

## HƯỚNG DẪN

### Một số nội dung công tác nhân sự đại hội Công đoàn các cấp tiến tới Đại hội VII Công đoàn Dầu khí Việt Nam, nhiệm kỳ 2023 - 2028 và Đại hội XIII Công đoàn Việt Nam, nhiệm kỳ 2023 - 2028

Căn cứ Hướng dẫn số 56/HD-TLĐ ngày 28/4/2022 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về 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 và Kế hoạch số 467/KH-CĐDK ngày 31/8/2022 của Ban Thường vụ Công đoàn Dầu khí Việt Nam về tổ chức Đại hội công đoàn các cấp tiến tới Đại hội VII Công đoàn Dầu khí Việt Nam, nhiệm kỳ 2023 - 2028 và Đại hội XIII Công đoàn Việt Nam, nhiệm kỳ 2023 - 2028, Ban Thường vụ Công đoàn Dầu khí Việt Nam hướng dẫn một số nội dung công tác nhân sự đại hội công đoàn các cấp như sau:

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

##### 1. Đối với Công đoàn Dầu khí Việt Nam

###### a. Thành lập Tiểu ban Nhân sự

- Ban Thường vụ Công đoàn Dầu khí Việt Nam quyết định thành lập Tiểu ban Nhân sự 05 đồng chí (bảo đảm không quá 50% số lượng ủy viên Ban Thường vụ đương nhiệm), gồm: đồng chí Chủ tịch, các đồng chí Phó Chủ tịch, đồng chí Trưởng ban Tổ chức - Kiểm tra và 01 ủy viên Ban Thường vụ đại diện các đơn vị. Đồng chí Chủ tịch làm Trưởng Tiểu ban, đồng chí Trưởng ban Tổ chức - Kiểm tra làm ủy viên thường trực Tiểu ban.

- Nhiệm vụ chủ yếu của Tiểu ban Nhân sự thực hiện theo Mục III.1.2 Kế hoạch số 467/KH-CĐDK ngày 31/8/2022 của Ban Thường vụ Công đoàn Dầu khí Việt Nam, trong đó chuẩn bị nhân sự Ban Chấp hành, Ủy ban kiểm tra và các chức danh trong Ban Chấp hành, Ủy ban kiểm tra, cần quan tâm 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 Việt Nam lần thứ XIII và kế hoạch phân bổ đại biểu dự đại hội Công đoàn Dầu khí Việt Nam nhiệm kỳ 2023 - 2028.

+ Tham mưu cho Ban Thường vụ Công đoàn Dầu khí Việt Nam 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.

+ Xây dựng kế hoạch làm việc, báo cáo với Đảng ủy Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam, Tập đoàn Dầu khí Việt Nam và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về 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 Dầu khí Việt Nam giao.

***b. 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 Tổng Liên đoàn; 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, của Tổng Liên đoàn và Đảng ủy Tập đoàn, 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 đơn vị, lĩnh vực công tác quan trọng, địa bàn 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 công đoàn 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 cấp trên cơ sở**

***a. Thành lập Tiểu ban Nhân sự***

- Ban Thường vụ công đoàn cấp trên cơ sở quyết định thành lập Tiểu ban Nhân sự từ 4 - 5 đồng chí (bảo đảm không quá 50% số lượng ủy viên Ban Thường vụ đương nhiệm), gồm: đồng chí Chủ tịch, các đồng chí Phó Chủ tịch, đồng chí ủy viên Ban Thường vụ phụ trách công tác tổ chức và ủy viên Ban Thường vụ khác (nếu cần); trong đó, đồng chí Chủ tịch làm Trưởng Tiểu ban, đồng chí ủy viên Ban Thường vụ phụ trách công tác tổ chức làm ủy viên thường trực Tiểu ban.

- Nhiệm vụ chủ yếu của Tiểu ban Nhân sự thực hiện theo Mục III.1.2 Kế hoạch số 467/KH-CĐDK ngày 31/8/2022 của Ban Thường vụ Công đoàn Dầu khí Việt

Nam, 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 quan tâm 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 Dầu khí Việt Nam lần thứ VII và kế hoạch phân bổ đại biểu dự đại hội Công đoàn đơn vị nhiệm kỳ 2023 - 2028.

+ Tham mưu cho Ban Thường vụ Công đoàn đơn vị 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 cần thiết thành lập).

+ Xây dựng kế hoạch làm việc, báo cáo với cấp ủy Đảng đơn vị, Công đoàn Dầu khí Việt Nam về 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 tại đơn vị).

+ Thực hiện một số nhiệm vụ liên quan khác do Ban Thường vụ Công đoàn đơn vị giao.

***b. 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 Tổng Liên đoàn, Công đoàn Dầu khí Việt Nam; 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, của Tổng Liên đoàn, Công đoàn Dầu khí Việt Nam và cấp ủy Đảng đơn vị, trên cơ sở nguồn cán bộ tái cử và quy hoạch; xác định tiêu chuẩn, cơ cấu, số lượng ủy viên Ban Chấp hành 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 trong đơn vị; không vì cơ cấu mà hạ thấp tiêu chuẩn và không nhất thiết tất cả các Công đoàn 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.

### **3. Đối với công đoàn cơ sở**

#### ***a. Thành lập Tiểu ban Nhân sự***

- Ban Thường vụ hoặc Ban Chấp hành (nơi không có Ban Thường vụ) công đoàn cơ sở quyết định thành lập Tiểu ban Nhân sự từ 03 - 04 đồng chí, gồm: đồng chí Chủ tịch, đồng chí Phó Chủ tịch, đồng chí ủy viên Ban Thường vụ hoặc Ban Chấp hành phụ trách công tác tổ chức và ủy viên Ban Thường vụ hoặc Ban Chấp hành khác (nếu cần), trong đó, đồng chí Chủ tịch làm Trưởng Tiểu ban.

- Nhiệm vụ chủ yếu của Tiểu ban Nhân sự thực hiện theo Mục III.1.2 Kế hoạch số 467/KH-CDDK ngày 31/8/2022 của Ban Thường vụ Công đoàn Dầu khí Việt Nam, 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 quan tâm 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 (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; Đề án nhân sự tham gia đoàn đại biểu dự Đại hội Công đoàn Dầu khí Việt Nam lần thứ VII hoặc đoàn đại biểu dự Đại hội Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và kế hoạch phân bổ đại biểu dự đại hội Công đoàn cơ sở đơn vị nhiệm kỳ 2023 - 2028.

+ Tham mưu cho Ban Thường vụ hoặc Ban Chấp hành Công đoàn đơn vị 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 cần thiết thành lập).

+ Xây dựng kế hoạch làm việc, báo cáo với cấp ủy Đảng đơn vị, Công đoàn Dầu khí Việt Nam hoặc công đoàn cấp trên cơ sở về 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 tại đơn vị).

+ Thực hiện một số nhiệm vụ liên quan khác do Ban Chấp hành/Ban Thường vụ Công đoàn đơn vị giao.

#### ***b. 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 Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Công đoàn Dầu khí Việt Nam, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở; 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, của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Công đoàn Dầu khí Việt Nam, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và cấp ủy Đảng đơn vị, trên



cơ sở nguồn cán bộ (tái cử và quy hoạch); xác định tiêu chuẩn, cơ cấu, số lượng ủy viên Ban Chấp hành 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 trong đơn vị; không vì cơ cấu mà hạ thấp tiêu chuẩn và không nhất thiết tất cả các Công đoàn 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 Thường vụ hoặc Ban Chấp hành. 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.

## **II. MỘT SỐ NỘI DUNG, YÊU CẦU CỤ THỂ VỀ CÔNG TÁC NHÂN SỰ**

### **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 được quán triệt thực hiện theo các chủ trương, nghị quyết của Đảng về công tác cán bộ, đồng thời cụ thể hóa Nghị quyết số 03-NQ/BCH ngày 11/01/2019 của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về “Công tác cán bộ công đoàn trong tình hình mới”.

- 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 chung của ủy viên ban chấp hành, ủy ban kiểm tra

Người tham gia ban chấp hành, ủy ban kiểm tra phải có lý lịch rõ ràng, tự nguyện và có điều kiện tham gia các hoạt động của ban chấp hành, ủy ban kiểm tra, đảm bảo các tiêu chuẩn sau:

+ Có bản lĩnh chính trị vững vàng; nhiệt tình và tâm huyết với sự nghiệp xây dựng tổ chức công đoàn. Trưởng thành từ thực tiễn phong trào công nhân và hoạt động công đoàn, có tinh thần đổi mới, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; có uy tín và khả năng tập hợp đoàn kết được đông đảo người lao động. Có tinh thần đấu tranh bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

+ Có năng lực tham gia, xây dựng và tổ chức thắng lợi các Nghị quyết của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước vào lĩnh vực công đoàn; có kiến thức về quản lý kinh tế xã hội, pháp luật; có kỹ năng hoạt động và nghiệp vụ công tác công đoàn; có khả năng tham gia quyết định các chủ trương công tác của ban chấp hành.

+ Có tinh thần trách nhiệm, hoàn thành tốt nhiệm vụ được tập thể và tổ chức giao.  
+ Có sức khoẻ, đạo đức, lối sống lành mạnh, trung thực, giản dị, không cục bộ, cơ hội, không lãng phí, tham nhũng và bao che cho tham nhũng, kiên quyết chống tham nhũng và lãng phí.

- 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 tiêu chuẩn, chức danh cán bộ, lãnh đạo, quản lý công đoàn các cấp ban hành theo Quyết định 3169/QĐ-TLĐ ngày 07/9/2021 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

- Các Công đoàn trực thuộc Công đoàn Dầu khí Việt Nam căn cứ nội dung tiêu chuẩn nêu trên, các quy định về công tác cán bộ hiện nay của Đảng, của Công đoàn Dầu khí Việt Nam, cấp ủy Đảng đơn vị để cụ thể hóa tiêu chuẩn cán bộ cấp mình vào Đề án nhân sự cho phù hợp với tình hình, đặc điểm của 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. Độ tuổi nhân sự tham gia Ban Chấp hành, Ủy ban Kiểm tra Công đoàn các cấp nhiệm kỳ 2023 - 2028**

### **a. Độ tuổi tham gia**

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 1 nhiệm kỳ (60 tháng) và độ tuổi tái cử ít nhất phải từ ½ nhiệm kỳ (30 tháng trở lên) tại thời điểm tổ chức đại hội Công đoàn, theo Kế hoạch số 467/KH-CĐDK ngày 31/8/2022 của Ban Thường vụ Công đoàn Dầu khí Việt Nam.

- [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 cán bộ tại thời điểm đại hội công đoàn cùng cấp] theo Kế hoạch số 467/KH-CĐDK ngày 31/8/2022 của Ban Thường vụ Công đoàn Dầu khí Việt Nam 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).

- [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 cán bộ tại thời điểm đại hội công đoàn cùng cấp] theo Kế hoạch số 467/KH-CĐDK ngày 31/8/2022 của Ban Thường vụ Công đoàn Dầu khí Việt Nam phải còn ít nhất 30 tháng.

### ***b. 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 doanh nghiệp ngoài khu vực Nhà nước 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 tập đoàn, tổng công ty Nhà nước hoặc Nhà nước có cổ phần chi phối còn đủ tuổi công tác từ 1 năm (12 tháng) trở lên, nếu có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, sức khỏe, hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên và cấp ủy Đảng 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 ủy viên Ban Chấp hành, ủy viên Ban Thường vụ, Phó Chủ tịch và ủy viên Ủy ban Kiểm tra Công đoàn các cấp nhiệm kỳ 2023 - 2028**

### ***a. 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. Phần đầu Ban Chấp hành Công đoàn các cấp có đủ 3 độ tuổi, trong đó đối với Công đoàn Dầu khí Việt Nam: dưới 40 tuổi phần đầu đạt 10% trở lên, từ 40 - 50 tuổi đạt 40% - 50% để đảm bảo tính kế thừa, phát triển; phần đầu tỷ 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 của các đơn vị và để đảm bảo 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 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 đơn vị trực thuộc nào cũng phải có người tham gia Ban Chấp hành.

- Công đoàn Dầu khí Việt Nam đã sắp xếp cơ quan tham mưu, giúp việc theo mô hình ghép ban nên cơ cấu đến cấp Phó ban tham gia Ban Chấp hành để đảm bảo có đại diện các lĩnh vực quan trọng tham gia hoạt động của Ban Chấp hành (tổ chức, kiểm tra, tài chính, nữ công, ...).

- Trường hợp đơn vị 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 là 11 ủy viên, nếu bầu ít hơn thì phải bầu đủ 10 người, khuyết tối đa 01 người, sẽ được bổ sung trong nhiệm kỳ).

## ***b. Về số lượng***

- Số lượng ủy viên Ban Chấp hành, Ủy ban Kiểm tra Công đoàn các cấp thực hiện theo Hướng dẫn số 56/HĐ-TLĐ ngày 28/4/2022 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam về 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 và Phụ lục 1 kèm theo Hướng dẫn này. 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:

+ Số lượng Phó Chủ tịch Công đoàn Dầu khí Việt Nam do Đảng đoàn Tổng Liên đoàn quyết định sau khi trao đổi thống nhất với Đảng ủy Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam, đảm bảo từ 02 đến 03 người.

+ Số lượng Phó Chủ tịch công đoàn các cấp do Công đoàn cấp trên trực tiếp quyết định sau khi trao đổi thống nhất với cấp ủy đơn vị, đảm bảo từ 01 đến 02 người. Số lượng Phó chủ tịch công đoàn chuyên trách không quá 01 người.

Trường hợp đặc biệt đối với công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở có tính chất đặc thù hoặc có quy mô lớn, địa bàn hoạt động rộng, cần tăng số lượng Phó chủ tịch công đoàn chuyên trách, Ban thường vụ Công đoàn Dầu khí Việt Nam báo cáo Đoàn chủ tịch Tổng Liên đoàn xem xét, cho ý kiến trước khi quyết định theo thẩm quyền.

- Số lượng Phó Chủ nhiệm Ủy ban kiểm tra công đoàn các cấp là 01 người.

## **4. Trình tự thực hiện quy trình nhân sự và số dư**

### ***a. Trình tự thực hiện quy trình***

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 trước; sau khi xác định số lượng các đồng chí tái cử đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện thì 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.

- Quy trình nhân sự Ban Chấp hành, Ủy ban Kiểm tra và các chức danh trong Ban Chấp hành, Ủy ban Kiểm tra Công đoàn Dầu khí Việt Nam thực hiện theo Phụ lục 2 kèm theo Hướng dẫn này.

- Quy trình nhân sự Ban Chấp hành, Ủy ban Kiểm tra và các chức danh trong Ban Chấp hành, Ủy ban Kiểm tra các công đoàn cấp trên cơ sở thực hiện theo Phụ lục 3 kèm theo Hướng dẫn này.

- Quy trình nhân sự Ban Chấp hành, Ủy ban Kiểm tra và các chức danh trong Ban Chấp hành, Ủy ban Kiểm tra các công đoàn cơ sở thực hiện theo Phụ lục 4 kèm theo Hướng dẫn này.



### ***b. Về số dư***

- Việc chuẩn bị Đề án nhân sự Ban Chấp hành, Ban Thường vụ, Ủy ban Kiểm tra Công đoàn Dầu khí Việt Nam và công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở 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.

- Trường hợp ở cuối danh sách giới thiệu có số dư 02 người trở lên cùng 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 đảm bảo số dư theo quy định.

### ***c. Trường hợp bầu trực tiếp Chủ tịch công đoàn cơ sở tại đại hội***

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.

Căn cứ tình hình, đặc điểm cụ thể phấn đấu đạt tỷ lệ công đoàn cơ sở ngoài khu vực Nhà nước bầu trực tiếp Chủ tịch tại đại hội theo Chương trình số 1563/CTr-TLĐ ngày 09/10/2019 của Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn về “Xây dựng đội ngũ Chủ tịch công đoàn cơ sở ngoài khu vực Nhà nước đủ năng lực, phẩm chất, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ”. Phấn đấu đến hết nhiệm kỳ có 30% trở lên công đoàn cơ sở ngoài khu vực Nhà nước tổ chức đại hội bầu trực tiếp Chủ tịch công đoàn cơ sở.

## **5. Thực hiện bầu cử trong đại hội**

***a. 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 khóa mới.

- 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 Công đoàn Dầu khí Việt Nam, đại hội công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và đại hội công đoàn cơ sở đồng đoàn viên cần chia tổ thảo luận và chuyển danh sách nhân sự đã chuẩn bị về các tổ thảo luận, không nên đọc danh sách tại đại hội.

### ***b. Tổ chức thảo luận và tiến hành ứng cử, đề cử Ban Chấp hành***

- Căn cứ phương án cấu tạo Ban Chấp hành khóa 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 dự 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 trùng 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.

### ***c. Trường hợp bầu trực tiếp Chủ tịch công đoàn cơ sở tại đại hội***

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.

## **6. Cơ cấu, số lượng đại biểu và việc bầu đại biểu dự đại hội công đoàn 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 và Mục 6.6 Hướng dẫn số 03/HD-TLĐ ngày 20/02/2020 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn, Kế hoạch số 179/KH-TLĐ ngày 03/3/2022 của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Kế hoạch số 467/KH-CĐDK ngày 31/8/2022 của Ban Thường vụ Công đoàn Dầu khí Việt Nam. 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 trong Ngành cần căn cứ số lượng đại biểu được phân bổ và tình hình, đặc điểm của đơn vị để xác định cơ cấu cụ thể, bảo đảm cân đối, hài hòa, phù hợp về thành phần, giới tính, tăng số lượng đại biểu đại diện cho lĩnh vực quan trọng của đơn vị.

- 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.

## **7. Công tác quy hoạch, chuẩn bị nhân sự**

a. Công đoàn các cấp trực thuộc Công đoàn Dầu khí Việt Nam thực hiện nghiêm việc rà soát, xây dựng quy hoạch cán bộ theo đúng quy định của Đảng, hướng dẫn

của Tổng Liên đoàn và Công đoàn Dầu khí Việt Nam. Lấy quy hoạch làm cơ sở cho công tác nhân sự đại hội công đoàn các cấp.

b. Quá trình chuẩn bị nhân sự đại hội nhiệm kỳ 2023 - 2028, Ban Chấp hành, Ban Thường vụ công đoàn các cấp chủ động thực hiện việc điều động, phân công, bố trí cán bộ công đoàn chuyên trách 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 cục bộ có biểu hiện mất đoàn kết hoặc có đơn thư khiếu nại, tố cáo phức tạp, kéo dài...

c. Công tác nhân sự phải được 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.

d. Thực hiện dừng việc bổ sung ủy viên Ban Chấp hành, ủy viên Ban Thường vụ công đoàn các cấp nhiệm kỳ 2018 - 2023 trước 6 tháng tính đến thời điểm đại hội ở mỗi cấp theo Kế hoạch số 467/KH-CĐDK ngày 31/8/2022 của Ban Thường vụ Công đoàn Dầu khí Việt Nam. Trường hợp đặc biệt do cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

e. 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.

g. 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 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.

h. 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.

i. 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 công đoàn cơ sở), 30 ngày làm việc (đối với Công đoàn Dầu khí Việt Nam và công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở); nếu đơn thư liên quan đến nhân sự gửi đến cấp triệu tập đại hội sau thời hạn nêu trên thì chuyển cho Ban Chấp hành khóa mới xem xét, giải quyết theo quy định.

## 8. Hồ sơ nhân sự

- Hồ sơ nhân sự đại hội công đoàn các cấp thuộc Công đoàn Dầu khí Việt Nam thực hiện theo Phụ lục 5 kèm theo Hướng dẫn này, trong đó 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 cấp dưới gửi đề án, hồ sơ nhân sự Ban Chấp hành, Ủy ban kiểm tra nhiệm kỳ 2023 - 2028 lên công đoàn cấp trên ít nhất trước 30 ngày làm việc 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, công đoàn cấp dưới gửi bản mềm được lưu trữ trong USB và được bảo mật theo quy định.

## III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Các Công đoàn trực thuộc Công đoàn Dầu khí Việt Nam căn cứ Hướng dẫn này để triển khai phù hợp với điều kiện của đơn vị theo đúng quy định.

2. Công đoàn các cấp chọn hình thức tổ chức hội nghị phù hợp để triển khai, quán triệt kế hoạch đại hội của ngành, tổng công ty, công ty theo đúng tinh thần Chỉ thị số 239-CT/ĐU ngày 23/8/2022 của Đảng ủy Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam; Kế hoạch số 467/KH-CĐDK ngày 31/8/2022 của Ban Thường vụ Công đoàn Dầu khí Việt Nam và Hướng dẫn này để tổ chức thực hiện nhất quán về nội dung, phương thức và đúng tiến độ theo Kế hoạch của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

### Nơi nhận:

- Tổng Liên đoàn LDVN (để b/c);
- Đảng ủy Tập đoàn DKQGVN (để b/c);
- Các Công đoàn trực thuộc (để th/hiện);
- BCH, UBKT CĐDK;
- Các Ban/Văn phòng CĐDK;
- Lưu: VT, TCKT.

TM. BAN THƯỜNG VỤ  
CHỦ TỊCH



Nghiêm Thuỳ Lan



## PHỤ LỤC 1

### Khung số lượng ủy viên Ban Chấp hành, ủy viên Ủy ban Kiểm tra Công đoàn các cấp nhiệm kỳ 2023 - 2028

(Ban hành kèm theo Hướng dẫn số 483 /HD-CĐDK ngày 19/9/2022)

| TT         | Tiêu chí xây dựng số lượng ủy viên Ban Chấp hành, ủy viên Ban Thường vụ, Phó Chủ tịch, ủy viên Ủy ban Kiểm tra | Số lượng tối đa |             |              |                                    |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------|--------------|------------------------------------|
|            |                                                                                                                | Ủy viên BCH     | Ủy viên BTV | Phó Chủ tịch | Ủy viên UBKT                       |
| <b>I</b>   | <b>Công đoàn cơ sở</b>                                                                                         |                 |             |              |                                    |
| 1          | Dưới 30 đoàn viên                                                                                              | 03              |             |              | Cử 1 ủy viên 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          | 01           | 03                                 |
| 4          | Từ 500 đến dưới 1.000 đoàn viên                                                                                | 13              | 03          | 01           | 03                                 |
| 5          | Từ 1.000 đến dưới 3.000 đoàn viên                                                                              | 15              | 05          | 01           | 03                                 |
| 6          | Từ 3.000 đến dưới 15.000 đoàn viên                                                                             | 19              | 05          | 02           | 05                                 |
| <b>I</b>   | <b>Công đoàn cấp trên trực tiếp CS</b>                                                                         |                 |             |              |                                    |
| 1          | Dưới 10.000 đoàn viên                                                                                          | 15              | 05          | 02           | 05                                 |
| 2          | Trên 10.000 đoàn viên                                                                                          | 19              | 06          | 02           | 05                                 |
| <b>III</b> | <b>Công đoàn Dầu khí Việt Nam</b>                                                                              | 33 - 35         | 11          | 02 - 03      | 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 số lượng ủy viên Ban Chấp hành và là số lẻ.



## PHỤ LỤC 2

### Quy trình nhân sự Đại hội Công đoàn Dầu khí Việt Nam nhiệm kỳ 2023 - 2028

(Ban hành kèm theo Hướng dẫn số 483 /HD-CĐDK ngày 19/9/2022)

#### I. ĐỐI VỚI CÁC ĐỒNG CHÍ TÁI CỬ

##### 1. Bước 1: Tổ chức hội nghị Ban Thường vụ (lần 1)

Căn cứ quy định về tiêu chuẩn chức danh cán bộ, điều kiện, cơ cấu, số lượng Ban Chấp hành, Ủy ban Kiểm tra khóa đương nhiệm và khung số lượng theo quy định của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn (Phụ lục số 1 kèm theo Hướng dẫn này), Tiểu ban Nhân sự dự kiến phương hướng công tác nhân sự nhiệm kỳ mới trên cơ sở danh sách các ủy viên Ban Chấp hành, ủy viên Ủy ban Kiểm tra, 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.

##### 2. 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 ban, Phó Trưởng ban và tương đương ở Cơ quan Công đoàn Dầu khí Việt Nam; Chủ tịch công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở chưa là ủy viên Ban Chấp hành Công đoàn Dầu khí Việt Nam.

##### 3. Bước 3: Tổ chức hội nghị Ban Chấp hành (lần 1)

Trên cơ sở kết quả giới thiệu nhân sự ở Bước 2, Ban Chấp hành Công đoàn Dầu khí Việt Nam tiến hành thảo luận và giới thiệu nhân sự (bằng phiếu kín).

##### 4. Bước 4: Tổ chức hội nghị Ban Thường vụ (lần 2)

Trên cơ sở kết quả giới thiệu nhân sự ở Bước 3 và kết quả khảo sát nhân sự (nếu có), Ban Thường vụ 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 (lần 2).

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.

##### 5. Bước 5: Tổ chức hội nghị Ban Chấp hành (lần 2)

Trình tự thực hiện

- 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 Dầu khí Việt Nam thảo luận và biểu quyết giới thiệu nhân sự (bằng phiếu kín).

**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.

## **II. ĐỐI VỚI NHÂN SỰ GIỚI THIỆU LẦN ĐẦU**

### **1. Bước 1: Tổ chức hội nghị Ban Thường vụ (lần 1)**

Căn cứ quy định về tiêu chuẩn chức danh cán bộ, điều kiện, cơ cấu, số lượng theo khung quy định của Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn (Phụ lục số 1 kèm theo Hướng dẫn này) và phương hướng công tác nhân sự 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; Ban Thường vụ Công đoàn Dầu khí Việt Nam tiến hành rà soát, đánh giá từng trường hợp và xem xét, thông qua danh sách dự kiến những nhân sự đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện tham gia Ban Chấp hành, Ủy ban Kiểm tra và các chức danh trong Ban Chấp hành, Ủy ban Kiểm tra theo quy định để lấy ý kiến giới thiệu ở hội nghị cán bộ chủ chốt.

### **2. 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 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 ban, Phó Trưởng ban và tương đương ở Cơ quan Công đoàn Dầu khí Việt Nam; Chủ tịch công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở chưa là ủy viên Ban Chấp hành Công đoàn Dầu khí Việt Nam.

#### **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 1 hoặc có thể giới thiệu nhân sự khác nhưng phải đảm bảo đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định. Cụ thể về số lượng giới thiệu: tổng số ủy viên Ban Chấp hành Công đoàn Dầu khí Việt Nam được phân bổ theo khung số lượng là 35 người, giả sử số tái cử đủ tiêu chuẩn, điều kiện được thông qua là 23 người thì số lượng được giới thiệu còn lại là 17 người (đã bao gồm số dư từ 10% - 15%); tương tự số lượng ủy viên Ban Thường vụ, ủy viên Ủy ban Kiểm tra cũng tính như vậy.

- 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).

### **3. Bước 3: Tổ chức hội nghị Ban Chấp hành (lần 1)**

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 Dầu khí Việt Nam tiến hành thảo luận và 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 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).

### **4. Bước 4: Tổ chức hội nghị Ban Thường vụ (lần 2)**

Ban Thường vụ Công đoàn Dầu khí Việt Nam 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 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, Ban Thường vụ và 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 Công đoàn Dầu khí Việt Nam xem xét, bỏ phiếu thông qua danh sách nhân sự 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 (lần 2).

#### ***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 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).

### **5. Bước 5: Tổ chức hội nghị Ban Chấp hành (lần 2)**

Trình tự thực hiện:

- 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 Dầu khí Việt Nam 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 khung quy định). Trường hợp có 2 người trở lên có 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).

**Lưu ý:** Sau khi có danh sách giới thiệu nhân sự ở Bước 5 (đối với cả nhân sự tái cử và nhân sự giới thiệu lần đầu), Tiểu ban Nhân sự giúp Ban Chấp hành, Ban Thường vụ hoàn thiện dự thảo Đề án nhân sự, trình Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và Đảng ủy Tập đoàn Dầu khí Quốc gia Việt Nam phê duyệt theo quy định trước khi trình Đại hội VII Công đoàn Dầu khí Việt Nam.



### PHỤ LỤC 3

#### Quy trình nhân sự đại hội công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở nhiệm kỳ 2023 - 2028

(Ban hành kèm theo Hướng dẫn số 483 /HD-CĐDK ngày 19/9/2022)

#### I. ĐỐI VỚI CÁC ĐỒNG CHÍ TÁI CỬ

##### 1. Bước 1: Tổ chức hội nghị Ban Thường vụ (lần 1)

Căn cứ quy định về tiêu chuẩn chức danh cán bộ, điều kiện, cơ cấu, số lượng Ban Chấp hành, Ủy ban Kiểm tra khóa đương nhiệm và khung số lượng theo quy định (Phụ lục số 1 kèm theo Hướng dẫn này), Tiểu ban Nhân sự dự kiến phương hướng công tác nhân sự nhiệm kỳ mới trên cơ sở danh sách các ủy viên Ban Chấp hành, ủy viên Ủy ban Kiểm tra, 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.

##### 2. 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 ban, Phó Trưởng ban chuyên đề công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở; Chủ tịch công đoàn cơ sở chưa là ủy viên Ban Chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

##### 3. Bước 3: Tổ chức hội nghị Ban Chấp hành (lần 1)

Trên cơ sở kết quả giới thiệu nhân sự ở Bước 2, Ban Chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở tiến hành thảo luận và giới thiệu nhân sự (bằng phiếu kín).

##### 4. Bước 4: Tổ chức hội nghị Ban Thường vụ (lần 2)

Trên cơ sở kết quả giới thiệu nhân sự ở Bước 3 và kết quả khảo sát nhân sự (nếu có), Ban Thường vụ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở 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 (lần 2).

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.

##### 5. Bước 5: Tổ chức hội nghị Ban Chấp hành (lần 2)

Trình tự thực hiện:



- 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 cấp trên trực tiếp cơ sở thảo luận và biểu quyết giới thiệu nhân sự (bằng phiếu kín).

**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.

## **II. ĐỐI VỚI NHÂN SỰ GIỚI THIỆU LẦN ĐẦU**

### **1. Bước 1: Tổ chức hội nghị Ban Thường vụ (lần 1)**

Căn cứ quy định về tiêu chuẩn chức danh cán bộ, điều kiện, cơ cấu, số lượng theo khung quy định (Phụ lục số 1 kèm theo Hướng dẫn này) và phương hướng công tác nhân sự 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; Ban Thường vụ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở tiến hành rà soát, đánh giá từng trường hợp và xem xét, thông qua danh sách dự kiến những nhân sự đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện tham gia Ban Chấp hành, Ủy ban Kiểm tra và các chức danh trong Ban Chấp hành, Ủy ban Kiểm tra theo quy định để lấy ý kiến giới thiệu ở hội nghị cán bộ chủ chốt.

### **2. 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 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 ban, Phó Trưởng ban chuyên đề công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở; Chủ tịch công đoàn cơ sở chưa là ủy viên Ban Chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

#### **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 1 hoặc có thể giới thiệu nhân sự khác nhưng phải đảm bảo đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định. Ví dụ về số lượng giới thiệu: tổng số ủy viên Ban Chấp hành cấp trên cơ sở được phân bổ theo khung số lượng là 15 người, giả sử số tái cử đủ tiêu chuẩn, điều kiện được thông qua là 9 người thì số lượng được giới thiệu còn lại là 8 người (đã bao gồm số dư từ 10% - 15%); tương tự số lượng ủy viên Ban Thường vụ, ủy viên Ủy ban Kiểm tra cũng tính như vậy.

- 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 đề giới thiệu ở bước sau (kết quả kiểm phiếu không công bố tại hội nghị).

### **3. Bước 3: Tổ chức hội nghị Ban Chấp hành (lần 1)**

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 trên cơ sở tiến hành thảo luận và 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 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 đề giới thiệu ở bước sau (kết quả kiểm phiếu không công bố tại hội nghị).

### **4. Bước 4: Tổ chức hội nghị Ban Thường vụ (lần 2)**

Ban Thường vụ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở 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 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, Ban Thường vụ và 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 công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở xem xét, bỏ phiếu thông qua danh sách nhân sự 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 (lần 2).

#### ***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 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).

### **5. Bước 5: Tổ chức hội nghị Ban Chấp hành (lần 2)**

Trình tự thực hiện:

- 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 cấp trên trực tiếp cơ sở 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 khung quy định). Trường hợp có 2 người trở lên có 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).

**Lưu ý:** Sau khi có danh sách giới thiệu nhân sự ở Bước 5 (đối với cả nhân sự tái cử và nhân sự giới thiệu lần đầu), Tiểu ban Nhân sự giúp Ban Chấp hành, Ban Thường vụ hoàn thiện dự thảo Đề án nhân sự, trình Công đoàn Dầu khí Việt Nam và cấp ủy đơn vị phê duyệt theo quy định trước khi trình Đại hội công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở nhiệm kỳ 2023 - 2028.

## PHỤ LỤC 4

**Quy trình nhân sự đại hội công đoàn cơ sở nhiệm kỳ 2023 - 2028**  
(Ban hành kèm theo Hướng dẫn số 483 /HD-CDDK ngày 19/9/2022)

### I. ĐỐI VỚI CÁC ĐỒNG CHÍ TÁI CỬ

**1. Bước 1: Tổ chức hội nghị Ban Thường vụ (lần 1) đối với công đoàn cơ sở có Ban Thường vụ hoặc tổ chức hội nghị Ban Chấp hành (lần 1) đối với công đoàn cơ sở không có Ban Thường vụ**

a. Đối với công đoàn cơ sở có Ban Thường vụ

Căn cứ quy định về tiêu chuẩn chức danh cán bộ, điều kiện, cơ cấu, số lượng Ban Chấp hành, Ủy ban Kiểm tra khóa đương nhiệm và khung số lượng theo quy định (Phụ lục số 1 kèm theo Hướng dẫn này), Tiểu ban Nhân sự dự kiến phương hướng công tác nhân sự nhiệm kỳ mới trên cơ sở danh sách các ủy viên Ban Chấp hành, ủy viên Ủy ban Kiểm tra, 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.

b. Đối với công đoàn cơ sở không có Ban Thường vụ

Căn cứ quy định về tiêu chuẩn chức danh cán bộ, điều kiện, cơ cấu, số lượng Ban Chấp hành, Ủy ban Kiểm tra khóa đương nhiệm và khung số lượng theo quy định (Phụ lục số 1 kèm theo Hướng dẫn này), Tiểu ban Nhân sự dự kiến phương hướng công tác nhân sự nhiệm kỳ mới trên cơ sở danh sách các ủy viên Ban Chấp hành, ủy viên Ủy ban Kiểm tra, trình Ban Chấp hành 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.

**2. 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/Ban Chấp hành 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; Chủ tịch công đoàn cơ sở thành viên/công đoàn bộ phận trực thuộc và tổ trưởng công đoàn trực thuộc chưa là ủy viên Ban Chấp hành công đoàn cơ sở; các đồng chí phụ trách các chuyên đề công đoàn cơ sở (nếu có).

**3. Bước 3: Tổ chức hội nghị Ban Chấp hành (lần 1) đối với công đoàn cơ sở có Ban Thường vụ hoặc tổ chức hội nghị Ban Chấp hành (lần 2) đối với công đoàn cơ sở không có Ban Thường vụ**

Trên cơ sở kết quả giới thiệu nhân sự ở Bước 2, Ban Chấp hành công đoàn cơ sở tiến hành thảo luận và giới thiệu nhân sự (bằng phiếu kín).

**4. Bước 4: Tổ chức hội nghị Ban Thường vụ (lần 2) đối với công đoàn cơ sở có Ban Thường vụ hoặc tổ chức hội nghị Ban Chấp hành (lần 3) đối với công đoàn cơ sở không có Ban Thường vụ**

a. Đối với công đoàn cơ sở 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 công đoàn cơ sở 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 (lần 2).

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.

b. Đối với công đoàn cơ sở 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 Chấp hành công đoàn cơ sở 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.

Về nội dung khảo sát nhân sự: Ban Chấp hành 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.

**5. Bước 5: Tổ chức hội nghị Ban Chấp hành (lần 2) đối với công đoàn cơ sở có Ban Thường vụ hoặc tổ chức hội nghị Ban Chấp hành (lần 4) đối với công đoàn cơ sở không có Ban Thường vụ**

Trình tự thực hiện:

- 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 cơ sở thảo luận và biểu quyết giới thiệu nhân sự (bằng phiếu kín).

**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.



## **II. ĐỐI VỚI NHÂN SỰ GIỚI THIỆU LẦN ĐẦU**

**1. Bước 1: Tổ chức hội nghị Ban Thường vụ (lần 1) đối với công đoàn cơ sở có Ban Thường vụ hoặc tổ chức hội nghị Ban Chấp hành (lần 1) đối với công đoàn cơ sở không có Ban Thường vụ**

a. Đối với công đoàn cơ sở có Ban Thường vụ

Căn cứ quy định về tiêu chuẩn chức danh cán bộ, điều kiện, cơ cấu, số lượng theo khung quy định (Phụ lục số 1 kèm theo Hướng dẫn này) và phương hướng công tác nhân sự 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, Ban Thường vụ công đoàn cơ sở tiến hành rà soát, đánh giá từng trường hợp và xem xét, thông qua danh sách dự kiến những nhân sự đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện tham gia Ban Chấp hành, Ủy ban Kiểm tra và các chức danh trong Ban Chấp hành, Ủy ban Kiểm tra theo quy định để lấy ý kiến giới thiệu ở hội nghị cán bộ chủ chốt.

b. Đối với công đoàn cơ sở không có Ban Thường vụ

Căn cứ quy định về tiêu chuẩn chức danh cán bộ, điều kiện, cơ cấu, số lượng theo khung quy định (Phụ lục số 1 kèm theo Hướng dẫn này) và phương hướng công tác nhân sự 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, Ban Chấp hành công đoàn cơ sở tiến hành rà soát, đánh giá từng trường hợp và xem xét, thông qua danh sách dự kiến những nhân sự đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện tham gia Ban Chấp hành, Ủy ban Kiểm tra và các chức danh trong Ban Chấp hành, Ủy ban Kiểm tra theo quy định để lấy ý kiến giới thiệu ở hội nghị cán bộ chủ chốt.

**2. 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 đã được hội nghị Ban Thường vụ/Ban Chấp hành 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; Chủ tịch công đoàn cơ sở thành viên/công đoàn bộ phận trực thuộc và tổ trưởng công đoàn trực thuộc chưa là ủy viên Ban Chấp hành công đoàn cơ sở; các đồng chí phụ trách các chuyên đề công đoàn cơ sở (nếu có).

***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/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. Ví dụ về số lượng

giới thiệu: tổng số ủy viên Ban Chấp hành cơ sở được phân bổ theo khung số lượng là 13 người, giả sử số tái cử đủ tiêu chuẩn, điều kiện được thông qua là 7 người thì số lượng được giới thiệu còn lại là 8 người (đã bao gồm số dư từ 10% - 12%); tương tự số lượng ủy viên Ban Thường vụ, ủy viên Ủy ban Kiểm tra cũng tính như vậy.

- 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% - 12% hoặc 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).

### **3. Bước 3: Tổ chức hội nghị Ban Chấp hành (lần 1) đối với công đoàn cơ sở có Ban Thường vụ hoặc tổ chức hội nghị Ban Chấp hành (lần 2) đối với công đoàn cơ sở không có Ban Thường vụ**

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 cơ sở tiến hành thảo luận và 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 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% - 12% hoặc 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).

### **4. Bước 4: Tổ chức hội nghị Ban Thường vụ (lần 2) đối với công đoàn cơ sở có Ban Thường vụ hoặc tổ chức hội nghị Ban Chấp hành (lần 3) đối với công đoàn cơ sở không có Ban Thường vụ**

#### **a. Đối với công đoàn cơ sở có Ban Thường vụ**

Ban Thường vụ công đoàn cơ sở 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 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, Ban Thường vụ và 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 công đoàn cơ sở xem xét, bỏ phiếu thông qua danh sách

nhân sự 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 (lần 2).

***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% - 12% hoặc 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).

**b. Đối với công đoàn cơ sở không có Ban Thường vụ**

Ban Chấp hành công đoàn cơ sở 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 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, Ban Thường vụ và 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 Chấp hành công đoàn cơ sở xem xét, bỏ phiếu thông qua danh sách nhân sự Ban Chấp hành, Ủy ban Kiểm tra và các chức danh trong Ban Chấp hành, Ủy ban Kiểm tra nhiệm kỳ 2023 - 2028.

***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 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).

**5. Bước 5: Tổ chức hội nghị Ban Chấp hành (lần 2) đối với công đoàn cơ sở có Ban Thường vụ hoặc tổ chức hội nghị Ban Chấp hành (lần 4) đối với công đoàn cơ sở không có Ban Thường vụ**

Trình tự thực hiện:

- 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 cơ sở 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/Ban Chấp hành 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% - 12% hoặc 10% - 15% so với tổng số ủy viên được phân bổ theo khung quy định). Trường hợp có 2 người trở lên có 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).

**Lưu ý:** Sau khi có danh sách giới thiệu nhân sự ở Bước 5 (đối với cả nhân sự tái cử và nhân sự giới thiệu lần đầu), Tiểu ban Nhân sự giúp Ban Chấp hành/Ban Thường vụ hoàn thiện dự thảo Đề án nhân sự, trình Công đoàn Dầu khí Việt Nam (đối với công đoàn cơ sở trực thuộc Công đoàn Dầu khí Việt Nam) hoặc trình công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở (đối với công đoàn cơ sở trực thuộc công đoàn cấp trên cơ sở) đồng thời trình cấp ủy đơn vị phê duyệt theo quy định trước khi trình Đại hội công đoàn cấp cơ sở nhiệm kỳ 2023 - 2028.

## **PHỤ LỤC 5**

### **Danh mục hồ sơ nhân sự Đại hội**

(Ban hành kèm theo Hướng dẫn số /HD-CĐDK ngày /9/2022)

#### **I. HỒ SƠ ĐỐI VỚI CÁC CẤP CÔNG ĐOÀN**

Công đoàn cấp dưới khi nộp hồ sơ nhân sự lên công đoàn cấp trên cần làm bảng kê danh mục, sắp xếp tài liệu theo thứ tự và thống nhất theo khổ giấy A4 như sau:

1. Tờ trình.

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).

#### **II. HỒ SƠ ĐỐI VỚI CÁC NHÂN SỰ**

**A. Hồ sơ đối với nhân sự cơ cấu là cán bộ công đoàn chuyên trách và cán bộ công đoàn không 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 4x6.

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 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 các mục 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 được kê khai, xác nhận trong thời hạn 6 tháng tính đến thời điểm xem xét.

**B. Hồ sơ đối với cơ cấu nhân sự là công nhân 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 đoàn Lao động Việt Nam 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.