kín)*.

- Sau khi có danh sách giới thiệu nhân sự tái cử, tiểu ban nhân sự giúp ban chấp hành, ban thường vụ hoàn chỉnh hồ sơ nhân sự được giới thiệu tái cử làm cơ sở để dự kiến số lượng, cơ cấu nhân sự giới thiệu lần đầu.

**** Nguyên tắc giới thiệu, lựa chọn***

Nhân sự được giới thiệu, lựa chọn phải đạt tỷ lệ phiếu đồng ý trên 50% tổng số đại biểu bỏ phiếu ở các bước; kết quả kiểm phiếu được công bố tại các hội nghị.

**** Lưu ý:***

- Hội nghị lấy ý kiến giới thiệu nhân sự của cấp nào thì do ban thường vụ hoặc ban chấp hành nơi không có ban thường vụ cấp đó triệu tập, chủ trì.

- Tổ chức hội nghị lấy ý kiến trực tiếp là chính. Trường hợp các đối tượng lấy ý kiến công tác ở các địa phương, các đơn vị, phân tán, khó tổ chức hội nghị

tập trung thì có thể gửi công văn nêu rõ yêu cầu gửi kèm phiếu lấy ý kiến từng đối tượng.

- Khi thực hiện quy trình đối với nhân sự tái cử ban chấp hành thì đồng thời thực hiện quy trình nhân sự tái cử ủy ban kiểm tra. Quy trình thực hiện nhân sự tái cử ủy ban kiểm tra như quy trình nhân sự tái cử ban chấp hành.

- Công đoàn nơi không có ban thường vụ thì có thể thực hiện gộp Bước 4 và Bước 5 nhưng phải đảm bảo thực hiện đủ nội dung yêu cầu của các Bước và được thể hiện rõ các Bước trong hồ sơ nhân sự.

7.4. Quy trình nhân sự đối với nhân sự giới thiệu lần đầu

Bước 1: Tổ chức hội nghị ban thường vụ hoặc hội nghị ban chấp hành ở những nơi không có ban thường vụ

Căn cứ phương hướng cấu tạo ban chấp hành nhiệm kỳ mới; trên cơ sở kết quả thực hiện quy trình giới thiệu nhân sự tái cử ban chấp hành, ủy ban kiểm tra và các chức danh trong ban chấp hành, ủy ban kiểm tra, danh sách quy hoạch ban chấp hành, ủy ban kiểm tra và các chức danh trong ban chấp hành, ủy ban kiểm tra nhiệm kỳ 2023-2028; quy định về tiêu chuẩn chức danh cán bộ, điều kiện, cơ cấu, số lượng theo khung quy định *(nêu tại Phụ lục kèm theo Hướng dẫn này)*, tiểu ban nhân sự dự kiến phân bổ số lượng, cơ cấu nhân sự giới thiệu tham gia ban chấp hành, ủy ban kiểm tra trình ban thường vụ hoặc ban chấp hành thông qua danh sách phân bổ số lượng, cơ cấu nhân sự dự kiến và chỉ đạo hướng dẫn các cấp công đoàn trực thuộc giới thiệu nhân sự.

Công đoàn nơi có cơ cấu được phân bổ lấy ý kiến giới thiệu nhân sự *(bằng phiếu kín)* theo danh sách phân bổ nhân sự *(hội nghị được tiến hành khi có ít nhất 2/3 số người được triệu tập có mặt)*.

Thành phần hội nghị: ủy viên ban chấp hành đương nhiệm; trưởng, phó các đơn vị trực thuộc và tương đương, chủ tịch công đoàn trực thuộc chưa là ủy viên ban chấp hành; cấp trưởng đơn vị sự nghiệp trực thuộc *(nếu có)*. Đối với công đoàn cơ sở, thành phần hội nghị cán bộ chủ chốt do ban chấp hành công đoàn cơ sở quyết định.

Sau khi tập hợp danh sách giới thiệu nhân sự, ban thường vụ hoặc ban chấp hành cấp được phân bổ nhân sự báo cáo, xin ý kiến cấp ủy đảng đồng cấp (nếu có) và gửi danh sách giới thiệu nhân sự chính thức về tiểu ban nhân sự công đoàn phân bổ nhân sự giới thiệu.

Lưu ý: Danh sách ủy viên ban chấp hành, ủy ban kiểm tra được giới thiệu lần đầu tại Bước 1 đã bao gồm số dư từ 10-15%.

Bước 2: Tổ chức hội nghị cán bộ chủ chốt

Trên cơ sở tổng hợp kết quả giới thiệu nhân sự của các cấp công đoàn ở Bước 1, Công đoàn cấp phân bổ nhân sự tổ chức lấy ý kiến giới thiệu nhân sự *(bằng phiếu kín)* theo danh sách tổng hợp giới thiệu nhân sự do tiểu ban nhân sự tổng hợp báo cáo *(hội nghị được tiến hành khi có ít nhất 2/3 số người được triệu tập có mặt)*.

Thành phần: Các đồng chí ủy viên ban chấp hành đương nhiệm; trưởng, phó ban và tương đương cơ quan công đoàn; chủ tịch công đoàn trực thuộc chưa là ủy viên ban chấp hành; cấp trưởng đơn vị sự nghiệp trực thuộc *(nếu có)*. Đối với công đoàn cơ sở, thành phần hội nghị cán bộ chủ chốt do ban chấp hành công đoàn cơ sở quyết định.

**** Nguyên tắc giới thiệu, lựa chọn***

- Mỗi thành viên được giới thiệu không quá cơ cấu, số lượng chức danh theo quy định và xem xét, lựa chọn, giới thiệu nhân sự theo số lượng, cơ cấu đã được hội nghị ban thường vụ hoặc ban chấp hành thông qua ở Bước 1 hoặc có thể giới thiệu nhân sự khác nhưng phải đảm bảo đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định.

- Nhân sự được lựa chọn, giới thiệu, phải đạt tỷ lệ phiếu đồng ý từ 30% trở lên trên tổng số đại biểu bỏ phiếu và lấy từ trên xuống cho đủ số lượng theo quy định *(tính cả số dư 10-15% so với tổng số ủy viên được phân bổ theo khung quy định)*. Trường hợp cuối danh sách giới thiệu có nhiều người có số phiếu giới thiệu bằng nhau thì đưa tất cả các đồng chí được giới thiệu vào danh sách để giới thiệu ở bước sau *(kết quả kiểm phiếu không công bố tại hội nghị)*.

Bước 3: Tổ chức hội nghị ban chấp hành

- Căn cứ vào cơ cấu, số lượng, tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định và phương hướng công tác nhân sự được ban chấp hành thông qua; trên cơ sở kết quả giới thiệu nhân sự ở Bước 2, ban chấp hành công đoàn cấp phân bổ nhân sự tiến hành thảo luận và giới thiệu nhân sự *(bằng phiếu kín)*. Ban Chấp hành thông qua danh sách giới thiệu nhân sự.

**** Nguyên tắc giới thiệu, lựa chọn***

- Mỗi thành viên được giới thiệu không quá cơ cấu, số lượng chức danh theo quy định và xem xét, lựa chọn, giới thiệu nhân sự trong danh sách đã được hội nghị cán bộ chủ chốt giới thiệu ở Bước 2 hoặc có thể giới thiệu nhân sự khác nhưng phải đảm bảo đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định.

- Nhân sự được lựa chọn, giới thiệu, phải đạt tỷ lệ phiếu đồng ý trên 50% tổng số đại biểu tham gia bỏ phiếu và lấy từ trên xuống cho đủ số lượng theo quy định *(tính cả số dư 10-15% so với tổng số ủy viên được phân bổ theo khung quy định)*. Trường hợp cuối danh sách giới thiệu có nhiều người có số phiếu giới thiệu bằng nhau thì đưa tất cả các đồng chí được giới thiệu vào danh sách để giới thiệu ở bước sau *(kết quả kiểm phiếu không công bố tại hội nghị)*.

Bước 4: Tổ chức hội nghị ban thường vụ hoặc hội nghị ban chấp hành ở những nơi không có ban thường vụ

- Tiểu ban nhân sự tổng hợp kết quả giới thiệu, lập danh sách nhân sự được giới thiệu tham gia ban chấp hành trình ban thường vụ hoặc ban chấp hành.

- Ban thường vụ hoặc ban chấp hành công đoàn tiến hành khảo sát, đánh giá về phẩm chất đạo đức, lối sống và uy tín, năng lực, thành tích và kết quả công tác nổi trội đối với nhân sự được giới thiệu ở Bước 3 tại nơi công tác, cơ quan liên

quan và cấp ủy nơi cư trú *(căn cứ vào tình hình thực tế tại địa phương, cơ quan, đơn vị, ban thường vụ, tiểu ban nhân sự xác định nhân sự và phương pháp tiến hành khảo sát cụ thể).*

Trên cơ sở kết quả giới thiệu nhân sự ở Bước 3 và kết quả khảo sát nhân sự *(nếu có)*; ban thường vụ hoặc ban chấp hành xem xét, bỏ phiếu thông qua danh sách nhân sự lần đầu tham gia ban chấp hành, ủy ban kiểm tra và các chức danh trong ban chấp hành, ủy ban kiểm tra, nhiệm kỳ 2023-2028, để trình hội nghị ban chấp hành.

**** Nguyên tắc giới thiệu, lựa chọn***

- Mỗi thành viên được giới thiệu không quá cơ cấu, số lượng chức danh theo quy định và xem xét, lựa chọn, giới thiệu nhân sự trong danh sách đã được hội nghị ban chấp hành giới thiệu ở Bước 3.

- Nhân sự được lựa chọn, giới thiệu, phải đạt tỷ lệ phiếu đồng ý trên 50% tổng số đại biểu tham gia bỏ phiếu và lấy từ trên xuống cho đủ số lượng theo quy định *(tính cả số dư 10-15% so với tổng số ủy viên được phân bổ theo quy định).* Trường hợp cuối danh sách giới thiệu có nhiều người có số phiếu giới thiệu bằng nhau thì đưa tất cả các đồng chí được giới thiệu vào danh sách để giới thiệu ở bước sau *(kết quả kiểm phiếu không công bố tại hội nghị).*

Bước 5: Tổ chức hội nghị ban chấp hành.

Ban Thường vụ công đoàn triệu tập hội nghị ban chấp hành để thực hiện các công việc:

- Phân tích kết quả lấy phiếu ở các hội nghị.

- Xác minh, kết luận những vấn đề mới nảy sinh *(nếu có).*

- Tập thể ban chấp hành công đoàn thảo luận, nhận xét, đánh giá và biểu quyết giới thiệu nhân sự *(bằng phiếu kín).*

**** Nguyên tắc giới thiệu, lựa chọn***

- Mỗi thành viên được giới thiệu không quá cơ cấu, số lượng chức danh theo quy định và xem xét, lựa chọn, giới thiệu nhân sự trong danh sách đã được hội nghị ban thường vụ thông qua ở Bước 4.

- Nhân sự được lựa chọn, giới thiệu, phải đạt tỷ lệ phiếu đồng ý trên 50% tổng số đại biểu tham gia bỏ phiếu và lấy từ trên xuống cho đủ số lượng theo quy định *(tính cả số dư 10-15% so với tổng số ủy viên được phân bổ theo quy định).* Trường hợp có hai người trở lên có cùng số phiếu giới thiệu bằng nhau thì lựa chọn nhân sự do người đứng đầu ban chấp hành giới thiệu *(kết quả kiểm phiếu được công bố tại hội nghị).*

Sau khi có danh sách giới thiệu nhân sự, tiểu ban nhân sự giúp ban chấp hành, ban thường vụ các công việc sau:

- Báo cáo cấp ủy, tổ chức đảng đồng cấp, công đoàn cấp trên cho ý kiến về nhân sự giới thiệu lần đầu để hoàn thiện hồ sơ nhân sự trước khi tổ chức đại hội.

- Hoàn chỉnh báo cáo cấu tạo nhân sự ban chấp hành, hoàn chỉnh hồ sơ nhân sự được giới thiệu; xử lý dứt điểm đơn thư khiếu nại, tố cáo (*nếu có*) trình cấp có thẩm quyền phê duyệt theo quy định, trước khi trình đại hội công đoàn cùng cấp.

Lưu ý:

- Hội nghị lấy ý kiến giới thiệu nhân sự của cấp nào thì do ban thường vụ hoặc ban chấp hành nơi không có ban thường vụ cấp đó triệu tập, chủ trì.

- Tổ chức hội nghị lấy ý kiến trực tiếp là chính. Trường hợp các đối tượng lấy ý kiến công tác ở các địa phương, các đơn vị, phân tán, khó tổ chức hội nghị tập trung thì có thể gửi công văn nêu rõ yêu cầu gửi kèm phiếu lấy ý kiến từng đối tượng.

- Trong quá trình thực hiện quy trình giới thiệu nhân sự lần đầu tham gia ban chấp hành thì đồng thời thực hiện quy trình giới thiệu nhân sự lần đầu tham gia ủy ban kiểm tra nhiệm kỳ mới. Quy trình thực hiện nhân sự lần đầu tham gia ủy ban kiểm tra thực hiện như quy trình giới thiệu nhân sự lần đầu tham gia ban chấp hành.

- Công đoàn nơi không có ban thường vụ thì có thể thực hiện gộp Bước 4 và Bước 5 nhưng phải đảm bảo thực hiện đủ nội dung yêu cầu của các Bước và được thể hiện rõ các Bước trong hồ sơ nhân sự.

8. Hồ sơ nhân sự đại hội

8.1. Yêu cầu chung về hồ sơ đại hội công đoàn các cấp

- Hồ sơ nhân sự đại hội công đoàn cấp tổ chức đại hội thực hiện yêu cầu nhân sự kê khai trung thực, chính xác, đầy đủ nội dung nêu tại các mục và phải được cấp có thẩm quyền xác nhận *(hoặc chứng thực)* theo quy định.

- Công đoàn nơi tổ chức đại hội gửi đề án, hồ sơ nhân sự ban chấp hành, ủy ban kiểm tra nhiệm kỳ 2023-2028 lên công đoàn cấp trên trực tiếp ít nhất trước 30 ngày làm việc (*không kể thứ 7, chủ nhật, ngày lễ*) tính đến thời điểm dự kiến khai mạc đại hội *(tính theo dấu bưu điện)*. Ngoài hồ sơ nhân sự gửi qua đường văn thư; đề nghị gửi bản mềm định dạng word được lưu trữ trong USB và được bảo mật theo quy định.

- Công đoàn nơi tổ chức đai hội khi nộp hồ sơ nhân sự lên công đoàn cấp trên trực tiếp yêu cầu làm bảng kê danh mục, sắp xếp tài liệu theo thứ tự và thống nhất theo khổ giấy A4, như sau:

1. Tờ trình (*nêu rõ số lượng ban chấp hành, ban thường vụ, ủy ban kiểm tra và các chức danh trong ban chấp hành, ủy ban kiểm tra)*;

2. Bảng tổng hợp kết quả kiểm phiếu ở các bước *(kèm theo danh sách trích ngang lý lịch nhân sự, biên bản kiểm phiếu và biên bản hội nghị các bước).*

3. Ý kiến hiệp y của cấp ủy đồng cấp đối với nhân sự tham gia ban chấp hành, ban thường vụ, ủy ban kiểm tra và các chức danh trong ban chấp hành, ủy ban kiểm tra;

8.2. Hồ sơ nhân sự cơ cấu là cán bộ công đoàn chuyên trách

1. Sơ yếu lý lịch *(theo mẫu 2C/TCTW)* do cá nhân tự khai và cơ quan trực tiếp quản lý cán bộ xác nhận; có dán ảnh màu, khổ 4 x 6.

2. Bản kiểm điểm 3 năm công tác gần nhất; có nhận xét, đánh giá của chi bộ và xác nhận của đảng ủy cơ quan nơi cán bộ công tác *(đối với đảng viên)*.

3. Nhận xét, đánh giá của tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị hoặc của cấp ủy nơi nhân sự đang công tác, về các nội dung sau:

- Phẩm chất đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật, đoàn kết nội bộ.

- Năng lực công tác và kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao trong 3 năm gần nhất.

- Việc thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI, XII về xây dựng, chỉnh đốn Đảng và Quy chế nêu gương *(đối với đảng viên)*.

- Uy tín và triển vọng phát triển.

4. Nhận xét của chi ủy nơi cư trú đối với bản thân và gia đình cán bộ *(đối với đảng viên)*.

5. Kết luận của cấp có thẩm quyền về tiêu chuẩn chính trị theo Quy định của Bộ Chính trị về bảo vệ chính trị nội bộ Đảng *(đối với đảng viên)*.

6. Bản kê khai tài sản, thu nhập theo mẫu quy định hiện hành *(có ký xác nhận của người kê khai và người nhận bản kê khai theo quy định)*.

7. Giấy chứng nhận sức khỏe của cơ sở y tế có thẩm quyền.

8. Bản sao có giá trị pháp lý các văn bằng, chứng chỉ trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị... *(có chứng thực của cơ quan có thẩm quyền)*.

(Các tài liệu nêu tại Mục 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 được kê khai, xác nhận trong thời hạn 6 tháng tính đến thời điểm xem xét)

8.3. Hồ sơ nhân sự cơ cấu là cán bộ cơ quan, tổ chức đơn vị trong hệ thống

1. Sơ yếu lý lịch *(theo mẫu 2C/TCTW)* do cá nhân tự khai và cơ quan trực tiếp quản lý cán bộ xác nhận; có dán ảnh màu, khổ 4 x 6.

2. Văn bản đồng ý giới thiệu nhân sự tham gia ban chấp hành, ủy ban kiểm tra của cơ quan trực tiếp quản lý cán bộ.

8.4. Hồ sơ nhân sự cơ cấu là người lao động trực tiếp

1. Bản sao hợp đồng lao động.

2. Tờ khai sơ yếu lý lịch thực hiện theo Mẫu số 01 ban hành kèm theo Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ, ngày 20/02/2020 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên về việc thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

3. Văn bản đồng ý giới thiệu nhân sự tham gia ban chấp hành của đơn vị trực tiếp quản lý.

III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Ban chấp hành, ban thường vụ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, công đoàn cơ sở cần tranh thủ sự lãnh đạo của cấp ủy đồng cấp, cụ thể hoá nội dung Hướng dẫn này cho phù hợp với đặc điểm tình hình, điều kiện cụ thể của đơn vị làm cơ sở để chỉ đạo, hướng dẫn và tiến hành công tác nhân sự trong quá trình đại hội công đoàn các cấp nhiệm kỳ 2023-2028 trong hệ thống Công đoàn Ngân hàng Việt Nam.

2. Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, công đoàn cơ sở chọn hình thức tổ chức hội nghị phù hợp để triển khai, quán triệt Chỉ thị số 01-CT/BCSĐ ngày 08/4/2022 của Ban Cán sự Đảng Ngân hàng Nhà nước Việt Nam về lãnh đạo Đại hội Công đoàn các cấp trong ngành Ngân hàng tiến tới Đại hội VII Công đoàn Ngân hàng Việt Nam và Đại hội XIII Công đoàn Việt Nam nhiệm kỳ 2023-2028; Kế hoạch số 265/KH-CĐNH, ngày 18/4/2022 của Ban Thường vụ Công đoàn Ngân hàng Việt Nam về tổ chức đại hội công đoàn các cấp tiến tới Đại hội VII Công đoàn Ngân hàng Việt Nam nhiệm kỳ 2023-2028 và Hướng dẫn này để tổ chức thực hiện nhất quán về nội dung, phương thức và đúng tiến độ theo Kế hoạch số 265/KH-CĐNH ngày 18/4/2022 của Ban Thường vụ Công đoàn Ngân hàng Việt Nam./.

Nơi nhận:
- Đoàn Chủ tịch TLĐ (qua Ban ToC TLĐ); } để báo cáo
- Ban Cán sự Đảng NHNN; } để báo cáo
- Đ/c Đào Minh Tú, Phó BT BCSĐ, PTĐTT NHNN, Ủy viên BCH TLĐ, Chủ tịch CĐNHVN; } để báo cáo
- Các đ/c Phó Chủ tịch CĐNHVN (để chỉ đạo);
- Các Ủy viên BCH, UBKT CĐNHVN;
- CĐCTTTCS, CĐCS trực thuộc CĐNHVN (để thực hiện);
- Các Ban CĐNHVN;
- Lưu Ban ToC, VP, TXGiao.

TM. BAN THƯỜNG VỤ
PHÓ CHỦ TỊCH THƯỜNG TRỰC

LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM
BAN CHẤP HÀNH CÔNG ĐOÀN NGÂN HÀNG VIỆT NAM

Nguyễn Văn Tân

PHỤ LỤC

Khung số lượng ủy viên ban chấp hành, ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp nhiệm kỳ 2023-2028

(Ban hành kèm theo Hướng dẫn số 37/HD-CĐNH, ngày 08/6/2022 của Ban Thường vụ Công đoàn Ngân hàng Việt Nam)

TT	Tiêu chí xây dựng số lượng ban chấp hành, ủy ban kiểm tra	Số lượng tối đa	
		Ủy viên BCH	*Ủy viên UBKT*
I	**Công đoàn cơ sở**		
1.	Dưới 30 đoàn viên	03	Cử 1 ủy viên BCH làm công tác kiểm tra
2.	Từ 30 đến dưới 150 đoàn viên	07	03
3.	Từ 150 đến dưới 500 đoàn viên	11	03
4.	Từ 500 đến dưới 1.000 đoàn viên	13	03
5.	Từ 1.000 đến dưới 3.000 đoàn viên	15	03
6.	Từ 3.000 đến dưới 15.000 đoàn viên	19	05
7.	Từ 15.000 đoàn viên trở lên	27	05
II	**Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở**		
1.	Dưới 10.000 đoàn viên	15	05
2.	Từ 10.000 đến dưới 30.000 đoàn viên	19	05
3.	Từ 30.000 đến dưới 60.000 đoàn viên	23	07
4.	Từ 60.000 đoàn viên trở lên	27	07

* *Lưu ý:*

1. Ban Chấp hành có số lượng 09 người trở lên, được bầu ban thường vụ;

2. Số lượng ủy viên ban thường vụ không quá 1/3 ban chấp hành và là số lẻ.